

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN
STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA HONORER DI
RSUD TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH

M ANWAR EFENDI NASUTION

18.860.0055



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stress Kerja Pada Perawat Wanita Honorer Di RSUD Tapanuli Selatan
Nama : M Anwar Efendi Nasution
NPM : 18.860.0055
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyetujui:

Dosen Pembimbing

Adelin Australiati Saragih, S.Psi,M.Psi,Psikolog

Mengetahui:

Ketua Bagian

Psikologi Industri & Organisasi

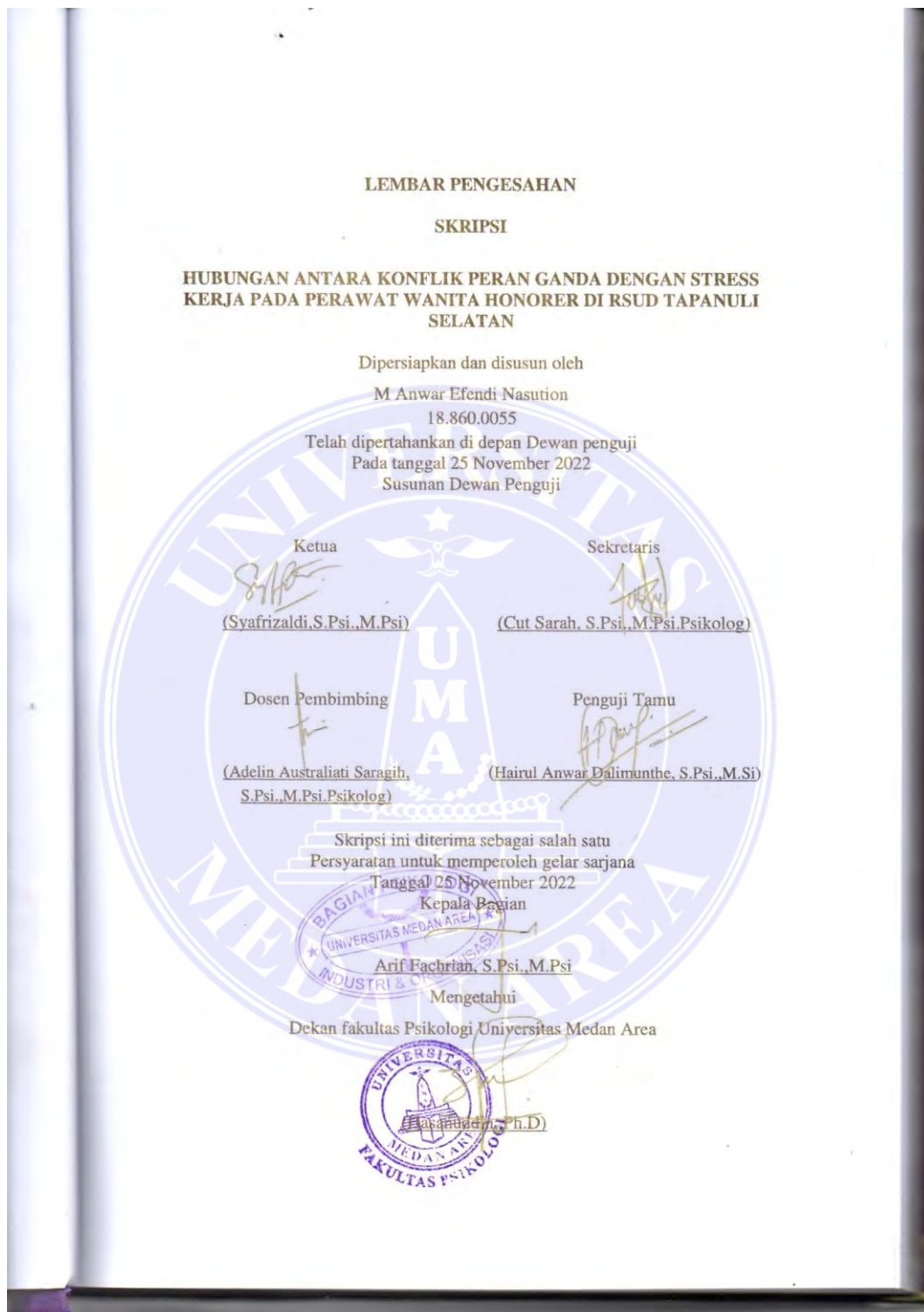
Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Hassanudin, Ph.D

Tanggal Sidang Meja Hijau: 25 November 2022



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M Anwar Efendi Nasution
NPM : 18.860.0055
Tahun Terdaftar : 2018
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, November 2022


METERAL TEMPEL
10000
F263FAKX342158511

M Anwar Efendi Nasution
18.860.0055

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan
dibawah ini:

Nama : M Anwar Efendi Nasution
NPM : 18.860.0055
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir


Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stress Kerja Pada Perawat Wanita Honorer Di RSUD Tapanuli Selatan.**

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 25 November
2022

Yang menyatakan


(M Anwar Efendi Nasution)

ABSTRAK**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES
KERJA PADA PERAWAT WANITA HONORER DI RSUD TAPANULI
SELATAN****OLEH****M ANWAR EFENDI NASUTION****18.860.0055**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 101 perawat wanita honorer dan sampel seluruh jumlah populasi yaitu 101 perawat wanita honorer, peneliti menggunakan teknik *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita honorer dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) = 0.333 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja diterima. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (R^2) pada perawat wanita honorer yang memiliki nilai 0.218, hal ini setara dengan 21.8%, artinya adalah bahwa konflik peran ganda pada perawat wanita honorer tersebut berkontribusi sebesar 21.8% pada perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan. Konflik peran ganda dan stres kerja pada perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan tergolong tinggi, disebabkan oleh nilai mean empirik lebih besar dari nilai mean hipotetik.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Perawat Wanita Honorer.

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND WORK STRESS ON HONORARY FEMALE NURSES AT RSUD TAPANULI SELATAN

BY

M ANWAR EFENDI NASUTION

18.860.0055

The purpose of this study was to determine the relationship between work-family conflict and work stress on honorary female nurses at RSUD Tapanuli Selatan. This research method uses quantitative methods. The population of this study were 101 honorary female nurses and the sample of the entire population was 101 honorary female nurses. The researcher used a total sampling technique. The results showed that there was a significant positive relationship between work-family conflict and work stress in honorary female nurses seen from the coefficient value (R_{xy}) = 0.333 with $p = 0.000 < 0.050$, meaning the hypothesis which states that there is a positive and significant relationship between dual role conflict, and work stress is acceptable. Likewise with the value of the determinant coefficient (R^2) on the honorary female nurse which has a value of 0.218, this is equivalent to 21.8%, meaning that the work-family conflict in the honorary female nurse contributes 21.8% to the honorary female nurse at the RSUD Tapanuli Selatan. Work-family conflict and work stress among female honorary nurses at RSUD Tapanuli Selatan are high, because the empirical mean is greater than the hypothetical mean.

Keywords : Work-Family Conflict, Work Stress, Honorary Female Nurses

MOTTO

.Cinta itu langka, maka carilah. Kemarahan itu buruk, maka buanglah. Masalah itu selalu berdatangan, maka hadapilah. Kenangan itu manis, maka hargailah.

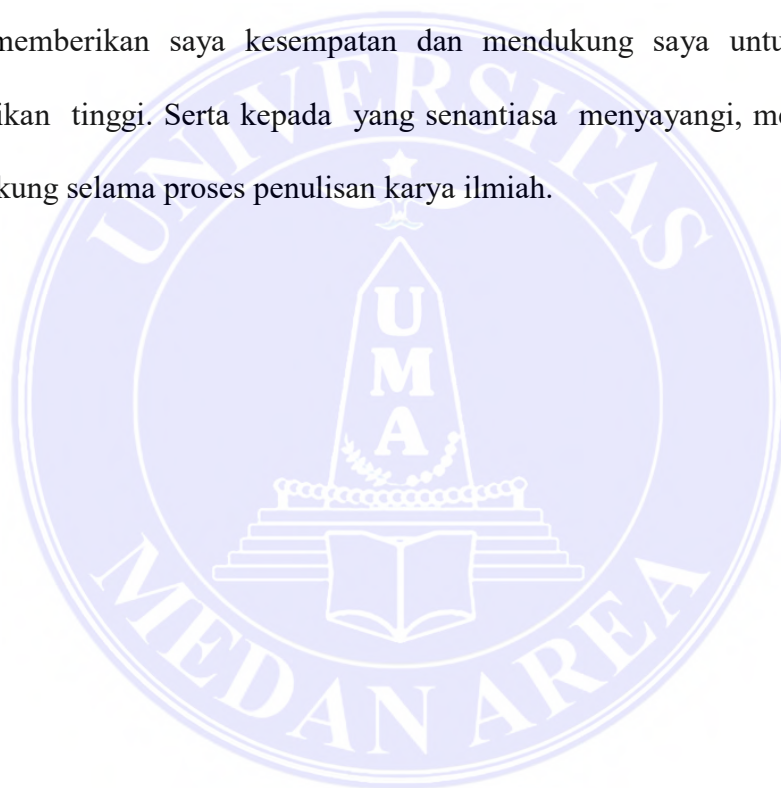
Hidup ini singkat, jadi jalanilah.



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Sebuah anugrah luar biasa yang diberikan Allah SWT karena atas izin dan karunia-Nya saya diberi kesehatan sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik. Karya ilmiah ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang memberikan saya kesempatan dan mendukung saya untuk menempuh pendidikan tinggi. Serta kepada yang senantiasa menyayangi, mendoakan, dan mendukung selama proses penulisan karya ilmiah.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kita panjatkan kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Tak hentinya peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah Swt yang telah memudahkan segala urusan peneliti dalam membuat karya ilmiah ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stress Kerja Pada Perawat Wanita Honorer Di RSUD Tapanuli Selatan”.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak.

Medan, 25 November 2022

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan, bantuan serta dorongan berbagai pihak, tugas akhir ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu:

1. Yang paling utama Allah SWT, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.
Saya sampaikan puji dan syukur atau karunia, ridho, nikmat serta kelancaran dalam proses pengerjaan skripsi ini. Karena dengan izin-Mu lah segalanya dapat berjalan dengan lancar.
2. Bapak Hasanuddin, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM., M.Psi.Psikolog, selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian
4. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi, Wakil Dekan Bidang SDM, Administrasi, dan Keuangan.
5. Bapak Khairuddin, S.Psi., M.Psi, Wakil Dekan Bidang Inovasi dan Kemahasiswaan Serta Alumni.
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi, Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi.
7. Ibu Adelin Australiati Saragih S.Psi, M.Psi, Psikolog. Selaku pembimbing yang sudah sangat banyak membantu dalam penulisan skripsi ini. Tanpa

bantuan dan dukungan peneliti tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

8. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku ketua dalam sidang meja hijau, terima kasih atas waktu dan masukan yang bapak berikan kepada peneliti saat proses sidang meja hijau berlangsung.
9. Bapak Khairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Si selaku dosen penguji skripsi, terima kasih atas waktu dan masukan yang bapak berikan pada peneliti saat proses sidang meja hijau berlangsung.
10. Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam pengujian skripsi peneliti, terima kasih atas waktu dan masukan yang ibu berikan pada peneliti saat proses sidang meja hijau berlangsung.
11. Para jajarannya Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan selama masa perkuliahan yang semoga kelak akan berguna dan bermanfaat menjadi bekal dikemudian hari.
12. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Psikologi yang juga sangat membantu saya dalam mempersiapkan segala berkas yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
13. Kepada orang tua tercinta, kepada Ayahanda Ilhamuddin Nasution dan Ibu Suryati dan Ibunda Hadijah. Terima kasih atas do'a, dukungan, semangat yang selalu diberikan. Dengan do'a dan dukungan kalianlah saya bisa berada di titik ini. Semoga kalian selalu diberi kesehatan, umur yang panjang dan keberkahan disetiap langkah. Semoga kalian bisa melihat anak-anak kalian menjadi orang yang sukses dan membanggakan. Saya akan tumbuh, untuk menjadi yang

terbaik saya bisa. Terimakasih atas dukungan kepercayaan Papa dan Bunda yang selalu berjuang demi anakmu.

14. Adikku Tria Aisyah Ramadhani Nasution, serta sepupu dan keluarga besar yang selalu mendukung dan mendoa'akan yang terbaik demi kelancaran penulisan skripsi ini.
15. Kepada seseorang yang begitu istimewa bagiku dan telah membangkitkan semangatku kembali Yunda May Lestari, memberiku motivasi untuk terus bergerak maju kedepan, terima kasih atas dukungan, kebaikan, perhatian, waktumu. Betapa beruntungnya aku bertemu denganmu di jalan hidupku. Terima kasih karena memberi tahu saya cara hidup dengan jujur dan bahagia.
16. Kepada teman-teman seperjuangan dari awal masa kuliah hingga tahap akhir perkuliahan. Terima kasih untuk segala dukungan dan semangat yang diberikan, kebersamaan yang kita lewati semasa perkuliahan.
17. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area terkhusus kelas reguler B1 angkatan 2018, terima kasih atas kebersamaan dari mulai masa orientasi hingga langkah terakhir di dunia perkuliahan, semoga kita semua bisa menjadi orang yang sukses dan berguna dengan ilmu yang kita dapatkan disini. Semoga pertemuan dan pertemanan akan terus terjalin.

Tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis menerima berbagai kritik serta saran demi menyempurnakan tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat dan berguna dimasa yang akan datang.

Medan, 25 November 2022

Peneliti



M Anwar Efendi Nasution
18.860.0055

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : M Anwar Efendi Nasution
Tempat, Tanggal Lahir : Padangsidimpuan, 27 September 1999
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Padangsidimpuan, Sumatera Utara

B. Riwayat Pendidikan

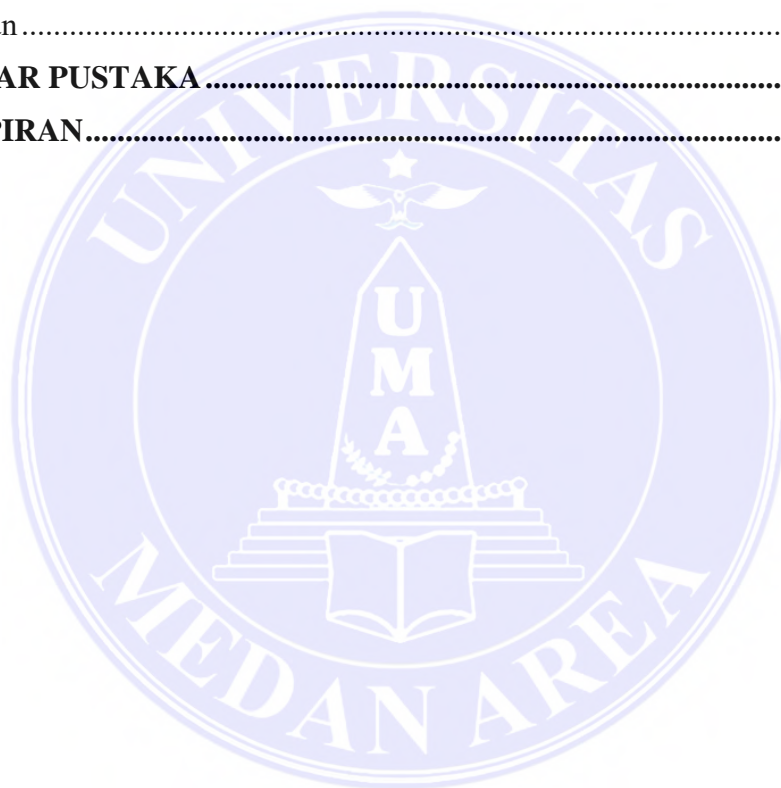
1. SD Negeri 12 Padangsidimpuan, Sumatera Utara
2005 – 2011
2. SMP Negeri 1 Padangsidimpuan, Sumatera Utara
2011 – 2014
3. SMA Negeri 1 Padangsidimpuan, Sumatera Utara
2014 – 2017
4. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
2018 – Sekarang

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI ..	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
UCAPAN TERIMA KASIH	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
BAB I - PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II - TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Stres Kerja	9
1. Pengertian Stres Kerja	9
2. Aspek-aspek Stres Kerja.....	11
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	12
B. Konflik Peran Ganda	18
1. Pengertian Konflik Peran Ganda	18

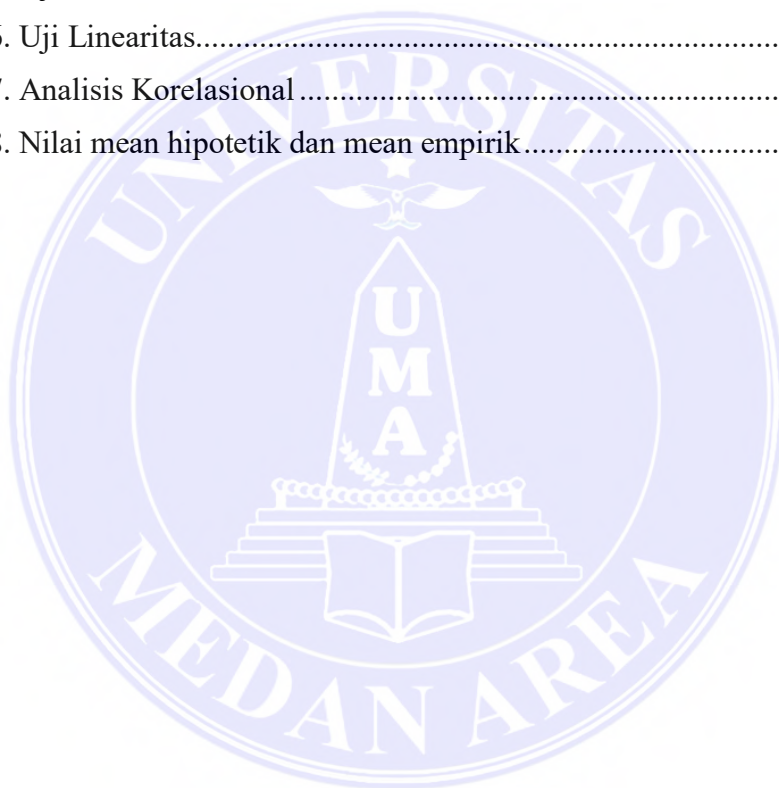
2. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda	19
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda.....	23
C. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita di RSUD Tapanuli Selatan	24
D. Kerangka Konseptual	27
E. Hipotesis	27
BAB III - METODE PENELITIAN.....	24
A. Identifikasi Variabel Penelitian	24
B. Definisi Operasional.....	24
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
1. Populasi	25
2. Sampel Penelitian	26
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	26
E. Metode Pengumpulan Data.....	26
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	28
1. Uji Validitas Alat Ukur	28
2. Uji Reliabilitas.....	28
G. Prosedur Penelitian.....	29
1. Tahap Penelitian	29
2. Tahap Pelaksanaan	29
3. Tahap Pengolahan Data.....	29
H. Teknik Analisis Data.....	30
1. Uji Normalitas	30
2. Uji Linearitas	30
BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Orientasi Kanchah	31
B. Persiapan Penelitian.....	32
C. Pelaksanaan Penelitian	36
1. Hasil Uji Validitas Data dan Reliabilitas Skala Stres Kerja Setelah <i>Try Out</i>	37
2. Hasil Uji Validitas Data dan Reliabilitas Skala Konflik Peran Ganda Setelah <i>Try Out</i>	39
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	41
E. Uji Asumsi	41

1. Uji Normalitas	41
2. Uji Linearitas	42
F. Hasil Analisis Korelasional.....	43
G. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	44
H. Kriteria	44
I. Pembahasan	47
BAB V - SIMPULAN DAN SARAN.....	49
A. Simpulan.....	49
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	54



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penyebaran skala stres kerja	34
Tabel 2. Penyebaran skala konflik peran ganda.....	35
Tabel 3. Skala stres kerja setelah <i>try out</i>	38
Tabel 4. Skala konflik peran ganda setelah <i>try out</i>	40
Tabel 5. Uji Normalitas.....	42
Tabel 6. Uji Linearitas.....	43
Tabel 7. Analisis Korelasional	43
Tabel 8. Nilai mean hipotetik dan mean empirik.....	45



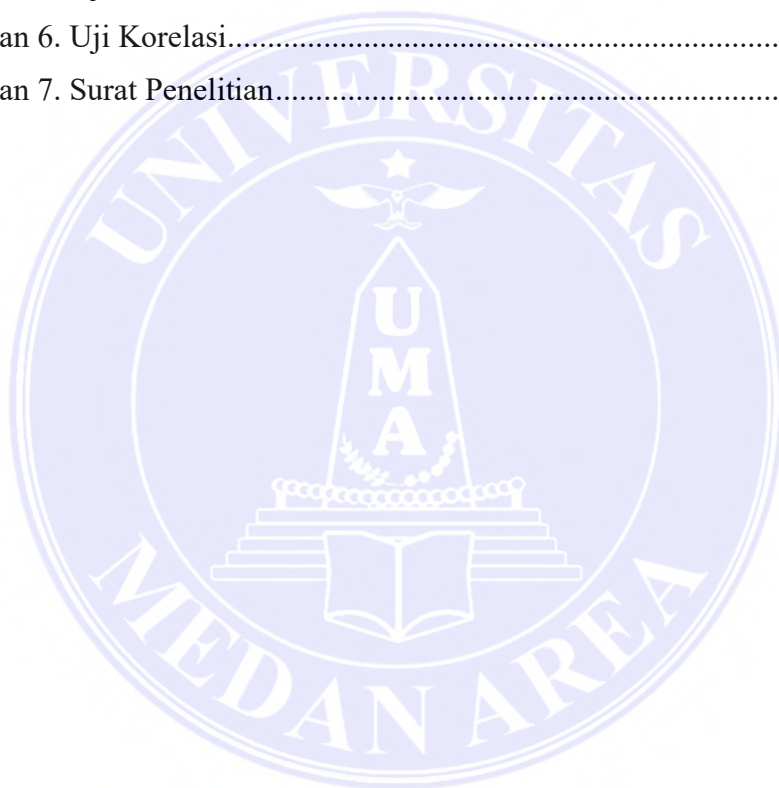
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	27
Gambar 2. Kurva normal variabel konflik peran ganda.....	46
Gambar 3. Kurva normal variabel stres kerja	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data mentah.....	54
Lampiran 2. Alat Ukur	67
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	73
Lampiran 4. Uji Normalitas	78
Lampiran 5. Uji Linearitas	79
Lampiran 6. Uji Korelasi.....	80
Lampiran 7. Surat Penelitian.....	81



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit menurut UU No. 44 tahun 2009 merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit sebagai salah satu contoh industri yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan pada pasien.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di rumah sakit terdiri dari tenaga medis, tenaga kefarmasian, tenaga keperawatan, tenaga kesehatan lain dan tenaga non kesehatan.

Menurut *International Council of Nursing* (ICN) tahun 1965, perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit.

Sementara itu, menurut Wirentanus (2019) perawat adalah profesi kesehatan yang memiliki tujuan pembangunan kesehatan di seluruh dunia yang memiliki peran besar dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, merawat dan memandangi pasien secara komprehensif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perawat merupakan sebuah jenis pekerjaan yang bergantung pada sistem kerja shift yang diterapkan rumah sakit untuk meningkatkan produksi/pelayanan secara maksimal dan bekerja selama 24 jam dalam sehari. Pada pekerja wanita yang bekerja dengan sistem shift rata-rata menghabiskan waktu 7-9 jam dalam sehari atau 42-59 jam dalam satu minggu di kantor. Waktu ini masih harus terbagi dalam urusan keluarga seperti urusan pengasuhan anak, mengurus suami, bersosialisasi dengan keluarga besar dan lingkungan sosial serta untuk mengurus diri sendiri (Winarsunu, 2008).

Salah satu rumah sakit yang berada di Sumatera Utara yang mana terletak di daerah Tapanuli Selatan ialah RSUD Tapanuli Selatan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan pada tahun 2021 melalui Data Kepegawaian RSUD Tapanuli Selatan menunjukkan bahwa terdapat 135 perawat wanita di RSUD Tapanuli Selatan terdapat 101 perawat yang merupakan perawat wanita honorer dan telah menikah.

Intensitas yang tinggi antara pasien dan keluarga, terutama pasien yang sulit dan kompleks merupakan salah satu pemicu timbulnya stres kerja pada perawat. Setiap hari perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien dan keluarga pasien, namun juga rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter,

peraturan yang ada di tempat kerja. Beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosional.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidaksetaraan antara fisik dan psikis mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang besar bisa mengancam kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan kerja dan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2009).

Stres di tempat kerja juga memiliki dampak positif dengan kinerja karyawan, stres seperti dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi rumah sakit dengan manajemen yang baik. Stres mempunyai dampak positif atau negatif, dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat tinggi bersifat fungsional sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitosudarmo, 2008).

Robbins dan Judge (2011) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja yaitu antara lain aspek fisiologis, aspek psikologis dan juga aspek perilaku. Dari hasil wawancara pada tanggal 18 november 2021 yang dilakukan terhadap 15 perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan menunjukkan bahwa menjadi Tenaga Kesehatan di rumah sakit dan harus menjadi ibu rumah tangga mengakibatkan waktu untuk bersama dengan keluarga menjadi berkurang dan ketika terdapat masalah dalam keluarga menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara interpersonal pada tanggal 18 November 2021 terhadap 15 perawat wanita honorer menunjukkan bahwa dalam menjalani

pekerjaannya di rumah sakit perawat juga dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi hingga menyebabkan fisiologisnya mengalami berbagai macam gejala perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala dan jantung berdebar. Lalu dari sisi psikologis perawat mengalami kecemasan, menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaannya sebagai perawat. Dari segi perilaku perawat mengalami perubahan dalam kegiatan sehari-hari seperti mengalami gangguan tidur dan sulit untuk berkonsentrasi, sedangkan upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi stres kerja adalah mengonsumsi vitamin, memakan makanan yang disukai untuk menaikkan *mood* dan berbagi cerita dengan teman sesama perawat. Namun hal ini tidak memiliki dampak berkepanjangan terhadap kondisi stres perawat. Perawat masih menunjukkan stres dalam menghadapi pekerjaannya.

Setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stres, karena adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran dan adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain. Sementara itu Stoner, dkk (Ruslina, 2014) menyatakan ada beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja antara lain *time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga atau munculnya konflik antara pekerjaan dengan keluarga, *family size* dan *support*, kepuasan kerja, *marital and life satisfaction*, *size of firm*.

Seorang wanita yang berperan sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai perawat menuntutnya untuk dapat menjalankan kewajibannya sebagaimana mestinya dan harus menjalankan kewajibannya sebagai seorang ibu. Konflik antar

peran pada wanita perawat ini antara lain terlihat dari sulit menentukan prioritas pekerjaan, sering datang terlambat atau tidak masuk kerja. Konflik peran ganda merupakan sebuah konflik yang muncul akibat adanya tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ganda dapat terjadi dikarenakan individu mengambil lebih dari satu peran yang saling bertentangan dan salah satu dari peran tersebut membutuhkan lebih banyak perhatian (Marchelia, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan terhadap 15 perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan pada tanggal 18 November 2021 menunjukkan bahwa menjadi Tenaga Kesehatan khususnya di Rumah Sakit dan harus menjadi ibu rumah tangga di rumah sering memiliki jam kerja yang tinggi dan *shift* kerja malam yang akan terasa lebih berat bagi wanita. Melalui peranan ganda ini, maka waktu untuk istirahat berkurang sedangkan kewajibannya dalam mengurus rumah tangga semakin bertambah seiring dengan hadirnya anak-anak sebagai anggota keluarga. Lalu pada konflik dalam peran seorang perawat harus disiplin, tetapi di sisi lain mereka harus memiliki pengertian yang mendalam terhadap persoalan-persoalan dalam bekerja. Konflik dalam peran pada wanita perawat ini antara lain, sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, kesehatan merosot, kurangnya kegairahan, membatasi pembicaraan ditempat kerja.

Konflik peran ganda yang dialami wanita pekerja akan mempengaruhi individu dalam menentukan prioritas utama dan pembagian waktu antara pekerjaan dengan keluarga serta mempengaruhi kondisi psikologisnya dan menimbulkan kemungkinan stres, yang mana stres juga memiliki pengaruh secara

tidak langsung terhadap kinerja perawat. Stres menjadi salah satu masalah yang paling sering dihadapi oleh setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan (Holijah, 2019).

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti terkait stres kerja pada perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan dengan konflik peran ganda sebagai variabel bebasnya. Peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar hubungan konflik peran ganda terhadap stres kerja pada perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan. Sementara itu, hal lain yang menggugah peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah perawat wanita honorer yang bekerja di RSUD Tapanuli Selatan diketahui memiliki lebih banyak karyawan yang sudah bekerja 5 tahun.

Dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan informasi terkait hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan, karena peneliti percaya bahwa konflik peran ganda adalah masalah utama dalam munculnya stres kerja yang dialami oleh para perawat wanita disana. Serta diharapkan penelitian ini akan memberikan pengetahuan baru kepada perawat-perawat di RSUD tersebut dalam mengatasi stres kerja yang timbul diakibatkan konflik peran ganda.

B. Identifikasi Masalah

Kebanyakan dari tenaga kesehatan yang bekerja adalah seorang wanita dan sudah berkeluarga. Tenaga kesehatan wanita yang sudah menikah memiliki peran ganda yaitu sebagai pekerja dan sebagai seorang ibu/istri. Pekerjaan tenaga kesehatan merupakan salah satu jenis pekerjaan yang rentan terhadap terjadinya

stres. Hal itu disebabkan karena tenaga kesehatan terkadang harus mendampingi dan kontak paling lama dengan pasien yaitu selama 24 jam.

Tenaga kesehatan wanita yang menjalankan kedua peran sebagai pekerja dan sebagai ibu/istri memerlukan energi yang lebih besar dan cenderung akan lebih mengalami kelelahan kerja karena adanya beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini sering kali menimbulkan konflik ketika wanita yang bekerja menghadapi berbagai kendala dalam rumah tangganya dan hal ini akan berimbas kepada kinerja yang dihasilkan. Apabila seorang perawat wanita tidak mampu untuk mengatasi masalah konflik peran ganda yang dihadapi maka seorang tersebut cenderung akan mengalami stres.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi masalah yang diteliti agar penelitian menjadi terfokus dan dapat menjawab masalah penelitian dengan lebih efisien dan efektif. Peneliti membahas tentang hubungan antara Konflik peran ganda dengan stres kerja perawat, dimana peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara Konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat honorer wanita di RSUD Tapanuli Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat honorer wanita di RSUD Tapanuli Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat honorer wanita di RSUD Tapanuli Selatan

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis bagi ranah Psikologi dalam bidang Industri dan Organisasi. Dan dengan adanya penelitian ini dapat menambah bukti tentang hubungan antara Konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat honorer wanita di RSUD Tapanuli Selatan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Rumah Sakit berkaitan dengan masalah pegawai yang mengalami konflik peran ganda dan stres kerja serta membantu pihak rumah sakit dalam menentukan kebijakan rumah sakit. Dan bagi peneliti ini juga dapat diharapkan membantu pihak lain apabila melakukan penelitian yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap Tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Stres biasanya dianggap sebagai istilah negatif, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stres yang dimaksud adalah stres kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stres mempunyai dampak positif atau negatif (Akbar, 2017).

Menurut Handoko (Pratama & Sriathi, 2015) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi yang dirasakan dalam diri individu, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan interaksinya dengan individu lain.

Sementara itu, menurut (Utami, dkk, 2017) stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh perubahan individu yang memaksa untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan

diri seperti menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya.

Stres kerja merupakan suatu permasalahan yang umum terjadi pada karyawan di perusahaan akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan yang memiliki dampak subjektif, dampak perilaku, dampak fisiologis, dampak kognitif, dan dampak organisasi (Angwen, 2017). Sedangkan menurut Beehr (2014), stres kerja merupakan sebuah tekanan pekerjaan yang semakin meningkat, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang semakin bertambah dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan.

Menurut Asih, dkk (2018), stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan individu untuk menghadapi lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari perilaku, psikologikal dan somatik adalah hasil dari tidak adanya kecocokan antara individu dan lingkungannya yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus pada seseorang, dan keadaan yang bersifat internal

yang dipengaruhi oleh tuntutan fisik, lingkungan pekerjaan dan situasi didalam keluarga ataupun didalam lingkungan sosial sehingga mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja dan akan berlanjut pada kelelahan emosionalnya.

2. Aspek-aspek Stres Kerja

Robbins dan Judge (2011) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

a) Aspek Fisiologis

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.

b) Aspek Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.

c) Aspek Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol.

Sementara itu, menurut Beehr (2014) adapun aspek-aspek dari stres kerja, yaitu :

- a. Aspek fisiologis merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernafasan, dan bahkan sampai sulit tidur.
- b. Aspek psikologis merupakan respon dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat membuat pekerja merasakan kecemasan berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, turunnya motivasi, turunnya kepercayaan diri, dan sampai menarik diri dari pergaulan.
- c. Aspek perilaku merupakan respon fisik yang dilampiaskan dalam bentuk sikap dan perilaku, seperti prokrastinasi, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman, dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa aspek-aspek stres kerja meliputi aspek fisiologis yaitu respon tubuh yang tertekan akibat stres kerja, aspek psikologis yaitu respon emosi atau mental seperti kecemasan yang berlebih dan aspek perilaku yaitu digambarkan dalam bentuk sikap seperti menurunnya kinerja dalam pekerjaan.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stoner, dkk (Ruslina, 2014) menyatakan ada beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja antara lain *time pressure*, semakin banyak waktu yang

digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga atau munculnya konflik antara pekerjaan dengan keluarga, *family size* dan *support*, kepuasan kerja, *marital and life satisfaction*, *size of firm*.

Sementara itu, Cooper (Asih, dkk, 2018) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi stres kerja diantaranya:

a. Stressor kondisi pekerjaan

Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.

b. Stressor stress peran

Ketidajelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan stereotype peran gender; pelecehan seksual

c. Stressor faktor interpersonal

Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

d. Stressor perkembangan karir

Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

e. Stressor struktur organisasi

Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

f. Stressor tampilan rumah pekerjaan

Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

Adapun faktor intristik penyebab terjadinya stres kerja menurut Utami, dkk (2017) ialah meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti bising, berdebu, bau, suhu panas, dan lembab, shift kerja, jam kerja yang panjang, perjalanan dari tempat kerja yang semakin macet, pekerjaan yang berisiko tinggi dan berbahaya, pembebanan berlebih, serta adaptasi pada jenis pekerjaan baru.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, *shift* kerja, konflik antara pekerjaan dan keluarga, kepuasan kerja maupun lingkungan kerja.

4. Coping Stress

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri, atau dari luar. Rasmun (2004) menyatakan stres merupakan respon tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu fenomena universal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindari. Stres memberi dampak secara keseluruhan pada diri individu baik yang berhubungan dengan fisik, psikologis, intelektual, sosial maupun spiritual. *Stresor* merupakan

problema-problema psikologis yang selalu terjadi pada diri individu. Terjadinya stres karena stresor tersebut dirasakan dan dipersepsikan oleh individu sebagai ancaman sehingga menimbulkan kecemasan yang merupakan tanda umum dan awal dari gangguan kesehatan fisik dan psikologis. *Stresor* dalam kehidupan individu merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kewaspadaan, kematangan kepribadian dan kompetisi dalam kehidupan. Banyak hal yang bisa dilakukan atau digunakan individu untuk mengurangi stres atau ketegangan psikologik dalam menghadapi problema kehidupan yaitu melalui coping stres.

Matheny (Safaria dan Saputra, 2012) menjelaskan bahwa coping sebagai upaya yang bersifat sehat maupun tidak sehat, positif maupun negatif, usaha secara sadar maupun tidak sadar, untuk mencegah, menghilangkan, atau mengurangi stressor, atau memberikan ketahanan yang ditimbulkan oleh stres.

Coping stres sebagai sejumlah usaha untuk menanggulangi, mengatasi atau berurusan dengan cara yang sebaik-baiknya menurut kemampuan individu dalam mengatasi stres yang berasal dari berbagai macam problema psikologis. Ada dua macam coping yaitu :

1. *Coping* Psikologis yaitu reaksi persepsi atau penerimaan individu terhadap stresor artinya seberapa berat ancaman yang dirasakan individu serta keefektifan strategi coping yang digunakan
2. *Coping* psikososial yaitu reaksi psikososial terhadap adanya stimulus stres yang diterima atau dihadapi oleh individu.

Menurut teori Lazarus (dalam Santrock,2003) terdapat dua bentuk *coping*, yaitu yang berorientasi pada permasalahan (*problem-focused coping*) dan yang berorientasi pada emosi (*emotion-focused coping*). Adapun kedua bentuk coping tersebut dijelaskan secara lebih lanjut sebagai berikut:

1. *Problem-Focused Coping* adalah istilah Lazarus untuk strategi kognitif untuk penanganan stres atau coping yang digunakan oleh individu yang menghadapi masalahnya dan berusaha menyelesaikannya. Carver, Scheier dan Weintraub (Andriyani,2019) menyebutkan ada aspek-aspek strategi *coping* dalam *problem-focused coping* antara lain:

- a. Keaktifan diri, suatu tindakan untuk mencoba menghilangkan atau mengelabui penyebab stres atau memperbaiki akibatnya dengan cara langsung.
- b. Perencanaan, memikirkan tentang bagaimana mengatasi penyebab stres antara lain dengan membuat strategi untuk bertindak, memikirkan tentang langkah upaya yang perlu diambil dalam menangani suatu masalah.
- c. Penekanan kegiatan bersaing, individu dapat menekan keterlibatan dalam kegiatan bersaing atau dapat menekan pengolahan saluran bersaing informasi, dalam rangka untuk lebih berkonsentrasi penuh pada tantangan dan berusaha menghindari untuk hal yang membuat terganggu oleh peristiwa lain, bahkan membiarkan hal-hal lain terjadi, jika perlu, untuk menghadapi *stresor*.
- d. Kontrol diri, individu membatasi keterlibatannya dalam aktivitas kompetisi atau persaingan dan tidak bertindak terburu-buru.
- e. Dukungan sosial instrumental, yaitu mencari dukungan sosial seperti nasihat, bantuan atau informasi.

2. *Emotion-Focused Coping* adalah istilah Lazarus untuk strategi penanganan stres dimana individu memberikan respon terhadap situasi stres dengan cara emosional, terutama dengan menggunakan penilaian defensif. *Emotional focused coping* merupakan strategi yang bersifat internal. Carver, Scheier dan Weintraub menyebutkan aspek-aspek strategi coping dalam emotion-focused coping antara lain:

- a. Dukungan sosial emosional, yaitu mencari dukungan sosial melalui dukungan moral, simpati atau pengertian.
- b. Interpretasi positif, artinya menafsirkan transaksi stres dalam hal positif harus memimpin orang itu untuk melanjutkan secara aktif pada masalah-terfokus di tindakan penanggulangan.
- c. Penerimaan, sesuatu yang penuh dengan stres dan keadaan yang memaksanya untuk mengatasi masalah tersebut.
- d. Penolakan, respon yang kadang-kadang muncul dalam penilaian utama. Hal penolakan ini sering dinyatakan bahwa penolakan berguna, meminimalkan tekanan dan dengan demikian memfasilitasi coping atau bisa dikatakan bahwa penolakan hanya menciptakan masalah tambahan kecuali stresor menguntungkan dapat diabaikan.
- e. Religiusitas, sikap individu dalam menenangkan dan menyelesaikan masalah secara keagamaan.

Berdasarkan pendapat diatas, dalam penelitian ini penulis menyimpulkan *coping stress* adalah upaya pengelolaan kognitif dan perilaku pada individu dalam

menanggapi atau menghadapi suatu kondisi yang menekan dan melampaui batas kemampuan individu tersebut.

B. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ganda dapat terjadi dikarenakan individu mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan dan salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian (Marchelia, 2014).

Menurut Daeng, dkk (2022) peran ganda adalah dua peran atau lebih yang di jalankan dalam waktu yang bersamaan. Peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda ini dijalani bersamaan dengan peran tradisional kaum perempuan sebagai istri dan ibu dalam keluarga, seperti menjadi mitra suami dalam membina rumah tangga, menyediakan kebutuhan rumah tangga, serta mengasuh dan mendidik anak-anak.

Sementara itu, menurut Goldman dan Milman (Riskasari, 2016) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah situasi di mana harapan-harapan peran individu datang pada saat bersamaan, baik dari individu sendiri maupun dari lingkungan, tetapi bersifat bertentangan. Sehingga memunculkan ketegangan antara keluarga dan aturan pekerjaan yang menunjukkan terdapatnya penurunan secara psikologis dan fisik dari kesejahteraan karyawan.

Adapun, Katz dan Khan (Pratiwi & Betria, 2021) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai gabungan dua atau lebih peran yang diharapkan, sehingga pemenuhan peran yang satu akan menghalangi peran yang lain. Dalam hal ini konflik peran yang dimiliki oleh wanita yang berperan ganda adalah pertentangan antara peran sebagai istri atau ibu yang harus mengurus keluarga dengan peran sebagai wanita karir yang ingin mencapai tujuan pekerjaannya dengan baik. Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa konflik peran ganda merupakan suatu kondisi di mana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan antara pekerjaan dan keluarga. Dengan alasan bahwa kedua peran tersebut merupakan peran yang sama pentingnya bagi seorang pegawai wanita yang telah memilih untuk bekerja.

2. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda

Menurut Biddle dan Thomas (Sarwono, 2004), terdapat dua aspek yang muncul dari konflik peran ganda, yaitu antara lain:

a. Konflik Antar Peran (*Inter Role Conflict*)

Konflik antar peran yaitu konflik yang muncul karena individu menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena individu memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda. Misalnya, seorang

wanita yang berperan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai perawat. Perannya sebagai perawat menuntutnya untuk dapat menjalankan kewajibannya sebagaimana mestinya dan juga sebagai ibu rumah tangga yang harus menjalankan kewajibannya sebagai seorang ibu. Indikator konflik antar peran pada perawat wanita ini antara lain, sulit menentukan prioritas pekerjaan, sering absen atau tidak masuk kerja.

b. Konflik Dalam Peran (*Intra Role Conflict*)

Konflik dalam peran yaitu konflik yang terjadi karena beberapa individu yang berbeda-beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi individu yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit. Misalnya: seorang perawat harus disiplin, tetapi di sisi lain mereka harus memiliki pengertian yang mendalam terhadap persoalan-persoalan dalam bekerja. Indikator konflik dalam peran pada wanita perawat ini antara lain, sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, kesehatan merosot, kurangnya kegairahan, membatasi pembicaraan di tempat kerja.

Sementara itu, Sekaran (Pratiwi & Betria, 2021) berpendapat tentang aspek-aspek konflik peran ganda yaitu:

- a. Pengasuhan anak, yaitu sibuknya dalam bekerja dapat membuat seorang ibu tidak terlalu memperhatikan sang anak, termasuk pola asuh yang diberikan pada sang anak. Kesibukan di rumah sakit dapat saja membuat ibu lupa dengan apa yang dilakukan sang anak, hal ini dapat berdampak

negatif ketika sang anak akhirnya membuat masalah di sekolah dan ketika hal tersebut terjadi akan berdampak pada pemikiran ibu yang tidak fokus pada pekerjaan karena memiliki pemikiran yang bercabang sehingga dapat membuat perawat tersebut akhirnya stres karena tidak bisa fokus kesalah satunya

- b. Bantuan pekerjaan rumah tangga, yaitu banyaknya pekerjaan rumah tangga yang harus dikerjakan oleh seorang ibu mulai dari bangun pagi, menyiapkan sarapan untuk keluarga, menyiapkan peralatan sekolah anak dan kantor suami, mencuci dan lain sebagainya, menuntut seorang ibu untuk selalu bisa melakukan semua hal tersebut. Sementara banyaknya tuntutan dan tanggung jawab di kantor terkadang membuat seorang ibu tersebut merasa kelelahan.
- c. Komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak, yaitu ketika seorang istri mengalami masalah komunikasi dengan suami atau anaknya akan membuat individu ini merasakan tidak nyaman dalam melakukan sesuatu termasuk ketika individu ini bekerja dan menghadapi lingkungan dan tuntutan pekerjaannya.
- d. Waktu untuk keluarga, yaitu waktu untuk keluarga yang dimiliki oleh seorang wanita yang memiliki peran ganda pasti akan relatif lebih sedikit dari pada wanita yang hanya berperan sebagai seorang ibu rumah tangga. Seorang wanita karir memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, menghabiskan hampir setengah atau lebih dari harinya untuk berada di rumah sakit sehingga hanya memiliki sedikit waktu untuk anak dan

suaminya. Sedikitnya waktu yang dimilikinya ini akan menimbulkan banyak hal seperti jarang berkomunikasi dengan keluarga, kurang memiliki kedekatan dengan anak dan lain sebagainya.

- e. Menentukan prioritas, yaitu ketika individu menghadapi dua peran seperti ini dituntut untuk memilih mana yang harus diutamakan, dan mana yang harus kerjakan terlebih dahulu. Ketika salah memprioritaskan sesuatu, sangat mungkin akan timbulnya konflik, misalnya ketika seorang ibu lebih memprioritaskan pekerjaannya, seorang anak dan suaminya bisa saja tidak mengerti kenapa hal tersebut bisa dipilih olehnya dan akan mempengaruhi individu dalam menghadapi pekerjaannya.
- f. Tekanan karir dan tekanan keluarga, yaitu ketika konflik keluarga tersebut tidak dapat diatasi dengan baik maka tidak menutup kemungkinan akan mempengaruhi cara individu tersebut dalam menjalankan tuntutan pekerjaan di kantor. Begitu juga sebaliknya ketika individu tidak dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan baik maka tidak menutup kemungkinan akan mempengaruhi cara individu tersebut dalam menjalankan tuntutan keluarga.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa aspek-aspek konflik peran ganda meliputi konflik antar peran seperti wanita yang harus menjadi seorang ibu dan istri di rumah maka ia juga harus mengimbangi perannya sebagai perawat di rumah sakit dan konflik dalam peran seperti sulitnya membagi waktu antara menjadi ibu dan perawat.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda menurut Stoner, dkk (Ruslina, 2014), ialah sebagai berikut:

- a. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- b. *Family size* dan *support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c. Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- d. *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Ada pula terdapat empat faktor penyebab konflik peran ganda menurut Sekaran (Daeng, dkk, 2022) yaitu :

- a. Faktor pekerjaan, wanita yang bekerja dituntut untuk menunjukkan dedikasi, keuletan, ambisius, mandiri, progresif dan bermotivasi tinggi;
- b. Faktor keluarga, status sebagai istri menuntut wanita untuk memperhatikan suami dan anak, menjaga keharmonisan keluarga serta menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga lainnya;

- c. Faktor masyarakat, tuntutan sosial menghendaki wanita dapat bersifat feminin (lembut, hangat, mementingkan keluarga, tidak berperilaku kompetitif, agresif dan ambisius); dan
- d. Nilai individu, yaitu keyakinan, kepercayaan dan norma yang dianut yang menentukan pandangan individu terhadap peran yang dihadapi.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah waktu yang digunakan dalam bekerja, dukungan dari keluarga, tingginya kepuasan dalam bekerja dan banyaknya jumlah pekerja dalam tempat kerja.

C. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita di RSUD Tapanuli Selatan

Menurut Akbar (2017), konflik peran ganda memiliki hubungan yang erat dengan stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga, Hal ini sering kali harus merelakan salah satunya dikarenakan jika individu tetap bertahan dengan stres kerja yang semakin besar maka pekerjaan yang dilakukannya tidak lagi menghasilkan pekerjaan yang semestinya, dengan kata lain kinerjanya akan menurun. Stres kerja merupakan sumber utama dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan tetap stabil dalam peran lain yang diembannya.

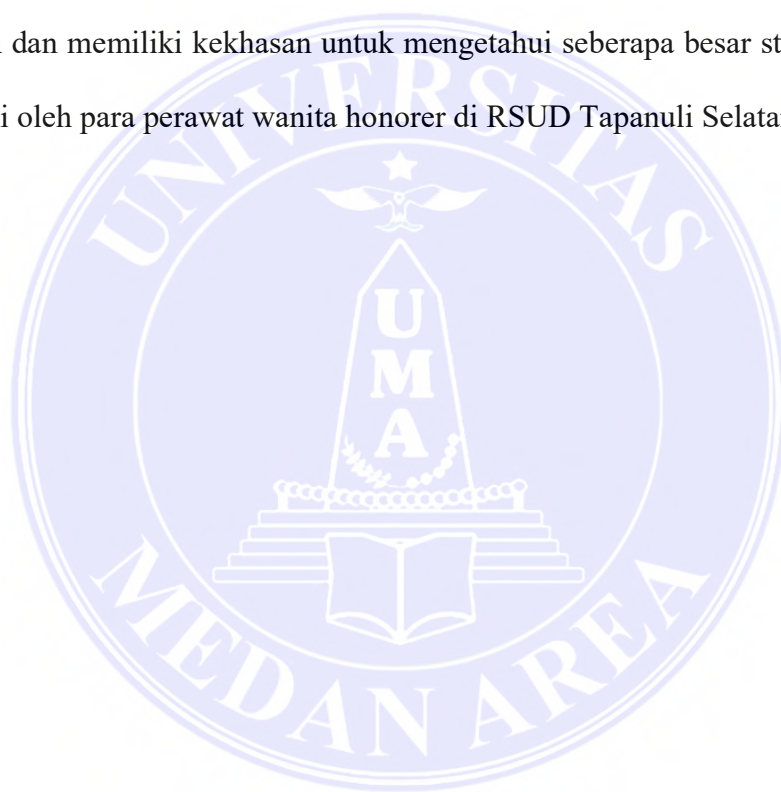
Adapun faktor penting yang mempengaruhi konflik peran ganda yang dikemukakan oleh Stoner, dkk (Ruslina, 2014) ialah *time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga atau munculnya konflik antara pekerjaan dengan keluarga, *family size* dan *support*, kepuasan kerja, *marital and life satisfaction*, *size of firm*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Dwiyanti (2014) dengan judul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah”, yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dengan nilai sebesar 42.2% yang artinya perawat wanita yang sudah menikah memiliki stres kerja yang cukup sedang.

Terdapat juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gustia (2012) dengan judul “Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi”, yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dengan nilai sebesar 53.4%, yang artinya perawat wanita di rumah sakit stroke nasional Bukittinggi memiliki stres kerja yang sedang.

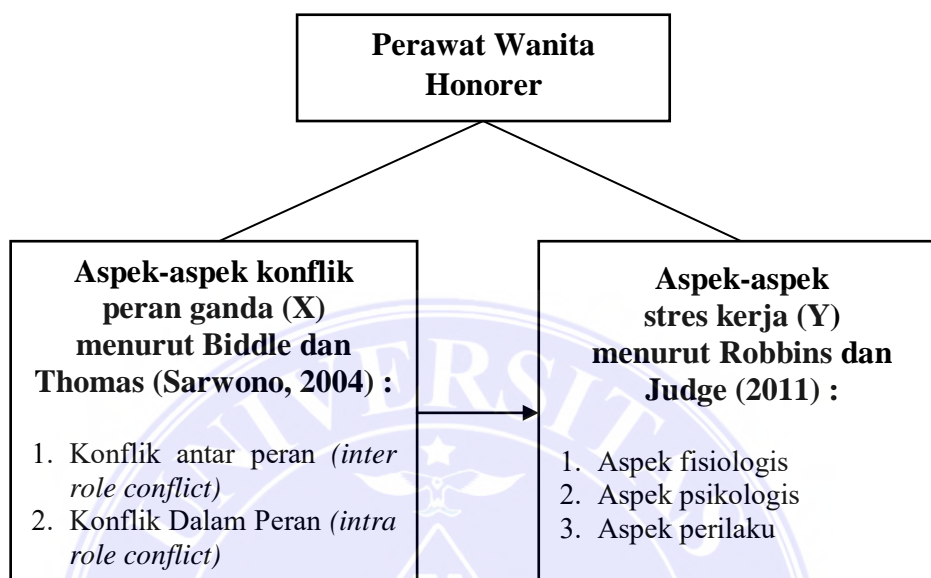
Sementara itu, terdapat juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosyad (2017) dengan judul “Hubungan Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita Di Ruang Rawat Inap, Intensive Care Dan IGD RSUD Tugurejo Semarang”, yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dengan nilai sebesar 90.6%, yang artinya perawat wanita di RSUD Tugurejo Semarang memiliki stres kerja yang tinggi.

Maka, dari penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan yang sangat erat dengan stres kerja dan begitu sebaliknya, stres kerja akan muncul jika perawat wanita tidak dapat mengimbangi peran lainnya yang mana juga menimbulkan konflik peran ganda yang tinggi. Hal itu lah yang membuat peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang dua variabel tersebut dikarenakan penelitian ini belum pernah dilakukan di RSUD Tapanuli Selatan dan memiliki kekhasan untuk mengetahui seberapa besar stres kerja yang dimiliki oleh para perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan.



D. Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dari penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja, yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dimilikinya, maka semakin tinggi pula stres kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin rendah pula stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data, dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan antara dua variabel atau lebih, yang merupakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Siregar, 2013).

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan untuk dijadikan sebagai topik penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel satunya, dan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun variabel yang akan digunakan yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent*): konflik peran ganda (X)
2. Variabel Terikat (*Dependent*): stres kerja (Y)

B. Definisi Operasional

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dimana ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik

khusus pada seseorang, dan keadaan yang bersifat internal yang dipengaruhi oleh tuntutan fisik, lingkungan pekerjaan dan situasi didalam keluarga ataupun didalam lingkungan sosial sehingga mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja dan akan berlanjut pada kelelahan emosionalnya. Aspek dari stres kerja menurut Robbins dan Judge (2011) adalah aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

2. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan suatu kondisi di mana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan antara pekerjaan dan keluarga, dengan alasan bahwa kedua peran tersebut merupakan peran yang sama pentingnya bagi seorang pegawai wanita yang telah memilih untuk bekerja. Aspek-aspek konflik peran ganda menurut Biddle dan Thomas (Sarwono, 2004) adalah konflik antar peran (*inter role conflict*) dan konflik dalam peran (*intra role conflict*).

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan ketika peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat untuk menentukan objek penelitiannya, atau juga diartikan sebagai totalitas semua nilai-nilai dari karakteristik sejumlah objek yang ingin dipelajari sifatnya (Yusuf, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah 101 perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan.

2. Sampel Penelitian

Seandainya populasi mempunyai sepuluh karakteristik atau ciri tertentu, maka sebagian akan mewakili dalam hal ini yang hendaklah mencakup karakteristik yang sudah ditentukan tersebut dan dari masing-masing karakteristik diambil sebagian kecil sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam menentukan besarnya ukuran sampel (Yusuf, 2014). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan sejumlah 101 perawat.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan prosedur tertentu dengan jumlah yang sesuai, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili populasi (Hadi, 2001). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Total Sampling*. Teknik *total sampling* adalah teknik yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala likert. Skala membantu peneliti dalam mengumpulkan data karena memiliki validitas yang tinggi, reliabilitas yang andal dan utilitas yang baik (Yusuf, 2014).

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala stres kerja dan skala konflik peran ganda.

1. Skala Stres kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2011) bahwa aspek-aspek stres kerja yaitu antara lain aspek fisiologis, aspek psikologis dan juga aspek perilaku.

Penilaian skala setiap pertanyaan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan *favorable* (mendukung) atau *unfavorable* (tidak mendukung) terhadap semua pernyataan dalam empat kategori jawaban, masing masing pernyataan terdiri atas empat alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Skala Konflik Peran Ganda

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Bidle & Thomas (Sarwono, 2004) ada dua aspek konflik peran ganda antara lain konflik antar peran (*inter role conflict*) dan konflik dalam peran (*intra role conflict*).

Penilaian skala setiap pertanyaan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan *favorable* (mendukung) atau *unfavorable* (tidak mendukung) terhadap semua pernyataan dalam empat kategori jawaban, masing masing pernyataan terdiri atas empat alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau penelitian dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila dapat menjalankan fungsi ukurnya atau mampu memberi hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai maksud dikenakannya tes tersebut (Azwar, 2015).

Dalam penelitian ini, validitas alat ukur akan dipenuhi dengan validitas isi. Validitas isi merupakan modal dasar dalam suatu instrumen penelitian, sebab kesahihan isi akan menyatakan keterwakilan aspek yang diukur dalam instrumen. Validitas isi dipandang dari segi isi instrumen yang diberikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa validitas isi lebih menekankan pada keabsahan instrumen yang disusun dan dikaitkan dengan dominan yang ingin diukur dan haruslah tergambar dengan jelas dan tuntas (Yusuf, 2014). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis product moment dari Karl Pearson.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang diterjemahkan. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang *reliable*. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2015).

G. Prosedur Penelitian

1. Tahap Penelitian

Yang perlu disiapkan dari tahap pertama adalah :

- a. Penyusunan alat ukur dan penyusunan administrasi, penyusunan alat ukur dibimbing oleh dosen pembimbing, jika terjadi kesalahan alat ukur akan diperbaiki sehingga menghasilkan data yang valid.
- b. Pengurusan administrasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk mendapatkan surat penelitian yang nantinya akan dibawa dan ditunjukkan di lokasi penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan

Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Juli 2022, dengan dibantu oleh perawat-perawat di RSUD Tapanuli Selatan. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan cara klasik, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan.

3. Tahap Pengolahan Data

Sebelum memasuki tahap analisis data, terlebih dahulu dilakukan oleh pengolahan data yang sudah didapatkan pada tahap pelaksanaan penelitian. Pada tahap pengolahan data dilakukan sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan dan mengecek kembali kuesioner yang sudah disebar.
- b. Memberikan score terhadap jawaban yang sudah diisi responden.
- c. Membuat tabulasi data dari score jawaban dengan rapi dan mudah untuk dianalisis.

- d. Melihat kembali kesamaan data yang di tabulasi dengan score yang ada di kuesioner.
- e. Menganalisis data menggunakan aplikasi *SPSS Versi 22.00 for Windows*.

H. Teknik Analisis Data

Metode atau teknik analisa data yang digunakan untuk melihat apakah adanya hubungan antara motivasi belajar dengan disiplin belajar yang menggunakan teknik analisis *correlational* dengan taraf kesalahan 5%. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, di mana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Neuman, 2013). Penelitian korelasi *product moment* adalah penelitian untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 22.00 for Windows*. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2010). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.

2. Uji Linearitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel akan dikatakan mempunyai hubungan linier bila nilai signifikansi linieritas diatas 0,05 (Gunawan, 2015).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis penelitian di RSUD Tapanuli Selatan, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) yang memiliki nilai 0.333 dengan p atau signifikansinya $0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan positif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja pada perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan.
2. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0.218, hal ini setara dengan 21.8%, artinya adalah bahwa konflik peran ganda tersebut berkontribusi sebesar 21.8% (rendah) terhadap stres kerja pada perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan.
3. Dalam penelitian ini konflik peran ganda pada perawat wanita honorer di RSUD Tapanuli Selatan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (97.49) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (80). Selanjutnya diketahui bahwa stres kerja pada perawat wanita honorer di

RSUD Tapanuli Selatan tergolong tinggi juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (156.22) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (130).

B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Perawat Wanita Honorer

Diharapkan bagi perawat wanita honorer untuk memiliki *coping stress* yang dapat membantu saat mengalami stres kerja dan masa sulit di tempat kerja dan dapat membagi perannya secara seimbang baik sebagai ibu maupun pekerja.

Adapun cara yang diharapkan untuk menurunkan stres kerja dengan menyempatkan diri berolahraga agar menstimulus pikiran-pikiran baik dan badan menjadi tidak gampang sakit, melakukan hal-hal yang disenangi atau digemari saat memiliki waktu luang dan istirahat yang cukup. Sedangkan untuk konflik peran ganda, diharapkan perawat menceritakan keluh-kesahnya kepada suami dan pihak rumah sakit tentang beban kerja yang dialaminya, menyusun jadwal yang berguna untuk peran yang dimiliki perawat dan meluangkan waktu untuk kesenangannya. Selain itu perawat berupaya untuk memenejemen waktu dalam bekerja, manajemen keluarga, manajemen diri, dan memelihara dukungan sosial.

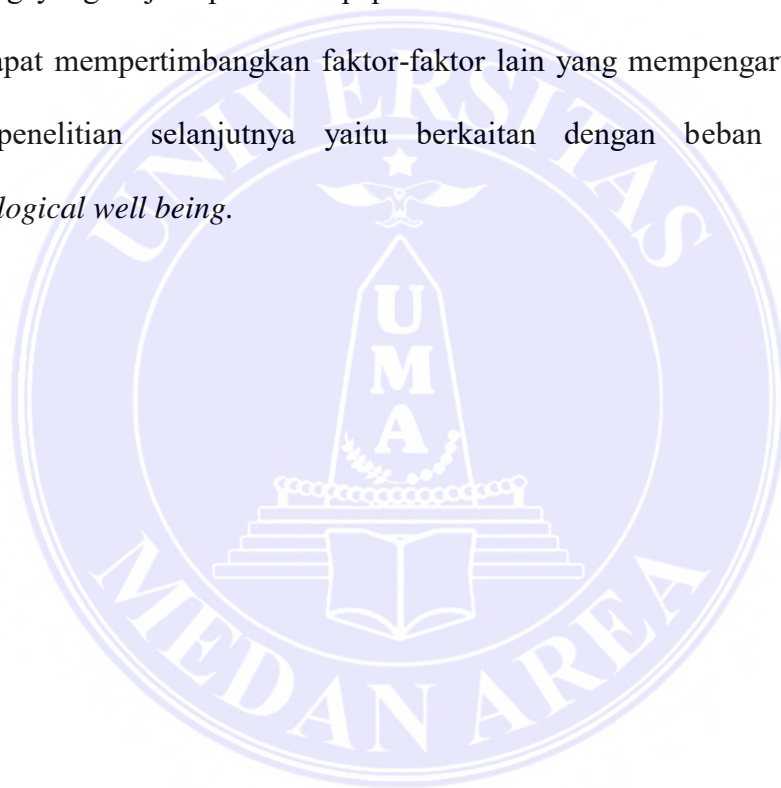
2. Bagi Pihak RSUD Tapanuli Selatan

Diharapkan bagi pihak RSUD Tapanuli Selatan untuk memberikan perhatian kepada perawat wanita yang memiliki peran ganda membuat pelatihan-pelatihan atau seminar tentang konflik peran ganda dan stress kerja untuk pegawai wanita minimal satu kali dalam sebulan yang dapat menekan angka stres kerja yang dialami oleh para perawat wanita. Selain itu, diharapkan pihak RSUD Tapanuli Selatan untuk memberikan informasi manajemen waktu yang dapat membantu perawat.

Adapun juga yang diharapkan bagi pihak RSUD Tapanuli Selatan dalam menangani perawat yang memiliki konflik peran ganda dengan memperhatikan kebutuhan diluar pekerjaan dengan mengadakan acara dihari hari tertentu seperti senam pagi dihari jumat untuk meningkatkan semangat para perawat, selain itu memberikan bonus atau tunjangan kepada perawat yang berprestasi dan juga memberikan kesempatan untuk cuti kepada perawat agar bisa liburan dengan keluarga dan sebagainya sehingga stres kerja pada perawat bisa menurun dan meningkatkan semangat mereka dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada stres kerja pada perawat wanita honorer di RSUD karena kontribusi konflik peran ganda pada perawat wanita honorer sebesar 21.8% dan diharapkan meneliti dengan metode penelitian studi kasus agar dapat melihat langsung yang terjadi pada setiap perawat wanita honorer. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja pada penelitian selanjutnya yaitu berkaitan dengan beban kerja, iklim, *psychological well being*.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *An Nisa'a*, 33-48.
- Angwen, D. G. (2017). Hubungan Antara Lingkungan Fisik dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada PT Panggung Electric Citrabuana. *Calyptra: Jurnal Iliah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 577-586.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Azwar, S. (2015). *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T. A. (2014). *Psychological Stress In The Workplace (Psychology Revivals)*. New York: Routledge.
- Daeng, L. C., Hartati, S., & Widyastuti, E. (2022). Ketakutan Sukses Pada Wanita Karir Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda. *Anzdoc*, 1-6.
- Gitosudarmo, I. (2008). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Sosial*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Gustia, I. F. (2012). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi. *Anzdoc*, 1-18.
- Hadi, S. (2001). *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta: ANDI.
- Holijah. (2019). Konflik Peran Ganda Wanita Terhadap Ketahanan Ekonomi Keluarga. *Al-Ahwal*, 56-64.
- Marchelia, V. (2014). Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 130-143.
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi 7*. Jakarta: Indeks.
- Pratama, I. W., & Sriathi, A. A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dengan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Prima Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3565-3591.
- Pratiwi, T. Y., & Betria, I. (2021). Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan. *Cano Ekonomos*, 1-14.
- Rasmun. (2004). *Stress Koping dan Adaptasi*. Jakarta :CV.Sagung Seto
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian, Analisis Manual dan IBM SPSS*. CV. Andi Offset.

- Riskasari, W. (2016). Konflik Peran Ganda Wanita Berkarir. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 74-81.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyad, A. S. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita Di Ruang Rawat Inap, Intensive Care Dan IGD RSUD Tugurejo Semarang. *SKRIPSI*, Universitas Diponegoro.
- Ruslina. (2014). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja. *SKRIPSI*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Safaria, Triantoro & Saputra, Eka, Nofrans. 2012. Manajemen Emosi, Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif Dalam Hidup Anda, (Jakarta: PT Bumi Aksara,) hlm., 228
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, S. W. (2004). *Tori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Utami, P., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 311-317.
- Winarsunu, T. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Yogyakarta: UMM Press.
- Wirentanus, L. (2019). Peran dan Wewenang Perawat dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. *Jurnal Ilmu Hukum*, 148-164.
- Wulandari, D., & Dwiyantri, R. (2014). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah. *Psycho Idea*, 33-41.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data mentah

a. Data mentah stres kerja

N	1	2	3	4	5	6	7	9	10	13	14	15	16	17	21	22	23	25	26	27	29	30	31	32	33	34	35	36
1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3
2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
3	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	2	1	1	3	2	1	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2
4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
5	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
6	2	3	2	3	2	3	2	1	4	1	4	2	3	2	1	3	2	1	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2
7	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	1	2	4	4	3	4	4	3	3	1	1	2	1
8	2	1	3	1	4	2	2	4	1	3	2	3	2	3	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	3	2	3	2
9	3	1	3	1	3	1	4	4	1	3	1	3	1	2	2	1	3	3	1	3	3	1	3	1	2	1	3	1
10	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	1	4	1	1	3	2	3	2	3	1	4
11	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
14	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
15	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
16	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3

17	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
18	3	3	4	1	3	3	3	3	3	1	2	3	1	4	4	2	4	4	2	1	4	1	4	4	1	4	4	1
19	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	2	4	3	2	2
21	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
22	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4
23	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4
24	4	2	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4
25	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
26	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
27	4	3	3	3	3	1	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2
28	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	1	3	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1
29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	1	2	4	3	2	2	3	2
31	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
32	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4
33	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	1	4	1	4	4	4	4
34	4	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2
35	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
36	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
37	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2
38	2	4	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	1
39	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	4	3	3	4	3
40	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	4	1	3	4	2	3	1	4	1

42	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3
43	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
45	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
46	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2
50	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
51	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	4	1	3	4	2	3	1	4	1
53	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3
54	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
56	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
57	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
62	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	1	4	1	1	3	2	3	2	3	1	4
63	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
66	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3

67	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
68	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	
69	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	
70	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	4	4	2	4	4	2	1	4	1	4	4	1	4	4	1
71	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	2	4	3	2	2	
73	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	
74	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	1	4	1	1	3	2	3	2	3	1	4	
75	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	
77	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
78	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	
79	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
80	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
81	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3
82	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
83	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	4	2	1	1	3	2	1	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2
84	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
85	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3
86	2	3	2	3	2	3	2	1	4	1	4	2	3	2	1	3	2	1	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2	
87	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	1	2	4	4	3	4	4	3	3	1	1	2	1	
88	2	1	3	1	4	2	2	4	1	3	2	3	2	3	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	3	2	3	2	
89	3	1	3	1	3	1	4	4	1	3	1	3	1	2	2	1	3	3	1	3	3	1	3	1	2	1	3	1	
90	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	1	4	1	1	3	2	3	2	3	1	4	
91	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	

92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	2	4	3	2	2
93	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	
94	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	1	4	1	1	3	2	3	2	3	1	4
95	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2
97	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
98	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
99	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
100	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
101	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3

37	38	39	41	42	43	45	46	47	48	49	50	51	52	53	55	56	57	58	59	60	61	63	64	67	68	Jumlah	
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	136	
3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	134	
2	2	4	3	1	3	4	2	3	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	3	3	4	2	4	2	139	
2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	131	
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	136	
2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	130	
3	2	1	3	2	4	1	2	3	4	2	2	4	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	125	
3	2	3	4	1	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	1	4	4	1	4	1	4	3	2	1	4	140	
3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	4	3	4	3	4	2	1	3	3	4	3	4	4	2	4	2	132	
1	4	2	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	127	
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	204
2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	144

3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	183	
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	198	
2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	122	
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	198	
3	1	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	148	
4	1	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	3	1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	1	2	154	
3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	147	
3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	142	
3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	150	
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	178	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	196	
4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	1	3	3	4	4	3	4	3	185	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	194
3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	149	
2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	2	3	2	4	2	138	
4	4	4	4	1	1	4	2	4	4	4	3	1	1	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	151	
2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	148
2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	148
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	154
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	177	
4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	193
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	185
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	196
4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	150
3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	139

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

2	1	3	4	4	3	4	3	3	3	1	2	2	2	4	2	4	3	2	3	1	3	2	2	2	3	140
3	1	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	137
2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	137	
4	1	3	4	4	3	1	4	4	1	4	4	3	1	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	164
4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	161
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	180
3	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	147
3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	141
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	151
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	154
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	204
2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	144
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	183
2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	137
4	1	3	4	4	3	1	4	4	1	4	4	3	1	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	164
4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	161
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	180
3	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	147
3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	141
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	151
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	154
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	204
2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	144
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	183
1	4	2	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	127

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	204
2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	144
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	183
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	198
2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	122
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	198
3	1	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	148
4	1	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	3	1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	1	154
3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	147
3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	142
3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	147
1	4	2	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	127
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	204
2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	144
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	183
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	198
2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	122
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	198
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	136
3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	134
2	2	4	3	1	3	4	2	3	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	3	3	4	2	4	139
2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	131
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	136
2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	130
3	2	1	3	2	4	1	2	3	4	2	2	4	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	125

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

3	2	3	4	1	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	1	4	4	1	4	1	4	3	2	1	4	140
3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	4	3	4	3	4	2	1	3	3	4	3	4	4	2	4	2	132
1	4	2	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	127
3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	147
3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	142
3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	147
1	4	2	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	127
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	204
2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	144
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	183
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	198
2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	122
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	198
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	136

b. Data mentah konflik peran ganda

N	1	2	3	4	5	6	7	9	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	Jumlah
1	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	1	4	1	1	3	2	3	2	3	1	4	1	4	2	2	4	2	4	77
2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	91
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	111
5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	122
6	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	75

7	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	122		
8	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	2	91		
9	3	3	4	1	3	3	3	3	3	1	2	3	1	4	4	2	4	4	2	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	94			
10	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	91
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	2	4	3	2	2	3	2	2	3	1	89
12	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	93
13	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	109
14	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	116
15	4	2	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	114
16	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
17	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	92
18	4	3	3	3	3	1	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	85
19	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	1	3	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	95
20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	92
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	1	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	92
22	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	96
23	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	107
24	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	113
25	4	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	115
26	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
27	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	94
28	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	86
29	2	4	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	1	2	1	3	4	4	86
30	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	1	2	2	2	84	
31	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	78

32	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	4	1	3	4	2	3	1	4	1	4	1	3	4	4	99
33	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	99
34	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	110	
35	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	90
36	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	87
37	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	94
38	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
39	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	91
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	111
42	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	78
43	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	4	1	3	4	2	3	1	4	1	4	1	3	4	4	99
44	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	99
45	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	110
46	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	90
47	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	87
48	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	94
49	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
50	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	91	
52	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	111
53	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	1	4	1	1	3	2	3	2	3	1	4	1	4	2	2	4	77
54	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
55	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	91	
56	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	111

57	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	122				
58	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	75			
59	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	122				
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	2	91			
61	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	4	4	2	4	4	2	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	94			
62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	91		
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	2	4	3	2	2	3	2	2	3	1	89		
64	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	91		
65	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	1	4	1	1	3	2	3	2	3	1	4	1	4	2	2	4	77		
66	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125		
67	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	91		
68	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	111	
69	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	122	
70	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	75	
71	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	122	
72	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	82	
73	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	81
74	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	2	1	1	3	2	1	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	3	1	85		
75	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	79		
76	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	82		
77	2	3	2	3	2	3	2	1	4	1	4	2	3	2	1	3	2	1	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	78		
78	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	1	2	4	4	3	4	4	3	3	1	1	2	1	3	2	1	3	2	74		
79	2	1	3	1	4	2	2	4	1	3	2	3	2	3	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	3	2	3	2	3	2	3	4	1	84		
80	3	1	3	1	3	1	4	4	1	3	1	3	1	2	2	1	3	3	1	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	3	1	3	3	72		
81	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	90		

82	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	87
83	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	94
84	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
85	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
86	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	91
87	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	111
88	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	78
89	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	4	1	3	4	2	3	1	4	1	4	1	99	
90	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	99	
91	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	110	
92	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	90	
93	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	87	
94	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	94	
95	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
96	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
97	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	91
98	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	111	
99	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	1	4	1	1	3	2	3	2	3	1	4	1	4	77	
100	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
101	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	91

Lampiran 2. Alat Ukur

IDENTITAS RESPONDEN

INISIAL :

USIA :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner :

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bahagia bekerja sebagai perawat				X
2	Saya merasa tertekan bekerja sebagai perawat		X		

STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pengukuran tekanan darah saya naik saat mengerjakan tugas dirumah sakit maupun dirumah				
2	Tekanan darah saya normal walaupun menjalankan peranan sebagai perawat dan ibu rumah tangga				
3	Saya memeriksa tekanan darah secara konsisten saat menghadapi tuntutan pekerjaan di Rumah Sakit maupun tuntutan pekerjaan di rumah				
4	Saya merasa tekanan darah saya normal saat banyaknya tuntutan pekerjaan dirumah sakit maupun dirumah tangga				
5	Saya mengonsumsi makanan penurun darah tinggi saat diberikan tugas yang banyak				
6	Saya merasa tetap stabil saat diberikan tugas yang banyak dirumah sakit maupun dirumah tangga				
7	Saya merasakan pusing saat dihadapkan dengan tugas-tugas yang jadwalnya berdekatan				
8	Saya dalam kondisi sehat dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu				
9	Saya menggunakan obat sakit kepala ketika pekerjaan sedang menumpuk dirumah sakit maupun dirumah tangga				
10	Saya merasa baik baik saja saat pekerjaan menumpuk dirumah sakit maupun dirumah tangga				
11	Saya pusing memikirkan pekerjaan saat sedang istirahat				
12	Saya melepaskan semua pikiran tentang pekerjaan saat kembali ke rumah				
13	Saya merasakan jantung saya berdebar cepat saat diberikan pekerjaan yang banyak				
14	Saya merasa tertantang dengan banyaknya tugas yang diberikan				
15	Saya merasakan tenggorokan mudah kering saat banyak berbicara dengan pasien				
16	Saya senang berbicara banyak dengan pasien untuk menyemangatnya				
17	Saya berkeringat dingin saat dihadapkan dengan pekerjaan yang berat				
18	Saya menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan hati yang senang				
19	Saya mengalami kesulitan bernafas saat menyelesaikan pekerjaan yang dengan deadline yang singkat				
20	Saya merasa dalam kondisi baik saat mengerjakan tugas dengan deadline singkat				
21	Saya menarik nafas lebih banyak atau lebih cepat saat menghadapi tugas yang banyak dirumah sakit maupun				

	dirumah tangga				
22	Kondisi pernapasan saya tetap stabil saat menghadapi tuntutan pekerjaan di Rumah sakit ataupun dirumah				
23	Saya merasakan sesak saat mengerjakan pekerjaan dirumah sakit dan pekerjaan dirumah tangga				
24	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tenang dirumah sakit maupun dirumah tangga				
25	Saya menjadi cemas saat perawat lain membicarakan tentang pekerjaan				
26	Saya merasa gembira saat mengerjakan tugas saya sebagai perawat maupun ibu rumah tangga				
27	Saya merasa cemas apabila memiliki tugas yang banyak baik dirumah maupun dirumah sakit				
28	Saya mampu mengelola emosi saya baik saat berada dirumah sakit ataupun saat berada dirumah				
29	Saya merasa mudah tersinggung saat sedang menjalankan pekerjaan saya				
30	Saya menyikapi pekerjaan dirumah ataupun dirumah sakit dengan santai				
31	Saya mudah marah saat mendapat banyak pekerjaan di rumah sakit ataupun dirumah tangga				
32	Saya dapat menerima pekerjaan dirumah sakit ataupun dirumah tangga				
33	Saya memikirkan untuk keluar dari pekerjaan ini				
34	Saya bersemangat menjalani hari-hari saya di rumah sakit				
35	Saya kurang memiliki dorongan untuk mengembangkan karir ditempat kerja				
36	Saya berupaya mencapai target pekerjaan dirumah sakit				
37	Saya merasa kurang kompeten menjalankan tugas sebagai perawat				
38	Saya percaya dapat menjalankan tugas dirumah dan dirumah sakit secara bersamaan				
39	Saya merasa kurang mampu menjalankan peran sebagai ibu dan perawat				
40	Saya percaya diri dengan kemampuan saya sebagai perawat				
41	Saya menolak ajakan rekan kerja untuk istirahat bersama				
42	Saya senang berkumpul bersama rekan perawat lain saat jam istirahat.				
43	Saya menutup diri saat perawat lain menanyakan tentang diri saya				
44	Saya berbagi cerita dengan perawat lain				
45	Saya menyelesaikan pekerjaan saya terlambat				
46	Saya menyelesaikan satu persatu pekerjaan dengan baik				
47	Saya mengerjakan pekerjaan dirumah dan				

	mengesampingkan tugas dirumah sakit				
48	Saya langsung mengerjakan tugas setelah diberikan				
49	Saya kerap menyelesaikan tugas saat berdekatan dengan deadline pengumpulan				
50	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu				
51	Saya sulit tidur saat memikirkan pekerjaan yang banyak				
52	Saya tidur 8 jam setiap harinya				
53	Saya bisa tertidur diatas jam 12 malam				
54	Saya memiliki jadwal tidur yang konsisten				
55	Saya mengonsumsi obat tidur agar dapat tertidur dengan pulas				
56	Saya langsung tertidur setelah pulang kerja				
57	Saya merasa nafsu makan menurun saat mengerjakan tugas dari pekerjaan				
58	Saya menjaga pola makan saya walaupun memiliki banyak pekerjaan				
59	Saya merasa tidak selera makan ketika menyelesaikan tugas dirumah sakit ataupun dirumah.				
60	Saya makan dengan seimbang untuk meningkatkan semangat dalam mengerjakan tugas-tugas				
61	Saya membeli banyak makanan saat menghadapi berbagai tugas baik dirumah sakit ataupun dirumah				
62	Saya mengonsumsi makanan sehat untuk kesehatan tubuh				
63	Saya memilih menghindari obrolan dengan rekan kerja				
64	Saya bersikap hangat kepada rekan kerja dan keluarga				
65	Saya cenderung diam setelah sampai dirumah				
66	Saya mendiskusikan permasalahan saya baik pada teman maupun keluarga				
67	Saya menolak mengomunikasikan masalah saya baik kepada rekan kerja ataupun keluarga				
68	Saya mengikuti obrolan baik dirumah ataupun dirumah sakit				

KONFLIK PERAN GANDA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bingung mendahulukan antara pekerjaan dirumah sakit atau pekerjaan dirumah tangga.				
2	Saya menyusun kegiatan yang saya lakukan dirumah sakit ataupun kegiatan dikeluarga saya				
3	Saya sulit menjalankan pekerjaan sebagai istri dan perawat secara bersamaan				
4	Saya menjalankan tugas dirumah tangga dan tugas saya sebagai perawat dengan seimbang				
5	Saya menyalahkan diri saya karena sulit membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan				
6	Saya dapat menyesuaikan waktu untuk pekerjaan dan keluarga				
7	Saya absen karena keluarga lebih membutuhkan saya				
8	Saya selalu masuk kerja setiap hari				
9	Saya mengambil cuti untuk menghabiskan waktu dengan keluarga				
10	Saya selalu masuk kerja setiap bulan				
11	Saya absen dipekerjaan saya lebih dari 2 kali dalam seminggu				
12	Saya kerap datang menjalankan tugas saya dirumah sakit				
13	Saya membayangkan jika keluar dari pekerjaan ini, maka saya dapat memperhatikan keluarga				
14	Saya dapat memperhatikan keluarga disaat saya sibuk bekerja				
15	Saya ingin menghabiskan waktu liburan bersama keluarga saat saya sedang bekerja				
16	Saya pergi menghabiskan waktu liburan bersama keluarga meskipun pekerjaan dirumah sakit banyak				
17	Adanya masalah dalam keluarga dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
18	Saya melupakan masalah yang ada di rumah bila berada di rumah sakit				
19	Menjadi perawat membuat saya merelakan hari-hari penting bersama keluarga				
20	Saya mengambil cuti saat hari-hari penting sehingga bisa menghabiskan waktu bersama keluarga				
21	Saya terlambat datang ke rumah sakit karena lebih mementingkan pekerjaan rumah				
22	Saya selalu tepat waktu datang ke rumah sakit setelah menyelesaikan pekerjaan rumah				
23	Saya cenderung menghabiskan waktu di Rumah sakit dibandingkan berkumpul bersama keluarga				
24	Saya bangun lebih awal untuk mengerjakan pekerjaan rumah agar tidak terlambat bekerja				

25	Saya merasa kondisi kesehatan menurun saat berperan sebagai perawat dan ibu rumah tangga sekaligus				
26	Saya menjalani hidup sehat untuk mengerjakan seluruh tanggung jawab saya				
27	Saya merasa pusing saat memikirkan keluarga sambil menjalankan tugas sebagai perawat				
28	Saya memiliki pengaturan pola hidup yang baik dalam bekerja dan di rumah tangga				
29	Saya mengalami penyakit karena menjalankan peran sebagai perawat dan ibu rumah tangga				
30	Saya berupaya untuk tetap bugar guna menyeimbangkan peran yang saya miliki				
31	Saya merasa lelah menjalankan tugas sebagai perawat maupun menjalankan peran saat berada dirumah				
32	Saya bersemangat mengerjakan tugas tugas saya baik dirumah maupun dirumah sakit				
33	Saya malas menyelesaikan pekerjaan dirumah sakit maupun dirumah tangga				
34	Saya antusias dan segera menyelesaikan pekerjaan dirumah ataupun dirumah sakit				
35	Saya jenuh menjalankan tanggung jawab saya baik sebagai perawat maupun ibu rumah tangga				
36	Saya menikmati peran yang saya jalani sebagai perawat dan sebagai istri				
37	Saya berbicara dengan satu atau kepada satu atau dua orang rekan kerja setiap hari				
38	Saya berinteraksi dengan lebih dari dua rekan kerja saya dirumah sakit				
39	Saya berbicara seperlunya kepada teman di pekerjaan saya				
40	Saya mendiskusikan berbagai hal pada teman disekitar saya				
41	Saya sulit membuka diri ditempat kerja setiap harinya				
42	Saya bersikap terbuka dalam mengomunikasikan pendapat saya kepada rekan kerja				

Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	54

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.32	.761	101
VAR00002	2.77	.823	101
VAR00003	3.12	.840	101
VAR00004	2.85	.899	101
VAR00005	2.96	.599	101
VAR00006	3.03	.780	101
VAR00007	3.11	.760	101
VAR00009	3.03	.806	101
VAR00010	2.81	.845	101
VAR00013	2.71	.876	101
VAR00014	2.66	.778	101
VAR00015	3.21	.816	101
VAR00016	2.78	.820	101
VAR00017	3.01	.818	101
VAR00021	2.75	.853	101
VAR00022	2.65	.899	101
VAR00023	2.95	.876	101
VAR00025	3.06	.957	101
VAR00026	2.94	.892	101
VAR00027	2.81	.977	101
VAR00029	2.94	.892	101
VAR00030	2.61	.812	101
VAR00031	2.95	.921	101
VAR00032	2.73	.893	101
VAR00033	2.90	.878	101
VAR00034	2.76	.885	101
VAR00035	3.00	.883	101
VAR00036	2.64	.890	101
VAR00037	2.97	.866	101
VAR00038	2.71	.973	101
VAR00039	2.95	.931	101
VAR00041	3.02	.800	101
VAR00042	2.79	1.013	101
VAR00043	2.94	.915	101
VAR00045	2.67	.861	101
VAR00046	2.80	.938	101
VAR00047	2.95	.829	101
VAR00048	2.62	.893	101
VAR00049	2.78	.923	101

VAR00050	2.67	.801	101
VAR00051	2.84	.891	101
VAR00052	2.78	.820	101
VAR00053	2.82	.888	101
VAR00055	3.28	.801	101
VAR00056	2.76	.826	101
VAR00057	3.29	.712	101
VAR00058	2.85	.899	101
VAR00059	3.03	.608	101
VAR00060	2.94	.746	101
VAR00061	3.17	.679	101
VAR00063	3.21	.589	101
VAR00064	2.76	.737	101
VAR00067	2.80	.872	101
VAR00068	2.70	.742	101

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	152.90	634.350	.579	.958
VAR00002	153.45	635.350	.508	.959
VAR00003	153.10	629.850	.630	.958
VAR00004	153.37	623.814	.724	.958
VAR00005	153.26	644.653	.398	.959
VAR00006	153.19	637.254	.489	.959
VAR00007	153.11	632.978	.616	.958
VAR00009	153.19	633.234	.573	.958
VAR00010	153.41	637.624	.440	.959
VAR00013	153.50	627.912	.648	.958
VAR00014	153.55	640.110	.416	.959
VAR00015	153.01	632.630	.580	.958
VAR00016	153.44	634.868	.522	.959
VAR00017	153.21	625.986	.744	.958
VAR00021	153.47	637.131	.447	.959
VAR00022	153.56	634.148	.489	.959
VAR00023	153.27	634.638	.492	.959
VAR00025	153.16	631.195	.520	.959
VAR00026	153.28	645.102	.247	.960
VAR00027	153.41	627.084	.594	.958
VAR00029	153.28	631.982	.542	.959
VAR00030	153.60	642.942	.328	.959
VAR00031	153.27	628.498	.602	.958
VAR00032	153.49	638.712	.390	.959
VAR00033	153.32	627.919	.646	.958
VAR00034	153.46	628.710	.622	.958
VAR00035	153.22	627.392	.654	.958
VAR00036	153.57	634.987	.476	.959
VAR00037	153.25	624.248	.743	.958
VAR00038	153.50	633.572	.461	.959
VAR00039	153.27	621.618	.746	.958
VAR00041	153.20	633.560	.569	.958

VAR00042	153.43	636.087	.391	.959
VAR00043	153.28	632.222	.523	.959
VAR00045	153.54	637.530	.433	.959
VAR00046	153.42	628.525	.589	.958
VAR00047	153.27	628.258	.678	.958
VAR00048	153.59	630.064	.586	.958
VAR00049	153.44	624.648	.685	.958
VAR00050	153.54	639.610	.416	.959
VAR00051	153.38	634.657	.482	.959
VAR00052	153.44	635.768	.500	.959
VAR00053	153.40	630.002	.591	.958
VAR00055	152.94	633.236	.576	.958
VAR00056	153.46	633.330	.555	.959
VAR00057	152.93	637.205	.540	.959
VAR00058	153.37	623.574	.729	.958
VAR00059	153.19	648.914	.253	.959
VAR00060	153.28	632.362	.645	.958
VAR00061	153.05	636.428	.590	.958
VAR00063	153.01	641.910	.498	.959
VAR00064	153.46	634.970	.582	.958
VAR00067	153.42	633.605	.518	.959
VAR00068	153.51	641.272	.407	.959

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
156.22	657.112	25.634	54

2. Validitas dan Reliabilitas Konflik Peran Ganda

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	33

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.43	.698	101
VAR00002	2.86	.788	101
VAR00003	3.25	.817	101
VAR00004	2.95	.853	101
VAR00005	2.99	.608	101
VAR00006	3.06	.719	101
VAR00007	3.24	.737	101
VAR00009	3.21	.725	101
VAR00010	2.89	.733	101
VAR00013	2.77	.835	101

VAR00014	2.66	.725	101
VAR00015	3.34	.778	101
VAR00016	2.84	.758	101
VAR00017	3.06	.785	101
VAR00021	2.84	.833	101
VAR00022	2.72	.826	101
VAR00023	2.97	.877	101
VAR00025	3.10	.922	101
VAR00026	2.88	.852	101
VAR00027	2.91	.896	101
VAR00029	2.92	.868	101
VAR00030	2.70	.807	101
VAR00031	3.04	.882	101
VAR00032	2.79	.875	101
VAR00033	2.90	.831	101
VAR00034	2.80	.860	101
VAR00035	3.02	.894	101
VAR00036	2.69	.880	101
VAR00037	3.04	.848	101
VAR00038	2.69	.997	101
VAR00039	3.05	.876	101
VAR00041	3.01	.806	101
VAR00042	2.85	1.014	101

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	94.06	222.616	.563	.929
VAR00002	94.62	222.777	.486	.930
VAR00003	94.24	220.163	.577	.929
VAR00004	94.53	216.511	.701	.928
VAR00005	94.50	226.172	.453	.931
VAR00006	94.43	224.307	.465	.930
VAR00007	94.25	220.948	.609	.929
VAR00009	94.28	222.122	.563	.929
VAR00010	94.59	225.604	.394	.931
VAR00013	94.71	219.267	.601	.929
VAR00014	94.82	225.788	.391	.931
VAR00015	94.15	222.028	.526	.930
VAR00016	94.64	223.612	.470	.930
VAR00017	94.43	217.167	.737	.928
VAR00021	94.64	222.832	.454	.931
VAR00022	94.76	224.403	.394	.931
VAR00023	94.51	223.312	.410	.931
VAR00025	94.39	219.599	.526	.930
VAR00026	94.60	227.302	.265	.933
VAR00027	94.57	218.287	.595	.929
VAR00029	94.56	219.688	.559	.929
VAR00030	94.78	225.252	.369	.931
VAR00031	94.45	219.610	.552	.929
VAR00032	94.69	222.815	.431	.931
VAR00033	94.58	218.165	.651	.928
VAR00034	94.68	219.099	.589	.929
VAR00035	94.47	217.831	.614	.929
VAR00036	94.79	221.726	.470	.930
VAR00037	94.45	216.130	.722	.927
VAR00038	94.79	220.066	.465	.931

VAR00039	94.44	214.848	.748	.927
VAR00041	94.48	219.912	.597	.929
VAR00042	94.63	222.494	.374	.932

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
97.49	234.832	15.324	33



Lampiran 4. Uji Normalitas

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stres Kerja	101	156.22	25.634	122	204
Konflik Peran Ganda	101	97.49	15.324	72	125

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Stres Kerja	Konflik Peran Ganda
N		101	101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	156.22	97.49
	Std. Deviation	25.634	15.324
Most Extreme Differences	Absolute	.198	.162
	Positive	.198	.162
	Negative	-.109	-.094
Test Statistic		.098	.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c	.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5. Uji Linearitas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Konflik peran ganda * stres kerja	101	100.0%	0	0.0%	101	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Konflik peran ganda * Stres kerja	Between Groups	(Combined)	27506.991	32	859.593	1.530	.072
		Linearity	1160.480	1	1160.480	2.066	.000
		Deviation from Linearity	26346.512	31	849.887	1.513	.079
	Within Groups		38204.216	68	561.827		
	Total		65711.208	100			

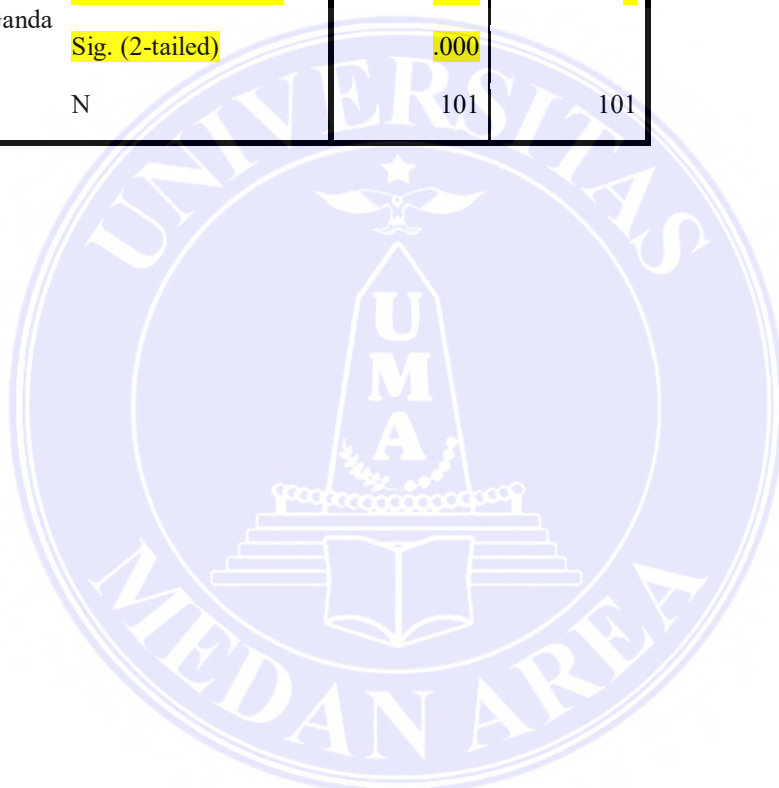
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Konflik peran ganda * Stres kerja	.333	.218	.647	.419

Lampiran 6. Uji Korelasi

Correlations

		Stres Kerja	Konflik Peran Ganda
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.333
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	101	101
Konflik Peran Ganda	Pearson Correlation	.333	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	101	101



Lampiran 7. Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 972/FPSI/01.10/VII/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

20 Juli 2022

Yth. Bapak/Ibu Direktur
RSUD Tapanuli Selatan
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : M. Anwar Efendi Nasution
NPM : 188600055
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di RSUD Tapanuli Selatan, Jl. RSU No. 1 Sipirok Tapsel, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Honorer Di RSUD Tapanuli Selatan"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat



Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





**DINAS KESEHATAN DAERAH
KABUPATEN TAPANULI SELATAN
UPT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**
Jalan Rumah Sakit No. 1 Telp/Fa x. (0634) 41002 KP. 22742
SIPIROK



SURAT KETERANGAN
Nomor : 440/1019 /RSUD/VIII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : drg. Muhammad Firdausi Batubara
NIP : 198311052011011010
Pangkat/ Gol : Pembina / IV a
Jabatan : Kepala UPT. RSUD Kab. Tapanuli Selatan
Unit Kerja : UPT. RSUD Kab. Tapanuli Selatan

Menerangkan bahwa :

Nama : M. Anwar Efendi Nasution
NPM : 188600055
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area

Benar telah melaksanakan Riset dan Pengambilan Data di UPT. RSUD Kabupaten Tapanuli Selatan pada tanggal 26 Juli s/d 02 Agustus 2022 guna penyusunan skripsi yang berjudul :

“ Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Honorer di RSUD Tapanuli Selatan “

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunaya.

Sipirok : 02 Agustus 2022

Kepala UPT RSU Daerah
Kabupaten Tapanuli Selatan


drg. Muhammad Firdausi Batubara
Pembina / IV a
NIP. 198311052011011010