

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES
KERJA PADA PERAWAT WANITA DI RSUD LANGSA**

SKRIPSI

OLEH:

IZDIHAR DIVYA FERALDA

198600358



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/9/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)27/9/24

HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA DI RSUD LANGSA

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*



OLEH:
IZDIHAR DIVYA FERALDA
198600358

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

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

Document Accepted 27/9/24


Access From (repository.uma.ac.id)27/9/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rsud Langsa
Nama : Izdihar Divya Feralda
NPM : 198600358
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing


Findy Suri N, S.Psi., M.Si

Pembimbing


Dr. Siti Aisvah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dekan


Faadhil, S.Psi., M.Psi

Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 04 September 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 04 September 2024



Izdihar Divya Feralda
198600358

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Izdihar Divya Feralda
NPM : 198600358
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

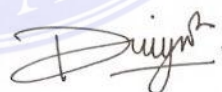
“Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di RSUD Langsa”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 04 September 2024

Yang Menyatakan



(Izdihar Divya Feralda)

v

ABSTRAK

HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA DI RSUD LANGSA

OLEH:
IZDIHAR DIVYA FERALDA
198600358

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di RSUD Langsa. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita pada RSUD Langsa berjumlah 313 perawat wanita dan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang perawat wanita. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *Purposive sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan model skala *likert* dengan dua skala, yaitu skala stres kerja dan skala konflik peran ganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,646$, dengan Signifikan $p < 0,010$. Dari hasil tersebut diperoleh Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,417$. Ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berdistribusi sebesar 41,7% terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 72,5 dan mean empiriknya sebesar 69,20. Selanjutnya, stres kerja dapat disimpulkan memperoleh hasil sedang dengan nilai hipotetik sebesar 65 dan nilai empiriknya sebesar 56,64. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan terhadap stres kerja pada perawat wanita di RSUD Langsa.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Stres Kerja.

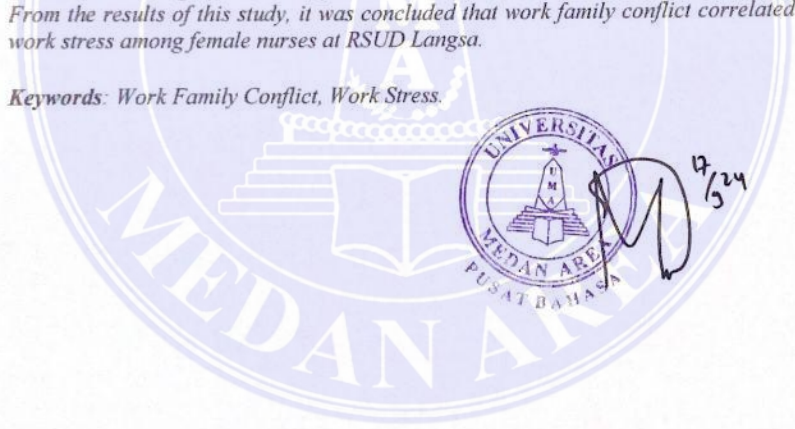
ABSTRACT

**THE CORRELATION BETWEEN WORK FAMILY CONFLICT AND WORK STRESS
AMONG FEMALE NURSES AT RSUD LANGSA**

**BY:
IZDIHAR DIVYA FERALDA
198600358**

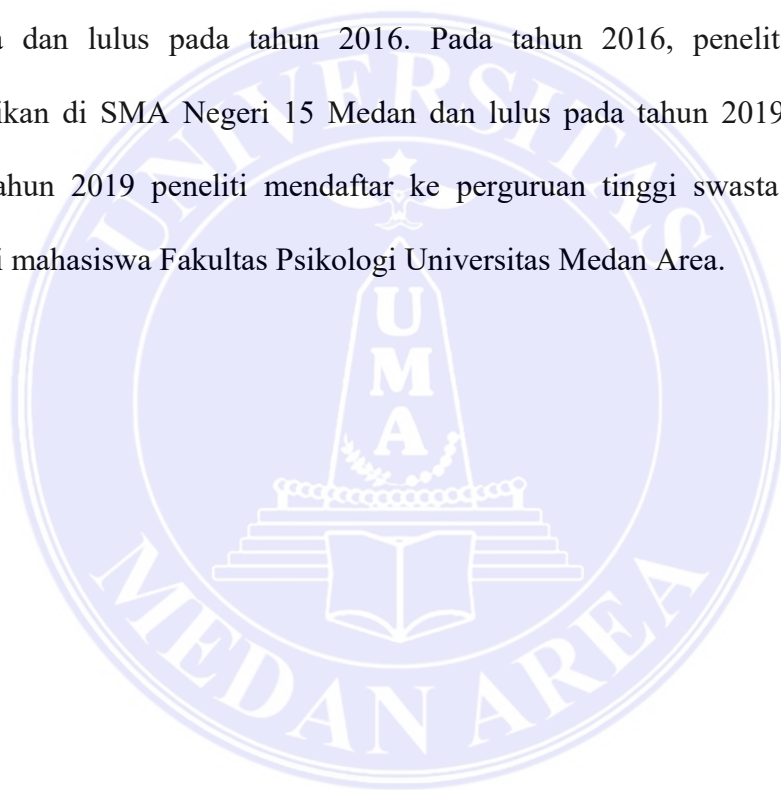
This research aimed to determine the correlation between work family conflict and work stress among female nurses at RSUD Langsa. The population in this study consisted of 313 female nurses at RSUD Langsa, and the sample size was 70 female nurses. The sampling technique used was purposive sampling. Data were collected using a Likert scale model with two scales: the work stress scale and the work family conflict scale. Based on the results of the product-moment correlation analysis, it was found that there was a positive correlation between work family conflict and work stress. This result was evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.646$, with a significance of $p < 0.010$. From these results, the coefficient of determination (r^2) from the correlation between the independent and dependent variables was $r^2 = 0.417$. This indicated that work family conflict contributed 41.7% to work stress. Based on the mean test results, it was concluded that work family conflict was in the moderate category, with a hypothetical mean value of 72.5 and an empirical mean of 69.20. Furthermore, work stress was also in the moderate category, with a hypothetical mean of 65 and an empirical mean of 56.64. From the results of this study, it was concluded that work family conflict correlated with work stress among female nurses at RSUD Langsa.

Keywords: *Work Family Conflict, Work Stress.*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Kota Medan, pada tanggal 31 Juli 2001 dari Ayah Andy Rinaldy dan Ibu Sylvia Rosita Armayanti Lubis. Peneliti merupakan anak ketiga dari lima bersaudara. Peneliti menempuh pendidikan di TK Riza pada tahun 2005-2007. Kemudian, peneliti melanjutkan pendidikan di SD Panca Budi pada tahun 2007 hingga 2013. Pada tahun 2013, peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Namira dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2016, peneliti melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 15 Medan dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya, pada tahun 2019 peneliti mendaftar ke perguruan tinggi swasta dan terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini adalah hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di RSUD Langsa. Skripsi ini disusun berdasarkan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area. Terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng. M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, dan terimakasih kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Findy Suri N., S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing peneliti, yang dalam beberapa waktu belakangan ini membantu peneliti dalam membagikan waktu dan masukan yang diberikan kepada peneliti selama penelitian ini berlangsung. Serta peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M. Psi selaku dosen ketua, Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji dan kepada Bapak Arif Fachrian, S. Psi, M. Psi selaku sekretaris penguji.

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Papa Drg. Andy Rinaldy, M.Kes, M.H, Mama Sylvia Rosita Armayanti Lubis, S.Sos, M,SP, dan Umi Drg. Elliza Fitriana, M.Kes, Sp.BM. Serta terimakasih kepada Abang Muhammad Fathi Raihan, S.H, Muhammad Farras Disra, S.E dan adik-adik Muhammad Dzaky Mumtadza Nanda dan Khalisha Divka Afifah yang selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungan tanpa henti.

Peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada Muhammad Firzananda Nasution, S.Ikom yang sudah menemani, memberikan dukungan dengan tulus dan memberikan kebahagiaan dalam penyusunan skripsi.

Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada teman-teman peneliti yaitu Putri, Nora, Cut Nadiah, Riska, Raja, Jihan, Yose, Syuri dan Syifa yang selalu memberikan bantuan, dorongan dan semangat serta mendoakan peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

Saya sebagai peneliti memohon maaf atas segala kesalahan yang pernah saya lakukan baik dalam penulisan skripsi ini maupun pada saat perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dapat mendorong para peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 04 September 2024
Peneliti,



Izdihar Divya Feralda
NPM. 198600358

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Stres Kerja	9
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	9
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	10
2.1.3 Aspek-aspek Stres Kerja	12
2.1.4 Ciri-ciri Stres Kerja	15
2.2 Konflik Peran Ganda	17
2.2.1 Pengertian Konflik Peran Ganda	17
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Peran Ganda.....	18
2.2.3 Aspek-aspek Konflik Peran Ganda	20
2.2.4 Dimensi Konflik Peran Ganda	23

2.3 Hubungan antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja	24
2.4 Kerangka Konseptual	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	27
3.2 Bahan dan Alat	27
3.3 Metodologi Penelitian	28
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.4.1 Populasi	27
3.4.2 Sampel	28
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	28
3.5 Prosedur Kerja	29
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data	29
3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data	30
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	30
3.6.1 Uji Validitas	30
3.6.2 Uji Reliabilitas	31
3.7 Teknik Analisis Data	31
3.7.1 Uji Normalitas	32
3.7.2 Uji Linieritas	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil Penelitian	33
4.1.1 Persiapan Administrasi	33
4.1.2 Persiapan Alat Ukur	33
4.1.3 Uji Coba Alat Ukur Penelitian	34
4.1.4 Validitas	34
4.2 Hasil Analisi Data dan Hasil Penelitian	35
4.2.1 Analisis Data dan Hasil Penelitian	35
4.2.2 Uji Asumsi	36
4.2.3 Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	38
4.2.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	39
4.3 Pembahasan	42
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	46

5.1 Simpulan.....	46
5.2 Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN.....	51



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kerangka Konseptual.....	26
Tabel 1.2 Waktu dan Jadwal Penelitian	27
Tabel 1.3 Uji Validitas Stres Kerja	34
Tabel 1.4 Uji Validitas Konflik Peran Ganda	35
Tabel 1.5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	36
Tabel 1.6 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas	37
Tabel 1.7 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	37
Tabel 1.8 Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	38
Tabel 1.9 Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik.....	40



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kurva Normal Variabel Konflik Peran Ganda.....	41
Gambar 1.2 Kurva Normal Variabel Stres Kerja.....	41



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Skala Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja.....	51
Lampiran 2 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	57
Lampiran 3 Uji Normalitas Dan Uji Linearitas	64
Lampiran 4 Uji Hipotesis	70
Lampiran 5 Data Penelitian.....	73
Lampiran 6 Surat Penelitian.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit didefinisikan sebagai organisasi yang dijalankan oleh tenaga medis profesional dan terorganisir dengan baik dalam hal infrastruktur medis, rangkaian perawatan, diagnosis dan pengobatan penyakit yang dialami pasien (Supartiningsih, 2017). Rumah sakit merupakan contoh industri di bidang pelayanan kesehatan dan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang melakukan upaya penyembuhan serta pemulihan pasien.

Rumah sakit membutuhkan tenaga medis profesional untuk membantu kelancaran rumah sakit tersebut. Kinerja rumah sakit dapat diukur dari kinerja para staf tenaga medis dan tenaga non-medis dalam memberikan kesehatan kepada pasien. Salah satu tenaga medis yang dibutuhkan adalah perawat. Pelayanan keperawatan ialah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berbasis pengetahuan dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Tuntutan pelayanan kesehatan yang semakin meningkat menuntut perawat kini memiliki pengetahuan dan keterampilan di berbagai bidang.

Gibson (dalam Wulandari & Dwiyaniti, 2014) menyebutkan beberapa profesi yang memiliki tingkat konsekuensi tinggi terkena stres diantaranya seperti polisi, perawat, sekretaris, dan pekerja sosial. Profesi tersebut memiliki taraf stres yang tinggi karena melibatkan tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang

tinggi. Menurut Nurul (dalam Desima, 2013) pekerjaan seorang perawat adalah pekerjaan yang memiliki stres yang tinggi, karena perawat bersentuhan langsung dengan beberapa pasien yang di diagnosis dengan penyakit dan respon yang berbeda-beda. Penyebab stres yang diakibatkan oleh peran seseorang dalam menjalani suatu profesi tertentu. Peran yang dimaksud adalah sebagai wanita karir seperti yang dikemukakan oleh Ivancevich (dalam Yudhaningsih, 2021).

Menurut Elizar (2020) perawat yang bekerja di instalasi rawat inap rentan mengalami stres kerja, hal itu disebabkan oleh berbagai tuntutan dilingkungan kerja instalasi rawat inap seperti adanya tuntutan, dokumentasi yang harus lengkap, harus mengikuti pelatihan yang mendukung kinerja, adanya evaluasi atau penilaian kinerja perawat oleh bagian keperawatan dan keluarga pasien yang tidak mengikuti peraturan yang dibuat oleh perawat ruang rawat inap. Hal ini sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) pada tahun 2018 menyatakan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja (Aurellia & Prihastuty, 2015).

Stres disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki oleh individu, semakin besar kesenjangan semakin besar stres yang dialami dan mengancam individu tersebut. Menurut Sasono (dalam Kurniati, 2018) bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Individu yang berkerja berpotensi mengalami stresor kerja. Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai

suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Stres kerja didefinisikan Robbins & Judge (2015) sebagai suatu keadaan dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis mempengaruhi suasana hati, proses berpikir dan kondisi karyawan. Gejala yang muncul dari stres kerja dapat dilihat dari perubahan-perubahan baik secara fisiologis, psikologis, dan sikap (Wulandari & Dwiyantri, 2014). Perubahan fisiologis, ditandai dengan adanya gejala-gejala seperti merasa lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan. Perubahan psikologis, ditandai dengan adanya kecemasan yang berlarut-larut, sulit tidur, dan perubahan sikap, ditandai seperti munculnya keras kepala, mudah marah, tidak puas terhadap apa yang dicapai dan sebagainya.

Stres kerja dapat muncul karena adanya beberapa faktor penyebab. Robbins & Judge (2015) mengungkapkan terdapat tiga faktor penyebab stres kerja, diantaranya : 1) faktor lingkungan, berupa ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian kondisi politik, dan adanya perubahan teknologi. 2) faktor organisasi, yaitu adanya tuntutan organisasi yang menyebabkan stres. Kondisi tersebut yakni : tuntutan tugas yang menyebabkan stres, tuntutan peran yang dimiliki, tuntutan antar pribadi, serta struktur organisasi. 3) faktor individual, yakni adanya permasalahan yang dialami individu dan menyebabkan adanya stres kerja. Permasalahan yang dialami individu adalah masalah keluarga, masalah ekonomi, konflik peran, serta kepribadian dari individu itu sendiri. Hal tersebut

menunjukkan bahwa banyak faktor yang menyebabkan stres kerja, salah satunya konflik peran ganda.

Menurut Greenhaus (dalam Priastuty & Mulyana, 2021) konflik peran ganda merupakan konflik yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Seperti dipekerjaan wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Sedangkan di rumah, wanita bertanggung jawab untuk merawat anak dan menjaga suaminya. Konflik peran ganda muncul pada saat wanita mengalami perasaan tegang antara peran formal pekerjaan dengan peran ibu di dalam keluarga. Pekerja wanita yang menghadapi konflik peran ganda perlu menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan karena ini dapat menyebabkan konsekuensi negatif (Allen, 2000).

Work Family Conflict atau yang disebut dengan konflik peran ganda merupakan sumber umum dari stres, dimana hal ini akan banyak menimbulkan efek negatif (Darmawati, 2019). Menurut Hotman & Minarsih (2011), konflik peran ganda dan stres kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan. Stres kerja muncul apabila seseorang tidak mampu mengelola atau mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya, dikarenakan waktu pada pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, dan konflik pekerjaan pada pegawai lebih banyak waktu dikantor dibandingkan waktu dengan keluarga (Hotman & Minarsih, 2011).

Perawat adalah salah satu profesi yang memiliki tingkat konsekuensi tinggi terkena stres kerja, Perawat wanita beresiko tinggi mengalami stres kerja, fenomena tersebut diakibatkan oleh konflik peran ganda. Hal itu bersumber dari seorang wanita yang harus menjadi ibu rumah tangga dan pekerja. Konflik peran

ganda yang dialami perawat wanita dapat dinyatakan menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti melakukan wawancara pada perawat wanita di RSUD Langsa, wawancara pertama yaitu perawat wanita mengeluh saat menjalani pekerjaan, perawat wanita merasa jenuh dan mengalami sakit kepala jika dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang berat. Perawat wanita semakin merasa pusing saat pulang ke rumah dengan situasi rumah yang berantakan dan anak-anak sulit diatur.

Wawancara berikutnya yang dilakukan di RSUD Langsa yaitu perawat wanita sering mengalami rasa bosan, lelah dan perasaan mudah marah dalam menghadapi berbagai perilaku pasien. Perawat wanita juga mengalami perasaan yang cukup sensitif saat terjadi masalah dengan teman satu ruangan.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa perawat wanita di RSUD Langsa, terlihat bahwa perawat mengaku merasa lelah, jenuh mudah marah dan pusing. Namun tetap menjalankan pekerjaan karena hal itu sudah menjadi tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa perawat cenderung merasakan stres kerja. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di RSUD Langsa”. Simonet (dalam Maisarah, 2021) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga. Oleh karena itu, berdasarkan wawancara pada perawat wanita, peneliti menyimpulkan bahwa perawat wanita tersebut cenderung memiliki masalah dalam stres kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Priastuty & Mulyana (2021) bahwa hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara variabel konflik peran ganda terhadap variabel stres kerja pada tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas. Hal ini dibuktikan dengan uji korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Pengujian terhadap uji korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) dengan nilai sebesar 0,795 ($r=0,795$), nilai tersebut menjadi bukti adanya korelasi antara dua variabel yang termasuk dalam golongan kuat dan positif karena tidak tertera tanda negatif. Arah hubungan positif dapat diartikan sebagai semakin tinggi konflik peran ganda maka stres kerja yang dimiliki tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas juga meningkat. Begitupun sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, maka perilaku stres kerja yang dimiliki tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas akan menurun.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di RSUD Langsa.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan alasan pemilihan judul yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di RSUD Langsa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di RSUD Langsa.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di RSUD Langsa. Dalam hal ini diasumsikan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda terhadap perawat wanita maka semakin tinggi stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda perawat wanita maka semakin rendah stres kerjanya.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diadakannya penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka manfaat penelitian ini, yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, memberikan informasi dan menambah pengetahuan tentang hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di RSUD Langsa serta sebagai bahan untuk peneliti berikutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di RSUD Langsa.

1.5.2.2 Bagi Perawat

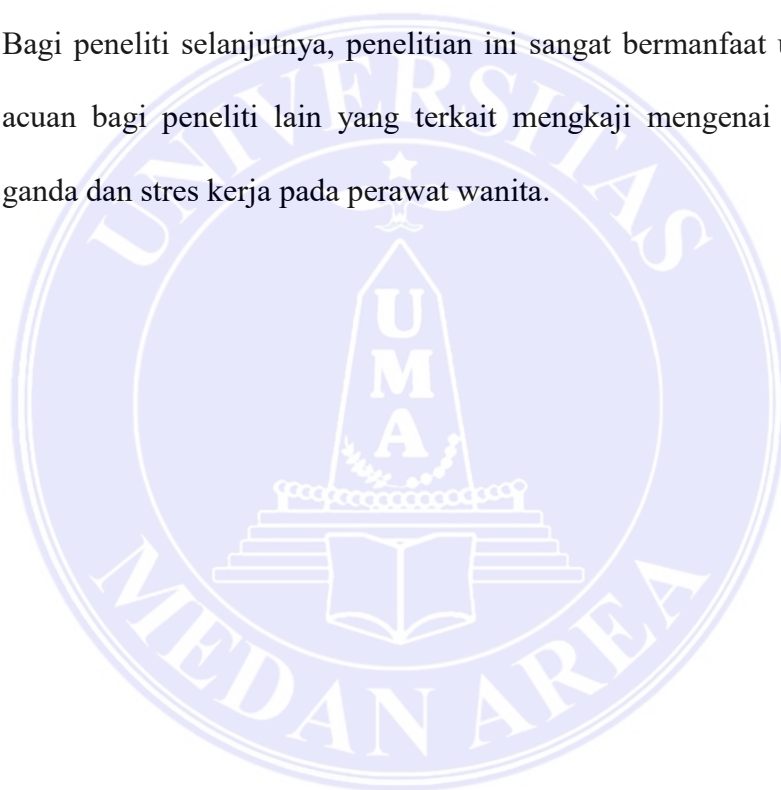
Bagi perawat, khususnya perawat wanita yang sudah berumah tangga agar dapat mengatasi terjadinya konflik peran ganda yang mungkin dialami.

1.5.2.3 Bagi Rumah Sakit

Bagi rumah sakit, penelitian ini diharapkan berguna untuk mengetahui stres kerja yang dialami oleh perawat khususnya perawat wanita yang berperan ganda sehingga rumah sakit dapat menentukan kebijakan untuk mengatasi maupun mencegah terjadinya stres kerja pada perawat wanita yang menjalankan peran ganda.

1.5.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini sangat bermanfaat untuk menjadi acuan bagi peneliti lain yang terkait mengkaji mengenai konflik peran ganda dan stres kerja pada perawat wanita.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan Robbins & Judge (2015) sebagai suatu keadaan dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara (dalam Asih, 2018). Hal ini di dukung oleh Handoko (dalam Parlagutan & Pratama, 2017) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan.

Stres kerja adalah sebagai interaksi yang muncul antara tuntutan psikologi pada suatu pekerjaan dengan kontrol terhadap pekerjaan tersebut dan dukungan sosial di tempat kerja, dimana tuntutan psikologis pada pekerjaan yang tinggi serta kontrol dan dukungan sosial ditempat kerja yang rendah Karasek (dalam Meiliana, 2020). Wijono (dalam Jum'ati & Wusma, 2013) menerangkan bahwa yang dimaksud dengan stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

Berdasarkan beberapa pengertian stres kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul akibat adanya tuntutan dan tekanan secara psikologis dan fisiologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan pada lingkungan pekerjaan.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja dapat terjadi di karenakan beberapa faktor. Menurut Robbins & Judge (dalam Priastuty & Mulyana, 2021) mengungkapkan bahwa terdapat tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu :

a) Faktor lingkungan.

Hal ini berupa ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian kondisi politik dan adanya perubahan teknologi.

b) Faktor organisasi.

Faktor organisasi yaitu adanya tuntutan organisasi yang menyebabkan stres. Kondisi tersebut seperti tuntutan tugas yang menyebabkan stres, tuntutan peran yang dimiliki, tuntutan antar pribadi, serta struktur organisasi.

c) Faktor individual.

Hal tersebut yakni karena adanya permasalahan yang dialami individu dan menyebabkan adanya stres kerja. Permasalahan yang dialami individu adalah masalah keluarga, masalah ekonomi, konflik peran, serta kepribadian dari individu itu sendiri.

Munandar (dalam Akbar, 2016) mengemukakan faktor-faktor stres kerja dikelompokkan ke dalam tujuh kategori, yaitu :

- a) Faktor intrinsik dalam pekerjaan, berupa tuntutan fisik dan tuntutan tugas.
- b) Peran dalam organisasi, berupa konflik peran dan ketaksamaan peran.
- c) Pengembangan karir, berupa ketidakpastian pekerjaan, adanya promosi berlebih maupun promosi yang kurang.
- d) Hubungan dalam pekerjaan, berupa kepercayaan dan minat terhadap pemecahan masalah dalam organisasi.
- e) Struktur dan iklim organisasi, berupa partisipasi atau peran serta individu dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.
- f) Tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan, berupa masalah keluarga, keuangan, keyakinan pribadi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan perusahaan.
- g) Ciri-ciri individu, berupa kepribadian, kecakapan, serta nilai dan kebutuhan dalam diri.

Wijono (dalam Wulandari & Dwiyaniti, 2014) mengungkapkan bahwa stres kerja bersumber dari dua faktor yaitu:

- a) Faktor pekerjaan.

Hal ini meliputi faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang individu, stres peran/konflik peran, peluang partisipasi, tanggung jawab dan faktor-faktor organisasi.

- b) Faktor diluar pekerjaan.

Hal ini meliputi seperti perubahan struktur kehidupan, dukungan sosial, *locus of control*, kepribadian tipe A & B, harga diri, fleksibilitas/kaku dan kemampuan.

Berdasarkan berbagai pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor pekerjaan, dan faktor diluar pekerjaan. Hal ini terbagi menjadi beberapa faktor seperti faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual disebabkan karena adanya permasalahan yang dialami individu seperti masalah keluarga, masalah ekonomi dan konflik peran.

2.1.3 Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015), bahwa seseorang yang mengalami stres dalam bekerja meliputi tiga aspek, yaitu :

- a) Fisiologis, merupakan perubahan di dalam metabolisme tubuh berupa meningkatnya detak jantung, gangguan pernafasan, tekanan darah, otot kaku, hingga masalah pada sistem pencernaan.
- b) Psikologis, merupakan masalah kesehatan mental seseorang seperti adanya ketidakpuasan dengan masalah pekerjaan, merasa tegang dan tertekan dalam bekerja, cemas dalam mengerjakan tugas, mudah tersinggung, merasa bosan dalam lingkungan bekerja, dan melakukan tindakan lainnya.
- c) Perilaku, merupakan perubahan dalam kinerja, seperti menjadi malas dalam bekerja, mudah berperilaku agresif, perubahan produktivitas.

Luthans (dalam Setiyana, 2013) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu:

- a) *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup : masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah

tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

- b) *Psychology* (psikologi), ditandai dengan : ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
- c) *Behavior* (tingkah laku), memiliki indikator yaitu : terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Hal ini sejalan dengan pernyataan schulz (dalam Almasitoh, 2011), bahwa stres kerja memiliki tiga aspek, yaitu:

- a) Deviasi fisiologis.

Devisi fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.

- b) Deviasi psikologis.

Devisi psikologis, adalah yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, panas, gelisah, cemas, rasa harga

diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, Lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup.

c) Deviasi perilaku.

Devisi perilaku adalah yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stres kerja meliputi: Aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Aspek fisiologis dapat berupa gejala-gejala fisiologis seperti sakit kepala, sulit tidur, gangguan pernafasan dan gangguan pencernaan. Aspek psikologis dapat berupa gejala emosional seperti perasaan cemas, mudah marah, panik, gelisah dan depresi. Aspek perilaku dapat berhubungan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan seperti perubahan produktivitas, dan meningkatnya agresivitas.

2.1.4 Ciri-ciri Stres Kerja

Adapun ciri-ciri stres kerja menurut Robbins & Judge (dalam Azkiyati, 2018) terbagi menjadi 3, yaitu :

a) Gejala fisiologis.

Mengalami gangguan pencernaan akibat bekerja, merasakan sakit kepala, cepat lelah, merasa cemas atau panik.

b) Gejala psikologis.

Merasa putus asa, mudah tersinggung, mudah marah, gelisah dalam bekerja, sulit untuk berkonsentrasi, kurang bersemangat dalam bekerja.

c) Gejala perilaku.

Sering tidak masuk kerja, sulit tidur karena memikirkan pekerjaan, dan nafsu makan berkurang atau berlebihan secara tidak wajar.

Menurut Marihot (dalam Fita, 2017) ciri-ciri stres kerja adalah sebagai berikut :

a) Tanda-tanda suasana hati (*mood*) : Hal ini dapat berupa cemas, sulit tidur malam hari, menjadi mudah bingung dan lupa, menjadi sangat tidak enak, gelisah dan menjadi gugup.

b) Tanda-tanda otot kerangka (*musculoskeletal*) : Berupa jari-jari tangan gemetar, tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat.

c) Tanda-tanda organ-organ dalam badan (*viseral*) : seperti perut terganggu, merasa jantung berdebar dan banyak keringat.

Wirawan (dalam Asih, 2018) mengungkapkan bahwa ciri-ciri stres kerja terbagi atas empat hal, yaitu:

a) Fisik.

Detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak nafas, sakit kepala, sakit perut, muka pucat, gemetar, atau insomnia, kelelahan atau kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, nafsu makan turun.

b) Kognitif.

Mudah lupa, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, kinerja yang menurun, dan menurunnya untuk memecahkan masalah.

c) Afektif.

Mudah marah, instabilitas emosi, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, frustrasi dan gelisah.

d) Perilaku.

Tidak toleran terhadap orang lain, pesimis, mudah tersinggung, tidak kreatif dan inovatif.

Berdasarkan uraian ciri-ciri stres kerja, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang mengalami stres kerja akan memunculkan kondisi dimana individu tersebut akan mengalami perasaan atau tingkah laku seperti merasa sakit kepala, mudah tersinggung, sulit berkonsentrasi, sulit tidur, gelisah, jari-jari tangan bergetar, gangguan pencernaan, kinerja yang menurun, dan kreativitas yang menurun.

2.2 Konflik Peran Ganda

2.2.1 Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan ketegangan yang dirasakan individu karena mengalami tekanan peran, tekanan waktu, dan tekanan perilaku yang terjadi antara pekerjaan yang bertentangan dengan keluarga maupun sebaliknya (Utaminingsih, 2017). Hennessy (dalam Riskasari, 2016) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu pemintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga, dalam arti lain ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Menurut Greenhaus (dalam Priastuty & Mulyana, 2021) konflik peran ganda merupakan konflik yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Konflik peran ganda dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan (Buhali & Margaretha 2013).

Peran ganda adalah peranan yang dijalankan yang terdiri atas dua atau lebih peran didalam waktu yang bersamaan. Peran ganda adalah peranan yang dikerjakan sebagai istri dan ibu dari anak-anaknya, dan peranan sebagai wanita yang memiliki karir di dunia kerja. Peran tersebut dijalankan secara bersama-sama yaitu peran perempuan sebagai istri dan peran sebagai wanita karir (Soeroso, 2013).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, konflik peran ganda sejenis konflik peran yang timbul dari tekanan peran yang saling bertentangan antara pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ganda disebut

sebagai seseorang yang memiliki dua peran penting sekaligus sehingga adanya tanggung jawab serta tuntutan secara bersamaan. Konflik ini terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Ginting, 2019) konflik peran ganda terdiri dari beberapa faktor, diantaranya adalah :

- a) Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran lainnya.
- b) Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dan kualitas hidup pada peran itu.
- c) Kelelahan dan kecemasan yang disebabkan ketegangan dari satu peran yang dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- d) Perilaku yang tepat dan efektif dalam satu peran tetapi tidak dapat berjalan secara efektif saat dipindahkan ke peran yang lainnya.
- e) *Family size and support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan dari keluarga maka semakin sedikit konflik.
- f) Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin dikit konflik
- g) *Marital and life satisfaction*, ada asumsi yang mengatakan bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- h) *Size of firm*, banyaknya anggota karyawan dalam perusahaan mungkin bisa mempengaruhi konflik peran ganda.

Menurut Schabracq (dalam Nugraha & Kustanti, 2020) faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda antara lain :

- a) Karakteristik kepribadian.
 1. Daya tahan.
 2. *Locus of control*.
 3. Dan tipe kepribadian lainnya.
- b) Karakteristik keluarga.
 1. Hubungan dengan pasangan dan anak-anak.
 2. Ambiguitas peran dalam keluarga.
 3. Dukungan sosial dari keluarga.
 4. Dukungan emosional dari pasangan.
- c) Karakteristik pekerjaan.
 1. Alokasi waktu saat bekerja.
 2. Jenis pekerjaan yang dilakukan.
 3. Beban kerja yang dialami.
 4. Tekanan ditempat kerja.
 5. Ambiguitas peran kerja.

Hal ini sejalan dengan pernyataan menurut Apollo & Cahyadi (2012) bahwa faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda yaitu :

- a) Faktor *Internal*, yakni persoalan yang timbul dalam diri pribadi.
- b) Faktor *Eksternal*, yakni dukungan suami, kehadiran anak, masalah pekerjaan.
- c) Faktor *Relasional*, yakni dengan suami dan anak-anak.

- d) Motivasi, yaitu seperti kebutuhan finansial dan aktualisasi diri.

Berdasarkan uraian tentang faktor-faktor konflik peran ganda, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah faktor internal, faktor eksternal, faktor relasional, dan motivasi. Hal ini menyangkut perihal karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, dan karakteristik pekerjaan.

2.2.3 Aspek-aspek Konflik Peran Ganda

Aspek-aspek dari konflik peran ganda menurut Sekaran (dalam Almasitoh, 2011) ialah sebagai berikut :

- a) Aspek pengasuhan anak.

Pada umumnya mereka mencemaskan kesehatan jasmani dan emosi anak-anaknya. Hal ini berarti menuntut perhatian, tenaga, dan pikiran mereka dirumah sewaktu mereka sedang bekerja.

- b) Bantuan pekerjaan rumah tangga.

Perempuan yang berperan ganda membutuhkan bantuan dari berbagai pihak dari suami, anak maupun seorang asisten untuk turut serta dalam urusan pekerjaan rumah tangga.

- c) Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami.

Komunikasi merupakan sarana penting untuk dapat berinteraksi dengan orang lain. Dengan komunikasi, maka seseorang dapat mengutarakan kebutuhan, keinginan bahkan keluhan pada seseorang yang lain.

d) Waktu untuk keluarga.

Seseorang ibu yang bekerja biasanya merasa kekurangan waktu untuk suami, anak-anak dan bahkan untuk dirinya sendiri.

e) Menentukan prioritas.

Skala prioritas tersebut disusun tergantung pada kepentingan individu yang bersangkutan agar tidak menimbulkan pertentangan antara kepentingan yang satu dengan kepentingan yang lain.

f) Tekanan karir dan tekanan keluarga.

Dunia kerja akan menghadapkan pekerja pada banyak masalah yang menuntut seseorang pekerja untuk dapat menyelesaikannya, begitu pula di rumah, akan terdapat banyak pekerjaan rumah yang menuntut untuk diselesaikan. Tuntutan tersebut dapat menjadi sebuah tekanan bagi seseorang yang kemudian akan menjadi konflik dalam dirinya.

g) Pandangan suami tentang peran ganda wanita.

Pandangan dan pemahaman suami dalam kondisi perempuan yang harus memainkan peran ganda dalam rumah tangga memegang peranan penting dalam timbulnya sampai penyelesaian konflik.

Hal ini sependapat dengan Kopelman & Burley (dalam Shafrani, 2014) bahwa ada tujuh aspek konflik peran ganda, yaitu:

- a) Masalah pengasuhan anak.
- b) Bantuan pekerjaan rumah tangga.
- c) Komunikasi dan interaksi dengan keluarga.
- d) Waktu untuk keluarga.

- e) Penentuan prioritas.
- f) Tekanan karir dan keluarga.
- g) Pandangan suami tentang peran ganda wanita

Adapun menurut Frone *et al.*, (dalam Triaryati, 2003) aspek-aspek konflik peran ganda yaitu :

- a) Tekanan sebagai orang tua.

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga.

- b) Tekanan perkawinan.

Tekanan perkawinan, tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga.

- c) Kurangnya keterlibatan sebagai istri.

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri).

- d) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua.

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua.

- e) Campur tangan pekerjaan.

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya.

Berdasarkan beberapa aspek-aspek konflik peran ganda, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek konflik peran ganda meliputi: masalah pengasuhan anak,

komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, waktu untuk keluarga, campur tangan pekerjaan, tekanan karir dan keluarga.

2.2.4 Dimensi Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus (dalam Rahmayati, 2020) konflik peran ganda memiliki sifat *bidirectional* dan multi dimensi. Yang dimaksud *bidirectional* terdiri dari:

- a) Konflik pekerjaan terhadap keluarga.

Konflik ini muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan mengganggu, tanggung jawab terhadap keluarga.

- b) Konflik keluarga terhadap pekerjaan.

Konflik ini muncul karena tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Adapun multidimensi dari konflik peran ganda muncul dari masing-masing *direction*, dimana antara keduanya baik itu konflik pekerjaan terhadap keluarga maupun konflik keluarga terhadap pekerjaan. Masing-masing memiliki tiga dimensi, yaitu:

- a) Konflik berdasarkan waktu.

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan jumlah jam kerja, waktu lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, dan kontrol jadwal kerja.

b) Konflik berdasarkan tekanan.

Konflik ini terjadi karena tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Dimana gejala tekanan seperti ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, ketersediaan sosial/dukungan dari anggota keluarga.

c) Konflik berdasarkan perilaku.

Konflik ini dimana pola-pola tertentu dalam peran perilaku tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda memiliki sifat *bidirectional* dan multidimensi. *Bidirectional* adalah dua arah, hal yang dimaksud dengan dua arah adalah terdapat sifat konflik pekerjaan terhadap keluarga dan konflik keluarga terhadap pekerjaan. Sedangkan multidimensi adalah terdapat berbagai dimensi, sesuai dengan penjelasan di atas bahwa memiliki tiga dimensi yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, dan konflik berdasarkan perilaku.

2.3 Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan Robbins & Judge (2015) sebagai suatu keadaan dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Banyak hal yang mempengaruhi stres kerja, salah satunya adalah konflik peran ganda.

Menurut Greenhaus (dalam Priastuty & Mulyana, 2021) konflik peran ganda merupakan konflik yang muncul antara harapan dari dua peran yang

berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Seperti dipekerjaan wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Sedangkan di rumah, wanita bertanggung jawab untuk merawat anak dan menjaga suaminya.

Konflik peran ganda yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai bentuk konflik antara peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain Greenhaus & Beutell (dalam Riskasari, 2016).

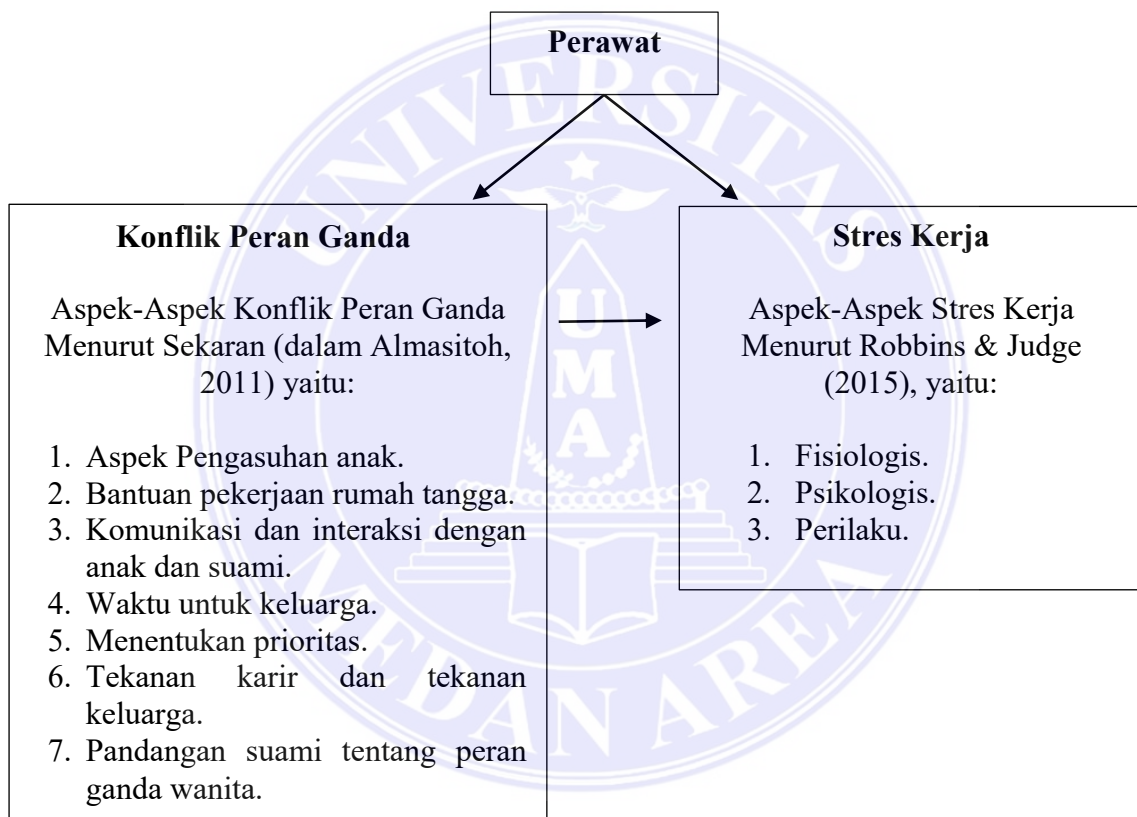
Menurut Parlagutan & Pratama (2017) dalam penelitiannya yang berjudul hubungan *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita di rumah sakit putri hijau dengan jumlah sampel 76 perawat wanita yang sudah menikah, memiliki anak dan memiliki anak usia pra sekolah. Berdasarkan penelitian bahwa 76 wanita yang bekerja mayoritas memiliki tingkat stres kerja yang berada pada taraf sedang sebanyak (88.2%). Selain itu, mayoritas wanita bekerja memiliki tingkat konflik peran ganda yang berada pada taraf sedang sebanyak (89.5%).

Adapun menurut Desi & Ario (2013) dalam penelitiannya yang berjudul hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas dengan jumlah sampel 90 orang perawat wanita yang sudah menikah. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik korelasi *Product Mommment*, dari analisis data penelitian diperoleh nilai korelasi antara konflik peran ganda dengan stres kerja sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di RSUD Langsa”.

2.4 Kerangka Konseptual

Tabel 1.1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2024 dan tempat pada penelitian ini adalah pada Rumah Sakit Umum daerah Langsa, yang beralamat di Jl. Jenderal Ahmad Yani No.1, Gampong Jawa, Kec. Langsa Kota, Kota Langsa, Aceh.

Tabel 1.2 Waktu dan Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei	Agust	Sept	Jan	Mar	April	Junii	Juli	Sept
		2023	2023	2023	2023	2024	2024	2024	2024	2024
1.	Penyusunan Proposal									
2.	Seminar Proposal									
3.	Perbaikan Proposal									
4.	Penyusunan blueprint									
5.	Pengambilan Data Penelitian									
6.	Penyusunan Skripsi									
7.	Seminar Hasil									
8.	Perbaikan Skripsi									
9.	Sidang Meja Hijau									

3.2 Bahan dan Alat

Bahan dan Alat dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala *likert*, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Sugiyono, 2017).

3.3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2017).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita pada RSUD Langsa, yang mana berjumlah 313 perawat wanita.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau pun bagian terkecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang perawat wanita.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling menurut Sugiyono (2017) adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel untuk memperoleh informasi yang didapat dengan pertimbangan atau karakteristik tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun

karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Perawat yang sudah menikah.
- b) Perawat ruang rawat inap.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2017).

Skala terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang terbagi kedalam dua kelompok yaitu *favorable* dan *unfavorable*, aitem *favorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau mendukung sedangkan *unfavorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau tidak mendukung.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Skala Stres Kerja

Skala stres kerja diukur dengan menggunakan skala stres kerja yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015) yaitu : aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Alat ukur stres kerja berupa kuesioner dan untuk setiap nomor terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu: yaitu, SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan-pernyataan *favourable* diberikan

skor sebagai berikut : SS = (4), S = (3), TS = (2), STS = (1). Sedangkan pernyataan-pernyataan *unfavourable* diberikan skor sebagai berikut : SS = (1), S = (2), TS = (3), STS = (4).

b) Skala Konflik Peran Ganda

Skala konflik peran ganda diukur dengan menggunakan skala konflik peran ganda yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Sekaran (dalam Almasitoh, 2011) yaitu : Aspek pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, waktu untuk keluarga, menentukan prioritas, tekanan karir dan tekanan keluarga.

Alat ukur konflik peran ganda berupa kuesioner dan untuk setiap nomor terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan-pernyataan *favourable* diberikan skor sebagai berikut : SS = (4), S = (3), TS = (2), STS = (1). Sedangkan pernyataan-pernyataan *unfavourable* diberikan skor sebagai berikut : SS = (1), S = (2), TS = (3), STS = (4).

3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket secara *online* dengan menggunakan *google form*.

3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Sugiyono, 2017). Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*

dengan kriteria berikut :

- a) Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
- c) Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat diandalkan sehingga skor bisa dipercaya. Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau kekonstanan dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Sugiyono, 2017).

Uji reliabilitas dilakukan pada responden dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya, menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

- a) Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b) Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*. Model analisis data untuk menguji korelasi antara konflik peran ganda dengan stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. *Korelasi pearson product moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis statistik (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio.

Sebelum data analisis dengan teknik korelasi *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2017). Model yang digunakan untuk mendeteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*.

b) Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan analisis regresi yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan analisis regresi linear. Sebaliknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan analisis regresi non linear (Sugiyono, 2017). Untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F-Tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu:

- Jika nilai F-Statistika $>$ F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah di tolak.
- Jika nilai F-Statistika $<$ F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah di terima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,646$, dengan Signifikan $p < 0.010$. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini dapat dinyatakan “diterima”. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,417$. Ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berdistribusi sebesar 41,7% terhadap stres kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 72,5 dan mean empiriknya sebesar 69,20. Selanjutnya, stres kerja dapat disimpulkan memperoleh hasil sedang dengan nilai hipotetik sebesar 65 dan nilai empiriknya sebesar 56,64.

5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi RSUD Langsa

Disarankan hendaknya dapat membuat atau mengembangkan program dan layanan yang tepat untuk membantu perawat untuk mencegah stres kerja

seperti menyusun program kegiatan berupa pelatihan peningkatan motivasi bagi perawat dan memfasilitasi adanya diskusi dengan tim kesehatan lain dalam rangka menurunkan tingkat stres kerja perawat.

2. Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan guna mengurangi perilaku stres kerja yang dialami perawat wanita dengan melakukan komunikasi aktif bersama pasangan atau rekan kerja agar mendapatkan dukungan. Ataupun jika mengalami suatu kendala diharapkan melakukan konsultasi dengan kepala direktur.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di RSUD Langsa. Oleh sebab itu, peneliti tidak menjelaskan variabel lain selain stres kerja dan konflik peran ganda. Pada peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di daerah lain. Bagi peneliti yang mempunyai minat untuk melakukan penelitian dengan judul atau tema yang sama agar melihat faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5 No.2, p: 278-308
- Akbar, S. N. (2016). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 42–46.
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 8(1), 63–82.
- Anoraga, P. (2019). Psikologi kerja.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta Jurnal Ilmiah*, XXXVI(2), 254–271.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *STRESS KERJA*.
- Aurellia, V. S., & Prihastuty, R. (2015). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Wanita Peran Ganda yang Berprofesi Sebagai Perawat. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Azkiyati, N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja Pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 9–16.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 13(1)
- Darmawati. (2019). *Work Family Conflict*. In Nucl. Phys.
- Desi, W., & Ario, W. U. D. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Banyumas. *Psycho Idea*, 11(1), 69–78.
- Desima, R. (2013). Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Nurse working stress with nurses' caring behavior. *Jurnal Keperawatan*, 4(1), 43–55.
- Elizar, E., Lubis, N. L., & Yuniati. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Datu Beru. *Jurnal JUMANTIK*, 5(1), 78–89.
- Fita, E. D. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 273–278.
- Ginting, D. A. B. (2019). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Karyawati yang Bekerja di Bank. *Universitas Islam Riau*.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka

Utama.

- Hotman & Minarsih. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi.(TA No. 0612010135/FE/EM/2011).Unpublished undergraduate. Tesis. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Surabaya.
- Jacobus, I. L., Yahya, I. M., & Riu, S. D. M. (2024). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Manado. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kesehatan (JURRIKES)*, 3(1), 27-34.
- Jum'ati, N., & Wusma, H. (2013). Stres Kerja (Occupational Stres) yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*, 7(2), 1–17.
- Kurniati, H. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. United Tractors Tbk. Branch Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2), 1–16.
- Maisarah, A. (2021). Hubungan Work Family Conflict Dengan Stress Kerja pada Guru Perempuan di Sekolah Kecamatan Johan Pahlawan. *Repository.Usd.Ac.Id*, 1–64.
- Meiliana, M. (2020). Psychological Capital Dan Stres Kerja Pada Karyawan Di Pt. Mn. Psibernetika, 13(1), 9-19.
- Nugraha, P., & Kustanti, E. R. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 794–801.
- Parlagutan, M. T., & Pratama, M. Y. (2017). Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, 1(1), 10.
- Priastuty, B. A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada tenaga kesehatan wanita di puskesmas. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 94–104.
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 152–165.
- Riskasari, Wi. (2016). Konflik Peran Ganda Wanita Berkarir. *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, 8(5), 55.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Setiyana, V. Y. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat*. 01(02), 376–396.
- Shafrani, yoiz S. (2014). WIRAUSAHA WANITA (STUDI ASPEK KONFLIK PERAN GANDA) Yoiz Shofwa Shafrani STAIN Purwokerto. *Jurnal Humanity*, 9 (2), 142.
- Soeroso. (2013). *Sosiologi 2*. Penerbit Quadra.
- Sugiyono, P.D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*.

Alfabeta, cv.

- Supartiningsih, S. (2017). Kualitas Pelayanan an Kepuasan Pasien Rumah Sakit: Kasus Pada Pasien Rawat Jalan. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit* 10.18196/Jmmr.2016, 6(1), 9–15.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), pp.85-96.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender Dan Wanita Karir*. Tim UB Press.
- Wulandari, D., & Dwiyantri, R. (2014). Relationship Between the Role Conflict With Multiple. *Psycho Idea*, 33–41.
- Yudhaningsih, N. M. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 47–64. <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.230>





SKALA STRES KERJA

Petunjuk pengisian

- Bacalah dengan cermat, kemudian pilih jawaban yang sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom yang tersedia.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

- Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda menjadi responden penelitian.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bangga menjadi perawat dan melayani banyak orang				
2	Saya tidak pernah bosan dalam melakukan pekerjaan saya				
3	Saya merasa tidak nyaman apabila kerja di dalam tekanan				
4	Saya tidak merasa pusing meskipun banyak pasien yang saya hadapi				
5	Saya cemas memikirkan pekerjaan yang belum selesai				
6	Saya merasa bekerja tidak harus sesuai dengan kemauan saya				
7	Saya merasa nafsu makan saya berkurang saat banyak pasien yang saya tangani di rumah sakit				
8	Pekerjaan yang banyak membuat saya semakin semangat untuk bekerja				
9	Saya sering mengalami kesulitan tidur karena memikirkan pekerjaan saya				
10	Saya bersemangat ketika berangkat bekerja				
11	Saya terlalu mudah tersinggung jika mendapat kritikan atas pekerjaan yang saya lakukan				
12	Tubuh saya selalu rileks ketika menghadapi pasien				

13	Pekerjaan yang berat membuat saya banyak izin untuk tidak masuk kerja				
14	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya				
15	Pekerjaan yang banyak membuat otot dan leher saya terasa kaku				
16	Saya dapat tidur tenang setelah selesai melakukan pekerjaan yang sangat melelahkan				
17	Saya merasa tidak betah apabila bekerja tidak sesuai kemauan saya				
18	Saya tidak dapat mengontrol keinginan saya untuk bertindak agresif bila menemui masalah				
19	Saya merasa bosan melakukan rutinitas pekerjaan saya				
20	Saya dapat mengontrol emosi ketika sedang ada masalah				
21	Pekerjaan saya sebagai perawat membuat saya tertekan				
22	Saya sering merasa sesak nafas ketika banyak kerjaan				
23	Sekalipun mempunyai banyak pekerjaan, hal tersebut tidak mengganggu pola makan saya				
24	Banyaknya masalah pasien yang di hadapi membuat kepala saya menjadi pusing				
25	Akhir-akhir ini saya merasa malas saat berangkat bekerja				
26	Saya tidak merasa cemas menghadapi banyak pekerjaan				
27	Saya mudah menyalahkan rekan kerja saya jika dia lalai dalam mengambil tindakan				
28	Saya selalu masuk kerja, kecuali ketika saya sedang sakit				
29	Tekanan di dalam pekerjaan membuat saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan				
30	Saya tidak akan tersinggung jika mendapat teguran atau kritikan terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan				
31	Ketika saya menghadapi banyak pekerjaan, saya tidak pernah mengalami gangguan pernafasan				
32	Pekerjaan yang banyak membuat energi saya cepat terkuras				

SKALA KONFLIK PERAN GANDA

Petunjuk pengisian

- Bacalah dengan cermat, kemudian pilih jawaban yang sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom yang tersedia.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

- Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda menjadi responden penelitian.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sulit bekerja saat di rumah tidak ada yang mengasuh anak saya				
2	Saya tetap fokus bekerja walaupun anak saya sedang sakit				
3	Saat anak saya sedang ada masalah, saya selalu memikirkan masalah anak di tempat kerja				
4	Saya tidak dapat fokus bekerja ketika memikirkan rumah saya yang berantakan				
5	Saya menyampingkan masalah anak saya ketika sedang di tempat kerja, saya memikirkan masalah anak setelah sampai di rumah				
6	Saya merasa tidak enak kepada suami jika saya tidak ada di rumah saat akhir pekan				
7	Saya menyempatkan waktu untuk berkumpul dengan keluarga				
8	Saya merasa bersalah saat saya tidak bisa libur ketika anak-anak libur sekolah				
9	Meskipun saya bekerja, anak saya tetap baik-baik saja tanpa ada masalah				
10	Saya merasa kesulitan untuk mencari asisten rumah tangga yang tepat karena saya harus bekerja				
11	Ketika sedang ada masalah, saya mengerjakan permasalahan di tempat kerja terlebih dahulu				
12	Saya tidak dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan di rumah				

13	Walaupun saya bekerja, saya tidak begitu membutuhkan asisten rumah tangga				
14	Saya tidak dapat fokus bekerja ketika anak saya sedang sakit				
15	Saya merasa sudah menjadi tanggung jawab saya bekerja walaupun di akhir pekan				
16	Saya merasa jarang memberikan waktu untuk berkumpul dengan keluarga				
17	Saya tidak merasa bingung ketika banyak pekerjaan di rumah dan di tempat kerja, saya akan mengerjakan yang terpenting				
18	Saya merasa lelah dengan waktu kerja yang panjang sementara saya masih harus mengerjakan urusan di rumah				
19	Saya harus tetap bekerja walaupun anak-anak libur sekolah				
20	Suami saya tidak dapat menerima pilihan saya untuk tetap bekerja				
21	Saat saya sedang sibuk, suami saya mampu mengambil alih mengurus anak				
22	Saya dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kesibukan mengurus rumah tangga				
23	Saya sering tidak punya waktu untuk menceritakan kejadian yang saya alami di tempat kerja kepada suami saya				
24	Ketika banyak pekerjaan di rumah dan di tempat kerja, saya merasa bingung apa yang harus saya kerjakan terlebih dahulu				
25	Saya tidak merasa lelah saat harus bekerja dan mengurus pekerjaan rumah				
26	Suami saya merasa keberatan bila saya terlalu sibuk dan memintanya mengambil alih urusan anak				
27	Suami saya menilai bahwa wanita tidak baik jika bekerja di luar rumah				
28	Saya tidak pernah merasa bingung ketika dihadapkan dengan dua permasalahan di rumah dan di tempat kerja				
29	Suami saya merasa saya harus menjalankan peran saya sebagai istri dan ibu apapun yang terjadi di tempat kerja				
30	Saya merasa bingung saat harus menghadapi dua permasalahan di rumah dan di tempat kerja secara bersamaan				
31	Suami saya menerima pilihan saya dengan ingin bekerja				
32	Saya mengerjakan permasalahan di rumah dan di tempat kerja secara bergantian				

33	Suami saya menilai bahwa wanita pantas jika berperan ganda				
34	Apapun yang terjadi di tempat kerja, saya dapat menyempatkan waktu untuk bercerita kepada suami saya				
35	Walaupun di rumah tidak ada yang membantu saya, saya tetap bisa fokus bekerja dan membersihkan rumah saya dengan baik				
36	Suami saya yakin bahwa saya mampu mengurus rumah tangga meskipun saya bekerja				





UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26
aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35
aitem_36
/SCALE('KONFLIK PERAN GANDA') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

		Notes
Output Created		31-MAR-2024 13:55:35
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	70
Syntax		User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 /SCALE('KONFLIK PERAN GANDA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,03 00:00:00,02

[DataSet0]

Scale: KONFLIK PERAN GANDA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,46	,811	70
aitem_2	2,51	,697	70
aitem_3	2,24	,624	70
aitem_4	2,06	,634	70
aitem_5	2,14	,666	70
aitem_6	2,23	,745	70
aitem_7	1,59	,525	70
aitem_8	2,36	,762	70
aitem_9	1,89	,553	70
aitem_10	2,47	,717	70
aitem_11	2,51	,737	70
aitem_12	1,94	,508	70
aitem_13	2,27	,721	70
aitem_14	2,77	,663	70
aitem_15	1,89	,526	70
aitem_16	2,40	,623	70
aitem_17	1,84	,500	70
aitem_18	2,37	,618	70
aitem_19	2,09	,531	70
aitem_20	2,16	,735	70
aitem_21	3,20	,604	70
aitem_22	1,80	,528	70
aitem_23	2,41	,691	70
aitem_24	2,19	,621	70
aitem_25	2,21	,657	70
aitem_26	2,94	,535	70
aitem_27	1,97	,613	70
aitem_28	2,20	,672	70
aitem_29	2,84	,673	70
aitem_30	2,51	,676	70
aitem_31	1,79	,535	70
aitem_32	3,07	,547	70
aitem_33	2,21	,587	70
aitem_34	2,03	,564	70
aitem_35	1,83	,538	70
aitem_36	1,66	,562	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	78,60	56,446	,356	,881
aitem_2	78,54	57,034	,357	,880
aitem_3	78,81	54,675	,560	,867
aitem_4	79,00	54,464	,573	,867
aitem_5	78,91	54,224	,567	,866
aitem_6	78,83	52,753	,639	,861
aitem_7	79,47	59,064	,110	,885
aitem_8	78,70	54,155	,490	,869
aitem_9	79,17	55,680	,514	,871
aitem_10	78,59	57,145	,337	,881
aitem_11	78,54	61,556	-,162	,899
aitem_12	79,11	55,117	,644	,867
aitem_13	78,79	58,345	,324	,886
aitem_14	78,29	57,946	,383	,883
aitem_15	79,17	56,579	,426	,874
aitem_16	78,66	59,214	,065	,887
aitem_17	79,21	56,113	,516	,872
aitem_18	78,69	54,248	,615	,865
aitem_19	78,97	56,521	,429	,874
aitem_20	78,90	53,888	,538	,866
aitem_21	77,86	64,617	,489	,807
aitem_22	79,26	56,976	,373	,876
aitem_23	78,64	58,088	,358	,884
aitem_24	78,87	55,824	,433	,873
aitem_25	78,84	56,366	,348	,876
aitem_26	78,11	65,059	,593	,808
aitem_27	79,09	57,210	,285	,879
aitem_28	78,86	56,733	,300	,878
aitem_29	78,21	60,548	-,074	,894
aitem_30	78,54	57,382	,234	,881
aitem_31	79,27	56,838	,384	,876
aitem_32	77,99	62,217	,365	,898
aitem_33	78,84	57,902	,322	,881
aitem_34	79,03	58,347	,381	,883
aitem_35	79,23	56,440	,433	,874
aitem_36	79,40	56,359	,421	,874

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81,06	60,229	7,761	36


```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
RELIABILITY
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26
aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32
/SCALE('STESS KERJA') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes	
Output Created	31-MAR-2024 13:55:46
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 70 Matrix Input Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 /SCALE('STESS KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax	
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet1]

Scale: STRESS KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,26	,440	70
aitem_2	1,57	,650	70
aitem_3	3,33	,793	70
aitem_4	1,94	,759	70
aitem_5	3,14	,748	70
aitem_6	2,21	,759	70
aitem_7	2,36	,723	70
aitem_8	2,19	,728	70
aitem_9	2,26	,695	70
aitem_10	1,63	,594	70
aitem_11	2,00	,590	70
aitem_12	1,87	,588	70
aitem_13	1,70	,574	70
aitem_14	1,40	,493	70
aitem_15	2,41	,670	70
aitem_16	1,84	,581	70
aitem_17	2,20	,734	70
aitem_18	2,13	,612	70
aitem_19	1,94	,611	70
aitem_20	1,81	,490	70
aitem_21	1,71	,617	70
aitem_22	1,90	,640	70
aitem_23	1,97	,636	70
aitem_24	2,26	,674	70
aitem_25	1,87	,658	70
aitem_26	2,07	,621	70
aitem_27	1,97	,680	70
aitem_28	1,86	,621	70
aitem_29	2,66	,740	70
aitem_30	1,83	,510	70
aitem_31	1,96	,576	70
aitem_32	2,59	,670	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	64,59	72,304	,308	,846
aitem_2	64,27	69,766	,425	,842
aitem_3	62,51	71,935	,366	,851
aitem_4	63,90	68,439	,461	,841
aitem_5	62,70	74,561	-,025	,856
aitem_6	63,63	73,193	,379	,853
aitem_7	63,49	73,239	,084	,853
aitem_8	63,66	71,069	,361	,847
aitem_9	63,59	69,319	,432	,842
aitem_10	64,21	69,272	,524	,840
aitem_11	63,84	69,584	,495	,841
aitem_12	63,97	70,144	,438	,842
aitem_13	64,14	70,269	,437	,842
aitem_14	64,44	71,062	,420	,843
aitem_15	63,43	69,843	,403	,843
aitem_16	64,00	74,899	-,043	,854
aitem_17	63,64	67,131	,593	,836
aitem_18	63,71	70,613	,371	,844
aitem_19	63,90	68,294	,607	,837
aitem_20	64,03	71,361	,386	,844
aitem_21	64,13	68,519	,577	,838
aitem_22	63,94	68,431	,562	,838
aitem_23	63,87	72,809	,346	,850
aitem_24	63,59	67,232	,643	,835
aitem_25	63,97	68,318	,557	,838
aitem_26	63,77	72,440	,387	,849
aitem_27	63,87	68,404	,527	,839
aitem_28	63,99	72,362	,195	,848
aitem_29	63,19	70,414	,309	,846
aitem_30	64,01	69,985	,534	,840
aitem_31	63,89	71,030	,354	,844
aitem_32	63,26	71,121	,386	,846

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65,84	74,801	8,649	32



UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=x y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		31-MAR-2024 14:12:32
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	70
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,04
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Konflik Peran Ganda	70	69,20	7,525	47	92
Stres Kerja	70	56,64	8,386	34	79

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konflik Peran Ganda	Stres Kerja
N		70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	69,20	56,64
	Std. Deviation	7,525	8,386
	Absolute	,108	,107
Most Extreme Differences	Positive	,083	,104
	Negative	-,108	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,904	,896
Asymp. Sig. (2-tailed)		,387	,398

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

MEANS TABLES=y BY x
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes

Output Created	31-MAR-2024 14:13:08	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,04

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Konflik Peran Ganda	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

Report

Stres Kerja

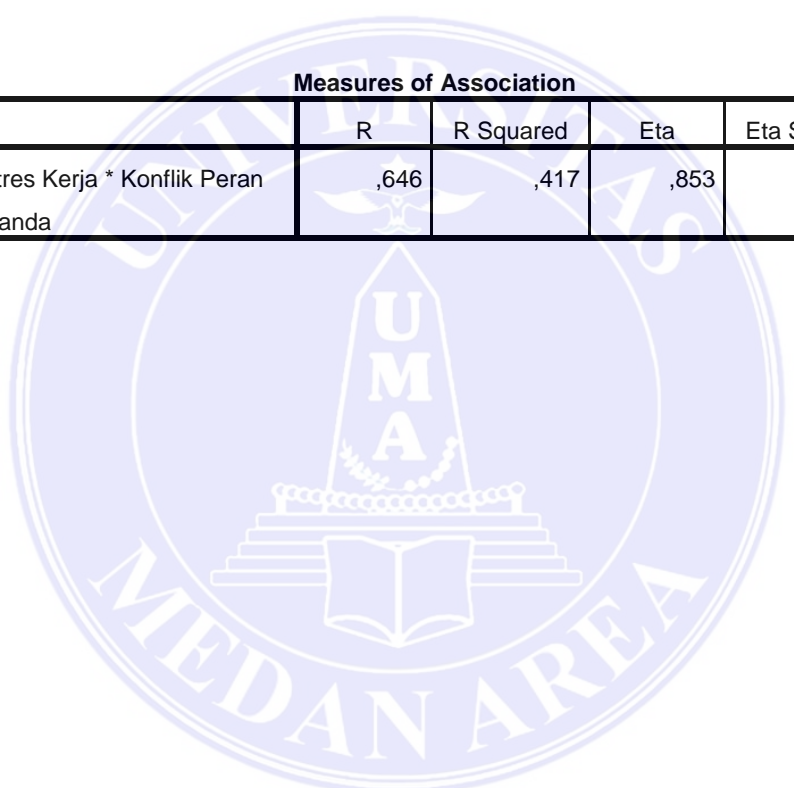
Konflik Peran Ganda	Mean	N	Std. Deviation
47	39,00	1	.
52	50,50	2	12,021
54	37,00	1	.
56	50,00	1	.
58	43,00	1	.
59	42,00	1	.
61	46,00	1	.
62	53,00	3	3,000
63	51,00	1	.
64	52,00	2	5,657
65	57,00	2	2,828
66	56,33	6	5,391
67	34,00	1	.
68	58,83	6	4,535
69	56,50	4	4,655
70	58,43	7	2,992
71	58,83	6	3,601
72	55,60	5	5,128
73	60,00	2	4,243
74	53,33	3	13,796
75	53,00	1	.
76	64,33	3	8,386
77	68,00	2	2,828
78	61,50	2	4,950
79	79,00	1	.
80	67,00	2	2,828
81	60,00	1	.
82	59,00	1	.
92	71,00	1	.
Total	56,64	70	8,386

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			3532,824	28	126,172	3,921	,000
Stres Kerja * Konflik Peran Ganda	Between Groups	Linearity	2025,228	1	2025,228	62,941	,000
		Deviation from Linearity	1507,596	27	55,837	1,735	,054
	Within Groups		1319,248	41	32,177		
Total			4852,071	69			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Konflik Peran Ganda	,646	,417	,853	,728





LAMPIRAN 4
UJI HIPOTESIS

UJI HIPOTESIS

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Notes
Output Created		31-MAR-2024 14:14:19
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	70
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
		CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,09
	Elapsed Time	00:00:00,11

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Konflik Peran Ganda	69,20	7,525	70
Stres Kerja	56,64	8,386	70

Correlations

		Konflik Peran Ganda	Stres Kerja
Konflik Peran Ganda	Pearson Correlation	1	,646**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
Stres Kerja	Pearson Correlation	,646**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**LAMPIRAN 5
DATA PENELITIAN**

DATA PENELITIAN STRES KERJA

1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	
1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	
2	3	4	3	4	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	
1	2	3	2	4	1	4	2	3	1	3	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	3	3	
1	1	3	1	3	1	4	3	3	1	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	3	1	1	3	
2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	
1	2	4	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3	
2	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	
1	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	
2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
1	2	4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
1	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	
2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
1	1	4	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	
1	1	4	4	3	3	2	2	4	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	3	
1	1	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	
2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	
1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	
2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
1	2	4	2	4	2	3	2	3	1	2	1	2	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	
1	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	2	3	2	2	3	
1	1	4	1	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	
1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	1	2	2	1	1	2	3	
1	1	3	1	4	2	2	2	2	1	4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	
1	1	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	
1	1	3	2	3	3	4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	

1	2	4	1	4	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
1	1	4	2	4	4	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	4	2	1	1	1	2	2	3	2	4	3	2	3	2	
1	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	
1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	4	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	
1	1	3	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	
1	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	1	1	3	1	4	3	3	2	2	2	1	4	4	2	4	1	4	2	1	4	
1	1	1	1	2	3	4	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	
1	1	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	1	3	4	2	2	3	
1	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	
1	1	4	1	4	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	
1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	
1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
1	1	4	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
1	1	4	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3
2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
1	1	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
1	1	4	1	4	3	4	1	4	1	2	1	2	1	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	
1	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	
2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	
2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	
1	2	3	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	
1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
1	2	3	1	4	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3		
1	1	4	1	4	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3
1	1	3	1	4	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	

1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1
2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2
2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	
1	2	2	2	3	4	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3
1	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2
2	2	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3



DATA PENELITIAN KONFLIK PERAN GANDA

3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	1	2	2			
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	1	1	3	2	3	3	4	4	2	3	1	3		
4	3	3	2	3	1	2	2	2	4	2	1	4	3	1	1	1	3	2	1	4	2	1	1	3	3	1	4	4	1	1	3	1	1	3	1	
4	4	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	4	3	1	3	2	2	2	1	4	1	3	1	2	3	1	1	4	4	1	4	3	1	1	1	
4	4	3	2	3	2	1	2	3	4	2	1	2	4	2	2	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	1	1	
2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1		
3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	1	3	1	4	2	2	3	2	2	2	2	1	4	1	3	2	1	
1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2	1	4	1	1	3	2	3	1	2	1	2	1	4	2	1	1	2	
2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	
3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	
3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	
2	2	3	3	3	3	1	4	2	3	2	2	2	4	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	
2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
2	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	
3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	
3	2	3	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	1	
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4	1	2	1	1	4	2	1	4	2	1	3	2	2	1	1	
3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1
4	3	2	2	2	4	1	3	3	3	2	3	2	4	1	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2

1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	3	1	2	2	2	4	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1
3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	4	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	
3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	1	
4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	
2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	2	1	2	2	2	2	1	4	1	2	2	1	4	1	3	4	2	1	4	2	1	1	1	
3	2	4	2	4	3	1	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	4	1	2	2	4	3	1	3	3	4	2	3	2	2	2	2	
1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	2	3	3	3	1	2	1	1	4	4	2	1	1	
1	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	
3	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	1	3	4	3	1	4	2	2	2	2	
2	1	2	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	
4	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	4	2	1	3	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	1	1	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	
1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	1	2	4	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	
2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	
3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	4	1	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	
2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	
2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	
3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	
3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	
4	1	2	1	1	2	1	2	1	2	4	2	3	2	1	2	1	2	2	2	4	2	3	2	1	4	1	1	4	3	1	3	3	1	1	1	
1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	

3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1		
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	





LAMPIRAN 6
SURAT PENELITIAN

SURAT PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA LANGSA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LANGSA
Alamat : Jln. Jend. A. Yani No.1 Kota Langsa – Provinsi Pemerintah Aceh
Telp. (0641) 21457- 22800 (IGD) - 21009 (Farmasi) Fax. (0641) 22051
E-mail : rsudlangsa.aceh@gmail.com, rsud@langsakota.go.id
www.rsud.langsakota.go.id
KOTA LANGSA

Langsa, 18 Maret 2024

Nomor : 445/ 678 /2024
Lamp : -
Perihal : Selesai Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
di-
Tempat

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 558/FPSI/01.10/11/2024 tanggal 27 Februari 2024, perihal Izin Penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, perlu kami sampaikan bahwa :

Nama : Izdihar Divya Feralda

NIM : 198600358

Judul : Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di RSUD Langsa.

Benar nama yang tersebut diatas telah selesai melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa pada tanggal **04 s/d 11 Maret 2024**.

Demikianlah surat ini diperbuat, agar dapat dipergunakan sesuai dengan kebutuhannya.

Mengetahui,
Plt. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Langsa

Ketua Tim Kordik
Rumah Sakit Umum Daerah Langsa

dr. Helmiza Fahry, Sp.OT

Pembina

NIP. 198009292009041002

SPMT Nomor : 800.1.11.1/6784/2023

Tanggal 18 Desember 2023

dr. Indriany Eka Putri

Pembina Tk.I

NIP. 197902012006042006



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 202
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 558/FPSI/01.10/II/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

27 Februari 2024

Yth. Bapak/Ibu **Direktur**
Rumah Sakit Umum Daerah Langsa
di
Tempat

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

Nama : **Izdiyar Divya Feralda**
NPM : **198600358**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **Rumah Sakit Umum Daerah Langsa, Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 1, Gampong Jawa, Kec. Langsa Kota, Kota Langsa** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita di RSUD Langsa"**.

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 Umum Daerah Langsa yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhya, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Kepala Diklat RSUD Langsa
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

