

HUBUNGAN WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN KINERJA PERAWAT PEREMPUAN DI RUANG RAWAT INAP RSUD PASAR REBO JAKARTA TIMUR

Eka Dama Kriswandityaningrum¹⁾, Tatiana Siregar²⁾

Fakultas Ilmu Kesehatan^{1,2)}

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

ABSTRAK

Perawat perempuan memiliki potensi yang lebih tinggi mengalami *work-family conflict* dibandingkan dengan perawat laki-laki. Hal tersebut disebabkan karena perawat perempuan tidak hanya bertanggung jawab dalam pekerjaannya, tetapi juga bertanggung jawab dalam rumah tangga yang mengakibatkan performa kerja menurun. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu untuk membuktikan hubungan *work-family conflict* terhadap kinerja perawat perempuan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif analitik melalui pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* yang melibatkan seluruh populasi, yaitu 108 perawat perempuan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo. Analisis univariat menggunakan statistik deskriptif, sedangkan analisis bivariat dilakukan dengan uji *chi-square*. Hasil menunjukkan mayoritas perawat berusia 18 – 40 tahun, berpendidikan terakhir vokasi (D3), masa kerja >10 tahun, dan memiliki 2 anak. Uji *chi-square* didapatkan: *time-based conflict* dengan kinerja perawat (*p-value*=0,002), *strain-based conflict* dengan kinerja perawat (*p-value*=0,008), dan *behavior-based conflict* dengan kinerja perawat (*p-value*=0,018). Sedangkan secara keseluruhan *work-family conflict* berhubungan dengan kinerja perawat dibuktikan dengan *p-value*=0,001; CI 95%. Dukungan rumah sakit seperti program ramah keluarga (*family friendly police*) sangat diperlukan untuk perawat perempuan sebagai upaya menyeimbangkan peran keluarga dan pekerjaannya.

Kata kunci: Kinerja, Perawat, *Work-Family Conflict*

ABSTRACT

*Female nurses have a higher potential to experience work-family conflict compared to male nurses. This is because female nurses are not only responsible for their work, but also responsible for the household which results in decreased work performance. The purpose of this study was to prove the relationship of work-family conflict to the performance of female nurses. The research was conducted using descriptive analytic method through cross sectional approach. Sampling was conducted using a total sampling technique involving the entire population, namely 108 female nurses in the Pasar Rebo Hospital inpatient room. Univariate analysis used descriptive statistics, while bivariate analysis was performed using the chi-square test. The results showed that the majority of nurses were aged 18-40 years, had the latest vocational education (D3), had >10 years of service, and had 2 children. The chi-square test obtained: time-based conflict with nurse performance (*p-value*=0.002), strain-based conflict with nurse performance (*p-value*=0.008), and behavior-based conflict with nurse performance (*p-value*=0.018). While overall work-family conflict is related to nurse performance as evidenced by *p-value*=0.001; CI 95%. Hospital support such as a family friendly police program is needed for female nurses as an effort to balance their family and work roles.*

Keywords: Performance, Nurses, *Work-Family Conflict*

Alamat korespondensi: Jl. Limo Raya, Meruyung, Depok, Jawa Barat
Email: tatiana_siregar@upnvj.ac.id

PENDAHULUAN

Kebutuhan pangan, papan, dan sandang yang semakin tinggi memotivasi perempuan untuk berkontribusi aktif dalam ranah publik. Saat ini, tenaga kerja tidak hanya didominasi oleh pekerja pria, tetapi banyak perempuan yang juga memilih untuk bekerja. Kondisi tersebut dibuktikan dengan jumlah angkatan kerja pada perempuan yang semakin meningkat di Indonesia. Jumlah pekerja perempuan pada Februari 2022 sebanyak 53,34 juta orang dan meningkat pada Februari 2023 menjadi 54,41 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2023). Profesi perawat semakin diminati belakangan ini. Didukung oleh data dari WHO pada tahun 2019, menyatakan bahwa sektor kesehatan didominasi oleh perawat dalam jumlah tenaga medis dan 90% diantaranya adalah perawat perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa salah satu penyumbang tenaga kerja yang sangat potensial adalah perempuan. Menurut Badan Pusat Statistik, jumlah perawat di provinsi DKI Jakarta tahun 2020 sebanyak 36.215 dan meningkat pada tahun 2021 menjadi 36.724.

Perawat perempuan yang sudah berkeluarga memiliki tugas dan tanggung jawab lebih berat dibandingkan dengan perempuan yang belum berkeluarga. Hal ini karena perawat tidak hanya bertanggung jawab dalam pekerjaannya, tetapi juga bertanggung jawab dalam urusan rumah tangga. Keterlibatan perempuan dalam beberapa tanggung jawab menimbulkan suatu konflik yang biasa dikenal sebagai *work-family conflict* (Abubakar et al., 2023). *Work-family conflict* merupakan bentuk konflik peran yang terjadi akibat tuntutan dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling berlawanan pada kondisi tertentu (Greenhaus & Beutell, 1985).

Perawat perempuan yang mengalami *work-family conflict* merasa kesulitan dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan dan rumah tangga. Kedua peran tersebut berpengaruh terhadap kestabilan kinerja perawat, karena beban yang ditanggung menjadi lebih besar (Kurnia & Sayekti, 2022). Didukung oleh Hardiyanti et al., (2023) yang menemukan hubungan *work-family conflict* dengan kinerja perawat perempuan. Artinya, intensitas *work-family conflict* yang tinggi membuat perawat merasa lelah, stres, dan tidak semangat dalam bekerja yang akan mempengaruhi kualitas kinerjanya (Nasus et al., 2023). Perbedaan hasil yang didapatkan bahwa tidak ditemukannya hubungan *work-family conflict* terhadap kinerja perawat perempuan untuk mendokumentasikan asuhan keperawatan (Sulisetyawati et al., 2023). Rendah atau tingginya tingkat *work-family conflict* tidak memberikan dampak pada kinerja perawat untuk mendokumentasikan asuhan keperawatan. Perawat sadar akan tanggung jawab mereka untuk melakukan dokumentasi keperawatan yang berfungsi sebagai keterangan dalam memberikan asuhan keperawatan (Sulisetyawati et al., 2023).

Dalam memberikan pelayanan yang profesional, seluruh SDM rumah sakit dituntut untuk bertanggung jawab sesuai dengan kewenangannya. Seluruh SDM rumah sakit memiliki peran dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang optimal. Oleh karena itu, pemberian pelayanan kesehatan diperlukan sumber daya yang terampil dan berkualitas. Kinerja perawat merupakan satu dari beberapa faktor penentu kualitas pelayanan kesehatan. Perawat merupakan pemegang peran penting di rumah sakit karena perawat senantiasa berinteraksi dan berhubungan secara langsung dengan pasien. Kinerja perawat adalah tolok ukur keberhasilan pencapaian tujuan pelayanan keperawatan (Kurniawan K & Khatimah, 2020). Timpe (2000) menyebutkan bahwa performa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal (luar) dan faktor eksternal (dalam). *Work-family conflict* yang dirasakan dalam jangka panjang akan mempengaruhi performa kinerja perawat. Perawat yang mengalami *work-family conflict* akan mudah terkena penyakit fisik dan mental yang berkaitan dengan stres kerja. Hal tersebut menyebabkan perubahan perilaku, penurunan ketahanan tubuh, kelelahan kerja, tingginya *turnover*, absen dari pekerjaan, dan rendahnya tingkat kepuasan kerja pada perawat (Fu et al., 2021).

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan 2 kepala ruangan RSUD Pasar Rebo didapatkan bahwa perawat ruang rawat inap memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh satu orang perawat bertanggung jawab terhadap delapan pasien. Situasi ini dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga bagi perawat, karena pekerjaan menghabiskan lebih banyak waktu dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan bersama keluarga. Hasil wawancara dengan 5 perawat pelaksana didapatkan, sebanyak 5 perawat perempuan (100%) kurang memberikan perhatian kepada keluarga karena banyaknya pekerjaan, 3 perawat perempuan (60%) sulit bersantai dan melakukan hobi karena kelelahan bekerja, 3 perawat perempuan (60%) mudah marah kepada keluarga karena kelelahan bekerja, dan 4 perawat perempuan (80%) merasa lelah dan kurang bersemangat dalam memulai kerja. Kondisi tersebut dapat berdampak pada kinerja perawat perempuan di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur. Data dan fenomena tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait "Hubungan Work-Family Conflict dengan Kinerja Perawat Perempuan di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur".

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan menggunakan metode deskriptif analitik melalui pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* yang melibatkan seluruh populasi, yaitu 108 perawat perempuan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo. Adapun kriteria inklusi untuk menentukan responden, yaitu: berjenis kelamin perempuan, masa kerja ≥ 3 bulan di ruang rawat inap, pendidikan perawat yang meliputi D3, S1, Profesi Ners, sudah berkeluarga dan memiliki anak, bersedia untuk dijadikan responden. Sementara kriteria eksklusi, mencakup: perawat yang sedang cuti, sakit, atau izin, dan perawat yang memiliki jabatan struktural (kepala ruangan). Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner, yaitu *Work-Family Conflict Scale* yang dibuat oleh Carlson et al., (2000) berdasarkan teori dari Greenhaus & Beutell (1985) dan kuesioner kinerja perawat yang dibuat oleh Adyatrin (2022) menurut teori (Robbins, 2006). Kedua kuesioner terdiri dari 18 pernyataan dan diukur menggunakan skala *likert* dengan 5 pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju=1, tidak setuju=2, cukup setuju=3, setuju=4, dan sangat setuju=5. Sebelum dilakukannya penyebaran kuesioner, peneliti lebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan melibatkan 30 perawat perempuan ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu. Uji validitas dan reliabilitas diperoleh hasil; *work-family conflict scale* didapatkan *cronbach's alpha* 0,949 dengan rentang nilai *pearson correlation* 0,595 – 0,830, sedangkan kuesioner kinerja perawat didapatkan *cronbach's alpha* sebesar 0,901 dengan rentang nilai *pearson correlation* 0,514 – 0,801 yang dapat diartikan bahwa kuesioner tersebut valid dan reliabel. Analisis univariat dilakukan dengan mengidentifikasi karakteristik responden (usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jumlah anak). Sedangkan, analisis bivariat untuk membuktikan hubungan *work-family conflict* dengan kinerja perawat menggunakan uji *chi-square*. Periode pengambilan data dilakukan pada bulan Mei 2024 setelah RSUD Pasar Rebo mengeluarkan surat izin etik dengan nomor 2686/DL.01.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 memberikan gambaran karakteristik dari responden yang meliputi: usia, tingkat pendidikan, masa kerja, jumlah anak, tiga dimensi *work-family conflict*, *work-family conflict* secara umum, dan kinerja perawat.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden, Dimensi Work-Family Conflict, Work-Family Conflict, dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Rebo (n=108)

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
Dewasa muda (18 – 40 tahun)	70	64,8
Dewasa madya (41 – 60 tahun)	38	35,2
Tingkat Pendidikan		
Vokasi (D3)	87	80,6
Profesi (Ners)	21	19,4
Masa Kerja		
1 – 5 tahun	5	4,6
6 – 10 tahun	47	43,5
>10 tahun	56	51,9
Jumlah Anak		
1 anak	21	19,4
2 anak	51	47,2
3 anak	34	31,5
>3 anak	2	1,9
Time-Based Conflict		
Rendah	60	55,6
Tinggi	48	44,4
Strain-Based Conflict		
Rendah	49	45,5
Tinggi	59	54,6
Behavior-Based Conflict		
Rendah	63	58,3
Tinggi	45	41,7
Work-Family Conflict		
Rendah	58	53,7
Tinggi	50	46,3
Kinerja Perawat		
Baik	68	63
Kurang baik	40	37

Sebagian besar usia perawat pada penelitian ini yaitu usia dewasa muda (18 – 40 tahun) sebesar 64,8% (70 responden). Menurut Sinaga (2018) usia 20 sampai 40 tahun adalah usia yang sangat produktif dalam bekerja. Pada usia 20 sampai 30 tahun kemampuan fisik seseorang mencapai optimal dengan puncaknya terjadi pada usia 25 tahun (Luthfiyah & Widajati, 2019). Pada rentang usia tersebut individu mampu berpikir secara rasional, mengambil keputusan dengan bijak, dan mampu mengendalikan emosi ketika bekerja (Sulisetyawati et al., 2023).

Pada variabel tingkat pendidikan, sebanyak 87 perawat (80,6%) berpendidikan terakhir vokasi (D3). Mayoritas kualifikasi pendidikan yang ditetapkan oleh rumah sakit adalah Vokasi (D3) Keperawatan. Temuan ini didukung oleh Israyana et al., (2021) menyatakan bahwa lulusan D3 Keperawatan memiliki keterampilan yang baik dan siap terjun langsung ke dunia kerja. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2019) menyebutkan bahwa perawat vokasi adalah Perawat yang melaksanakan Praktik Keperawatan yang mempunyai kemampuan teknis Keperawatan dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan.

Masa kerja perawat didominasi dengan pengalaman kerja >10 tahun yaitu sebanyak 56 perawat (51,9%). Menurut Fauzi et al., (2023) masa kerja membantu individu dalam mengembangkan sikap untuk berprestasi, memimpin, dan merancang aktivitas kelompok kerja. Semakin lamanya masa kerja perawat, semakin terampil perawat dalam melaksanakan pekerjaannya (Pujiarti & Idealistiana, 2023).

Mayoritas perawat memiliki 2 anak yaitu sebanyak 51 perawat (47,2%). Temuan ini selaras dengan penelitian Nasus et al., (2023) yang diperoleh data mayoritas perawat memiliki 2 anak. Anak adalah prioritas bagi perawat perempuan, sehingga sering kali kegiatan pribadi perawat mempengaruhi kualitas kinerjanya (Hastuti & Wahyu, 2021).

Perawat perempuan sebagian besar mengalami *time-based conflict* rendah sebanyak 60 perawat (55,6%). Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Cristy & Jatmika (2019) yaitu *time-based conflict* menjadi dimensi *work-family conflict* kedua yang paling sering dialami perawat perempuan. Penyebab utama yang dirasakan oleh perawat yaitu kesulitan untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan keluarga. Sistem kerja *shift* dan jam kerja yang panjang juga membuat perawat perempuan kesulitan memenuhi perannya sebagai ibu rumah tangga (Alfadhea et al., 2023).

Mayoritas perawat perempuan mengalami *strain-based conflict* tinggi yaitu sebesar 54,6% (60 perawat). Selaras dengan riset yang dilakukan oleh Cristy & Jatmika (2019) yaitu *strain-based conflict* menjadi dimensi *work-family conflict* pertama yang paling sering dialami perawat perempuan. Penyebab dari tingginya *strain-based conflict* adalah tuntutan rumah sakit dan tanggung jawab yang berat dalam mengurus rumah tangga membuat perawat perempuan merasa lelah dan sulit dalam memenuhi kedua perannya (Alfadhea et al., 2023).

Perawat perempuan mayoritas mengalami *behavior-based conflict* rendah yaitu sebanyak 63 perawat (58,5%). Temuan tersebut sejalan dengan riset Kurnia & Sayekti (2022) yang membuktikan bahwa *behavior-based conflict* menjadi dimensi *work-family conflict* yang paling sedikit dialami perawat perempuan. Alfadhea et al., (2023) menemukan bahwa penyebab terjadinya *behavior-based conflict* adalah perilaku yang kurang sesuai pada kedua peran. Ketika di rumah sakit, perawat dituntut bersikap disiplin dan bertindak sesuai SOP, sedangkan di rumah, keluarga mengharapkan perempuan yang hangat dan tidak baku mengikuti peraturan yang tertulis.

Mayoritas perawat perempuan mengalami *work-family conflict* rendah yaitu sebanyak 58 perawat (53,7%). Ditemukan persamaan penelitian oleh Sulisetyawati et al., (2023) yang menyatakan mayoritas perawat mengalami *work-family conflict* rendah. Menurut Jannah et al., (2024) individu dengan manajemen waktu yang baik akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif. Selain itu, *work-family conflict* yang dirasakan perempuan dapat diminimalisir dengan adanya dukungan orang terdekat yaitu pasangan.

Pada variabel kinerja didapatkan mayoritas perawat memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 68 perawat (63%). Sejalan dengan Hasibuan & Sinural (2020) menemukan sebagian besar perawat bekerja dengan baik. Temuan tersebut disebabkan karena perawat sudah melaksanakan seluruh pekerjaannya sesuai dengan SOP yang berlaku.

Tabel 2. Analisis Hubungan antara Dimensi *Work-Family Conflict* dan *Work-Family Conflict* dengan Kinerja Perawat Perempuan di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Rebo (n=108)

Variabel	Kinerja Perawat				Total	P-Value	OR
	Baik	Kurang Baik	F	%			
<i>Time-Based Conflict</i>							
Rendah	46	42,6	14	13	60	100	0,002
Tinggi	22	20,4	26	24,1	48	100	(1,702 – 8,859)
<i>Strain-Based Conflict</i>							
Rendah	38	35,2	11	10,2	49	45,4	0,008
Tinggi	30	27,8	29	26,9	59	54,6	(1,437 – 7,759)
<i>Behavior-Based Conflict</i>							
Rendah	46	42,6	17	15,7	63	58,3	0,018
Tinggi	22	20,4	23	21,3	45	41,7	(1,262 – 6,339)
<i>Work-Family Conflict</i>							
Rendah	45	41,7	13	12	58	53,7	0,001
Tinggi	23	21,3	27	25	50	46,3	(1,771 – 9,326)

Tabel 2 menunjukkan adanya hubungan *time-based conflict* terhadap kinerja perawat perempuan dibuktikan dengan *p-value* = 0,002 (CI 95%). Hasil *odd ratio* (OR > 1) menunjukkan bahwa perawat yang mengalami *time-based conflict* rendah memiliki probabilitas 3,883 kali lebih besar untuk melakukan kinerja yang baik daripada perawat yang mengalami *time-based conflict* tinggi. Farida et al., (2024) menemukan bahwa para karyawan yang bekerja selama 8 jam menyebabkan salah satu peran menyita banyak waktu dan mengakibatkan harapan peran lainnya tidak terpenuhi yang akan mempengaruhi kinerja pekerja, khususnya karyawan perempuan. Sejalan dengan Hussain (2020) yang menemukan adanya hubungan antara *time-based conflict* terhadap kinerja perawat. Riset ini disebabkan oleh jam kerja panjang dan adanya lembur yang menjadikan perawat perempuan tidak mampu memenuhi tuntutan keluarga secara optimal. Selain itu, kurang fleksibilitas jam kerja dan juga perputaran shift yang setiap harinya berbeda mengakibatkan kegiatan-kegiatan yang seharusnya dapat dilakukan oleh para perawat di luar jam bekerja menjadi terhambat. Perbedaan riset yang ditemukan oleh Syahputra et al., (2018) bahwa tidak ditemukannya pengaruh antara *time-based conflict* dengan kinerja perawat. Temuan ini disebabkan oleh ketidakberagaman dan kejelasan tugas perawat, sehingga para perawat percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, aktivitas rumah tangga masing-masing juga mempengaruhi semangat kerja perawat dan berdampak pada kualitas kinerja (Syahputra et al., 2018).

Pada variabel *strain-based conflict* ditemukannya hubungan dengan kinerja perawat perempuan berdasarkan *p-value* = 0,008 (CI 95%). Hasil *odd ratio* (OR > 1) menunjukkan bahwa perawat yang mengalami *strain-based conflict* rendah memiliki probabilitas 3,339 kali lebih besar untuk melakukan kinerja yang baik dibandingkan perawat yang mengalami *strain-based conflict* tinggi. Hasil yang sama ditemukan oleh Hussain (2020) yang menyatakan bahwa *strain-based conflict* memiliki hubungan

terhadap kinerja perawat. Temuan ini disebabkan oleh kurangnya dukungan keluarga dan banyaknya perselisihan di rumah tangga yang dapat mengganggu kinerja perawat (Hussain, 2020). Perselisihan keluarga dan pekerjaan dapat berdampak pada lingkungan kerja. Jika ketegangan di tempat kerja rendah, maka konflik peran keluarga tidak akan terjadi (Greenhaus & Beutell, 1985). Perbedaan temuan yang ditemukan oleh Adirinekso & Zeppelin (2022) yaitu *strain-based conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Adirinekso & Zeppelin (2022) walaupun karyawan merasakan ketegangan dan stres kerja, mereka tidak melupakan tanggung jawabnya sebagai orang tua.

Pada variabel *behavior-based conflict* diperoleh hubungan terhadap kinerja perawat perempuan dibuktikan dengan $p\text{-value} = 0,018$ (CI 95%). Hasil *odd ratio* ($OR > 1$) menunjukkan bahwa perawat yang mengalami *behavior-based conflict* rendah memiliki probabilitas 2,829 kali lebih besar untuk melakukan kinerja yang baik daripada perawat yang mengalami *behavior-based conflict* tinggi. Persamaan hasil studi oleh Hussain (2020) yang menemukan adanya hubungan antara *behavior-based conflict* dengan kinerja perawat. Temuan ini didukung oleh Islakhiyah et al., (2023) yang menyatakan bahwa adanya konflik keluarga mempengaruhi kinerja perawat perempuan. Konflik tersebut membuat perawat menjadi sulit berkonsentrasi, marah, cemas, khawatir, dan timbul keinginan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat yang mengakibatkan pola perilaku tidak sesuai pada masing-masing peran (keluarga dan pekerjaan).

Pada variabel *work-family conflict* ditemukan adanya hubungan terhadap kinerja perawat perempuan dibuktikan dari $p\text{-value} = 0,001$ (CI 95%). Hasil *odd ratio* ($OR > 1$) menunjukkan bahwa perawat yang mengalami *work-family conflict* rendah memiliki probabilitas 4,064 kali lebih besar untuk melakukan kinerja yang baik dibandingkan perawat yang mengalami *work-family conflict* tinggi. Hasil sejalan dengan Arlia et al., (2023) yang menyebutkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat perempuan. Perawat perempuan yang telah menikah dan mempunyai anak tidak jarang dihadapkan dengan tantangan yang kompleks dalam menjalankan perannya. Hal tersebut disebabkan oleh beratnya peran di rumah tangga sebagai seorang istri dan ibu serta sebagai perawat (Farida et al., 2024). Menurut Mariati & Rambing (2019) *work-family conflict* menyebabkan perawat kesulitan dalam membagi waktu dan tenaganya sehingga menjadikan performa kerja perawat menurun. Perbedaan hasil studi yang ditemukan oleh Er (2022) bahwa *work-family conflict* tidak mempengaruhi kualitas kinerja seorang perawat. Temuan ini didukung oleh kesadaran perawat akan tanggung jawab yang dimilikinya, sehingga perawat mampu membedakan antara kehidupan keluarga dan tugasnya sebagai perawat (Er, 2022).

SIMPULAN

Penelitian yang melibatkan 108 perawat perempuan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo menunjukkan adanya hubungan antara *work-family conflict* dengan kinerja perawat. *Work-family conflict* yang tinggi berpeluang lebih besar menyebabkan kinerja yang kurang baik. Sementara, *work-family conflict* yang rendah berpeluang lebih besar menyebabkan kinerja yang baik. *Time-based conflict* menjadi dimensi *work-family conflict* yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat perempuan. Dimensi ini mengindikasi bahwa perawat kesulitan dalam memanajemen waktu untuk kedua perannya. Beban kerja yang tinggi dan sistem kerja *shift* membuat perawat perempuan kesulitan dalam membagi waktu untuk memenuhi tugasnya sebagai ibu rumah tangga.

SARAN

Work-family conflict yang dialami perawat diharapkan dapat menjadi perhatian rumah sakit. Dukungan rumah sakit seperti program ramah keluarga (*family friendly police*) dapat diadakan sebagai upaya menyeimbangkan peran keluarga dan pekerjaan. Selain itu, perawat perempuan juga

diharapkan dapat mengelola waktu, tenaga, serta perhatiannya dalam melaksanakan peran keluarga dan peran pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, F. L. P., Wariki, W. M. V., & Nelwan, J. (2023). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Tenaga Kesehatan Wanita di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4, 2103-2111.
- Adirinekso, G. P., & Zeppelin, Z. (2022). Work-Family Conflict Affect Employee Performance During The Covid-19 In Jakarta. *Business and Entrepreneurial Review*, 22(2), 155-168. <https://doi.org/10.25105/ber.v22i2.13857>
- Alfadhea, S. A., Ratnaningtyas, A., & Prastyani, D. (2023). Peran Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di Provinsi Banten. Seminar Nasional "Optimalisasi Potensi Generasi: Membangun Pribadi Yang Tanggung Dalam Berbagai Bidang," 3.
- Arlia, Tandiallo, D., Jannah, M., & Puspitasari, M. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Jurnal Mitra Sehat*, 13, 1-23.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2023. *Badan Pusat Statistik, June 2023*, 299.
- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (2021). *Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi DKI Jakarta 2019-2021*.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cristy, R., & Jatmika, D. (2019). Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawati Yang Telah Menikah Di Pt. K. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 1(2), 1-13. <https://doi.org/10.36269/psyche.v1i2.94>
- Dwi Sulisetyawati, S., Giatmi, G., & Murharyati, A. (2023). Hubungan Work-Family Conflict Dengan Kinerja Perawat Wanita Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 14(2), 58-69. <https://doi.org/10.34035/jk.v14i2.1046>
- Er, F. (2022). The Effect of Nurses' Work -Family Conflicts on Their Work Performance. *Anatolian Journal of Health Research*, 3(3), 114-118.
- Evodius Nasus, Ekawati Saputri, & Grace Tedy Tulak. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(7), 657-663. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i7.3746>
- Farida, N., Damanhuri, D., & Bahrudin, F. A. (2024). The Relationship Between Work Family Conflict and Performance of Female in The Workplace. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, 15(1), 323. <https://doi.org/10.26418/j-psih.v15i1.78195>
- Fauzi, R., Kusyairi, A., & Hamim, N. (2023). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di RSUD Asebagus Kabupaten Situbondo Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Kesehatan Mandira Cendikia*, 2(10), 296-309. <https://journal-mandiracendikia.com/jikmc>
- Fu, C. M., Ou, J., Chen, X. M., & Wang, M. Y. (2021). Potential effects of the nursing work environment on the work-family conflict in operating room nurses. *World Journal of Clinical Cases*, 9(26), 7738-7749. <https://doi.org/10.12998/wjcc.v9.i26.7738>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hardiyanti, A., Susantib, I. H., & Wirakhmi, I. N. (2023). Hubungan Work-Family Conflict dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD Ajibarang. *Health Journal "Love That Renews,"* 11(1), 81-94.
- Hasibuan, E. K., & Sinural, L. R. E. (2020). Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat di Rumah

- Sakit Umum Advent Medan. *Jurnal Kesehatan*, 11(HKN), 308-314.
- Hastuti, E. S., & Wahyu, A. E. (2021). Peranan Work-Life Balance Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Memiliki Anak. *In Search (Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism)*, 20(2), 269-277.
- Hussain, G. (2020). Work-Family Role Conflicts and Its Relationship with Job Performance of Female Nurses Working in Public Hospitals of Lahore. *Pakistan Social Sciences Review*, 4(III), 698-710. [https://doi.org/10.35484/pssr.2020\(4-iii\)49](https://doi.org/10.35484/pssr.2020(4-iii)49)
- Islakhiyah, H., Pudyaningsih, A. R., & Fibriyani, V. (2023). Konflik Peran Ganda Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Batik Tulis Sekarwangi Sejati di Tembokrejo Kota Pasuruan. *Jurnal Revenue*, 1(1), 18-29.
- Israyana, Hadi, M., & Sualeman, S. (2021). Faktor yang Berperan terhadap Kemampuan Perawat dalam Melaksanakan Interprofessional Collaboration Practice dalam Meningkatkan Kinerja Perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 12(April), 134-139.
- Jannah, M., Afdal, A., & Hariko, R. (2024). *Problematika Peran Ganda Wanita Karir : Strategi Bimbingan dan Konseling dengan Konseling Feminist dalam Mengatasi Tantangan*. 6(2), 68-79.
- Kurnia, I. D., & Sayekti, A. (2022). Analisis Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kinerja Dan Komitmen Organisasi (Studi pada Perawat Perempuan di RSUD Soedirman Kebumen). *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 10(3), 280-290.
- Kurniawan K, R. N., & Khatimah, K. (2020). Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar. *Jurnal Promotif Preventif*, 3(1), 36-46. <https://doi.org/10.47650/jpp.v3i1.147>
- Luthfiyah, F. 'Izza, & Widajati, N. (2019). Analisis Peningkatan Tekanan Darah pada Pekerja yang Terpapar Kebisingan. *Journal of Health Science and Prevention*, 3(1), 1-9. <https://doi.org/10.29080/jhsp.v3i1.140>
- Mariati, L. H., & Rambing, E. (2019). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Puskesmas Dampek Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2019. *Jurnal Wawasan Kesehatan*, 4(1), 41-50. <https://stikessantupaulus.e-journal.id/JWK/article/view/59>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan (Permenkes RI Nomor 26 Tahun 2019)*. http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_Non_26_Th_219_ttg_Peraturan_Pelaksanaan_UU_Nomor_38_Tahun_2014_tentang_Keperawatan.pdf
- Pujianti, P., & Idealistiana, L. (2023). Pengaruh Lama Kerja dan Beban Kerja Perawat terhadap Burnout. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 9(2).
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks. Jakarta: Gramedia.
- Sinaga, M. (2018). *Riset Kesehatan Panduan Praktis Menyusun Tugas Akhir bagi Mahasiswa Kesehatan*. Deepublish.
- Syahputra, H., Jumahir, & Arifin, K. (2018). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru. *Procuratio*, 6(4), 472-484.
- Timpe, A. D. (2000). *Kinerja* (1st ed.). PT Elex Media Komputindo.