

Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja Perawat di RSUD Cilacap

Shindy Ayuning Prahesti¹, Indri Heri Susanti², Fauziah Hanum³

¹Program Studi Keperawatan Sarjana Fakultas Kesehatan Universitas Harapan Bangsa

²Program Studi Keperawatan Sarjana Fakultas Kesehatan Universitas Harapan Bangsa

³Program Studi Kebidanan Program Diploma Tiga Fakultas Kesehatan Universitas Harapan Bangsa

E-Mail Korespondensi:shindyayupra27@gmail.com

ABSTRAK

Keperawatan merupakan salah satu profesi yang memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan. Seorang perawat memiliki kewajiban untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam melakukan tugas ini, salah satunya menyebabkan stres dan penyebab paling umum adalah sakit kepala (49%) (Ika Puspitasari & Suprayitno, 2021). Hal ini disebut dengan konflik peran ganda atau *work family conflict*. Jumlah prevalensi *work family conflict* presentase perawat wanita 83,33% dan perawat pria 16,67% (Rosyad, 2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja perawat di RSUD Cilacap. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Cara pengambilan sampel berupa *purposive sampling*. Sampel sebanyak 58 perawat di RSUD Cilacap. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner *American Institute of stress* dan kuesioner baku *work family conflict* yang diadaptasi dari *frone et al*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 53 responden (91,4%) mengalami *work family conflict*, 30 responden (51,7%) mengalami stres kerja, dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat di RSUD Cilacap dengan $p\text{-value} = 0.000$ dimana $p < \text{nilai } \alpha (0.05)$, dengan $r = 0.579$. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan *work family conflict* yang dihadapi perawat wanita dapat dengan menyelenggarakan *family gathering* dan pemberian *reward* bagi karyawan berprestasi agar stress kerjanya berkurang.

Kata Kunci: Perawat, Stress Kerja, Work Family Conflict

ABSTRACT

The Relationship Between Work Family Conflict and Nurse Work Stress at Cilacap Hospital

Nursing is a profession that plays an important role in providing health services. A nurse must fulfill his duties and responsibilities. In carrying out this task, one of them causes stress and the most common cause is headaches (49%) (Ika Puspitasari & Suprayitno, 2021). This is called dual role conflict or work-family conflict. The prevalence of work-family conflict is 83.33% for female nurses and 16.67% for male nurses (Rosyad, 2017). This research aims to determine the relationship between work-family conflict and the work stress of nurses at Cilacap Regional Hospital. This research uses quantitative methods and uses a cross-sectional

approach. The sampling method is purposive sampling. The sample was 58 nurses at Cilacap Regional Hospital. Data collection methods used the American Institute of Stress questionnaire and the standard work-family conflict questionnaire adapted from Frone et al. The research results showed that 53 respondents (91.4%) experienced work-family conflict, and 30 respondents (51.7%) experienced work stress, thus there is a significant relationship between work-family conflict and work stress in nurses at Cilacap Regional Hospital with p -value = 0.000 where $p < \alpha$ (0.05), with $r = 0.579$. Based on the research results, it is hoped that work-family conflicts faced by female nurses can be achieved by holding family gatherings and providing rewards for high-achieving employees so that work stress is reduced.

Keywords : Nurse, Work Stress, Work Family Conflict

PENDAHULUAN

Keperawatan sangat penting untuk menyampaikan layanan kesehatan dan berfungsi sebagai standar untuk mengevaluasi kualitas layanan rumah sakit. Menjalankan peran dan kewajibannya perawat juga harus memiliki , keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan Putra & Muttaqin, (2020). Peran utama perawat yang telah membangun kredibilitas mereka sebagai anggota komunitas medis adalah memperhatikan kebutuhan pasien dan memberikan perawatan yang bertanggung jawab kepada pasien sepenuhnya (Putra & Muttaqin, 2020).

Menurut penelitian *Health and Safety Executive (HSE)* pada Gani et al., (2022), terdapat 595.000 kejadian stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2018, dengan frekuensi 1.800 kasus per 100.000 karyawan. Stres dan depresi menyumbang 44% dari seluruh masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Badan Pusat Statistik, 11,6 hingga 17,4% dari 150 juta penduduk dewasa di Indonesia menderita masalah mental atau emosional akibat stres kerja.

Menurut laporan *Investing in Women* Desember 2020, kesehatan mental yang buruk memengaruhi 38% wanita pekerja dan 36% pria pekerja. Dengan prevalensi perawat wanita sebesar 83,33% dan prevalensi perawat laki-laki sebesar 16,67%, kondisi ini disebabkan oleh konflik pekerjaan-keluarga Rosyad, (2017). Berdasarkan penelitian (Suhartono et al., 2021), sebanyak 31, 8% tenaga kesehatan di Malaysia mengalami stress kerja, dimana kalangan yang paling banyak merasakan stress kerja tersebut adalah tenaga kesehatan perawat.

Menurut Maramis dalam Ika Puspitasari & Suprayitno, (2021) terdapat beberapa sumber stress atau penyebab stres, seperti frustrasi. Frustrasi bisa muncul ketika upaya seseorang untuk mencapai suatu tujuan terhalang atau kesempatan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan terlewatkan,.Pengaruh stres kerja terhadap perawat antara lain dapat mengakibatkan melemahnya efisiensi pelayanan, seperti kurang konsentrasi, apatis, pengambilan keputusan kurang baik, kecelakaan kerja, kelelahan sehingga pemberian tugas keperawatan tidak maksimal yang bisa menyebabkan melemahnya produktivitas organisasi.

Efek stres yang paling umum yaitu sakit kepala (49%), diikuti gejala lain seperti penurunan fungsi otak, marah, koping yang tidak efektif, dan rusaknya hubungan dengan rekan kerja. Individu yang menderita stres memiliki 5 perilaku

mudah murung, cemas, tersinggung, semangat kerja yang rendah dan gelisah Ika Puspitasari & Suprayitno, (2021). Namun permasalahan di rumah yang berujung pada permasalahan di tempat kerja dan permasalahan di tempat kerja yang berujung pada permasalahan di rumah juga menjadi pemicu timbulnya stres kerja pada orang-orang tertentu. Konflik antara berbagai peran atau pekerjaan dan keluarga inilah yang terjadi (Utomo, 2020).

Menurut penelitian Ansori dalam Ika Puspitasari & Suprayitno, (2021), mayoritas responden berusia antara 46 hingga 50 tahun, menandai awal mula lansia dini. Alhasil, hal inilah yang menjadi salah satu alasan mengapa seiring bertambahnya usia, seseorang akan mengalami berbagai jenis stres. Pada fase ini dapat dikatakan pikiran responden bertambah, beban yang dipikulnya semakin berat, dan tanggung jawab yang dipikulnya bertambah. Sumber stres profesi keperawatan dalam hubungannya dengan pasien dan tenaga kesehatan lainnya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan (Junaidi, 2021).

Memiliki pasangan mungkin mempunyai berbagai dampak terhadap tingkat stres perawat di tempat kerja. Status perkawinan mungkin mempunyai pengaruh yang baik karena seseorang yang menikah mendapat dukungan dari keluarga dan pasangannya, namun juga dapat meningkatkan tingkat stres perawat di tempat kerja. hal ini terjadi karena mayoritas perawat adalah perempuan yang memiliki banyak peran diantaranya sebagai ibu, istri, pegawai dan mengurus rumah tangga (Hasanah et al, 2018).

Work family conflict banyak dialami oleh perempuan dikarenakan dia memiliki peran ganda terhadap pekerjaannya. Konflik peran ganda timbul Ketika seorang wanita bekerja mengalami konflik antara tugas dan tanggung jawabnya. Misalnya, perawat yang bekerja shift malam harus siap melepaskan waktu bersama keluarga. Seorang perempuan yang bekerja memiliki dua tanggung jawab penting: menjadi pekerja dan menjadi ibu rumah tangga. Ibu yang bekerja mungkin memiliki kinerja yang kurang baik karena tingginya intensitas tanggung jawab mereka karena mereka mungkin menghadapi peningkatan stres, rasa sakit fisik, energi yang buruk, dan kesedihan (Arlinda, 2019).

Perawat yang bekerja akan langsung terkena dampak dari beberapa konflik peran yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, karena berada pada setting yang tidak tepat dan mengalami tekanan psikologis (stress). Konflik peran dapat membuat pekerjaan menjadi lebih stres. Menjadi paramedis tidak diragukan lagi merupakan pekerjaan yang sangat menantang karena memerlukan fokus dan emosi yang intens. Keadaan terbaik juga harus dimanfaatkan untuk memberikan pelayanan kepada pasien (Arlinda, 2019).

Ada dua bentuk konflik peran ganda, yaitu konflik pekerjaan-keluarga (WFC) dan konflik keluarga-pekerjaan (FWC), menurut Netemeyer dkk dalam Yudhaningsih, (2021). Menurut Netemeyer dkk. Dalam Yudhaningsih, (2021), WFC merupakan salah satu jenis konflik peran yang terjadi ketika tuntutan, batasan waktu, dan tekanan kerja mengganggu tugas keluarga, sedangkan FWC merupakan jenis konflik peran yang terjadi ketika batasan waktu dan kewajiban keluarga berbenturan dengan komitmen kerja.

Konflik peran ganda merupakan jenis konflik peran yang menimpa perempuan dan menyulitkan untuk membedakan antara gangguan pekerjaan karena satu perempuan harus bekerja di luar, sementara yang lain mengurus seluruh keluarga. konflik pekerjaan dengan keluarga dan sebaliknya. Kehidupan keluarga

menderita karena pekerjaan menyita banyak waktu dan perhatian seseorang, sehingga hanya menyisakan sedikit atau bahkan tidak ada waktu sama sekali untuk aktivitas keluarga. Kekhawatiran keluarga menyita sebagian besar waktu dan perhatian sehingga membuat sulit fokus pada pekerjaan Saputra et al., (2020). Hal ini disebut dengan campur tangan keluarga. Berbagai konflik kerja, menurut Tjokro dan Asthenu (2017), dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, yang selanjutnya dapat menyebabkan pengurangan karyawan (berhenti), peningkatan ketidakhadiran, dan penurunan keterlibatan organisasi (Saputra et al., 2020).

Karena layanan rumah sakit tersedia sepanjang waktu, perawat harus fleksibel dalam mengatur shift. Kinerja seorang perawat akan dipengaruhi oleh kerja shift, khususnya shift malam. Pertemuan keluarga, waktu tidur, dan waktu makan pada shift malam semuanya harus diakomodasi oleh tenaga perawat. Gaya hidup dan kebiasaan tidur perawat memberikan bukti adanya transisi yang buruk. Pelayanan pasien dilaksanakan dengan cara yang kurang ideal untuk keselamatan pasien karena kecerobohan perawat akibat kelelahan, dan pasien serta keluarga pasien mendapatkan pelayanan di bawah standar (Nisa & Rifana, 2018).

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan dengan stres kerja perawat. Sehingga, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan stress kerja yang dialami perawat di RSUD Cilacap.

METODE

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan tingkat stres kerja yang dialami perawat di RSUD Cilacap. Populasi penelitian ini adalah perawat wanita menikah dari RSUD yang berjumlah 135 orang. *Purposive sampling* digunakan sebagai strategi sampel, dan 58 responden yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi dilibatkan dalam penelitian ini. Kriteria inklusinya yaitu perawat yang berusia 20-40 tahun dan 40-65 tahun, dan perawat yang sudah menikah. Kriteria eksklusinya yaitu perawat yang sedang cuti/ izin saat pengambilan data dan perawat yang sedang melakukan tugas belajar. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang penulis bagikan. Kuesioner stress kerja termasuk kuesioner baku untuk mengukur tingkat stress kerja yaitu *American Institute of Stress* yang telah diuji validitas oleh peneliti sebelumnya. Kuesioner *work family conflict* termasuk kuesioner baku untuk mengukur konflik pekerjaan- keluarga dan konflik keluarga- pekerjaan. Penelitian ini menggunakan analisis univariat yang berupa sebaran tingkat pendidikan, status perwakinan, frekuensi tanggapan, dan presentase usia responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan karakteristik Responden pada Bulan Mei di RSUD Cilacap 2023

Variabel	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
Usia		
1. 20-40 Tahun	38	65.5%

	Variabel	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
2.	41-65 Tahun	20	34.5%
Tingkat Pendidikan			
1.	Diploma	32	55.2%
2.	Sarjana	26	44.8%
Status Perkawinan			
1.	Menikah	100	100%
2.	Belum Menikah	0	0%

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar usia perawat 20-40 tahun sejumlah 38 responden (65.5%), Tingkat Pendidikan Diploma (55.2%) dan sudah menikah (100%). Mayoritas yang mengalami stres kerja berada pada usia dewasa awal (20 hingga 40 tahun), yaitu sebanyak 227 orang (95%), menurut penelitian Hasanah dkk (2019) . Jika dibandingkan dengan kelompok usia lainnya, usia 20 hingga 40 tahun merupakan masa yang bermanfaat untuk menunjukkan etos kerja. Agar dapat berfungsi pada tingkat tertingginya, perawat pada kelompok usia ini harus sehat secara fisik, bersemangat, dan inovatif.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Linggardini dalam Sulisetyawati dkk, (2023) yang menyatakan bahwa rentang usia 30 hingga 40 tahun termasuk usia kerja ideal, dimana seseorang pada rentang tersebut dapat melakukan pekerjaan dan tugas dengan tingkat produktivitas tertinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Konflik pekerjaan-keluarga juga dikaitkan dengan kinerja.

Jumlah responden 32 orang dan proporsi 55,2%, kategori Diploma mempunyai persentase tingkat pendidikan tertinggi. Karena perawat tidak memiliki ambisi untuk melanjutkan ke gelar sarjana, maka terdapat lebih banyak lulusan di kelompok diploma, menurut penelitian tersebut. Hasil wawancara terkait penelitian, dimana beberapa perawat mengatakan mereka lebih memilih pekerjaan daripada pendidikan lanjutan, memperkuat hal ini

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosyad, (2017) yang mengungkapkan bahwa sebanyak 90 responden (60,4%) telah memperoleh ijazah. Akibat fenomena tersebut, rumah sakit mempunyai pedoman bagi perawat baru yang mensyaratkan minimal ijazah sarjana. Untuk pekerjaan berkaliber tinggi, ijazah juga diperlukan. Hal ini sebanding dengan gagasan yang dikemukakan oleh Barnett & Baruch dalam Rosyad, (2017) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang perempuan, maka semakin tinggi pula harapannya terhadap kualitas pekerjaan yang akan ia lakukan. Lulusan terakhir ditinjau dari pendidikan sebanyak 55 responden (75,3%), atau diploma keperawatan, menurut penelitian (Rattu & Umboh, 2019) .

Seluruh responden (100%) termasuk dalam kelompok menikah. Kisaran stres perawat menikah lebih besar dibandingkan perawat lajang. Peneliti menyatakan hal ini terjadi karena perawat yang sudah menikah dituntut untuk memikul tanggung jawab lebih, seperti mengurus rumah, suami, dan anak di rumah, serta bersikap profesional dan bertanggung jawab atas pekerjaannya selama bekerja di rumah sakit. Karena mereka tidak mempunyai tanggung jawab sebanyak perawat yang sudah menikah, perawat lajang mengalami stres yang jauh lebih sedikit.

Penelitian ini mendukung temuan Harkina & Prita Sari, (2020) bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita menikah. Nilai korelasi temuan penelitian ini ($r = 0,719$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan wanita yang sudah menikah. Dalam Harkina & Prita Sari (2020) Wulandari & Retno menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada pekerja yang sudah menikah dan semakin beragam peran yang berkonflik maka lingkungan kerja akan semakin stres.

Analisis Univariat

Tabel 2 Distribusi Frekuensi *Work Family Conflict* pada Responden pada Bulan Mei 2023 di RSUD Cilacap

Work Family Conflict	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Cukup Rendah	2	3.4%
Sangat Rendah	3	5.2%
Sangat Rendah	53	91.4%
Total	58	100%

Berdasarkan tabel 2 terlihat 53 responden (91,4%) menyatakan konflik pekerjaan-keluarga mayoritas terjadi pada kelompok sangat rendah. Berdasarkan penelitian (Arlinda, 2019) , tanggapan responden terhadap konflik peran ganda mayoritas adalah setuju sebesar 53,6%, dan responden terbanyak kedua bersikap skeptis sebesar 20,2%. Penelitian ini sesuai dengan penelitian tersebut. Muflihah Darwis et al., (2022) menjelaskan bahwa jumlah responden pada bagian konflik maksimal sebanyak 63 responden yang mengalami beberapa konflik peran, mewakili 51,6% responden, dibandingkan dengan jumlah responden yang tidak mengalami konflik. mewakili 48,4% responden, memberikan lebih banyak bukti untuk penelitian ini. Oleh karena itu sulit untuk membedakan antara pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga dan pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga. Hal ini menyiratkan bahwa konflik peran ganda yang dihadapi adalah ketika salah satu bagian dari respons harus fokus pada keluarga secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan penelitian, responden sering mengalami konflik pekerjaan-keluarga karena mereka terlalu lelah untuk menghabiskan waktu bersama suami dan anak setelah pulang kerja, jam kerja yang menghalangi mereka untuk menghabiskan cukup waktu bersama anak, dan keluarga tidak menyukai pekerjaan. itu dibawa pulang. Namun konflik pekerjaan-keluarga jarang menjadi masalah bagi responden karena mereka memiliki kendali atas berapa banyak waktu yang mereka habiskan di rumah dan di tempat kerja.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Stres Kerja pada Responden pada Bulan Mei 2023 di RSUD Cilacap

Tingkat Stres	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Ringan	30	51.7%
Sedang	28	48.3%
Berat	0	0.0%
Total	58	100%

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas stres kerja terjadi pada kategori ringan yaitu sebanyak 30 responden dengan persentase (51.7%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suhartono dkk, (2021) yang menjelaskan bahwa stres kerja mempengaruhi perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kategori stres kerja ringan mempunyai persentase responden terbanyak (30 atau 75,0%), disusul kategori stres kerja sedang yaitu sebanyak 10 responden (25,0%). Sari, (2020) mengatakan data yang dikumpulkan dari 19 responden sebagian besar (52,6%) menempatkan stres kerja pada kelompok sedang, dan menilai sedang bagi 10 responden.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa responden sering mengalami stres kerja. Misalnya, responden merasa bahwa mereka dituntut untuk bekerja secara bertanggung jawab dengan kewenangan dan peran yang terbatas, bahwa mereka dapat melaksanakan tugas mereka secara lebih efektif dengan waktu yang lebih banyak, bahwa mereka jarang diakui atas kinerja mereka yang sangat baik, dan bahwa mereka tidak mampu mengungkapkan pendapat mereka. pikiran dan beban kerja. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja ringan dikarenakan responden tidak terlalu memikirkan hal-hal yang membuat stress responden. Responden hanya akan memikirkan hal itu dalam waktu beberapa menit atau jam saja

Analisis Bivariat

Menemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen (konflik peran ganda) dan variabel dependen (stres kerja) merupakan tujuan analisis bivariat..

Tabel 4 Hubungan antara *Work Family conflict* Dengan stress Kerja Perawat di RSUD Cilacap

Work Family Conflict	Stres Kerja				Total	r hitung	p-value	
	Stres Ringan		Stres Sedang					
	F	%	F	%				f
Cukup	0	0.0%	2	3.4%	2	3.4%	0.579	0.000
Rendah	0	0.0%	3	5.2%	3	5.2%		
Sangat Rendah	30	51.7%	23	39.7%	53	91.4%		

Berdasarkan tabel 4 Sebagian besar responden mengalami *work family conflict* pada kategori sangat rendah dengan stres kerja sedang, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja pada perawat di RSUD Cilacap dengan nilai $p = 0,000$ dimana nilai p value $\alpha (0,05)$, dan nilai koefisien korelasi = 0,579, menunjukkan kuatnya kekuatan hubungannya sedang dengan arah positif

Menurut hipotesis peneliti yang didukung oleh temuan penelitian, hal ini dimungkinkan karena responden kompeten, bertanggung jawab, dan mahir dalam menjadwalkan aktivitas kerja dan rumah dengan baik. Sesuai dengan hasil analisis data menggunakan uji Spearman Rank, terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit di Cilacap, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,579 menunjukkan adanya korelasi positif dengan kekuatan korelasi sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian Arlinda (2019) yang menegaskan bahwa premis penelitian tersebut adalah adanya hubungan konflik peran ganda dan stres kerja pada perempuan tenaga kesehatan di

puskesmas. Menurut penelitian yang dilakukan (Harkina & Prita Sari, 2020), terdapat hubungan antara variabel X (konflik peran ganda) dengan variabel Y (stres kerja) pada pegawai wanita menikah di Universitas Malahayati. Hasil analisis data di atas menunjukkan Rxy sebesar 0,719 dengan Sig 0,000 dimana p 0,000 berarti ada hubungan antara kedua variabel tersebut.

SIMPULAN

Temuan penelitian “Hubungan *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja Perawat di RSUD Cilacap” memungkinkan kita mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Hasil penelitian dari karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 20-40 tahun yaitu sebanyak 38 responden (65.5%), dengan tingkat pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 32 responden (55.2%), dan sudah menikah semua yaitu sebanyak 58 responden (100%). Tingkat *work family conflict* menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki *work family conflict* sangat rendah yaitu sebanyak 53 responden dengan persentase (91.4%). Tingkat stres kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres kerja ringan yaitu sebanyak 30 responden (51,7%). Terdapat hubungan yang bermakna antara *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat di RSUD Cilacap dengan nilai $p = 0.000$ dimana $p < \alpha$ (0.05), dengan $r = 0.579$. Hasil penelitian *work family conflict* yang dihadapi perawat wanita dapat dengan menyelenggarakan *family gathering* dan pemberian *reward* bagi karyawan berprestasi agar stress kerjanya berkurang.

SARAN

Penulis berharap peserta mampu menyeimbangkan tuntutan kedua posisi tersebut dalam hal waktu, tenaga, dan perhatian. Dengan lebih baik dalam mengatur waktu, memaksimalkan waktu kerja untuk bekerja dan waktu istirahat untuk bersantai bersama keluarga di rumah, antara lain, responden diperkirakan akan mampu mengelola konflik pekerjaan keluarga dan mencegahnya berkembang menjadi konflik pekerjaan keluarga yang tinggi. Selain itu, menikmati liburan bersama keluarga dan anak-anak dapat membantu perawat menangani stres terkait pekerjaan dengan lebih baik. sehingga mereka dapat memberikan perawatan terbaik kepada setiap pasien.

Rumah sakit harus memperhatikan pengelolaan *work family conflict* yang dihadapi perawat wanita dengan cara diadakannya *family gathering* dan pemberian *reward* bagi karyawan berprestasi agar *work family conflict* dan stress kerjanya berkurang.

Penelitian ini akan membantu dan menambah referensi dalam mengembangkan penelitian tentang *work family conflict* dan stress kerja bagi perawat wanita.

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *work family conflict* pada perawat wanita, seperti (dalam diri individu, peran keluarga, peran pekerjaan).

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Sulisetyawati, S., & Murharyati, A. (n.d.). Hubungan Work- Family Conflict dengan Kinerja Perawat Wanita dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. In *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada* (Vol. 14, Issue 2).
- Gani, S., Aslamawati Prodi Psikologi, Y., Psikologi, F., & Islam Bandung, U. (n.d.). *Perbedaan Antisipasi Work-Family Conflict pada Mahasiswa Laki-Laki dan Perempuan*. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i3.3136>
- Harkina, P., & Prita Sari, M. (2020). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita yang Sudah Menikah di Universitas Malahayati Bandar Lampung. In *Jurnal Medika Malahayati* (Vol. 4, Issue 4).
- Hasanah, L., Rahayuwati, L., Yudianto, K., & Dasar, D. K. (n.d.-a). *Sumber Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit*.
- Ika Puspitasari, D., & Suprayitno, E. (2021). Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat pada Masa Pandemi Covid-19. In *Wiraraja Medika : Jurnal Kesehatan* (Vol. 11, Issue 1). <https://www.ejournalwiraraja.com/index.php/FIK>
- Ike Prafitasari. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di RSI NASHRUL UMMAH LAMONGAN*.
- Junaidi. (2021). *Gambaran Pengetahuan dan Sikap Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit*.
- Muflihah Darwis, A., Hanifa Asman, F., Rifkah Kifayah Rosadi, A., Nur Asizah Dwiana Arni, S., Jend Ahmad Yani Km, J., Harapan Kota Parepare, L., Selatan, S., & Ilmiah, J. (2022). *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Keharmonisan Keluarga pada Pegawai Perempuan di Rumah Sakit The Relationship of Dual Role Conflict with Family Harmony in Female Employees in Hospitals*.
- Ngenda Arlinda, N. (n.d.). *IDEA: Jurnal Humaniora Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di BLUD RS KONAWA SELATAN*.
- Nisa, O. :, & Rifana, Y. (n.d.). *The Effect Of Night Shift and Work Family Conflict On Nurse Performance Of (A Case Study in Wonosari Regional Hospital)*.
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(2), 82. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3901>
- Rattu, A., & Umboh, J. (2019). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat inap Rumah Sakit Bethesda GMIM Tomohon. In *Jurnal KESMAS*(Vol. 8, Issue 3).
- Rosyad. (2017). *Hubungan Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita DI RSUD Tugurejo Semarang*.
- Saputra, M. G., Vica, N., Kusdiana, A., & Al Maburi, M. F. (2020). Hubungan Peran Ganda Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Pelayanan Rumah Sakit. *Journal Of Health Care*, 1(2), 1–10. <http://jurnal.umla.ac.id/index.php/JOHC/article/view/206>
- Suhartono, F., Wetik, S., & Pondaag, F. (2021). Hubungan Stres Kerja Dengan Burnout Syndrome Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Perawat. *Jurnal Ilmu*

Keperawatan Jiwa, 4(4), 693–702.
<https://journal.ppnijateng.org/index.php/jikj>

Utomo. (2020). *Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru*.

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>