

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **a. Profil Rumah Sakit Sandi Karsa Makassar**

Penelitian ini dilakukan di wilayah RS Sandi Karsa Makassar. Terletak di Jalan Abdullah Daeng Sirua No. 16A, Kelurahan Masale, Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Didirikan pada tahun 2019 oleh Yayasan RS Sandi Karsa Makassar, Rumah Sakit Sandi Karsa ini berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang holistik dan berkualitas tinggi.

##### **b. Visi, Misi**

###### **1. Visi**

Visi RS Sandi Karsa Adalah Menjadi Rumah Sakit Swasta yang terkemuka di sulawsi selatan yang menyediakan pelayanan kanker terpadu serta menjadi pusat diagnostik kedokteran nuklir dan pencitraan molekuler di indonesia Timur.

###### **2. Misi**

Rumah sakit ini meliputi pemberian pelayanan kesehatan secara holistik, peningkatan mutu pelayanan dengan fokus pada kepuasan pasien, penyediaan sarana dan prasarana berkualitas, serta pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan.

## **2. Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di RS Sandi Karsa Makassar. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Analisis Hubungan konflik peran ganda dengan stress kerja pada tenaga kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar.

Data yang di peroleh dari hasil penelitian ini diolah menggunakan komputer melalui program *Microsoft Excel* dan SPSS kemudian di analisis menggunakan Uji Chi-Square untuk menguji ada atau tidaknya faktor yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan. Data tersebut disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan tabel korelasi.

### **a. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden adalah kriteria yang akan diberikan kepada subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian tersebut dapat tertuju dengan tepat dan sesuai harapan. Adapun beberapa karakteristik responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Usia**

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan usia pada tenaga kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**  
**pada Tenaga Kesehatan RS Sandi Karsa Makassar**  
**Tahun 2025**

| <b>Usia</b>  | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|--------------|-----------|------------|
| 20-29 Tahun  | 47        | 78.3       |
| 36-45 Tahun  | 13        | 21.7       |
| <b>Total</b> | <b>60</b> | <b>100</b> |

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 60 tenaga kesehatan diperoleh hasil dengan kategori usia yang paling banyak yaitu berumur 20-29 tahun sebanyak 47 tenaga kesehatan (78,3%) sedangkan yang berumur 36-45 tahun sebanyak 13 tenaga kesehatan (21,7%).

## **2. Jenis Kelamin**

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan jenis kelamin pada tenaga kesehatan RS Sandi Karsa Makassar adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada**  
**Tenaga Kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar**  
**Tahun 2025**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|----------------------|-----------|------------|
| Perempuan            | 45        | 75         |
| Laki-laki            | 15        | 35         |
| <b>Total</b>         | <b>60</b> | <b>100</b> |

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 60 Tenaga kesehatan diperoleh hasil dengan kategori yang paling banyak yaitu Perempuan 45 tenaga kesehatan (75,0%) sedangkan kategori Laki-laki 15 tenaga Kesehatan (25,0%).

### 3. Status Menikah

Hasil Penelitian distribusi responden berdasarkan status menikah pada tenaga kesehatan RS Sandi Karsa Makassar adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Status Menikah pada**  
**Tenaga Kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar**  
**Tahun 2025**

| <b>Status Menikah</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|-----------------------|-----------|------------|
| Sudah Menikah         | 28        | 46,7       |
| Belum Menikah         | 32        | 53,3       |
| <b>Total</b>          | <b>60</b> | <b>100</b> |

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 60 Tenaga kesehatan diperoleh hasil dengan kategori yang paling banyak yaitu sudah menikah 28 tenaga kesehatan (46,7%) sedangkan kategori belum menikah 32 tenaga Kesehatan (53,3%).

### 4. Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan Pendidikan terakhir pada tenaga kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**  
**pada Tenaga Kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar**  
**Tahun 2025**

| <b>Pendidikan terakhir</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|----------------------------|-----------|------------|
| Sarjana                    | 59        | 98,3       |
| Diploma                    | 1         | 1,7        |
| <b>Total</b>               | <b>60</b> | <b>100</b> |

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 60 Tenaga kesehatan diperoleh hasil dengan kategori yang paling banyak yaitu Sarjana 59 tenaga kesehatan (98,3%) sedangkan kategori Diploma 1 tenaga Kesehatan (1,7%).

## **2. Analisis Univariat**

### **a. Stress Kerja**

Hasil distribusi responden berdasarkan stress kerja pada tenaga kesehatan RS Sandi Karsa Makassar adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja pada**  
**Tenaga Kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar**  
**Tahun 2025**

| <b>Stres Kerja</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|--------------------|-----------|------------|
| Stres              | 38        | 63,3       |
| Tidak Stres        | 22        | 36,3       |
| <b>Total</b>       | <b>60</b> | <b>100</b> |

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 60 Tenaga kesehatan diperoleh hasil dengan kategori yang paling banyak yaitu Stres pada 38 tenaga kesehatan (63,3%) sedangkan kategori tidak stress pada 22 tenaga Kesehatan (36,3%).

**b. Konflik berbasis waktu (*Time Based Conflict*)**

Hasil distribusi responden berdasarkan Konflik berbasis waktu (*Time Based Conflict*) pada tenaga Kesehatan RS Sandi Karsa Makassar adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Konflik berbasis waktu**  
**(*time based conflict*) pada Tenaga Kesehatan di RS**  
**Sandi Karsa Makassar**  
**Tahun 2025**

| <b>Konflik berbasis waktu<br/>(<i>Time-based conflict</i>)</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|----------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| Konflik Rendah                                                 | 34        | 56,7       |
| Konflik Tinggi                                                 | 26        | 43,3       |
| <b>Total</b>                                                   | <b>60</b> | <b>100</b> |

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 60 Tenaga kesehatan diperoleh hasil dengan kategori yang paling banyak yaitu Konflik rendah 34 tenaga kesehatan (56,7%) sedangkan kategori konflik tinggi 26 tenaga Kesehatan (43,3%).

**c. Konflik berbasis ketegangan (*Strain Based Conflict*)**

Hasil distribusi responden berdasarkan Konflik berbasis ketegangan (*Strain Based Conflict*) pada tenaga Kesehatan RS Sandi Karsa Makassar adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.7**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Konflik berbasis ketegangan (*Strain Based Conflict*) pada Tenaga Kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar Tahun 2025**

| <b>Konflik berbasis waktu (<i>Strain Based Conflict</i>)</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|--------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| Konflik Rendah                                               | 30        | 50,0       |
| Konflik Tinggi                                               | 30        | 50,0       |
| <b>Total</b>                                                 | <b>60</b> | <b>100</b> |

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 60 Tenaga kesehatan diperoleh hasil dengan kategori yang paling banyak yaitu Konflik rendah 30 tenaga kesehatan (50,0%) sedangkan kategori konflik tinggi 30 tenaga Kesehatan (50,0%).

**d. Behavior Based Conflict (Konflik berbasis perilaku)**

Hasil distribusi responden berdasarkan *Behavior Based Conflict* (Konflik berbasis perilaku) pada tenaga Kesehatan RS Sandi Karsa Makassar adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.8**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Konflik berbasis perilaku (*Behavior based conflict*) pada Tenaga Kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar Tahun 2025**

| <b>Konflik berbasis perilaku<br/>(<i>Behavior based conflict</i>)</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| Konflik Rendah                                                        | 33        | 55,0       |
| Konflik Tinggi                                                        | 27        | 45,0       |
| <b>Total</b>                                                          | <b>60</b> | <b>100</b> |

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 60 Tenaga kesehatan diperoleh hasil dengan kategori yang paling banyak yaitu Konflik rendah 33 tenaga kesehatan (55,0%) sedangkan kategori konflik tinggi 27 tenaga Kesehatan (45,0%).

### **3. Analisis Bivariat**

Analisis Bivariat di pergunakan untuk mencari korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square* dengan Tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$



a. Hubungan Konflik peran ganda Konflik berbasis waktu (*Time Based Conflict*) dengan stres kerja Pada Tenaga Kesehatan

**Tabel 5.9**  
**Hubungan konflik Konflik berbasis waktu (*Time Based Conflict*)**  
**dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di RS Sandi**  
**Karsa Makassar**  
**Tahun 2025**

| Konflik berbasis waktu<br>( <i>Time Based Conflict</i> ) | Stres Kerja |      |             |      | Total |       | p-value |
|----------------------------------------------------------|-------------|------|-------------|------|-------|-------|---------|
|                                                          | Stres       |      | Tidak Stres |      |       |       |         |
|                                                          | n           | %    | n           | %    | n     | %     |         |
| Konflik rendah                                           | 18          | 52,9 | 16          | 47,1 | 34    | 100,0 | 0,056   |
| Konflik tinggi                                           | 20          | 76,9 | 6           | 23,1 | 26    | 100,0 |         |
| Total                                                    | 22          | 36,7 | 38          | 63,3 | 60    | 100,0 |         |

**Sumber : Data Primer, 2025**

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dengan 60 total responden menunjukkan responden yang mengalami konflik peran ganda rendah pada kategori tidak stress sebanyak 16 responden (47,1%), dan pada kategori stress sebanyak 18 responden (52,9%) , sedangkan responden yang mengalami konflik peran ganda tinggi pada kategori tidak stres sebanyak 6 responden (23,1%), dan pada kategori stress sebanyak 20 responden (76,9%),

Hasil analisis data menggunakan uji chi square diperoleh nilai  $P = 0,056$  ( $p > 0,05$ ), ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan konflik peran ganda dengan stress kerja pada tenaga kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar.

**b. Hubungan Konflik Peran Ganda Konflik berbasis ketegangan (*Strain Based Conflict*) dengan stress kerja pada tenaga kesehatan.**

**Tabel 5.10**  
**Hubungan konflik berbasis Konflik berbasis ketegangan (*Strain Based Conflict*) dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar.**  
**Tahun 2025**

| Konflik berbasis ketegangan ( <i>Strain Based Conflict</i> ) | Stres Kerja |      |             |      | Total |       | p value |
|--------------------------------------------------------------|-------------|------|-------------|------|-------|-------|---------|
|                                                              | Stres       |      | Tidak Stres |      |       |       |         |
|                                                              | n           | %    | N           | %    | n     | %     |         |
| Konflik rendah                                               | 15          | 50,0 | 15          | 50,0 | 30    | 100,0 | 0,032   |
| Konflik tinggi                                               | 23          | 76,7 | 7           | 23,3 | 30    | 100,0 |         |
| Total                                                        | 22          | 36,7 | 38          | 63,3 | 60    | 100,0 |         |

**Sumber : Data Primer, 2025**

Berdasarkan tabel 5.10 di atas dengan 60 total responden menunjukkan bahwa responden yang mengalami konflik peran ganda rendah pada kategori tidak stress sebanyak 15 responden (50,0%), dan pada kategori stress sebanyak 15 responden (50,0%), sedangkan konflik peran ganda tinggi pada kategori tidak stres sebanyak 7 responden (23,3%), dan pada kategori stress sebanyak 23 responden (76,7%)

Hasil analisis data menggunakan uji chi square diperoleh nilai  $P=0,032$  ( $p>0,05$ ), ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan konflik peran ganda dengan stress kerja pada tenaga kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar.

c. Hubungan Konflik Peran Ganda Konflik berbasis perilaku (*Behavior Based Conflict*) dengan stres kerja pada tenaga kesehatan

**Tabel 5.11**  
**Hubungan konflik peran ganda Konflik berbasis perilaku (*Behavior-based conflict*) dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar.**  
**Tahun 2025**

| Konflik berbasis perilaku<br>( <i>Behavior Based Conflict</i> ) | Stres Kerja |      |             |      | Total |       | p value |
|-----------------------------------------------------------------|-------------|------|-------------|------|-------|-------|---------|
|                                                                 | Stres       |      | Tidak Stres |      |       |       |         |
|                                                                 | n           | %    | N           | %    | n     | %     | 0,036   |
| Konflik rendah                                                  | 17          | 51,5 | 16          | 48.5 | 33    | 100,0 |         |
| Konflik tinggi                                                  | 21          | 77,8 | 6           | 22,2 | 27    | 100,0 |         |
| Total                                                           | 22          | 36,7 | 38          | 63,3 | 60    | 100,0 |         |

**Sumber : Data Primer, 2025**

Berdasarkan tabel 5.11 di atas dengan 60 total responden, menunjukkan bahwa responden yang mengalami konflik peran ganda rendah pada kategori tidak stress sebanyak 16 responden (48,5%), dan pada kategori stress sebanyak 17 responden (51,5%), sedangkan konflik peran ganda tinggi pada kategori tidak stres sebanyak 6 responden (22,2%), dan pada kategori stress sebanyak 21 responden (77,8%).

Hasil analisis data menggunakan uji chi square diperoleh nilai  $P=0,036$  ( $p>0,05$ ), ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan konflik peran

ganda dengan stress kerja pada tenaga kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar.

### 3. Pembahasan

**Tabel. 5.12**  
**Data Responden Tenaga Kesehatan Berdasarkan Profesi**  
**di Rumah Sakit Sandi Karsa Makassar**  
**Tahun 2025**

| <b>Profesi</b> | <b>N</b> | <b>%</b> |
|----------------|----------|----------|
| Perawat        | 32       | 53,3     |
| Dokter         | 8        | 13,3     |
| Bidan          | 20       | 33,4     |
| Total          | 60       | 100      |

**Sumber : Data Primer, 2025.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berprofesi sebagai perawat sebanyak 32 orang (53,3%), diikuti oleh bidan sebanyak 20 orang (33,4%), dan dokter sebanyak 8 orang (13,3%). Dominasi perawat dalam penelitian ini sejalan dengan kenyataan di lapangan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan yang jumlahnya paling banyak di rumah sakit. Hal ini karena perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien, memantau kondisi pasien dan melaksanakan tindakan medis sesuai arahan dokter.

**Tabel. 5.13**  
**Data Responden Tenaga Kesehatan Berdasarkan Usia**  
**di Rumah Sakit Sandi Karsa Makassar**  
**Tahun 2025**

| Usia     | N  | %    |
|----------|----|------|
| 20-29 th | 25 | 41,7 |
| 30-35 th | 20 | 33,3 |
| 36-45 th | 15 | 25,0 |
| Total    | 60 | 100  |

**Sumber : Data Primer, 2025.**

Berdasarkan kelompok usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 20-29 tahun yaitu 25 orang (41,7%), diikuti oleh kelompok usia 30-35 tahun sebanyak 20 orang (33,3%), dan kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 15 orang (25,0%). Dominasi perawat dalam penelitian ini sejalan dengan kenyataan di lapangan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan jumlahnya paling banyak di rumah sakit.

**Tabel. 5.14**  
**Data Responden Tenaga Kesehatan Berdasarkan Lama**  
**Bekerja di Rumah Sakit Sandi Karsa Makassar**  
**Tahun 2025**

| Lama bekerja | N  | %    |
|--------------|----|------|
| ≥ 5 tahun    | 21 | 35,0 |
| ≤ 5 tahun    | 39 | 65,0 |
| Total        | 60 | 100  |

**Sumber : Data Primer, 2025**

Berdasarkan lama bekerja, Sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 39 orang (65,0%), sedangkan sisanya 21 orang (35,0%) memiliki masa kerja  $\leq 5$  tahun. Lama masa kerja dapat berpengaruh pada kemampuan tenaga Kesehatan dalam mengelola stres dan konflik peran ganda.

**Tabel. 5.15**  
**Data Responden Tenaga Kesehatan Berdasarkan jumlah**  
**Anak di Rumah Sakit Sandi Karsa Makassar**  
**Tahun 2025**

| Jumlah Anak   | N  | %    |
|---------------|----|------|
| 1 anak        | 20 | 33,3 |
| 2 anak        | 22 | 36,7 |
| $\geq 3$ anak | 18 | 30,0 |
| Total         | 60 | 100  |

**Sumber : Data Primer, 2025**

Berdasarkan jumlah anak, Sebagian besar responden memiliki 2 anak yaitu 22 orang (36,7%), diikuti dengan responden yang memiliki 1 anak sebanyak 20 orang (33,3%) dan responden dengan  $\geq 3$  anak sebanyak 18 orang (30,0%).

Jumlah anak berpotensi memengaruhi tingkat konflik peran ganda, khususnya bagi tenaga kesehatan perempuan. Semakin banyak jumlah anak, maka semakin besar tanggung jawab yang harus dijalankan di rumah, sehingga dapat memengaruhi pembagian waktu.

**a. Hubungan Konflik Peran Ganda Konflik berbasis waktu (*Time Based Conflict*) dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar.**

Konflik berbasis waktu (*Time Based Conflict*) merupakan adalah jenis konflik peran yang terjadi Ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan satu peran mengganggu kemampuan untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Terjadi karena jadwal atau komitmen waktu yang saling bertabrakan antara dua atau lebih peran yang dimiliki seseorang.

Pada Konflik berbasis waktu (*Time Based Conflict*) diperoleh hasil, pada pertanyaan “ saya sering lembur di rumah sakit sehingga terlambat untuk pulang ke rumah” dominan menjawab setuju sebanyak 20 responden (76,9%). Pertanyaan “Kesibukan di rumah sakit membuat saya tidak dapat datang kesekolah untuk keperluan anak” responden dominan menjawab tidak stres dengan 16 responden (47,1%),

Dari hasil penelitian ini bahwa dimensi konflik peran ganda yang terjadi pada tenaga kesehatan yang sudah berkeluarga di RS Sandi Karsa Makassar pada Konflik berbasis waktu (*Time Based Conflict*), waktu yang dibutuhkan dalam menjalankan suatu tuntutan tanggung jawab pada pekerjaan tidak terlalu berpengaruh terhadap waktu dalam menjalankan suatu tuntutan tanggung jawab yang lain sesuai dengan jawaban paling dominan (76,9%) pada

pertanyaan "Saya harus mengubah rencana kegiatan keluarga untuk memenuhi kewajiban yang terkait dengan pekerjaan" menjawab kurang setuju, berarti tenaga kesehatan yang juga sebagai ibu dapat mengatur waktu dengan baik sehingga tanggung jawab sebagai ibu bisa tetap dilakukan sebagaimana tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai  $p$  value = 0,056 karena nilai probabilitas  $\alpha > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan konflik peran ganda pada Konflik berbasis waktu (*time based conflict*) dikarenakan rumah sakit menyediakan dukungan sosial yang saling membantu, jadwal kerja yang fleksibel dan waktu kerja yang tidak selalu berubah menjadi stres kerja.

Hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan peneliti dilokasi penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Konflik berbasis waktu (*time based conflict*) dengan stres kerja ( $p=0,056$ ). Meskipun terdapat kecenderungan bahwa konflik waktu dapat mempengaruhi stres, nilainya belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja pada tenaga kesehatan mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, tekanan dari atasan, atau lingkungan kerja. Selain itu, tenaga kesehatan



kemungkinan sudah memiliki kemampuan adaptasi dalam mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadi, sehingga konflik waktu tidak berdampak langsung terhadap stres yang mereka alami

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yang menyatakan bahwa konflik peran kerja dan keluarga dapat terjadi dalam tiga bentuk, konflik berbasis waktu Konflik berbasis waktu (*time based conflict*) Konflik Berbasis ketegangan (*Strain Based Conflict*) dan, Konflik berbasis perilaku (*Behavior Based Conflict*). Meskipun Konflik berbasis waktu (*time based conflict*) dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, dampaknya tergantung pada konteks dan faktor individu.

Penelitian ini sejalan dengan (P Abubakar 2024) Hasil yang ditemukan oleh peneliti dimana 71 responden (35,1%) mengalami konflik peran ganda yang secara umum tergolong sedang, ini berarti beberapa subjek yang menjadi objek penelitian mengalami indikasi waktu, konflik peran ganda yang disebabkan oleh tekanan dan konflik peran ganda yang berhubungan dengan perilaku. Dari 66 responden (32,7%) dari total responden secara keseluruhan, subjek penelitian mengalami tingkat stres kerja yang tinggi.

Penelitian Ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arlinda (2018), yang menemukan bahwa konflik peran ganda pada Konflik berbasis waktu (*time based conflict*), faktor yang

menyebabkan konflik peran ganda tenaga kesehatan disebabkan karena mereka sudah memiliki anak, sehingga mereka memiliki beban ekstra untuk membagi waktu dan tenaga antara anak dan pekerjaan. Pada penelitian ini bahwa sebagian responden mengalami konflik karena dirumah tidak ada yang membantu, pada pagi harus mengurus anak dan suami terlebih dahulu selain itu responden yang mengalami konflik rendah (tidak stres) sebagai orang tua merasa lelah karena anak sakit yang akhirnya menurunkan konsentrasi pada saat sedang bekerja menjadi konflik pada mereka sehingga membuat pekerjaannya terganggu.

**b. Hubungan Konflik Peran Ganda Konflik berbasis ketegangan (*Strain Based Conflict*) dengan stress kerja pada tenaga kesehatan**

Konflik berbasis ketegangan (*Strain Based Conflict*), terjadi ketegangan kelelahan, atau tekanan emosional dari satu peran terbawa ke peran yang lainnya. Dalam konteks tenaga kesehatan, beban kerja yang tinggi, kelelahan fisik akibat shift panjang, serta stres emosional dari peran keluarga atau sosial dapat saling mempengaruhi. Ketika stres atau ketegangan dari satu peran tidak dapat di kelola, hal tersebut berdampak langsung pada meningkatnya stres dalam menjalankan peran lainnya.

pertanyaan "stres ditempat kerja bisa mengganggu komunikasi dengan keluarga" 15 responden (50,0%) dominan

menjawab tidak stres, sedangkan pertanyaan "banyaknya pekerjaan dirumah sakit membuat saya kelelahan sehingga saya tidak mempunyai waktu bersama keluarga 23 responden (76,7%).

Dari hasil penelitian ini, bahwa dimensi konflik peran ganda yang terjadi pada tenaga kesehatan yang sudah berkeluarga di RS Sandi Karsa Makassar pada Konflik berbasis ketegangan (*Strain Based Conflict*), tuntutan dari satu peran yang dijalankan berpengaruh terhadap peran lain yang dibuktikan dengan jawaban responden dominan tidak stres (50,0%) pada pertanyaan "saya merasa kepentingan pekerjaan mengalahkan kepentingan keluarga" Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan tidak dapat menyempatkan bepergian ketempat lain.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai p value = 0,032 karena nilai probabilitas  $\alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara Konflik berbasis ketegangan (*Strain Based Conflict*) dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar Tahun 2025. Adanya hubungan Konflik berbasis ketegangan (*strain based conflict*), pada tenaga kesehatan dikarenakan bahwa semakin tinggi konflik peran yang berbasis tekanan (*strain*) maka semakin tinggi pula kecenderungan seseorang mengalami stres kerja.

Hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian serta wawancara bersama tenaga kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar, tenaga kesehatan mengalami beban kerja yang tinggi, Rumah sakit seringkali memiliki tuntutan kerja yang intens terutama dalam situasi darurat atau pada masa pandemi. Tanggung jawab emosional tinggi dalam menangani pasien sakit atau meninggal memberi tekanan emosional yang besar sehingga sulit fokus, cepat marah atau merasa putus asa.

Penelitian ini sejalan dengan (Wiranti dkk., 2024) hasil penelitian ini bahwa adanya pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja dokter PPDS wanita di kota Makassar memperoleh hasil yang signifikan dengan arah pengaruh positif. Bahwasanya stres kerja ialah suatu keadaan dinamis ketika seseorang mengalami hal-hal yang terus berubah sehingga menimbulkan stres kerja yang merupakan kondisi psikologis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat nilai kontribusi 25,9% antara pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan (Priastuty, Mulyana, 2021) bahwa Konflik berbasis ketegangan (*Strain Based Conflict*) menemukan pada tenaga kesehatan wanita di puskesmas, menemukan tidak ada hubungan signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja, korelasi sebesar  $r = 0,795$  dengan  $p < 0,001$ .

**c. Hubungan Konflik Peran Ganda Konflik berbasis perilaku (*Behavior Based Conflict*) dengan stres kerja pada tenaga kesehatan**

Konflik berbasis perilaku (*Behavior Based Conflict*) adalah konflik peran yang terjadi Ketika perilaku yang dituntut dalam satu peran tidak sesuai atau tidak cocok untuk diterapkan dalam peran lainnya. Konflik berbasis perilaku (*Behavior Based Conflict*) terjadi ketika perilaku yang diperlukan dalam satu peran tidak sesuai dengan perilaku yang dibutuhkan dalam peran lainnya. Pada tenaga kesehatan, Misalnya, sikap profesional yang harus ditunjukkan di tempat kerja kadang bertentangan dengan ekspresi emosi yang diharapkan dalam lingkungan keluarga. Ketidaksesuaian ini dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berkontribusi pada peningkatan stres kerja.

Konflik berbasis perilaku (*Behavior Based Conflict*), pada pertanyaan “rumah sakit mengharapkan saya untuk agresif dan objektif terhadap rumah sakit tetapi keluarga saya yang mempunyai harapan lain” 21 responden (77.8%) dominan menjawab setuju dimana adanya ketidaksesuaian perilaku yang diinginkan oleh peranan keluarga atau pekerjaan. Sedangkan pada pertanyaan “keluarga saya tidak menyukai jika pekerjaan dibawa kerumah” 16 responden (48,5%) menjawab tidak setuju. Hasil penelitian ini keseluruhan bahwa tenaga kesehatan yang sudah

berkeluarga di RS Sandi Karsa Makassar dominan dapat menyesuaikan dan menempatkan diri pada semestinya, yaitu baik sebagai perawat dan tugasnya sebagai ibu rumah tangga dengan konflik peran ganda berada pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai  $p \text{ value} = 0,036$  karena nilai probabilitas  $\alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara Konflik berbasis perilaku (*Behavior Based Conflict*) dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di RS Sandi Karsa Makassar Tahun 2025.

Hasil uji chi-square menunjukkan bahwa ada terdapat hubungan yang signifikan antara Konflik berbasis perilaku (*Behavior Based Conflict*) dengan stress kerja pada tenaga kesehatan di rumah sakit sandi karsa makassar, dengan nilai  $p\text{-value}$  (0,036) ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan perilaku atau tuntutan sikap antar peran dapat memengaruhi tingkat stres kerja individu.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan peneliti dilokasi penelitian serta wawancara bersama tenaga kesehatan diRS Sandi Karsa Makassar, seorang dokter anak yang setiap hari bekerja dengan anak-anak, sakit tetapi harus bersikap profesional, tenang dan tidak terlalu menunjukkan emosi. Namun saat pulang, ia sulit bersikap hangat pada anaknya sendiri karena sudah "terprogram" untuk menahan emosi. Hal ini menimbulkan

konflik internal dan rasa bersalah yang menumpuk menjadi stres kerja.

Penelitian ini sejalan dengan (Sharen Ayu 2021), Konflik berbasis perilaku (*Behavior Based Conflict*), seperti saat bekerja ia dituntut untuk bersikap tegas dan disiplin sesuai standar SOP yang berlaku di rumah sakit tersebut namun saat dia dirumah menjadi seorang ibu yang santai dan tidak terpaut akan aturan aturan baku, ataupun sebaliknya. Saat tenaga kesehatan wanita sedang menjalankan tugasnya kerja profesional ia mengharapkan dukungan serta keterlibatan nyata dari anggota keluarga yakni suami dan anaknya yang mendukung.

Penelitian ini tidak sejalan dengan (Wiranti dkk., 2024) berdasarkan hasil analisis menunjukkan hasil ( $r=-0,073$ ), ( $p<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang antara konflik peran ganda dengan stres kerja, berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda relatif tidak berdampak terhadap stres kerja pada perawat wanita berkeluarga yang bekerja dirumah sakit x.

#### **4. Keterbatasan Peneliti**

Keterbatasan Peneliti saat melakukan penelitian :

- a. Responden merasa jenuh pada saat pengisian kuesioner dikarenakan pertanyaan yang diajukan relative banyak.
- b. Responden tidak terlalu antusias dalam mengisi dikarenakan berbagai kesibukan di ruangan.