

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT
DI RSUD Prof. Dr. H. M. ANWAR MAKKATUTU
KABUPATEN BANTAENG**

*(Analysis of the effect factors on the performance of nurses in hospitals Prof. Dr. H. M. Anwar
Makkatutu Bantaeng Regency)*

Syamsul Ikhwan Jabbar¹⁾, Hasmin²⁾, Abu Bakar Betan³⁾

¹⁾Mahasiswa PPs STIE Amkop, Makassar
email: syamsulikhwanjabbar@yahoo.com

²⁾Dosen STIE Nobel Indonesia, Makassar
email: hasmintamsah@gmail.com

³⁾Dosen STIE Nobel Indonesia, Makassar
email: abubakarbetan@gmail.com

ABSTRAK

Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng diantaranya faktor konflik peran ganda, stress kerja dan burnout. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian observasional dengan menggunakan pendekatan studi Cross Sectional Study. Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng, rencana dilaksanakan mulai pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2016. Populasi adalah semua tenaga perawat wanita rumah sakit RSUD Prof. Dr. Anwar Makkatutu Kab. Bantaeng teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Dijadikan sampel berjumlah 130 orang. Data diperoleh dengan wawancara, observasi, dan kuesioner. Uji yang digunakan adalah uji Regresi Linear Sederhana dan *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan konflik peran ganda, stress kerja, burnout terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng. Saran penelitian ini adalah Hasil penelitian ini diharapkan agar kiranya dapat meningkatkan kinerja perawat wanita dengan memperhatikan konflik peran ganda, stress kerja dan burnout di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Stress Kerja, Burnout, Kinerja Perawat.

ABSTRACT

Nurses are professionals whose role can not be excluded from all forms of hospital services. The role of nurses is due to task requires the longest contact with pasien. The aims of this study was to analyze the effect of factors on the performance of nurses in hospitals Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Regency among others the double role conflict, job stress and burnout. The design study is an observational study using cross sectional study approach. This study was carried out in hospitals Prof.

Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Regency, the plan was conducted from October to December 2016. The population was all female hospital nurses Hospital Prof. Dr. Anwar Makkatutu Bantaeng Regency sampling technique using simple random sampling technique. Sampled amounted to 130 people. Data collected from interviews, observations, and quationare used is a simple linear regression test and Chi-Square with significance level $\alpha = 0.05$. The results showed that There is a significant influence dual role conflict, job stress, burnout on the performance of nurses in hospitals Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng RegencyThe suggestion of this research is expected that results of this study would be able to improve the performance of female nurses by taking into account the dual role conflict, job stress and burnout in hospitals Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Regency.

Keywords: Dual Role Conflict, Job Stress, Burnout, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Perawat rumah sakit di dominasi sebagian oleh tenaga kerja wanita, keterlibatan wanita yang sudah kentara tetapi secara jelas belum diakui di Indonesia membawa dampak terhadap peranan perempuan dalam kehidupan keluarga.

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Peran ganda pun dialami oleh perawat wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, perawat wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1992). Perawat sebagai tenaga profesional diminta untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka sementara pada waktu bersamaan secara normatif mereka juga harus memberikan prioritas pada peran keluarga mereka. Rini Jacinta (2002) dalam risetnya menyatakan bahwa Konflik peran ganda yang dialami oleh perawat akan menyebabkan timbulnya stress kerja. Konflik peran ganda terjadi ketika pelaksanaan salah satu peran menyulitkan pelaksanaan peran lain.

Disamping adanya konflik peran ganda, menurut penelitian Yun Iswanto, (1999) dan Gabriel & Marjo (2001) tentang pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan perawat memicu stress, karena perawat berhubungan langsung dengan dengan tekanan dari supervisor (kepala ruang, harus mampu menangani keluhan pasien dan keluarganya, menghadapi pasien dalam kegawatan, perawat juga dituntut melaksanakan standar pelayanan prima, sikap menjadi patner dokter dalam setiap kasus (baik penyakit menular maupun tidak menular) dan melaksanakan advise dokter setiap saat.

Perawat yang mengalami stres akan selalu diliputi perasaan cemas, tegang, mudah tersinggung dan frustrasi serta adanya keluhan psikosomatis. Hal tersebut terjadi karena terkurasnya energi untuk menghadapi stres yang dialami terus menerus dalam pekerjaannya sebagai perawat, maka dalam kondisi itulah *burnout* pertama kali muncul (Haryanto F. Rosyid, 1996). Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberg, seorang ahli psikologi klinis pada tahun 1974. *Burnout* adalah suatu kondisi psikologis yang dialami seseorang akibat stres yang disertai kegagalan meraih harapan dalam jangka waktu yang relative panjang. *Burnout* banyak ditemui dalam profesi *human service*, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang yang berkaitan langsung

dengan banyak orang dan melakukan pelayanan kepada masyarakat umum seperti profesi keperawatan.

Muluk (1995) dalam Isnovijanti (2002) bahwa salah satu upaya yang pernah dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit Buntuk mengatasi dampak negatif konflik pekerjaan keluarga dan stress kerja adalah dengan mengelola sumber-sumber positif yang berada di sekitar individu atau dukungan sosial (social support). Penelitian yang berkaitan dengan konflik peran ganda telah dilakukan namun hampir semua penelitian tersebut hanya mengidentifikasi hubungan asimetris antara variabel konflik peran ganda hanya dengan satu atau dua variabel independent, maka dalam hal ini penulis berkeinginan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel konflik peran ganda, stress kerja dan *burnout* dengan variabel dependent yaitu kinerja karena variabel dependent tersebut kunci dalam meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan.

Fenomena diatas dapat dialami oleh perawat wanita yang berkerja di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kab. Bantaeng dimana saat ini mayoritas (85 %) tenaga perawat di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng adalah perawat wanita dan sebagian besar sudah berkeluarga. Kontribusi tenaga perawat wanita di rumah sakit sangat penting mendapat perhatian. Dengan sistem pelayanan 24 jam yang terbagi dalam tiga shif jika tidak diimbangi dengan pembagian kerja yang proporsional dengan kehidupan rumah tangga mereka dapat menimbulkan stres kerja yang memberi dampak pada mutu pelayanan yang diberikan. Fenomena yang peneliti temukan dari hasil wawancara dengan beberapa perawat wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kab. Bantaeng yaitu sebagian dari mereka menyatakan sering mengalami konflik antara menjalankan perannya sebagaimana tuntutan keluarganya dan perannya sebagai perawat khususnya berkaitan dengan pengaturan

jadwal dinas dengan urusan rumah tangga mereka.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kab. Bantaeng**

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konsep konflik peran ganda

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Nyoman Triaryati (2003) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu: 1). *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). 2). *Strain-based conflict*. Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. 3). *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Keluarga dapat dilihat dalam arti kata sempit, sebagai keluarga inti yang merupakan kelompok sosial terkecil dari masyarakat yang terbentuk berdasarkan pernikahan dan terdiri dari seorang suami (Ayah), istri (Ibu) dan anak-anak mereka (Munandar, 1985). Keluarga adalah kesatuan darisejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan. Peran ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan-perasaan. Perasaan-perasaan tersebut sebagai berkembangnya berdasar kontradisi dan sebagian berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota

keluarga. Menurut Frone et al. (1992) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

a. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

b. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orangtua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

e. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan didalam keluarga yang tersita.

Stres Kerja

Stres menurut Robbin (2002) adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh tetapi tidak dapat dipastikan. Stres kerja adalah adanya tuntutan suatu respon adaptif, dihubungkan oleh

karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dan Matteson, 1980).

Menurut Ivancevich dan Matteson (1980), penyebab stress yang diakibatkan oleh peran seseorang dalam menjalani suatu profesi tertentu. Peran yang dimaksud adalah sebagai perawat ditempat kerja seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karier, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, pengaruh kepemimpinan.

Luthan (2006) menjelaskan bahwa stress tidak secara otomatis buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi mereka. Dalam kenyataannya, secara umum diketahui bahwa tingkat stress yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik. Antesenden stress sering disebut juga dengan stress yang mempengaruhi karyawan penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri.

Burnout

Freudenberger (dalam Farber, 1991) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal ini menyebabkan individu tersebut meraskan adanya tekanan-tekanan untuk memberi sumbangan lebih banyak kepada organisasinya. *Burnout* merupakan kelelahan yang disebabkan karena individu bekerja keras, merasa bersalah, merasa tidak berdaya, merasa tidak ada harapan, kesedihan

yang mendalam, merasa malu, menghasilkan perasaan lelah dan tidaknyaman, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kesal. Apabila hal itu terjadi pada jangka panjang maka individu tersebut akan mengalami kelelahan karena telah berusaha memberikan sesuatu secara maksimal namun memperoleh apresiasi yang minimal (Pines dan Aronson, 1989).

Penelitian yang telah banyak dilakukan menyatakan bahwa penyebab timbulnya *burnout* berhubungan dengan sebab-sebab yang luas. *Burnout* berasal dari stres kerja yang berkepanjangan, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* dapat dikenali melalui penyebab stres kerja. Menurut Fery Farhati dan Haryanto F. Rosyid (dalam Aryasari 2008), faktor eksternal yang mempengaruhi *burnout* adalah:

- a. Tuntutan pekerjaan yang tinggi
- b. Miskinnya pekerjaan dari hal-hal yang menarik dan menantang
- c. Pekerjaan yang tidak variatif
- d. Pekerjaan yang tidak memiliki identitas yang jelas
- e. Pekerjaan yang tidak memberikan informasi tentang baik tidaknya usaha-usaha yang dilakukan.

Kinerja

Robbins (2002), menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran hasil kerja, yang hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Triffin dan MacCormick dalam Ilyas (2000), menyatakan bahwa kinerja individu berhubungan dengan individual variabel dan situational variabel. Perbedaan individu akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula. Individual variabel adalah variabel yang berasal dari dalam diri individu yang bersangkutan, misalnya kemampuan, kepentingan, dan kebutuhan-kebutuhan tertentu. Sedangkan *situational variable* adalah variabel yang

bersumber dari situasi pekerjaan yang lebih luas (lingkungan organisasi), misalnya pelaksanaan supervisi, karakteristik pekerjaan, hubungan dengan sekerja dan pemberian imbalan.

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), seperti diuraikan di bawah ini :

a. Faktor Kemampuan (*ability*).

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari hari, maka ia lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi (*motivation*).

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang terarah untuk mencapai tujuan kerja atau organisasi.

Pengukuran kinerja juga dapat dilakukan melalui beberapa penilaian (Flippo, 1986), antara lain:

- a. Kualitas kerja, merupakan tingkat dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan / organisasi.
- b. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang di inginkan.
- d. Sikap, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta tingkat kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- e. Efektifitas, tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuangan.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H₁: Konflik peran ganda terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.
- H₂ : Stress Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.
- H₃ : Burnout berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini peneliti menganalisis dan mengklasifikasikan dengan menggunakan angket dan mengungkapkan suatu fenomena dengan menggunakan dasar perhitungan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada awal Oktober sampai dengan Desember 2016. Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD Prof. Dr. H. M. Makkatutu Kab. Bantaeng tahun 2016.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga perawat wanita rumah sakit RSUD Prof. Dr. H. Anwar Makkatutu Kab. Bantaeng Prof. Dr. H. Anwar Makkatutu Kab. Bantaeng yang berjumlah 130 orang. Sampel yang akan diteliti dari 130 populasi perawat wanita rumah sakit RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng adalah 41 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah “*simple random sampling*” (sampel yang diambil secara acak sederhana) merupakan teknik pengambilan

sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada semua populasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik yaitu dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng

Hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita, kedua variabel tersebut saling berpengaruh satu sama lain, kinerja seseorang yang terlihat baik apabila tidak mengalami konflik peran ganda yang begitu tinggi. Dalam penelitiannya didapatkan hipotesis alternatif diterima artinya ada pengaruh konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita.

Tabel 1.

Hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng

Konflik Peran Ganda	Kinerja						Nilai p
	Baik		Kurang Baik		Jumlah		
	n	%	n	%	n	%	
Konflik Tinggi	19	79,2	5	20,8	24	100,0	0,012
Konflik Rendah	6	35,3	11	64,7	17	100,0	
Total	25	61,0	16	39,0	41	100,0	

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa dari 41 jumlah responden terdapat 24 responden yang konflik peran ganda tinggi,

sebanyak 19 (79,2%) responden yangkinerja baik,dan sebanyak 5 (20,8%) responden yang kinerja kurang baik. Sedangkan dari 17 responden yangkonflik peran ganda rendah,sebanyak6 (35,3%) responden yangkinerja baik, dan sebanyak 11 (64,7%) responden yangkinerja kurang baik.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square*antara variabel konflik peran ganda terhadap variabel kinerja, diperoleh $p=0,012$ ($\alpha=0,05$) yang artinya H_a diterima dan ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita.

Hubungan stress kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng

Hubungan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita, hal ini dapat membuktikan bahwa stress seseorang dapat memicu kondisi disekitarnya terutama kondisi dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dimana kinerja seseorang yang baik apabila individu tidak mengalami gangguan berupa stress.Hal ini dapat dilihat bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja wanita dalam melakukan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit.

Tabel 2

Hubungan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng

Stress Kerja	Kinerja						Nilai p
	Baik		Kurang Baik		Jumlah		
	n	%	n	%	n	%	
Ringan	5	38,5	8	61,5	13	100,0	0,040
Sedang	8	57,1	6	42,9	14	100,0	
Berat	12	85,7	2	14,3	14	100,0	
Total	25	61,0	16	39,0	41	100,0	

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa dari 41 jumlah responden terdapat 13

responden yang stress kerja ringan, sebanyak 5 (38,5%) responden yangkinerja baik, dan sebanyak 8 (61,5%) responden yang kinerja kurang baik. Sedangkan dari 14 responden yangstress kerja sedang, sebanyak 8 (57,1%) responden yangkinerja baik, dan sebanyak 6 (42,9%) responden yangkinerja kurang baik. Serta dari 14 responden yang stress kerja berat, sebanyak 12 (85,7%) responden kinerja baik dan sebanyak 2 (14,3%) responden yang kinerja kurang baik.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square*antara variabel stress kerja terhadap variabel kinerja, diperoleh $p=0,040$ ($\alpha=0,05$) yang artinya H_a diterima dan ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat wanita.

Hubungan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng

Hubungan *burnout* terhadap kinerja perawat wanita kedua variable tersebut sangat berhubungan erat dengan tindakan pelayanan yang dilakukan, dimana seseorang mengalami*burnout* yang tinggi sangat berpengaruh dengan tingkat kinerja yang dilakukan setiap hari.Hasil penelitiannya membuktikan bahwa *burnout* sangat berpengaruh erat dengan kinerja seorang perawat.

Tabel 3

Hubungan konflik *Burnout* terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng

Burnout	Kinerja						Nilai p
	Baik		Kurang Baik		Jumlah		
	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	22	95,7	1	4,3	23	100,0	0,000
Rendah	3	16,7	15	83,3	18	100,0	
Total	25	61,0	16	39,0	41	100,0	

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa dari 41 jumlah responden terdapat 23 responden yang *bernout* tinggi, sebanyak 22 (95,7%) responden yangkinerja baik, pdan sebanyak 1 (4,3%) responden yang kinerja kurang baik. Sedangkan dari 18 responden yang*bernout* rendah, sebanyak 3 (16,7%) responden yangkinerja baik, dan sebanyak 15 (83,3%) responden yangkinerja kurang baik.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* antara variabel *bernout* ganda terhadap variabel kinerja, diperoleh $p=0,000$ ($\alpha=0,05$) yang artinya H_0 diterima dan ada pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat wanita

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda tabel 4, menunjukan bahwa untuk variabel koflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat wanita dengan nilai $p=0,028$, untuk variabel stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat wanita dengan nilai $p=0,020$, dan untuk variabel *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat wanita dengan nilai $p=0,000$. Dari hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis alternatif diterima.

Tabel 4

Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda dengan Coefficients Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja dan *Burnout* terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng

	B	S.E	Beta	t	Sig.
Konflik Peran Ganda	0,213	0,093	0,215	2,290	0,028
Stress Kerja	0,133	0,055	-0,222	-2,430	0,020
Burnout	0,656	0,096	0,668	6,845	0,000
Constanta	0,414	0,205	-	2,023	0,050

Sumber : Data Primer 2017

Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi liner yang dikonversi menjadai $y =$

$0,14=0,213 (x_1) + 0,133(x_2) + 0,656 (X_3)$. berdasarkan hasil persamaan uji regresi linear terlihat bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja perawat wanita di RSUD DR. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng adalah variabel *Burnout* karena b =nilai eksponem Beta yang paling besar yaitu 0,6668.

Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan hasil penelitian ini menggunakan uji *regresi linear berganda*, untuk variabel konflik peran ganda, hasil yang didapatkan adalah signifikan yang dapat dilihat pada tabel coefficients terdapat 0,028, artinya ada signifikan pada variabel konflik peran ganda tersebut. Dari hasil analisis data dengan menggunakan uji statistik *chi-square* antara variabel konflik peran ganda terhadap variabel kinerja, diperoleh $p=0,012$ ($\alpha=0,05$) hasil tersebut memberikan makna bahwa hipotesis alternatif diterima yang artinya ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita.

Hasil penelitian ini didukung oleh Khoirrotul Izzah (2014) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh konflik peran ganda dan phobia sukses terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $p=0,014$. Kemudian Nurul Priyatnasari dkk, (2013) dalam penelitiannya dengan judul hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat di RSUD Daya Kota Makassar, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan konflik peran ganda dengan kinerja perawat dengan nilai $p=0,004$.

Pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan hasil penelitian ini menggunakan uji *regresi linear berganda*, untuk variabel stress kerja, hasil yang didapatkan adalah signifikan yang dapat dilihat pada tabel *coefficients* terdapat 0,020, artinya ada signifikan pada variabel stress kerja tersebut. Dari hasil analisa data dengan menggunakan uji statistik *chi-square* antara variabel stress kerja terhadap variabel kinerja, diperoleh $p=0,040$ ($\alpha=0,05$) hasil tersebut memberikan makna bahwa hipotesis alternatif diterima yang artinya ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat wanita.

Hasil penelitian ini didukung oleh Erna Kristianti (2016) dalam penelitiannya dengan judul hubungan stress kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang perawatan khusus RSUD dr Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, hasil penelitiannya menunjuka bahwa ada hubungan stress kerja dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di ruang perawatan dengan nilai $p=0,000$, kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja perawat sebaiknya diperhatikan penurunan beban kerja perawat di ruang perawatan serta menambah jumlah perawat agar tingkat stress mulai berkurang saat melaksan tindakan keperawatannya.

Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan hasil penelitian ini menggunakan uji *regresi linear berganda*, untuk variabel *burnout*, hasil yang didapatkan adalah signifikan yang dapat dilihat pada tabel *coefficients* terdapat 0,000, artinya ada pengaruh signifikan pada variabel *burnout* tersebut. Dari hasil analisis data dengan menggunakan uji statistik *chi-square* antara variabel *burnout* terhadap variabel kinerja, diperoleh $p=0,000$ ($\alpha=0,05$) hasil tersebut memberikan makna bahwa hipotesis alternatif diterima yang

artinya ada hubungan *burnout* kerja terhadap kinerja perawat wanita. Hasil penelitian ini sejalan dengan toeri Lee dan Ashforth (1996), mengatakan bahwa ada pengaruh positif *burnout* dengan kinerja dibuktikan dengan ada beberapa faktor eksternal yang menyebabkan *burnout*, yaitu: Tekanan pekerjaan, seperti: ambiguitas, yaitu keadaan dimana karyawan tidak tahu apa yang harus dilakukan, menjadi bingung, dan menjadi tidak yakin karena kurangnya pemahaman atas hak-hak dan kewajiban yang dimiliki karyawan yang melakukan pekerjaan, dan konflik peran, yaitu suatu perangkat harapan atau lebih berlawanan dengan lainnya sehingga dapat menjadi penekanan yang penting bagi sebagian orang. *Burnout* juga dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Andie Kamaruszaman (2007) dalam penelitiannya dengan judul hubungan antara *burnout* dengan kualitas pelayanan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tanggerang. Hasil penelitiannya menunjukan bahwa ada hubungan antara *burnout* dengan kualitas pelayanan perawat dengan nilai $p=0,000$

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh signifikan konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng
2. Terdapat pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng
3. Terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng.

REFERENSI

Aryasari, (2008)., Aryasri, Alief Widyo. 2008. "Analisis Pengaruh *Burnout* Terhadap

- Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Service Quality” 125 (Studi pada Bank Mandiri Kota Semarang). Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang. Skripsi
- Farber, A.B, 1991, *Crisis in Education : Stress and Burnout in The American Teacher*, Bass Publisher, San Fransisco.
- Flippo, Edwin B. 1986. *Personal Manager*, 6th Edition. Mc Graw Hill Inc. Asian Students Edition oleh M. Masud. USA.
- Frone, Rusell & Cooper (1992), . Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *J Appl Psychol*. 1992;77:65–78. [PubMed]
- Greenhaus dan Beutell (1985),. Beutell NJ. Sources conflict between work and family roles. *Acad Manage Rev.*;10:76–88
- Ilyas Y, 2000, *Perencanaan SDM Rumah Sakit*, FKM Universitas Indonesia, Jakarta
- Isnovijanti, T. 2002. *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus : Polres Pati Polda Jateng)*. Tesis Magester Manajemen Universitas Diponegoro, tidak diterbitkan
- Iswanto, Y, 1999, Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian dan Kinerja Manajer Bank, *Universitas Terbuka*.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980). *Stress and Work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company
- Izzah, Khoirrotul (2014) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh konflik peran ganda dan phobia sukses terhadap kinerja karyawati. Skripsi
- Kamaruszaman, Andie (2007). Hubungan antara burnout dengan kualitas pelayanan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tanggerang. Jurnal
- Kristianti, Erna (2016). Hubungan stress kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang perawatan khusus RSUD dr Soediran Mangun Sumarso Wonogiri. Skripsi.
- Lee, R.T. and Ashforth, B. E. 1996. A Meta-Analytic Examination of the Correlated of the Three Dimention of Job Burn-out. *The Journal of Applied Psychology*. Vol. 81. No. 2 (123-133)
- Luthan (2006), “*Organizational Behavior*”, McGraw-Hill, Inc.
- Mangkunegara (2005),. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika
- Munandar, S. C. Utami. 1985. *Mengembangkan Bakat Dan Kreativitas Anak Sekolah*, (Jakarta: Gramedia).
- Pines, A & E. Aronson, 1989, *Career Burnout : Causes and Cures*, The Free Press, New York.
- Priyatnasari, Nurul dkk, (2013). Hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat di RSU Daya Kota Makassar. Skripsi
- Rini, Jacinta F. 2002. Stress Kerja. Retrieved from:http://www.e-psikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=172 diakses 22 Januari 2017.
- Robbins (2002),. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedelapan. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Rosyid, Haryanto.F. 1996. “*Burnout: Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati*”. Buletin Psikologi. Tahun IV.No.1. Agustus P 19-24