



Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat Wanita Menikah di RSUD

Felix Chandra^{1*}

Email felixchandra80@gmail.com

¹Universitas Pattimura

Keywords	Abstract
Dual Role Conflict, Workload, Performance, Management, Nurse, Human Resource	<i>The primary objective of this study was to examine the partial influence of dual role conflict and workload on the performance of married female nurses at Saparua Regional Hospital. The background of this research lies in the fact that female nurses often encounter challenges in balancing professional responsibilities with family roles, which can potentially diminish their performance quality. This study employed a quantitative approach using a survey method. The respondents consisted of 33 married female nurses who were actively working at Saparua Regional Hospital. The sample was selected through a purposive sampling technique based on specific criteria. Data were collected using a five point Likert-scale questionnaire designed according to the indicators of each variable. Before proceeding with the analysis, validity and reliability tests, as well as classical assumption tests, were conducted to ensure that both the instruments and the analytical model were appropriate. Subsequently, multiple linear regression analysis was applied to evaluate the contribution of each independent variable to performance. The findings revealed that both dual role conflict and workload had a significant negative effect on nurse performance. This indicates that the greater the role conflict or workload experienced, the lower the performance level achieved by married female nurses.</i>

1. INTRODUCTION

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia menjadi kunci utama kesuksesan. SDM oleh Hasibuan dalam (Andini et al., 2024) merupakan keseluruhan kapasitas yang dihasilkan dari kemampuan mental dan fisik setiap orang. SDM bukan sekadar aset, melainkan penggerak utama yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Peran ini menjadi lebih krusial dalam sektor pelayanan publik, khususnya pelayanan kesehatan, di mana kualitas interaksi manusia menjadi penentu utama keberhasilan.

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki tantangan yang unik karena berbeda dengan sektor lain, pelayanan kesehatan berkaitan langsung dengan nyawa manusia, sehingga menuntut standar layanan yang tidak hanya cepat dan profesional, tetapi juga penuh empati. Di tengah berbagai profesi kesehatan yang ada, perawat menempati posisi yang sangat strategis. Mereka berada di garis terdepan, berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam, dan menjadi tulang punggung dalam memberikan pelayanan

keperawatan yang berkualitas. Namun demikian, tuntutan kerja perawat tidaklah sederhana. Perawat seringkali dihadapkan pada jadwal kerja bergilir (*shift*) yang panjang, beban kerja yang berat, hingga tanggung jawab atas keselamatan pasien. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik, tekanan psikologis, hingga menurunnya kinerja. Seperti yang dijelaskan (Trisnawati, 2014), kerja shift dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti gangguan tidur, masalah kesehatan fisik dan mental, serta kesulitan dalam hubungan sosial maupun keluarga. Dengan kata lain, kompleksitas tugas dan beban kerja perawat sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan yang mereka berikan.

Selain faktor pekerjaan, kondisi personal seorang perawat juga memengaruhi kinerjanya. Dalam konteks sosial, perawat perempuan yang sudah menikah memiliki tantangan ganda. Mereka tidak hanya dituntut untuk menjalankan perannya di rumah sakit, tetapi juga harus menunaikan kewajiban sebagai istri dan ibu dalam keluarga. Kondisi ini menimbulkan apa yang dikenal dengan istilah konflik peran ganda, yakni benturan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Menurut Greenhaus dan Beutell dalam (Pratiwi et al., 2024) konflik peran ganda adalah konflik antar peran terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak selaras, sehingga menimbulkan ketidaksesuaian dalam pembagian waktu maupun pelaksanaan peran masing-masing. Penelitian (Adetya, 2025), menyatakan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga dapat memicu stres yang pada akhirnya berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Fenomena konflik peran ganda ini semakin nyata pada perawat wanita. Mereka sering menghadapi dilema antara memenuhi tuntutan keluarga seperti mengurus anak atau mengelola rumah tangga, dengan kewajiban kerja di rumah sakit yang tidak jarang membutuhkan waktu ekstra. Jika peran ini tidak dapat diseimbangkan, akan muncul perasaan tertekan, kelelahan, bahkan berpotensi menurunkan kualitas kerja.

Selain konflik peran ganda, beban kerja juga menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja perawat. Beban kerja menurut Sunyoto dalam (Chandra, 2024a) adalah tuntutan kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan beban serta tekanan bagi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Beban kerja yang tinggi mencakup jumlah pasien yang ditangani, lamanya jam kerja, serta tanggung jawab administrasi yang harus diselesaikan. Menurut (Regina et al., 2025) dalam penelitiannya, jam kerja panjang serta tekanan target pelayanan menjadi penyebab menurunnya produktivitas. Ketika perawat dihadapkan pada beban kerja berlebih, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik maupun mental, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan tidak maksimal.

Dalam konteks RSUD Saparua, permasalahan ini tampak jelas. Rumah sakit ini beroperasi sebagai pusat layanan kesehatan masyarakat di wilayah Maluku Tengah dengan jumlah tenaga kesehatan yang terbatas. Perawat di RSUD Saparua diharapkan dapat memberikan pelayanan optimal, namun kenyataannya kinerja mereka masih fluktuatif. Hasil penilaian kinerja perawat wanita yang sudah menikah selama periode 2021–2023 menunjukkan hasil yang naik turun dan belum optimal. Hal ini mengindikasikan adanya faktor penghambat yang perlu diteliti lebih jauh. Perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Saparua menghadapi tantangan ganda, dimana satu sisi mereka harus memenuhi tuntutan keluarga, sementara di sisi lain mereka dituntut menyelesaikan beban kerja rumah sakit yang cukup tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan konflik peran ganda dan tekanan beban kerja yang berdampak langsung terhadap kinerja. Jika dibiarkan, hal ini bukan hanya merugikan perawat secara pribadi, tetapi juga menghambat pencapaian tujuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan berkualitas kepada masyarakat.

2. LITERATURE REVIEW

Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda didefinisikan oleh Netemeyer dkk dalam (Saviera & Juniarly, 2020) sebagai sesuatu yang muncul akibat terjadinya tekanan peran yang saling bertentangan sehingga kepatuhan terhadap satu peran menjadi lebih sulit ketika harus mematuhi peran lainnya. Kahn dalam (Farida, 2023) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai salah satu bentuk *interrole conflict*, yaitu kondisi ketika peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga tidak seimbang sehingga menimbulkan tekanan bagi individu. Berdasarkan definisi tersebut, konflik peran ganda dapat dipahami sebagai kondisi dimana individu mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di tempat kerja.

Greenhaus dan Beutell dalam (Encu et al., 2025) menetapkan tiga indikator untuk mengukur konflik peran ganda. Pertama, *Time Based Conflict* yaitu konflik waktu yang terjadi karena waktu untuk satu peran mengurangi waktu untuk peran lainnya. Kedua, *Strain Based Conflict* yaitu konflik tekanan dimana ketegangan dari satu peran mempengaruhi kinerja di peran lain. Ketiga, *Behavior Based Conflict* yaitu konflik perilaku yang terjadi akibat ketidaksesuaian pola perilaku yang dibutuhkan antar peran.

Beban Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Raihan & Mukminin, 2023), beban kerja merupakan sejumlah aktivitas yang menjadi kewajiban seorang karyawan untuk diselesaikan dalam periode yang telah ditentukan dengan mengoptimalkan kemampuan serta keahlian yang dimilikinya. Sunyoto dalam (Chandra, 2024b) mendefinisikan beban kerja sebagai akibat dari suatu proses atau kegiatan yang berlebihan, sehingga dapat menimbulkan tekanan dan ketegangan dalam bekerja.

Koesomowidjojo dalam (Nisa et al., 2024) menetapkan tiga indikator untuk mengukur beban kerja. Pertama, Kondisi Pekerjaan yaitu situasi dan keadaan lingkungan kerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan. Kedua, Penggunaan Waktu Kerja yaitu alokasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Ketiga, Target yang harus dicapai yaitu hasil atau pencapaian yang ditetapkan organisasi dan harus dipenuhi oleh karyawan dalam periode tertentu.

Kinerja

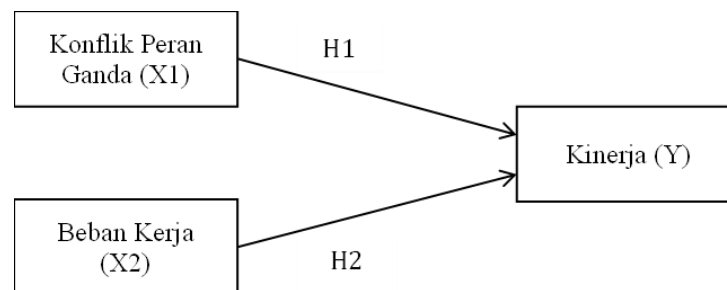
Menurut Moeheriono dalam (Aziz & Dewanto, 2022) kinerja atau *performance* adalah gambaran sejauh mana tingkat keberhasilan implementasi berbagai program aktivitas maupun kebijakan organisasi dalam upaya merealisasikan target, objektif, visi serta misi yang telah dirumuskan melalui rencana strategis organisasi. Sedangkan Chairunnisah et al, dalam (Fajri et al., 2024) mendefinisikan kinerja sebagai capaian atau level keberhasilan yang diraih individu maupun organisasi dalam kurun waktu spesifik ketika menjalankan aktivitas kerja tertentu. Berdasarkan kedua definisi tersebut, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif yang mencerminkan sejauh mana seorang individu atau kelompok berhasil memenuhi tanggung jawab dan mencapai target yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugasnya.

Robbins dalam (Safitri & Kasmari, 2022) menetapkan lima indikator untuk mengukur kinerja. Pertama, Kualitas Kerja yaitu tingkat mutu dan standar hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kedua, Kuantitas yaitu jumlah atau volume pekerjaan yang

mampu diselesaikan dalam periode tertentu. Ketiga, Ketepatan Waktu yaitu kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Keempat, Efektifitas yaitu tingkat pencapaian tujuan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Kelima, Kemandirian yaitu kemampuan bekerja secara mandiri tanpa memerlukan bimbingan atau pengawasan yang berlebihan.

3. RESEARCH METHOD

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, yang bertujuan untuk menguji sejauh mana konflik peran ganda dan beban kerja memengaruhi kinerja perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Saparua. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat wanita yang berstatus menikah dan masih aktif bekerja di rumah sakit tersebut. Dengan memperhatikan keterbatasan waktu, tenaga, serta ketersediaan responden, jumlah sampel yang ditetapkan adalah 33 orang perawat. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, seperti berstatus menikah dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup yang dirancang berdasarkan indikator masing-masing variabel. Skala pengukuran menggunakan skala Likert dengan lima tingkatan, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Data yang diperoleh akan terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrumen dapat dipercaya dan layak digunakan. Selanjutnya, dilakukan pula uji asumsi klasik guna memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, yang memungkinkan diketahuinya pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja perawat wanita yang sudah menikah.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

4. RESULT AND DISCUSSION

RESULT

4.1 Uji Validitas

Validitas konstruk dievaluasi guna menegaskan bahwa instrumen penelitian mampu merepresentasikan variabel sesuai landasan teoritis yang digunakan. Proses pengujian dilakukan dengan teknik korelasi product moment Pearson. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya melebihi nilai r -tabel pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan jumlah responden dalam penelitian ini, batas minimal yang ditetapkan untuk r -tabel adalah sebesar 0,344.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel & Item Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Sig
K.P.G 1		,692	
K.P.G 2		,776	
K.P.G 3		,626	
K.P.G 4		,703	
K.P.G 5		,856	
K.P.G 6		,826	
B.K 1		,694	
B.K 2		,786	
B.K 3		,740	
B.K 4	0,344	,717	0,000
B.K 5		,674	
KJ 1		,689	
KJ 2		,841	
KJ 3		,760	
KJ 4		,799	
KJ 5		,773	
KJ 6		,626	
K.J 7		,658	
K.J 8		,548	

Pada variabel Konflik Peran Ganda (K.P.G) yang terdiri atas enam item pernyataan, hasil uji validitas memperlihatkan bahwa seluruh nilai r-hitung melampaui nilai r-tabel 0,344. Hal serupa juga ditemukan pada variabel Beban Kerja (B.K). Semua item pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian menunjukkan nilai r-hitung di atas r-tabel. Pada variabel Kinerja (K.J), delapan item yang digunakan juga memenuhi kriteria validitas karena nilai r-hitung yang diperoleh lebih tinggi daripada r-tabel. Dengan demikian, instrumen yang disusun untuk mengukur kinerja dapat dipastikan layak digunakan.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi internal instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Instrumen penelitian dinyatakan konsisten jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Konflik Peran Ganda (X1)	0,836
Beban Kerja (X2)	0,761
Kinerja (Y)	0,862

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas batas minimum 0,70. Variabel Konflik Peran Ganda (X1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,836, variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan nilai alpha sebesar 0,761 dan variabel Kinerja (Y) memperoleh nilai alpha tertinggi, yaitu 0,862.

4.3 Uji Normalitas

Distribusi normalitas residual merupakan salah satu asumsi penting untuk memastikan bahwa model regresi dapat digunakan secara tepat tanpa menimbulkan bias pada hasil estimasi.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std.		2.02720102
	Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute		.084
	Positive		.058
	Negative		-.084
Test Statistic			.084
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dibandingkan taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, data residual pada penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

4.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menilai ada tidaknya korelasi antarvariabel independen dalam suatu model regresi. Apabila antarvariabel bebas saling berkorelasi secara kuat, maka akan menimbulkan distorsi dalam penafsiran hasil, karena sulit menentukan kontribusi masing-masing variabel secara mandiri.

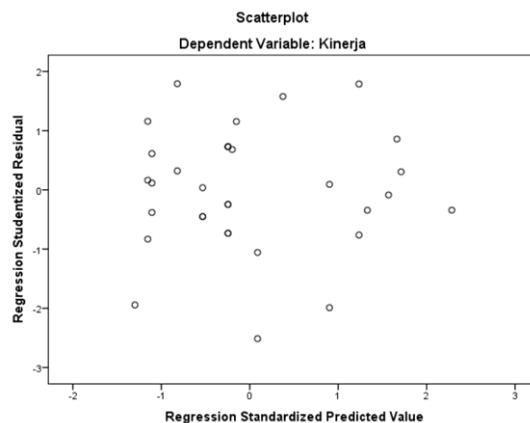
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konflik Peran Ganda	.879	1.137
Beban Kerja	.879	1.137
a. Dependent Variable: Kinerja		

Dari hasil pengujian, nilai tolerance yang dihasilkan oleh kedua variabel independen sebesar 0,879, sementara VIF yang diperoleh adalah 1,137. Kedua nilai ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan kriteria bebas multikolinearitas model regresi, yaitu tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada setiap nilai prediksi variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya terbebas dari heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan scatterplot pada gambar di atas, titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal (nilai nol) dan tidak membentuk pola tertentu, baik berupa gelombang, menyempit, maupun melebar, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4.6 Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) yang dibandingkan dengan taraf kesalahan ($\alpha = 0,05$).

Tabel 5. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	46.038	2.390		19.263	.000		
Konflik Peran Ganda	-.579	.162	-.493	-3.574	.001	.879	1.137
Beban Kerja	-.674	.257	-.362	-2.625	.014	.879	1.137

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis, variabel konflik peran ganda memperoleh nilai t sebesar -3,574 dengan signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Saparua. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami, maka kinerja cenderung menurun. Sementara itu, variabel beban kerja menunjukkan nilai t sebesar -2,625 dengan signifikansi 0,014. Sama halnya, karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka beban kerja juga terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas maupun efektivitas kinerja perawat.

4.7 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda diterapkan dengan tujuan menilai kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data menghasilkan persamaan regresi berikut :

$$Y = 46,038 - 0,579X_1 - 0,674X_2$$

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta berada pada angka 46,038. Angka ini merefleksikan kondisi dasar kinerja perawat ketika variabel konflik peran ganda (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak memberikan pengaruh atau diasumsikan bernilai nol. Untuk variabel konflik peran ganda (X_1), diperoleh koefisien regresi sebesar -0,579. Koefisien negatif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit konflik peran ganda akan menurunkan kinerja perawat sebesar 0,579 poin, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi tetap. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami perawat wanita berstatus menikah, maka semakin besar pula potensi penurunan kualitas kinerjanya. Sementara itu, variabel beban kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,674. Nilai negatif ini mengindikasikan bahwa bertambahnya beban kerja satu unit dapat menurunkan kinerja perawat sebesar 0,674 poin, apabila variabel lain tidak berubah. Kondisi ini memperlihatkan bahwa tingginya beban kerja yang dihadapi cenderung berdampak pada berkurangnya efektivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan, baik dari segi produktivitas maupun mutu pekerjaan.

DISCUSSION

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Saparua. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat konflik yang dirasakan perawat dalam membagi peran antara pekerjaan dan keluarga, maka semakin rendah pula kinerja yang ditunjukkan di rumah sakit. Kondisi ini wajar terjadi karena energi, perhatian, serta waktu yang dimiliki individu terbatas sehingga ketika salah satu peran menyerap lebih banyak sumber daya, peran lainnya akan terabaikan.

Dalam konteks perawat, konflik peran ganda seringkali menimbulkan kelelahan fisik dan emosional yang berujung pada penurunan kualitas pelayanan. Ketika beban tanggung jawab keluarga menyita perhatian, maka konsentrasi saat menjalankan tugas medis menjadi terganggu. Begitu pula sebaliknya, beban kerja rumah sakit yang tinggi dapat mengurangi waktu dan energi perawat untuk menjalankan peran dalam keluarga. Ketidakseimbangan tersebut menciptakan tekanan psikologis yang pada akhirnya berimplikasi pada turunnya performa kerja. Penurunan kinerja perawat akibat konflik peran tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Dalam pelayanan kesehatan, kualitas interaksi, kecepatan respons, dan empati sangat menentukan kepuasan pasien. Jika perawat mengalami konflik peran yang tinggi, aspek-aspek tersebut dapat terganggu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai studi terdahulu. (Mulang, 2024) menemukan bahwa aktivitas peran ganda pekerja mencakup tanggung jawab rumah tangga dan tugas pekerjaan akan memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, (Lumbantoruan et al., (2024) menunjukkan bahwa konflik peran dalam keluarga berhubungan erat dengan kelelahan emosional dan penurunan kualitas

pelayanan perawat. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa konflik peran ganda menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Saparua. Hubungan negatif antara keduanya menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja yang dihadapi, semakin besar kemungkinan kinerja perawat mengalami penurunan. Kondisi ini tidak dapat dilepaskan dari sifat pekerjaan perawat yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan empati tinggi dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Beban kerja yang masih dalam batas wajar dapat menjadi pemicu bagi perawat untuk bekerja lebih disiplin dan produktif, namun ketika beban tersebut melampaui kapasitas individu, maka hubungan yang awalnya positif akan berbalik menjadi negatif. Beban kerja yang berlebihan membuat perawat mudah mengalami kelelahan fisik maupun psikologis. Dalam jangka pendek, hal ini tercermin dari penurunan fokus, meningkatnya risiko kesalahan, serta berkurangnya ketepatan dalam menjalankan prosedur medis. Dalam jangka panjang, beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan motivasi kerja, dan kinerja yang dihasilkan. Temuan ini semakin jelas ketika dikaitkan dengan realitas perawat yang menjalani sistem kerja bergiliran (*shift*) dengan jam kerja panjang. Banyak perawat menghadapi kondisi di mana tuntutan pekerjaan menumpuk, sementara energi dan waktu yang tersedia terbatas. Akibatnya, perhatian yang seharusnya difokuskan pada pasien menjadi terbagi.

Sejumlah penelitian terdahulu juga menemukan pola hubungan serupa. (Wanda Wanda et al., 2024) mendapatkan bahwa beban kerja yang semakin tinggi berdampak pada turunnya produktivitas perawat. Hal senada disampaikan oleh Rofina et al., (2023) yang menemukan bahwa beban kerja yang tidak proporsional meningkatkan risiko penurunan kualitas layanan. Konsistensi hasil ini memperkuat kesimpulan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja perawat.

5. CONCLUSION

Penelitian ini menegaskan bahwa kinerja perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Saparua sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yakni konflik peran ganda dan beban kerja. Konflik peran ganda terbukti menurunkan kualitas kinerja karena perawat mengalami kesulitan menyeimbangkan tuntutan keluarga dan profesi, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, fokus, dan konsistensi dalam memberikan pelayanan. Di sisi lain, beban kerja yang tinggi juga menjadi faktor penghambat, sebab tuntutan fisik dan mental yang melebihi kapasitas individu memicu kelelahan dan penurunan produktivitas. Kedua temuan ini memberikan gambaran bahwa kualitas kinerja perawat tidak hanya ditentukan oleh keterampilan profesional semata, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan keseimbangan peran serta mengelola beban kerja secara proporsional.

REFERENCES

Adetya, S. (2025). Pengaruh Konflik Kerja dan Konfil Keluarga terhadap Kinerja Karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 489–499. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1268>

- Andini, A. putri, Tahier, I., Nurlela, N., Natasyah, N., Aris, Mutai. N., Juliawati, T., Anita, R., & Harmi, H. (2024). PENGERTIAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN MENUJU 7 ORANG PAKAR. *Research Fair Unisri*, 8(1), 21–31.
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Chandra, F. (2024a). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059>
- Chandra, F. (2024b). Performance As Seen From Workload And Motivation At Perumdam Tirta Yapono Ambon City. *International Journal Business, Management and Innovation Review*, 1(2), 19–33. <https://doi.org/10.62951/ijbmir.v1i2.14>
- Encu, A., Dewi, R. M. T., & Ridwanullah, A. I. (2025). PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT. *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen Dan Administrasi*, 6(1), 9–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v6i1.13180>
- Fajri, Y. A., Erlinengsih, & Herman, P. W. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2024. *Journal of Public Administration and Management Studies*, 2(2), 66–72. <https://journal.umnyarsi.ac.id/index.php/JPAMS/article/view/205>
- Farida, F. N. (2023). Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Bagi Pekerja Dalam Prespektif Teori Robert K. Merton. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 25(1), 321–325. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v25i1.4489>
- Lumbantoruan, S. B. C., Garnasih, R. L., & Rifqi, A. (2024). PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI RSUD ROKAN HULU. *Jurnal KAFEBIS*, 2(2), 53–62. <https://doi.org/10.51622/kafebis.v2i2.2367>
- Mulang, H. (2024). Dampak Konflik Peran Ganda Terhadap Performa Karyawan Wanita (Studi di Salah Satu Perusahaan di Kota Makassar). *Jesya*, 7(1), 1117–1127. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1536>
- Nisa, W., Nurwati, Samdin, Adam, L. O. B., & Wati, E. (2024). ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MUNA BARAT. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.55598/homanis.v1i1.2>
- Pratiwi, E. S., Darmastuti, I., & Damarani, Z. N. (2024). KONFLIK PERAN GANDA PADA PEREMPUAN YANG BEKERJA (Studi Fenomenologi pada Keluarga Buruh Bangunan di Desa Siwarak). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 13(3), 1–8.
- Raihan, A., & Mukminin, A. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN DOMPU. *SHARING: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMICS, MANAGEMENT AND BUSINESS*, 2(2), 115–122. <https://doi.org/10.31004/sharing.v2i2.17799>
- Regina, S. P. G., Arisandi, W., & Hermawan, N. S. A. (2025). Hubungan Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Di Pt. PLN Nusantara Power Up Tarahan. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan (Health Information Management)*, 10(1), 30–37. <https://doi.org/10.51851/jmis.v10i1.576>
- Rofina, M. H., Wellem, I., & Obon, W. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PERAWAT IGD PADA (RSUD DR.T.C. HILLERS MAUMERE

-). *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 127–138.
<https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.159>
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *EQIEN - JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 11(2), 14–25.
- Saviera, B., & Juniarly, A. (2020). Keterlibatan Kerja dan Konflik Peran Ganda pada Polisi Wanita. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(1), 61–72.
<https://doi.org/10.32539/pjmh.v2i1.17>
- Trisnawati, E. (2014). WORK SHIFT, SLEEP DISORDERS AND LOSS OF WORK IN WOMEN'S NURSES. *JURNAL BORNEO AKCAYA*, 1(2), 111–122.
<https://doi.org/10.51266/borneoakcaya.v1i2.71>
- Wanda Wanda, Chalid Imran Musa, Ikhwan Maulana Haeruddin, Agung Widhi Kurniawan, & Rezky Amalia Hamka. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 215–223.
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.768>