

## PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DAN PARAMEDIS WANITA PADA PUSKESMAS RENDANG KARANGASEM

Ni Komang Ayu Ananda Putri<sup>1</sup>, I Wayan Sujana<sup>2</sup>, Ni Nyoman Ari Novarini<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email: aanandaptr95@gmail.com

### ABSTRACT

*Multiple roles conflict is a conflict that arises from pressures from work and family and is a potential source of work stress. One of the pressures from work arises from the non-physical work environment. Relationships around the workplace, both relationships with superiors, subordinates, and relationships with colleagues that cannot be ignored. Research in this case wanted to know the effect of multiple role conflicts, work environment, and work stress on the performance of female medical personnel and paramedics. The population in this study were all married female medical and paramedical personnel at the Rendang Karangasem Health Center, totaling 47 people. The sample size was determined using the simple random sampling technique where all members of the population were sampled, namely as many as 47 married women medical and paramedical personnel. The results of this study indicate that Multiple Role Conflict, Work Environment, and Work Stress have a negative and significant effect on the decline in the performance of female medical personnel and paramedics. Further research can develop this research by using other variables which theoretically have an influence on the performance of female medical personnel and paramedics.*

**Keywords:** *multiple role conflict, work stress, work environment, performance*

### PENDAHULUAN

Nauli, dkk. (2019) menyatakan bahwa di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam mengemban tugas yang termasuk ke dalam lingkup tanggung jawabnya (Juniartawan, dkk. 2020). Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan merupakan salah satu instansi kesehatan yang berada di Kabupaten

maupun organisasi adalah bergantung pada kinerja karyawan yang baik. Menurut Susanto (2019) kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan, melalui kinerja tenaga kesehatan yang handal, berkualitas dan memiliki keahlian dibidangnya (Andrianto, 2017). Penelitian ini dilakukan di lingkungan pelayanan kesehatan Puskesmas Rendang yang Karangasem. Berdasarkan hasil wawancara terdahulu diperoleh

informasi bahwa kinerja tenaga medis dan paramedis pada Puskesmas Rendang belum sesuai standar kinerja dari kementerian kesehatan nasional. Wawancara pendahuluan dengan beberapa responden tenaga medis dan paramedis wanita yang sudah menikah menuturkan bahwa tidak tercapainya kinerja ini dikarenakan tidak jauh dari peran wanita sebagai ibu rumah tangga. Wawancara pendahuluan dengan beberapa responden tenaga medis dan paramedis wanita yang sudah menikah menuturkan bahwa tidak tercapainya kinerja ini dikarenakan tidak jauh dari peran wanita sebagai ibu rumah tangga. Oleh karena itu tenaga medis dan paramedis wanita sering mengambil izin. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari data absensi tenaga medis dan paramedis dapat dilihat pada tabel 1 tingkat absensi tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangsem tahun 2019 berikut ini.

Tabel 1  
Rekapitulasi Absensi Tenaga Medis dan Paramedis Wanita Puskesmas Rendang Karangsem Tahun 2019

Bulan	Jumlah Tenaga Medis dan Paramedis Wanita (A) (Orang)	Hari kerja / bulan (B) (Hari)	Total jumlah hari kerja / bulan (C) (C=AxB) (Hari)	Jumlah Absensi/ bulan (D) (Kali)	Tingkat Absensi (E) (E=D.Cx100%) (%)
Januari	40	24	960	50	5,2
Februari	40	23	920	32	3,5
Maret	40	24	960	48	5
April	40	24	960	43	4,5
Mei	45	23	1.035	45	4,3
Juni	45	22	990	24	2,4
Juli	45	24	1.080	40	3,7
Agustus	46	24	1.104	93	8,4
September	46	25	1.150	119	10,4
Oktober	46	27	1.242	114	9,2
November	47	25	1.175	139	11,8
Desember	47	23	1.081	116	10,7
Total					79,1
Rata-rata					6,6

Sumber: Bagaian Kepegawaian Puskesmas Rendang Karangsem, (2020)

Pada tabel 1 menunjukkan tingkat absensi tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangsem pada tahun 2019. Selama tahun 2019 tenaga medis dan paramedis wanita menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Batas toleransi absensi pada Puskesmas Rendang

Karangsem yaitu sekali dalam satu bulan atau 3,8 % pada tahun 2019. Berdasarkan rata-rata tingkat absensi pada tahun 2019 menunjukkan angka sebesar 6,6 % yang artinya tingkat absensi yang terjadi melebihi batas toleransi puskesmas maka dapat dikatakan tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangsem memiliki tingkat absensi yang cukup tinggi. Hal ini akan berpengaruh secara negatif terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Sunyoto (2012:38) menyatakan bahwa diantara faktor penting yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Salah satu faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi yang berkaitan dengan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan serta antara sesama karyawan.

Demikian juga pada Puskesmas Rendang Karangsem. Permasalahan lingkungan kerja yang lumrah terjadi yaitu komunikasi antar sesama rekan kerja tenaga medis dan paramedis khususnya wanita. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan salah satu narasumber menuturkan masalah komunikasi ini terjadi misalnya pada saat penentuan sasaran yang berkaitan dengan program yang akan dilaksanakan. Para tenaga medis dan paramedis wanita juga mengatakan terkadang terjadi miskomunikasi mengenai penjadwalan kegiatan dan semacamnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu stres kerja. Stres kerja adalah perasaan

tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013:157). Menurut Handoko (2012) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mana mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara yang dilakukan kepada beberapa tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem. Salah satu narasumber menuturkan selain memiliki tugas utama yaitu melayani pasien yang berobat ke puskesmas, setiap tenaga medis dan paramedis juga memegang program masing-masing yang sudah diberikan kepercayaan oleh Kepala Pimpinan Puskesmas Rendang. Dimana setiap program memiliki target yang harus dipenuhi yaitu 100% dan harus selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain memiliki tanggung jawab di kantor, juga memiliki tanggung jawab utama kodratnya sebagai ibu rumah tangga, mengurus anak dan suami. Sehingga para tenaga medis dan paramedis wanita tertekan dikarenakan beban yang terlalu berlebihan. Berdasarkan uraian variabel diatas penulis menganggap Konflik Peran Ganda, Lingkungan Kerja, dan Stres kerja menjadi permasalahan yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, maka daripada itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita pada Puskesmas Rendang.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai saat proses bekerja oleh

pekerja atau pegawai tersebut ketika menjalankan tugas, fungsi serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Menurut Herdian (2019), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Indikator yang mengukur kinerja yakni, Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Ketepatan waktu (*Promptness*), Inisiatif (*Inisiative*), Kemampuan (*Capability*), dan Komunikasi (*Communication*).

### Konflik Peran Ganda

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu (Faruq, dkk. 2019). Ariyana dan Novarini (2018) juga menyatakan konflik peran adalah konflik yang terjadi pada diri seseorang yang menjalankan kedua peran secara bersamaan, sehingga tidak dapat memenuhi salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya.

Gibson dalam Pradana (2019) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Greenhouse dan Beutell dalam (Pradana, 2019) menyatakan bahwa

seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahaan, keletihan. Indikator yang mengukur konflik peran ganda yakni, tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga, tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, campur tangan pekerjaan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Salah satunya yaitu lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2011:176) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Ahyari dalam Kusuma (2018) menyatakan bahwa faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Karyawan yang bekerja akan lebih bersemangat jika berada dalam kondisi lingkungan kerja nonfisik yang bagus, seperti adanya hubungan yang kondusif baik atasan, rekan kerja dan bawahan. Indikator yang mengukur lingkungan kerja yakni, Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.

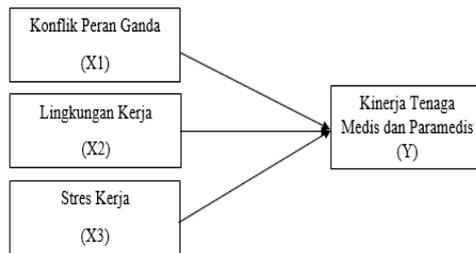
### **Stres Kerja**

Menurut Hartaty (2019), stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi. Orang-orang yang mengalami stres kerja bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Fahmi(2014:256) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Indikator yang mengukur stres kerja yakni, Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, iklim kerja yang kurang baik, konflik peran, berbagai bentuk perubahan.

### **MODEL BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

Kerangka pemikiran yang merupakan hubungan variabel-variabel yang diteliti meliputi: Konflik peran ganda (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Tenaga Medis Dan Paramedis (Y)



**Gambar 1. Model Penelitian**

H1: Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan para medis wanita Pada Puskesmas Rendang Karangasem.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem.

H3: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Puskesmas Rendang yang beralamat di Jalan Gunung Batur No 5 Menanga, Kecamatan Rendang, Kabupaten Karangasem, Bali.

### Obyek Penelitian

Adapun obyek penelitian ini adalah konflik peran ganda, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem.

### Identifikasi Variabel

#### 1) Variabel Bebas (*Independent*)

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Konflik Peran Ganda (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3).

#### 2) Variabel Terikat (*Dependent*)

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita yang dilambangkan dengan huruf (Y).

### Jenis dan Sumber Data

#### 1) Jenis data

##### a) Data Kuantitatif

Data kuantitatif penelitian ini adalah jumlah tenaga kerja, absensi, target dan pencapaian kinerja tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem.

##### b) Data Kualitatif

Data kualitatif penelitian ini adalah daftar pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, sejarah berdirinya, struktur organisasi dan uraian bidang tugas dan kegiatan.

#### 2) Sumber data

##### a) Data Primer

Dalam penelitian ini data diperoleh dari tangan pertama atau secara langsung dari sumber data aslinya, dalam hal ini yaitu kepala bagian tata usaha Puskesmas Rendang, baik itu mengenai jumlah pegawai, absensi, dan dari bagian manajemen Puskesmas Rendang dalam hal ini data kinerja tenaga medis dan paramedis serta data yang diperoleh dari responden melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.

##### b) Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari catatan dokumentasi dan situs web Puskesmas Rendang Karangasem.

### Populasi dan Sampel

#### 1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga medis dan paramedis wanita yang sudah menikah berjumlah 47 orang.

## 2) Sampel

Dalam penelitian ini Untuk menentukan jumlah / ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang digunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi diambil secara acak untuk diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel tanpa memperhatikan tingkatan yang ada didalam populasi. Dalam penelitian ini dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 47 tenaga medis dan padamedis wanita yang sudah menikah.

## Metode Pengumpulan Data

### 1) Observasi

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung pada tenaga medis dan paramedis wanita untuk mengetahui dan mencatat informasi yang ingin diketahui.

### 2) Wawancara

Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan Kepala Pimpinan Puskesmas dan tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem.

### 3) Kuesioner

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara langsung. Kuesioner yang disebarkan berupa daftar pernyataan tertulis kepada responden mengenai konflik peran ganda, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja. Jawaban-jawaban yang didapatkan dari responden diberi skor atau nilai dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan

tanggapan seseorang mengenai suatu kegiatan.

### 4) Dokumentasi

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan berdasarkan pada dokumen dan catatan-catatan yang ada pada Puskesmas Rendang Karangasem seperti jumlah dan absensi tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem.

## Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis yang meliputi uji instrumen penelitian (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas), uji F, uji korelasi berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t, semua data skripsi pengolahannya dibantu oleh program SPSS *For Windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai negatif ( $r > 0,3$ ), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*. Instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan uji instrumen dengan penyebaran kuesioner pada 47 responden, dapat dijelaskan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,3$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu

variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas dapat dijelaskan bahwa masing – masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,70 (*Cronbach's Alpha*) > 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai constant 3,587 menunjukan apabila Konflik Peran ganda, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja bernilai sama dengan 0 (nol) maka Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita Pada Puskesmas Rendang Karangasem bernilai sebesar 3,587

$X_1 = -0,364$  menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem, apabila Konflik Peran Ganda meningkat maka Kinerja Medis dan Paramedis Wanita akan mengalami penurunan.

$X_2 = 0,454$ , menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem, apabila Lingkungan Kerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita meningkat maka Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita akan mengalami peningkatan.

Pengaruh variabel konflik peran ganda ( $X_1$ ), variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) variabel stress kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis ( $Y$ ) wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem. Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 21.0 for Windows*.

Berdasarkan pada Tabel 2, dapat ditulis persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,587 - 0,364X_1 + 0,454X_2 - 0,263X_3 + e$$

menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem, apabila Stres Kerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita meningkat maka Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis wanita akan mengalami penurunan.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.587	.638		5.623	.000
	Konflik Peran Ganda	-.364	.110	-.367	-3.316	.002
	Lingkungan Kerja	.454	.113	.418	4.025	.000
	Stres Kerja	-.263	.092	-.246	-2.867	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran 6 Data Primer (data diolah), 2020

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,073 Asymp. Sig. (2-tailed) Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Uji F

Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui  $F_{sig} 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa, Konflik Peran Ganda (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis (Y) Wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem.

### Uji Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda menunjukkan bahwa Nilai R 0,882 berada pada tingkatan 0,80-1,000 memiliki kriteria sangat kuat, artinya variabel bebas (Konflik Peran Ganda (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3)) dan Variabel terikat (Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis (Y)) memiliki korelasi atau hubungan yang sangat kuat.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh hasil bahwa nilai  $R^2 = 77,9$  persen,

yang berarti bahwa sebesar 77,9 persen Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem dipengaruhi oleh variabel Konflik peran Ganda (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar  $(100-77,9)=22,1\%$  dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar dari penelitian ini.

### Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (Konflik Peran Ganda, variabel Lingkungan Kerja, variabel Stres Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis).

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis  
Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis. Koefisien regresi  $\beta_1$  (variabel Konflik Peran Ganda) sebesar  $-0,364$ , menunjukkan bahwa meningkatnya Konflik Peran Ganda maka akan menurunkan Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem.
- b. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang

berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis. Koefisien regresi  $\beta_2$  (variabel Lingkungan Kerja) sebesar 0,454, menunjukkan bahwa meningkatnya Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem.

c. Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis. Koefisien regresi  $\beta_3$  (variabel Stres Kerja) sebesar -0,263, menunjukkan bahwa meningkatnya Stres Kerja maka akan menurunkan Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita Pada Puskesmas Rendang Karangasem.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan Pengaruh Konflik Peran Ganda, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita Pada Puskesmas Rendang Karangasem pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Adanya pengaruh negatif dan signifikan antara Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita Pada Puskesmas Rendang Karangasem. Hal ini berarti

semakin tingginya Konflik Peran Ganda, maka akan menurunkan Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis.

- 2) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita Pada Puskesmas Rendang Karangasem. Hal ini berarti semakin tingginya Lingkungan Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis.
- 3) Adanya pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis Wanita Pada Puskesmas Rendang Karangasem. Hal ini berarti semakin tingginya Stres Kerja, maka akan menurunkan Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis.

### Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran antara lain:

a) Bagi Organisasi

- 1) Dilihat dari hasil skor rata-rata terendah dari konflik peran ganda dengan indikator X1.5, banyaknya pekerjaan membuat berkurangnya komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga serta indikator X1.8, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak bila sakit sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Melihat fenomena tersebut, disarankan agar pihak Puskesmas Rendang Karangasem bisa mengarahkan tenaga medis dan paramedis wanita agar lebih berkomitmen terhadap keluarga sehingga tidak lupa akan kewajiban sebagai ibu rumah tangga ketika anak sedang sakit,

sehingga tenaga medis dan paramedis wanita merasa lebih puas antara pekerjaan dan keluarga menjadi seimbang dan hal ini akan berpengaruh baik terhadap kinerja Puskesmas Rendang Karangasem.

- 2) Dilihat dari hasil skor rata-rata terendah dari lingkungan kerja dengan indikator X2.5, dalam melaksanakan pekerjaan, merasa sangat terbantu dengan adanya tim kerja. Melihat fenomena tersebut disarankan pihak Puskesmas Rendang Karangasem agar bisa mengarahkan tenaga medis dan paramedis bisa saling bekerjasama, dengan dibantu oleh tim kerja maka hal ini akan sangat berpengaruh dan bisa meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan pada Puskesmas Rendang Karangasem.
- 3) Dilihat dari hasil skor rata-rata terendah dari stres kerja dengan indikator X3.3, beban tanpa ada *support* (dukungan) dari sesama rekan kerja. Melihat fenomena tersebut, pihak Puskesmas Rendang Karangasem bisa memberi dukungan kepada karyawannya. Adapun cara menangani hal ini sebaiknya Puskesmas Rendang Karangasem lebih memperhatikan gejala-gejala stres yang dihadapi tenaga medis dan paramedis wanita kemudian dapat memberikan solusi seperti bisa mengadakan evaluasi kerja, konseling, refreshing karena pekerjaan yang dilakukan kadang membuat seorang karyawan merasa tertekan. Dalam hal ini pihak Puskesmas Rendang Karangasem harus lebih dekat dengan dan memberikan insentif berupa penghargaan bagi tenaga medis dan paramedis wanita yang

dalam pekerjaannya dapat melakukan yang terbaik.

- b) Bagi Peneliti Selanjutnya
  - 1) Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada faktor-faktor dalam penelitian ini yaitu Konflik Peran Ganda, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto, Pradikta., dan Nursikuwagus, Agus. 2017. Sistem Informasi Pelayanan Kesehatan Berbasis Web di Puskesmas. *Prosiding Seminar Nasional Komputer dan Informatika (SENASKI) 2017* (ISBN: 978-602-60250-12).
- Ariyana, P. G., & Novarini, N. N. A. 2018. Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 148-161.
- Faruq, Umar., Sunaryo, Hadi., dan Anwar, Khoiril. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. Pandang Laut Desa Banyusangka, Bangkalan Madura). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(06).
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartaty, Sri. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Logikreasi Utama–Medan. *Skripsi*.

- Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Herdian, Bagas. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkit Sumatera. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Juniartawan, I. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Smk Negeri 3 Bangli. *In Forum Manajemen Stimuli Handayani Denpasar*. Vol. 18, No. 1, Pp. 94-101.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nauli, Trisia A., dan Pradopo, Rono L. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSPAD Gatot Soebroto (Studi Pada Karyawan RSPAD Gatot Soebroto Di Jakarta). *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 1(01), 7-21.
- NitiseMITO, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kusuma, Arga D., Sunuharjo, Bambang S., dan Iqbal, Mohammad. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 202-208.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Susanto, Ayu. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.