

---

**HUBUNGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA BIDAN DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM ANUTAPURA PALU**

*Work Family Conflict Relationship and Job Stress with Midwife Performance in Inpatient Ward of Anutapura Public Hospital Palu*

**Herman Kurniawan<sup>1\*</sup>, Hasanah<sup>2</sup>**

1. Bagian Promosi Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat, FKM, Untad

2. Bagian Biomedik Program Studi Kesehatan Masyarakat

Jl. Soekarno Hatta KM 9, Palu, 94116, Indonesia

**ABSTRACT**

*Performance is the result of one's work based on job requirements. The performance standard is the expected level of a particular job to accomplish and achieved. The maternal mortality rate in Indonesia is still high where there are 359 per 100.000 live births in 2012. This mortality rate is related to pregnancy, delivery and childbirth, not for other reasons while the maternal mortality rate in Palu increased by 326 per 100.000 live births. This research aims to determine Work Family Conflict Relationship and Job Stress with Midwife Performance. This was a survey analytic research with cross sectional approach. Population was all midwives in inpatient ward of Anutapura Public Hospital Palu numbered 102 people whereas the sample was 61 persons selected using purposive sampling. Data were analyzed in univariate and bivariate on significance level of 95%. Chi-square analysis indicates that there is a relationship between Work Family Conflict ( $p=0,007$ ) and job stress ( $p=0,015$ ) with Midwife Performance in Inpatient Ward of Anutapura Public Hospital Palu. To increase midwives performance it is expected that the hospital related pay attention to the needs, wealth, rooms comfort, and the environment of the hospital and also complete the working facility so the midwives performance can be more increased.*

**Keywords :** *Work-Family Conflict, Job Stress, Midwife Performance*

**ABSTRAK**

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan dicapai. Angka Kematian Ibu (AKI) di Indonesia masih tinggi dimana terdapat 359 per 100.000 kelahiran hidup pada tahun 2012. Angka kematian ini berkaitan dengan kehamilan, persalinan dan nifas, bukan karena sebab lain. Sedangkan angka kematian ibu di Kota Palu meningkat yaitu 326 per 100.000 kelahiran hidup, berada di bawah angka Nasional yaitu 359 per 100.000 kelahiran hidup. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *Work-Family Conflict* dan stres kerja dengan kinerja bidan. Jenis penelitian *Survey Analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh bidan di ruang rawat inap RSUD Anutapura yang berjumlah 102 orang, sedangkan sampel penelitian berjumlah 61 orang dengan penarikan sampel secara *Purposive Sampling*. Data dianalisis secara univariat dan bivariat pada taraf kepercayaan 95%. Hasil uji *Chi-square* menunjukkan bahwa ada hubungan antara *Work-Family Conflict* ( $p=0,007$ ) dan stres kerja ( $p=0,015$ ) dengan kinerja bidan di Ruang Rawat Inap RSUD Anutapura. Untuk meningkatkan kinerja bidan diharapkan agar pihak rumah sakit memperhatikan kebutuhan, kesejahteraan, kenyamanan ruangan, lingkungan rumah sakit dan juga melengkapi fasilitas kerja bidan agar kinerja bidan dapat semakin meningkat.

**Kata kunci :** *Work-Family Conflict, stres kerja, kinerja bidan*

## PENDAHULUAN

Angka Kematian Ibu (AKI) di dunia yaitu 289.000 jiwa. Amerika Serikat yaitu 9300 jiwa, Afrika Utara 179.000 jiwa dan Asia Tenggara 16.000 jiwa. Angka kematian ibu di negara-negara Asia Tenggara yaitu Indonesia 214 per 100.000 kelahiran hidup, Filipina 170 per 100.000 kelahiran hidup, Vietnam 160 per 100.000 kelahiran hidup, Thailand 44 per 100.000 kelahiran hidup, Brunei 60 per 100.000 kelahiran hidup dan Malaysia 39 per 100.000 kelahiran hidup<sup>[1]</sup>.

Berdasarkan hasil Survei Demografi Kesehatan Indonesia (SDKI) pada tahun 2012, angka kematian ibu meroket dari 228 pada 2007 menjadi 359 per 100.000 kelahiran hidup pada tahun 2012. Angka ini masih cukup tinggi jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga. Sementara target Indonesia, Angka Kematian Ibu (AKI) di tahun 2015 adalah 102 per 100.000 kelahiran hidup<sup>[2]</sup>.

Angka kematian ibu di Kota Palu meningkat yaitu 326 per 100.000 kelahiran hidup, berada di bawah angka Nasional yaitu 359 per 100.000 kelahiran hidup. Angka Kematian Ibu (AKI) di Indonesia masih tinggi, angka kematian ini berkaitan dengan kehamilan, persalinan dan nifas, bukan karena sebab lain<sup>[3]</sup>.

Stres kerja yang dialami bidan akan berpengaruh terhadap kinerja bidan, dengan pola hubungan semakin tinggi tingkat stres maka akan menurunkan kinerja bidan. Apabila stres kerja mencapai titik puncak yaitu bila stres yang dialami bidan terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja bidan dan akan menurunkan kemampuan untuk mengendalikannya sehingga menjadi tidak mampu lagi untuk mengambil keputusan<sup>[4]</sup>.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Hubungan *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja dengan Kinerja Bidan di

Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Anutapura Palu.

## BAHAN DAN CARA

Desain penelitian yang digunakan adalah *survey analitik* dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian dilakukan pada 15 Januari – 8 Februari 2017. Populasi penelitian ini adalah seluruh bidan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Anutapura Palu yang berjumlah 102 orang, sedangkan sampel penelitian ini adalah 61 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *Purposive Sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui data primer, data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan indentifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti usia, pendidikan terakhir, masa kerja, pendidikan dan jabatan. sedangkan Data sekunder diperoleh dari penelusuran literatur yang erat kaitannya dengan penelitian ini dan data-data kunjungan pasien dan jumlah bidan di ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat menggunakan program komputer. Penyajian data menggunakan tabel distribusi, frekuensi beserta narasinya.

## HASIL

### Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Kinerja Bidan

Responden yang mengalami *Work-Family Conflict* dari 34 responden yang mengalami, lebih banyak berada pada kinerja yang kurang baik yaitu 67,6%, dibandingkan dengan kinerja yang baik yaitu 32,4%, sedangkan responden yang tidak mengalami *Work-Family Conflict* lebih banyak berada pada kinerja yang baik yaitu sebanyak 70,4%, dibandingkan dengan kinerja yang kurang baik

yaitu sebanyak 29,6% dan didapatkan nilai  $\rho=0,007$ .

**Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Bidan**

Responden yang stres kerjanya berat dari 35 responden lebih banyak berada pada kinerja yang kurang baik yaitu 65,7%, dibanding

dengan kinerja yang baik yaitu 34,3%, sedangkan responden yang stres kerjanya ringan lebih banyak berada pada kinerja yang baik yaitu sebanyak 69,2%, dibanding dengan kinerja yang kurang baik yaitu sebanyak 30,8% dan didapatkan nilai  $\rho=0,015$ .

**Tabel 1 Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap di RSU Anutapura Palu**

<i>Work-Family Conflict</i>	Kinerja				Total		$\rho$
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Mengalami	23	67,6	11	32,4	34	100	0,007
Tidak Mengalami	8	29,6	19	70,4	27	100	
Total	31	50,8	30	49,2	61	100	

*Sumber : Data Primer, 2017*

**Tabel 2 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap RSU Anutapura Palu**

Stres Kerja	Kinerja				Total		$\rho$
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Berat	23	65,7	12	34,3	35	100	0,015
Ringan	8	30,8	18	69,2	26	100	
Total	31	50,8	30	49,2	61	100	

*Sumber : Data Primer, 2017*

**PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja berhubungan dengan kinerja bidan di ruang rawat inap RSU Anutapura Palu. *Work-Family Conflict* adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh<sup>[5]</sup> yang menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan

tanggung jawab pekerjaan di rumah. Karyawan yang mengalami tingkat *Work-Family Conflict* tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya<sup>[6]</sup>.

*Work-Family Conflict* terjadi karena peran seseorang dalam keluarga menyebabkan susah untuk berpartisipasi pada perannya di tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerjanya Tingkat *Work-Family Conflict* yang tinggi dapat menimbulkan stres yang berhubungan dengan kepuasan seseorang

dalam bekerja. *Work-Family Conflict* dapat juga diartikan bahwa keadaan seseorang yang sulit dalam menjalankan kewajiban dan tuntutan terhadap peran yang berbeda namun harus dilakukan dalam waktu yang bersamaan<sup>[7]</sup>.

Selama masyarakat terus menekankan peran dasar wanita seperti ibu, perempuan yang bekerja akan menghadapi perjuangan peran. Sebagai perempuan yang memiliki karir dan sudah menikah, banyak perempuan karir harus menganggap peran ganda dalam keluarga sebagai suatu aktivitas yang harus mereka jalani setiap hari. Mereka harus memikul tanggung jawab utama untuk pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak. Tanggung jawab untuk bekerja menimbulkan konflik keluarga, yang menjadi kendala dalam kinerja mereka. Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. *Work-Family Conflict* menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga<sup>[8]</sup>.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja. Stres yang sedang dialami oleh bidan dapat membantu bidan dalam meningkatkan kinerja, tetapi dapat juga sebaliknya yaitu menghambat atau merusak kinerja. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dialami bidan. Jika tidak ada stres, tidak akan ada tantangan-tantangan yang harus dihadapi sehingga kinerja cenderung rendah dan tidak ada perkembangan karena tidak ada usaha untuk menghadapi tantangan. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja bidan cenderung naik karena stres membantu

bidan untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai titik tertinggi, hal ini akan tercermin dalam kemampuan pelaksanaan kerja harian bidan. Semakin meningkatnya atau bertambahnya stres menjadi terlalu besar, kinerja mulai menurun karena stres yang terlalu besar akan mengganggu pelaksanaan kerja<sup>[9]</sup>.

Tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan<sup>[10]</sup>. Stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari *job* stres yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah<sup>[11]</sup>.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah variabel *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja berhubungan dengan kinerja bidan di ruang rawat inap.

Adapun saran yang dapat diberikan pada penelitian ini yaitu Diharapkan kepada pihak rumah sakit memperhatikan kebutuhan, kesejahteraan, kenyamanan ruangan, lingkungan rumah sakit dan juga melengkapi fasilitas kerja bidan agar kinerja bidan dapat semakin meningkat.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Kabag Program dan Anggaran RSUD Anutapura Palu, kepala-kepala Ruang IGD Kebidanan, Kamar bersalin dan Nifas serta seluruh bidan di ruang rawat inap yang bersedia untuk menjadi responden dan memberikan banyak informasi yang sangat dibutuhkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

1. World Health Organization, 2014. WHO, UNICEF, UNFPA, *The World Bank. Trends in maternal mortality: 1990 to 2013*. Geneva: World Health Organization.
2. Kemenkes, RI. 2014. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2013*. Jakarta: Kemenkes, RI.
3. Dinas Kesehatan Kota Palu, 2014. *Profil Kesehatan tahun 2014*. Kota Palu. Sulawesi Tengah.
4. Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2010, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta, Bina Rupa Aksara.
5. Frone, M. R., Russel, M and Cooper, M. L., (1994). *Relationship Between Job Family and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation*, *Journal of Management*, Vol. 20 No. 3. 565-579.
6. Indriyani, Azazah. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Tesis. Semarang.
7. Kaltsum, U. 2006. *Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir. Skripsi* (tidak diterbitkan). Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Guna Darma.
8. Lee, Jean S.K. & Ling , Choo Seow. 2001. „*Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore*“, *Woman in Management Review*, Vol.16 No.5, Hal 204-221.
9. Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia. Edisi II*. BPFE Yogyakarta.
10. Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
11. Stanton, William, J., (2001), *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Jilid Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.