

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TOTO KABILA
KABUPATEN BONE BOLANGO**

Oleh

**SUMITRAWATY I. NUSI
E2119012**

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH TOTO
KABILA KABUPATEN
BONE BOLANGO**

Oleh

**SUMITRAWATY I. NUSI
E2119012**

SKRIPSI

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo, 2023

Pembimbing I


Zulkarnain Hvas Idris, SE.,M.Si
NIDN. 0926078701

Pembimbing II


Sri Meike Jusup, SE.,MM
NIDN: 0903058101

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH KONFLIK PERAN GAND DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSUD TOTO
KABILA KABUPATEN BONEBOLANGO

OLEH :

SUMITRAWATY I. NUSI

NIM

E2119012

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. **Dr. Abd Gaffar Latjokke, M.Si** :
(Ketua Penguji)
2. **Poppy Mu'jizat, SE.,MM** :
(Anggota Penguji)
3. **Wiwin L. Husin, SE., MM** :
(Anggota Penguji)
4. **Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si** :
(Pembimbing Utama)
5. **Sri Meike Jusup, SE.,MM** :
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN: 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen



Syamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini

Gorontalo, Maret 2023

Yang Membuat Pernyataan



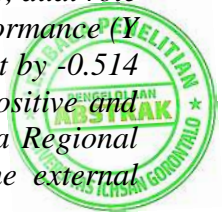
Sumitrawaty I. Nusi

ABSTRACT

SUMITRAWATY I. NUSI. E2119012. THE EFFECT OF DUAL ROLE CONFLICT AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THE PERFORMANCE OF FEMALE NURSES AT THE TOTO KABILA REGIONAL GENERAL HOSPITAL IN BONE BOLANGO DISTRICT

This research has the purpose to find the effect of dual role conflict (X1) and emotional intelligence (X2) on the performance of female nurses at the Toto Kabila Regional General Hospital in Bone Bolango District. The research method used is quantitative research method by presenting numbers. The population and sample in this study consist of 97 respondents with a nonprobability sampling method of purposive sampling type by taking criteria. The data collection technique is through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is path analysis. The results of the study indicate that simultaneously dual role conflict (X1) and emotional intelligence (X2) have a positive and significant effect on female nurse performance (Y) at the Toto Kabila Regional General Hospital in Bone Bolango District by 0.721 or 72.1%. Partially, dual role conflict (X1) has a negative and significant effect on female nurse performance (Y) at the Toto Kabila Regional General Hospital in Bone Bolango District by -0.514 or -51.4%. The effect of emotional intelligence (X2) partially has a positive and significant effect on female nurse performance (Y) at the Toto Kabila Regional General Hospital in Bone Bolango District of 0.346 or 34.6%. The external variables that are not studied are 0.279 or 27.9%.

Keywords: dual role conflict, emotional intelligence, performance



ABSTRAK

SUMITRAWATY I. NUSL. E2119012. PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TOTO KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai bentuk untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja perawat wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menyajikan angka-angka. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 responden dengan metode yang digunakan adalah metode non probability sampling jenis purposive sampling dengan mengambil kriteria. Cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil penelitiannya adalah bahwa secara simultan konflik peran ganda (X1) dan kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango sebesar 0,721 atau 72,1 %. Secara parsial bahwa konflik peran ganda (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango -0,514 atau -51,4 %. Pengaruh kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango sebesar 0,346 atau 34,6 % sedangkan variabel luar yang tidak diteliti sebesar 0,279 atau 27,9 %

Kata kunci: konflik peran ganda, kecerdasan emosional, kinerja



KATA PENGANTAR



Pudji syukur bersama-sama kita haturkan kehadiran Allah atas kenikmatan yang tidak putus-putusnya kepada kita. Dengan kenikmatan yang diberikan oleh Allah ini sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan usulan penelitian ini walaupun banyak proses yang membutuhkan perjuangan cukup panjang dan melelahkan. Adapun judul usulan penelitian ini berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango dapat berjalan dengan baik.

saya selaku peneliti pada kesempatan ini menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar Latjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Sri Meyke Jusup, SE.,MM selaku Pembimbing II yang tidak mengenal lelah dan berkeluh kesah untuk membimbing dan mengarahkan penulis agar mampu dalam proses penyelesaian usulan penelitian yang diusulkan penulis. Spesial kepada ibu dan bapak sebagai orang tuaku yang saya sangat sayangi dan cintai memberikan dorongan dan motivasi kepada saya selaku anak agar bisa secepatnya dapat menyelesaikan studi dengan cepat. Motivasi dan dorongan dari orang tuaku dibarengi dengan materi yang cukup banyak yang dikeluarkan oleh orang tuaku menjadi bukti bahwa saya akan lebih semangat untuk memberikan yang terbaik bagi orang tuaku tercinta.

Untuk teman-temanku seperjuangan yang tidak mengenal lelah berjuang bersama-sama demi sebuah peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan diri kita. Teman-teman sekelas Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang menjadi penyemangatku dalam menyelesaikan studi, kita bersama-sama saling menyemangati agar bisa menyelesaikan studi bersama-sama demi mengarungi kehidupan yang penuh tantangan dimasa yang akan datang yaitu dunia yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Diakhir kalimat penulis mengharapkan segala masukan dan dorongan yang menjadi penyemangat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo

Gorontalo,

2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	10
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Konflik Peran Ganda	10
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda	11
2.1.3 Dimensi dan Indikator Konflik Peran Gnada	13
2.1.4 Aspek-aspek Konflik Peran Ganda	15
2.1.5 Kecerdasan Emosioanl	17
2.1.6 Aspek-aspek Kecerdasan	18
2.1.7 Ciri-ciri Kecerdasan Emosional	19
2.1.8 Hakikat Kecerdasan Emosional.....	19
2.1.9 Komponen-komponen Dasar Kecerdasan Emosional	20
2.1.10 Kinerja.....	21
2.1.11 Kinerja Keperawatan.....	22

2.1.12 Elemen-elemen Manajemen Kinerja.....	22
2.1.13 Tujuan Evaluasi Kinerja.....	23
2.1.14 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	24
2.1.15 Sasaran Manajemen Kinerja Keperawatan	28
2.1.16 Karakteristik Indikator Kinerja Keperawatan	28
2.1.17 Klasifikasi Indikator Kinerja Keperawatan.....	29
2.1.18 Hubungan Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja.....	29
2.1.19 Penelitian Terdahulu.....	30
2.2 Kerangka Pemikiran	31
2.3 Hipotesis	32
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	34
3.1 Objek Penelitian	34
3.2 Metode Penelitian	34
3.3 Operasional Variabel.....	35
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Jenis dan Sumber Data	39
3.5.1 Jenis Data	39
3.5.2 Sumber Data	40
3.6 Metode Pengumpulan Data	40
3.7 Pengujian Instrumen Penelitian.....	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.8 Konversi Data.....	44
3.9 Metode Analisis Data	45
3.10 Pengujian Hipotesis.....	46
3.11 Jadwal Usulan Penelitian	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48

4.1.1	Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila	48
4.1.2	Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila	49
4.1.3	Visi dan Misi RSUD Toto Kabila	51
4.2	Hasil Penelitian	51
4.2.1	Deskriptif Karakteristik Responden	51
4.2.2	Deskriptif Variabel Penelitian	53
4.2.3	Pengujian Instrumen Penelitian	61
4.2.4	Analisis Data Statistik	64
4.2.5	Pengujian Hipotesis	67
4.2.6	Korelasi Antar Variabel X	68
4.3	Pembahasan	68
4.3.1	Konflik Peran Ganda (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y)	68
4.3.2	Konflik Peran Ganda (X1) secara Parsial Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y)	70
4.3.3	Kecerdasan Emosional (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja (Y)	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		73
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	73
Daftar Pustaka		75
Lampiran-lampiran		78

Daftar Tabel

Tabel 3.1.	Opreasional Variabel X.....	35
Tabel 3.2.	Opresional Variabel Y	37
Tabel 3.3.	Bobot Nilai Variabel	38
Tabel 3.4.	Indeks Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 3.5.	Jadwal Penelitian Usulang Penelitian	47
Tabel 4.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	52
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4.	Skala Penelitian Jawaban Responden	54
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Variabel Konflik Peran Ganda (X1).....	55
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X2)	57
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Variabel Kinerja Perawat (Y).....	60
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konflik Peran Ganda (X1)	61
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X2)	62
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Perawat (Y)	63
Tabel 4.11.	Pengaruh Parsial dan Simultan Konflik Peran Ganda (X1) Dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y)	66
Tabel 4.12.	Uji Signifikansi Variabel X terhadap Y	66

Daftar Gambar

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	45
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	50
Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam konteks budaya pemikiran yang berkembang dalam masyarakat tradisional bahwa wanita harus berada di rumah untuk mengurus keluarga untuk menjaga kemakmuran dan kebutuhan keluarga. Wanita pada dasarnya harus berada di rumah untuk mengurus anak dan suami untuk menjalankan kodratnya sebagai wanita. Ibu Rumah Tangga (IRT) yang disematkan kepada para wanita ketika telah menikah merupakan suatu kemuliaan yang dapat bernilai pahala jika dilaksanakan dengan penuh ketulusan hati didalam kehidupan berumah tangga. Pekerjaan

Diera modernisasi dan perkembangan zaman yang semakin pesat perubahan sosial mengalami perubahan disegala aspek kehidupan, tanpa terkecuali perubahan suplai tenaga kerja wanita yang masuk pada dunia kerja. Wanita yang dahulu hanya dapat menjadi Ibu Rumah Tangga kini berangsur para wanita mulai masuk pada industri tenaga kerja. Perkembangan status wanita dari mengurus kehidupan rumah tangga menjadi pekerja kantoran merupakan suatu gejolak sosial yang kita tidak bisa pungkiri tentang hal tersebut. Pola fikir wanita melakukan emansipasi dengan cara melibatkan diri mereka untuk mengenyam pendidikan yang lebih tinggi adalah tujuan akhir mereka agar dapat meningkatkan jenjang karir ketika mereka masuk pada dunia kerja. Para wanita yang masuk pada industri tenaga kerja mengindikasikan bahwa mereka memiliki kesetaraan dengan

para laki-laki. Pekerjaan yang dilakukan oleh para pria berangsur mampu di ambil alih oleh para wanita yang punya kapabilitas untuk dijalankan.

Menjadi persoalan yang sangat krusial adalah ketika diperhadapkan pada pilihan atau *choice* bagi para wanita yang telah memiliki keluarga apakah melibatkan dirinya pada pekerjaan untuk kepentingan karir atautkah mengurus kehidupan keluarga sebagai kodratnya untuk menjadi ibu rumah tangga. Pilihan ini tentulah sangat berat untuk diperhadapkan pada wanita yang bekerja diluar. Wanita karir menjadi keharusan untuk kembali keasalnya sebagai ibu rumah tangga dengan tidak menyampingkan pekerjaan yang berada diluar dari urusan rumah tangga. Fenomena sebagai wanita yang telah berkeluarga selalu diperhadapkan dengan tuntutan untuk mengurus keluarga dan urusan pekerjaan kantor disaat wanita memutuskan untuk mengembangkan karirnya.

Wanita karir harus mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan diluar rumah dan didalam rumah atau mampu untuk mengurus keluarga dikala menghadapi dua tuntutan sekaligus inilah disebut dengan konflik peran ganda. Bagi wanita yang bekerja diluar rumah atau lebih mementingkan karir, organisasi tempat dia bekerja mengharapkan pekerjaan dari para pegawainya dapat berjalan dengan baik tanpa adanya suatu hambatan yang dapat merusak jalanya sistem didalam organisasi. Kinerja yang baik dari para pegawai mencerminkan pegawai memiliki sikap profesionalisme yang tinggi.

Kinerja akan memberikan efek bagi perkembangan dan kemajuan organisasi. Tuntutan pekerjaan di rumah dan urusan pekerjaan diluar rumah adalah suatu hal yang dihadapi oleh wanita yang telah berkeluarga sehingga

imbasnya akan memberikan dampak buruk dalam kinerjanya jika tidak mampu untuk mengelola kedua peran tersebut. Bagi wanita yang telah berkeluarga dan memiliki anak menjalani dua peran sekaligus adalah tugas terberat dan menjadi beban dalam urusan rumah tangga dibandingkan dengan wanita yang masih hidup sendiri beban pekerjaan tidak begitu berat untuk dijalankan.

Imbas dari wanita yang telah berkeluarga ketika menjalankan pekerjaan kantor atau urusan rumah tangga merupakan konflik peran ganda yang dihadapi oleh wanita sehingga ini bisa berdampak terhadap kinerja wanita dalam organisasi. Oleh karena itu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah konflik peran ganda. Sebagaimana Wulandari (Mariati & Rambing, 2019:42) mengemukakan bahwa Konflik peran ganda dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir. Demikian halnya dikemukakan Mubasyir (Riyanto & Juanah, 2020:3) dalam penelitiannya menjelaskan wanita yang bekerja menghadapi konflik peran ganda sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga, khususnya bagi mereka yang telah menikah atau berkeluarga akan berdampak negatif terhadap kinerjanya.

Selain faktor konflik peran ganda yang menjadikan kinerja tersebut baik atau buruk dapat dilihat dari pegawai untuk mengelola kecerdasan emosional dengan tetap pada posisi tenang atau mampu mengendalikan perasaan dirinya. Sikap mampu untuk mengendalikan perasaan orang lain juga merupakan bagian dari bentuk kecerdasan emosional yang dimiliki individu tersebut mampu untuk dikelola. Golman (Sholiha, 2017:79) menjelaskan kinerja pegawai bukan hanya dipandang sebagai suatu kapabilitas kerja yang maksimal, tapi dapat juga

dipandang sebagai kemampuannya untuk bisa menguasai dan mengelola dirinya bahkan memiliki kemampuan untuk menjalin hubungan dengan sesama, kemampuan tersebut disebut dengan kemampuan kecerdasan emosional.

Kualitas pendidikan yang tinggi tidaklah cukup untuk meningkatkan kinerja namun lebih dari itu dibutuhkan dalam organisasi orang yang mampu mengelola diri dan menjaga hubungan dengan sesama adalah orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan menciptakan kinerja yang tinggi pula. Widyawati (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018:93) menjelaskan bahwa setidaknya 75 % kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosional dan hanya 4 % ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya. Oleh karenanya sebagai inividu tidaklah cukup kita memiliki kecerdasan intelektual (IQ) namun ini harus diimbangi dengan kecerdasan emosional (EQ) yang dapat memberikan kontribusi positif didalam organisasi tempat kita bekerja.

Dewasa ini wanita telah memberikan kontribusi dalam dunia kerja. Ini dapat dilihat tingkat partisipasi angkatan kerja wanita mengalami peningkatan. Berdasarkan data BPS (Komang & Mustiyana, 2021:48) di Provinsi Bali tahun 2018 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan meningkat 70,41 dari yang sebelumnya 67,70 ditahun 2017. Peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan mengindikasikan bahwa perempuan telah turut berperan aktif dalam kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk bekerja diluar rumah. Semakin meningkatnya perempuan dalam dunia kerja akan memberikan status ganda bagi mereka yaitu sebagai wanita karir dan sekaligus sebagai peran mereka menjadi ibu rumah tangga. Provinsi Gorontalo sendiri berdasarkan data BPS 2019 tingkat

partisipasi angkatan kerja wanita mengalami peningkatan 52,31 persen ditahun 2019 yang sebelumnya ditahun 2017 dan 2018 masing-masing 47,20 persen dan 49,86 persen.

Menurut Dipayanti & Pertiwi, (2019:30) salah satu instansi yang terdapat banyak pekerja wanita adalah dibidang kesehatan seperti di Rumah Sakit. Pelayanan tenaga kesehatan yang menggunakan sistem sift memberikan tidak maksimalnya kinerja bagi tenaga medis, lebih khusus kepada para perawat yang diperhadapkan pada dua persoalan antara bekerja dan mengurus rumah tangga. Dengan adanya problematika tersebut para perawat mau tidak mau harus mengutamakan pekerjaanya dibandingkan mengurus keluarga. Dua peran sekaligus inilah yang disebut dengan peran ganda yang tentunya mengundang konflik atas sikapnya apakah menjalankan profesinya atau mengurus rumah tangga. Handayani (Pujiyanto et al., 2020:136) menjelaskan konflik peran ganda pada wanita merupakan suatu hal yang dialami oleh perawat wanita saat menjalankan tugas lebih dari satu peran sekaligus.

Menghadapi konflik peran ganda hal ini memunculkan pertanyaan untuk para perawat apakah pekerjaan mengganggu urusan rumah tangga ataukah urusan rumah tangga mengganggu pekerjaanya. Bagi profesi perawat juga membutuhkan kecerdasan emosional dimana sebagai tenaga medis harus bersikap tenang dan harus menganggap pekerjaan tersebut menyenangkan. Ini bisa berdampak terhadap pelayanan kesehatan terhadap masyarakat jika perawat tidak mampu mengelola emosi dengan baik. Menurut Mulyasari (Pujiyanto et al., 2020:136)

kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional jauh berperan lebih penting. Salah satu lokasi kerja bagi tenaga medis dalam hal ini perawat adalah Rumah Sakit.

Di Kabupaten Bone Bolango terdapat salah satu Rumah Sakit Umum yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila. Berdasarkan observasi awal penulis terhadap salah seorang perawat bahwa waktu mereka untuk keluarga terbatas. Profesi sebagai perawat mengharuskan sebagian besar waktunya melakukan pelayanan kesehatan dengan sistem shift. Dengan kondisi ini bagi perawat yang telah berkeluarga lebih khusus yang memiliki anak bayi pekerjaan mereka tidak maksimal dalam pelayanan.

Kecenderungan para perawat biasanya pulang ke rumah untuk sementara demi melayani keluarga terkhusus yang memiliki anak setelah itu balik lagi ke Rumah Sakit untuk melakukan pelayanan. Tentunya ini akan menghambat pekerjaan dan memberikan kinerja yang buruk bagi tenaga medis. Kondisi ini diperburuk ketika menghadapi anak yang sedang sakit atau suami yang sedang sakit membuat mereka tidak masuk untuk bekerja, Pilihan untuk bekerja dalam kondisi anak sakit membuat pikiran melayang karena memikirkan anak yang sedang sakit adalah kondisi menurunkan kinerjanya. Konflik rumah tangga juga terjadi ketika perawat tersebut lebih dominan bekerja dibandingkan dengan mengurus rumah tangga. Imbas dari konflik rumah tangga tersebut membuat perawat tidak masuk kerja sehingga pada ujungnya kinerja tersebut mengalami penurunan.

Perawat dalam melakukan pelayanan biasanya tidak pandai mengontrol emosinya. Sikap terburu-buru dalam mengambil tindakan dengan

menyampingkan ketenangan saat menghadapi masalah adalah kondisi yang biasanya dihadapi oleh tenaga medis. Kesalahpahaman dalam tim kerja membuat emosi tidak terkontrol berdampak terhadap kinerja. Biasanya emosi juga timbul dari rumah akan terbawa sampai ketempat kerja sehingga dampaknya juga terhadap interaksi dengan teman sejawat akan menjadi tidak harmonis dan dampaknya terhadap kerja tim terganggu. Namun itu semua tidak berlangsung lama dapat diatasi kembali.

Dari penjabaran dan uraian tentang masalah tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Konflik Peran Ganda (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango
2. Seberapa besar pengaruh Konflik Peran Ganda (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango
3. Seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang konflik peran ganda (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh konflik peran ganda (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah hasanah konsep dan teori terhadap ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian di bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi dan masukan bagi pihak instansi pemerintah dalam hal ini pihak Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango untuk kiranya memperhatikan kinerja pegawai

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar kiranya dapat menambah rujukan atau referensi dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya khususnya yang akan meneliti mengenai konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pada lokasi yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Konflik Peran Ganda

Menurut Hennessy (Hera et al., 2016:122) mengartikan konflik peran ganda adalah ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga. Sedangkan menurut (Riyanto & Juanah, 2020:4) konflik peran ganda merupakan keadaan yang dapat mengakibatkan timbulnya masalah pekerjaan dengan tugas dalam rumah tangga yang biasa timbul pada rumah tangga yang berprofesi sebagai pegawai biasanya terjadi pada pegawai yang berjenis kelamin wanita yang telah menikah dan memiliki buah hati. Konflik peran ganda sebagai konsekuensi dari tuntutan yang tidak konsisten antara peran ditempat kerja dan keluarga Greenhaus & Beutell (Akbar & Kartika, 2016:66)

Menurut Howard (Riyanni, 2018:30) konflik peran ganda merupakan ketika ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran yang lainnya dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran dikeluarga dengan peran dipekerjaan. Menurut Kahn (Rachmawan, 2017:1) menjelaskan konflik peran ganda adalah bentuk dari *interrole-conflict* dimana tekanan peran dari pekerjaan dan lingkungan keluarga satu sama lain saling bertentangan. Sedangkan (Sihombing & Gultom, 2019:3) konflik peran ganda adalah adanya dua peran berbeda yang timbul pada diri individu dalam menjalankan dua tugas sekaligus. Pada kondisi dalam menjalankan pekerjaan sebagai wanita yang mengedepankan

profesionalisme agar bisa agresif, berkompetisi dengan baik dan berkomitmen pada tugasnya. Di rumah wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan menjaga suaminya.

Dari pengertian mengenai konflik peran ganda dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa konflik peran ganda adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dalam organisasi dengan tuntutan keluarga baik itu bentuk tekanan dalam pekerjaan atau tekanan dalam keluarga sehingga mengganggu kehidupannya secara pribadi.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Ada tiga faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda (*work family conflict* Bellavia dan & Frone (Ismiati & Zusmawati, 2020:4), yakni :

1. Dalam diri individu (*General Intra Individual Predictors*), ciri demografis seperti dilihat dari jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil dapat menimbulkan faktor resiko, kepribadian seperti negative affectivity, daya tahan, ketelitian dapat melindungi dari potensi konflik peran. Contoh kongkrit para wanita lebih punya potensi untuk menghadapi konflik peran dikarenakan tugas dan tanggung jawab didalam kehidupan rumah tangga dipandang menjadi tanggung jawab paling berat bagi wanita dibandingkan laki-laki.
2. Peran keluarga (*Family Role Predictors*) pembagian waktu didalam keluarga yang bekerja dimana pengasuhan anak dan tugas rumah tangga, penyebab stres dari keluarga seperti timbulnya kritikan yang dapat membebani anggota keluarga, konflik peran dalam rumah tangga, ambiguitas peran dalam keluarga.

3. Peran pekerjaan (*Work Role Predictors*) pembagian waktu, timbulnya stres di tempat kerja seperti munculnya pekerjaan yang menjadi beban atau overload konflik peran didalam menjalankan pekerjaan, ambiguitas peran kerja, atau ketidakpuasan), karakteristik kerja dimana terciptanya kerja sama, rasa aman dalam kerja), munculnya dukungan dari atasan dan rekan kerja dipandang sebagai bagian dari dukungan sosial, karakteristik tempat kerja. kuantitas tugas yang begitu banyak dapat membuat karyawan bekerja lembur, atau tugas kantor yang berada diluar kota menyebabkan karyawan hanya dapat menghabiskan waktu yang lebih dominan untuk pekerjaannya dan waktu habis dalam perjalanan

Menurut Greenhaus & Beutell (Burhanuddin et al., 2018:5) menjelaskan bahwa ada faktor yang menyebabkan konflik peran ganda yaitu :

1. Adanya waktu dalam satu peran itu tercampur dengan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang timbul dalam satu peran ditambah dengan peran yang lain maka akan mengurangi kualitas hidup dalam peran tersebut.
3. Kecemasan dan kelelahan diakibatkan munculnya ketegangan dari satu bentuk peran sehingga akan menyulitkan berbagai peran yang lainnya.
4. Perilaku efektif dalam satu peran pada posisi yang tepat akan menjadi tidak efektif manakala dipindahkan keperan yang lainnya.

2.1.3. Dimensi dan Indikator Konflik Peran Ganda

Menurut Shein & Chen (Riyanto & Juanah, 2020:4) menjelaskan bahwa terdapat dimensi dan indikator dari konflik peran ganda yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*)

Waktu yang dibutuhkan dalam menjalankan salah satu tuntutan pekerjaan atau keluarga dapat menurunkan waktu untuk menjalankan bagian tuntutan yang lainnya dalam kehidupan keluarga atau pekerjaan) maka dapat menghambat peran lainnya. Indikator konflik peran ganda berdasarkan waktu (*time based conflict*) yaitu :

- a. Waktu untuk keluarga
- b. Tuntutan kehidupan bermasyarakat
- c. Hari libur untuk bekerja

2. Konflik berdasarkan tekanan (*Stain based conflict*)

Peristiwa terjadinya konflik disebabkan timbulnya tekanan yang bertubi-tubi dari sekian banyak peran yang salah satunya adalah stres, gampang tersinggung yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pada peran-peran lainnya. Indikator konflik peran ganda berdasarkan tekanan (*Stain based conflict*) adalah sebagai berikut :

- a. Permasalahan yang ada dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja
- b. Permasalahan dalam keluarga akan mempengaruhi produktivitas dalam bekerja

- c. Tuntutan didalam pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga
- d. Terjadinya keluhan dari anggota keluarga akibat dari bekerja

3. Konflik berdasarkan perilaku (*Behavior based conflict*)

Konflik yang mana berdasarkan pada pola-pola peran perilaku yang bertentangan dengan suatu harapan berkaitan dengan perilaku dalam peran lainnya. Contohnya adalah pimpinan melakukan penekanan mengenai kepercayaan diri setiap individu, kestabilan emosi dan objektivitas. Hal ini bertentangan dengan bentuk harapan, citra diri dan karakter diri seorang ibu rumah tangga didalam berkeluarga yang semestinya dapat memberikan perhatian, simpati dan emosional. Maka dari itu setiap individu harus menganggap bahwa para pegawai atau karyawan wanita ada kemungkinan secara garis besar dapat mengalami bentuk konflik dari para karyawan atau pegawai pria. Menjadi kudrat setiap wanita agar wajib kiranya untuk berikhtiar untuk dapat memenuhi harapan peran yang berbeda didalam dunia kerja maupun didalam lingkungan keluarga. Indikator konflik peran ganda berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*) yaitu :

- a. Sebagai ibu rumah tangga dan istri tidak mendapatkan dukungan dari keluarga yang memainkan perannya dalam keluarga.
- b. Keletihan timbul setelah pulang dari tempat kerja.

Natemayer et al (Mariati & Rambing, 2019:254) membagi konflik peran ganda menjadi dua bagian yaitu :

1. Konflik pekerjaan – keluarga (*work-family conflict*)

Frone (1992), Timbulnya konflik peran yang terjadi pada keluarga yang bekerja, yang mana dilain pihak adanya tuntutan pekerjaan didalam kantor dan dipihak lain adanya tuntutan untuk mengurus keluarga secara totalitas, maka sukar untuk melakukan perbedaan apakah pekerjaan yang digeluti dapat mengganggu urusan keluarga ataupun urusan keluarga yang mengganggu profesi dalam pekerjaan. Terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga disebabkan para karyawan melakukan keseimbangan dengan timbulnya tekanan antara keluarga dan pekerjaannya didalam organisasi.

2. Konflik keluarga – pekerjaan (*family-work conflict*)

Frone (1992), Adanya tekanan kodratnya sebagai orang tua, terjadinya tekanan dalam pernikahan, sebagai istri kurangnya keterlibatan dalam keluarga dan adanya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Keluarga-pekerjaan menjadi bagian dari bentuk konflik peran yang secara umum timbulnya tuntutan waktunya dibagi untuk urusan keluarga dan terciptanya ketegangan keluarga yang dapat mengganggu amanah yang diberikan oleh organisasi tempat dia bekerja.

2.1.4. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda

Apollo & Cahyadi (Abdurrohim, 2020:79) menjelaskan bahwa konflik peran ganda ada 6 aspek yakni :

1. Pengasuhan anak

Konflik peran ganda yang dialami oleh para wanita dapat membuat para wanita cemas dengan kondisi kesehatan anak, bentuk perhatian terhadap anaknya, kondisi emosi dari si anak dan pemberian pendidikan si anak.

2. Bantuan pekerjaan rumah tangga

Dua peran sekaligus dimiliki oleh wanita bekerja di kantor dan tentunya membutuhkan bantuan dari orang lain dalam melakukan urusan rumah tangga baik suami, asisten rumah tangga dan sanak saudara.

3. Interaksi bersama anak dan suami

Cara berkomunikasi dalam rumah tangga dapat menjadi pemicu wanita mengalami konflik peran ganda dalam menjelaskan suatu ungkapan dalam hal keinginan, keluhan, dan kebutuhan.

4. Waktu untuk keluarga

Sebagai ibu rumah tangga yang menghadapi peran berganda antara urusan rumah tangga dan pekerjaan pasti pernah merasakan kurangnya waktu luang bersama suami dan anak-anak.

5. Penentuan prioritas

Jika ada individu merasakan timbulnya konflik peran ganda maka cenderung menimbulkan kebingungan untuk mengambil skala prioritas antara tugas kerja dan keluarga, maka ini dapat menghadirkan masalah dalam diri setiap orang yang telah berkeluarga.

6. Tekanan karir dan tekanan keluarga

Tanggung jawab sebagai wanita pekerja menjadi bagian tersendiri dalam melaksanakan pekerjaan. Kadang kala ini menjadi pemicu munculnya tekanan hidup bagi setiap wanita karir. Dilain pihak wanita karir menjadi suatu kewajibanya untuk bisa beraksi dalam kehidupan rumah tangga baik suami dan anak-anak sehingga ujung-ujungnya menjadikan para wanita dengan perilaku peran ganda akan menghadapi tekanan hidup.

2.1.5. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman D (Pujiyanto et al., 2020:138) kecerdasan emosional merupakan bentuk kecakapan dalam mencegah perbuatan negatif seperti sifat emosi atau marah yang berlebihan atau kepercayaan diri yang kurang serta individu mampu untuk berfokus pada tindakan yang positif misalnya rasa kepercayaan diri yang kuat dan kerukunan yang terjalin dengan sesama yang ada pada lingkungan tempat dia bekerja. Sedangkan Robbins dan Judge (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018:94) kecerdasan emosional sebagai bentuk kapabilitas individu dalam melakukan penilaian mengenai emosi dalam kehidupan dirinya dan orang lain.

Menurut Amilia & Purnama (2016:25) kecerdasan emosional merupakan suatu kecakapan seseorang dalam mengelola emosinya baik pada dirinya sendiri maupun pada orang lain dan memanfaatkan untuk memotivasi dirinya sendiri. Sedangkan Boyatzis et al (Fitriastuti, 2013:104) menguraikan tentang kecerdasan emosional adalah elemen-elemen yang menjadikan seorang individu menjadi menjadi mahir didalam memanfaatkan emosinya. Setiap manusia memiliki emosi

yang berada pada posisi bawah sadar sehingga mendapatkan pengakuan kecerdasan emosional memfasilitasi mengenai pemahaman yang lebih erat menyangkut diri pribadi dan orang lainya.

Menurut Patton (Setyaningrum, 2016:213) kecerdasan emosional diartikan keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan di tempat kerja. Sedangkan Wirawan (Rachmawan, 2017:2) menjelaskan secara garis besar kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk manajemen emosi diri sendiri dan kemampuan untuk manajemen orang lain.

Dari pengertian mengenai kecerdasan emosional yang dijelaskan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu kecerdasan dalam mengelola emosi dari cara menghindari tindakan-tindakan negatif dan memusatkan pada tindakan positif sebagai upaya menjaga keharmonisan dengan orang-orang disekelilingnya.

2.1.6. Aspek-aspek Kecerdasan

Mulyasari (2019:193) menjelaskan ada beberapa aspek yang menjadi karakteristik kecerdasan, yaitu :

- a. Kemampuan untuk terus belajar dan mengambil faedah dari pengalaman
- b. Kemampuan untuk belajar atau menjalankan fikiran secara abstrak
- c. Kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap suatu yang timbul dari bentuk gerakan dan kondisi lingkungan yang tidak pasti.
- d. Kemampuan untuk menyemangati dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara akurat untuk dapat diselesaikan.

Goleman (Amilia & Purnama, 2016:26) merinci aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus yaitu, a) mengenali emosi diri, b) mengelola emosi, c) memotivasi diri sendiri, d) mengenali emosi orang lain dan e) keterampilan sosial

2.1.7. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional

Goleman (Amilia & Purnama, 2016:25) ada terdapat ciri-ciri yang mengindikasikan bahwa individu mempunyai kecerdasan emosional, diantaranya, a) mampu menyemangati dirinya, b) dapat menahan diri dalam menghadapi kehampaan hidup, c) dapat menghindarkan dorongan hatinya dan tidak terlena dalam suatu kesenangan, d) mengelola kondisi hati dan menghindari agar stres dalam menjalani kehidupan tidak dapat mematahkan kemampuannya untuk berfikir, e) memiliki sikap empati dan banyak berdoa

2.1.8. Hakikat Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan dua bagian produk dan dua bentuk *skill* utama, yaitu keterampilan kesadaran diri dan keterampilan manajemen diri yang merupakan bagian didalam kompetensi personal dan yang kedua adalah keterampilan kesadaran sosial dan keterampilan manajemen hubungan sosial yang termasuk dalam kompetensi sosial. Kompetensi personal lebih berpusat pada jati diri sendiri yang merupakan seorang individu. sedangkan kompetensi sosial lebih terfokus pada suatu hubungan dengan orang lain Bradberry dan Greaver (Setyaningrum, 2016:213)

2.1.9. Komponen-komponen Dasar Kecerdasan Emosional

Goleman (Setyaningrum, 2016:213) melakukan pembagian kecerdasan emosional kedalam lima dasar kecerdasan, yaitu :

1. Kesedaran diri

Kesadaran diri merupakan individu yang memiliki kemampuan untuk mengenali dirinya dan perasaan antar sesama serta individu tersebut mampu mengetahui kelebihan dan kekurangannya.

2. Pengaturan diri

Pengaturan diri sebagai kekuatan dalam mengatur emosi pribadi. Semakin dikelola emosinya dengan baik tentunya akan terkendalikan apa yang akan dilaksanakan, tentunya dampaknya akan terjalin hubungan baik dengan rekan-rekan lainnya.

3. Motivasi

Motivasi adalah stimulus yang dapat mengalihkan para pegawai agar bisa melakukan segala kinerjanya demi untuk mencapai tujuan yang maksimal.

4. Empati

Empati adalah segala bentuk kekuatan dalam merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain yang memiliki fungsi untuk melakukan adaptasi sebaik-baiknya dengan hal layak yang ada didalam organisasi.

5. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial adalah suatu hubungan yang diciptakan untuk mencapai keharmonisan antara yang satu dengan yang lainnya dengan cara

melakukan daya tanggap yang positif baik secara lisan dan tindakan dengan individu lainya.

2.1.10. Kinerja

Menurut Sunyoto (Rachmawan, 2017:2) kinerja sebagai hasil yang maksimal dari tindakan baik didalam organisasi dengan menggunakan pemahaman-pemahaman kerja berdasarkan pada sasaran yang ingin dicapai. Mangkunegara (Hera et al., 2016:122) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Bernadin dan Rusell (Komang & Mustiyana, 2021:51) kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka tertentu.

Menurut Abdullah (2014:3) kinerja sebagai bentuk prestasi yang diimplementasikan dari perencanaan-perencanaan sehingga menghasilkan kerja positif yang dilakukan oleh atasan dan para bawahan pada suatu instansi. Sedangkan menurut Riyanto & Juanah (2020:6) kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah menjadi ketetapan dalam organisasi.

Menurut Winardi (Rosita, 2014:188) kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawanya berdasarkan standard an criteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Menurut Pabunda (Ismiati & Zusmawati, 2020:2) kinerja

adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

Dari penjelasan mengenai pengertian kinerja diatas yang dijelaskan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang memiliki kualitas dan kuantitas dari pencapaian individu atau kelompok yang menjadi tugas dan tanggung jawab dalam masa periode tertentu.

2.1.11. Kinerja Keperawatan

Kinerja merupakan suatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan ; kemampuan kerja Depdiknas RI (Kewuan, 2016). Menurut Mahsun (Kewuan, 2016) kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Simanjuntak (Kewuan, 2016) kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Kewuan (2016) manajemen kinerja keperawatan merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu perawat dalam pelayanan, asuhan dan praktek keperawatan.

2.1.12. Elemen-elemen Manajemen Kinerja

Menurut Harbani Pasolong (Fahmi, 2016:179) menjelaskan bahwa kinerja memiliki beberapa elemen yaitu :

1. Hasil kerja dicapai secara person atau kelembagaan, ini diartikan kinerja sebagai capaian hasil akhir yang dilakukan oleh individu maupun kelompok.

2. Pelaksanaan tugas, individu atau institusi yang diamanahi kewenangan dan tanggung jawab, artinya individu atau institusi mendapatkan hak dan kekuasaan untuk diimplementasikan
3. Pekerjaan diimplementasikan dengan legal, artinya tugas yang dilaksanakan secara person kelembagaan harus berpedoman pada aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidak bertolak belakang dengan budi pekerti dan etika, ini diartikan dilain pihak untuk taat pada aturan yang dibuat maka pentingnya untuk berdasarkan pada budi pekerti yang baik.

2.1.13. Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja menurut Ivan Cevih (Abdullah, 2014:21) memiliki tujuan antara lain :

1. Pengembangan

Perlunya *training* bagi para pegawai dan dapat membantu melakukan evaluasi dari hasil training. Dapat melakukan bantuan *conseling* antara pimpinan dan para karyawan, maka sudah barang tentu dapat melakukan pemecahan masalah yang tengah dihadapi oleh para pegawai.

2. Pemberian reward

Untuk dimanfaatkan dalam penentuan kenaikan pendapatan perbulan, insentif dan promosi kejenjang yang lebih tinggi. Ada beberapa instansi memanfaatkan dengan cara memberhentikan para pegawai.

3. Motivasi

Dilakukan dalam upaya mendorong para pegawai untuk mengembangkan inovasi dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

4. Perencanaan SDM

Dipakai untuk melakukan pengembangan suatu skill dan keahlian pegawai sampai pada tingkatan perencanaan SDM.

5. Kompensasi

Menjadi bagian dari informasi yang diberikan kepada pegawai yang memiliki hasil kerja yang tinggi ataupun rendah serta caranya dalam menerapkan prinsip-prinsip dalam memberikan kompensasi secara adil.

6. Komunikasi

Melaksanakan evaluasi sebagai pondasi dalam meningkatkan komunikasi secara kontinyu antara pimpinan dan para bawahan yang melaksanakan pekerjaannya.

2.1.14. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (Riyanto & Juanah, 2020:6) kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Yang menjadi beberapa dimensi dan indikatornya adalah :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan pegawai melakukan pekerjaan apa yang harus dikerjakan untuk melihat baik atau buruknya pekerjaan tersebut. Adapun yang menjadi tolak ukur kualitas kerja dapat dilihat dari beberapa dimensi berikut ini :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil Kerja

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah menyangkut dengan berapa lama waktu bagi setiap orang untuk menyelesaikan pekerjaan pada setiap harinya. Kuantitas dari pekerjaan ini dapat dibuktikan dengan seberapa besar kecepatan kerja setiap individu yang bekerja. Adapun dimensinya sebagai berikut :

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab pada pekerjaan dapat dibuktikan dengan adanya rasa sadar bagi setiap pegawai dalam melaksanakan kewajibannya yang diberikan oleh organisasi baik perusahaan maupun instansi. Dimensi tanggung jawab dapat diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan

4. Kerja Sama

Para pegawai bersedia untuk turut berpartisipasi didalam ataupun diluar dari pekerjaannya, baik secara vertikal maupun horizontal dengan sesama pegawai yang lainya dalam hal mencapai hasil pekerjaan yang maksimal. Dimensi kerja sama dapat diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

a. Jalinan kerja sama

b. Kekompakan

5. Inisiatif

Sikap inisiatif yang dimiliki oleh para anggota dalam sebuah organisasi dalam bekerja serta mampu memecahkan permasalahan tanpa harus mendapatkan perintah dari pimpinan dibarengi dengan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan menjadi kesadaran diri bagi pegawai didalam organisasi.

Tolak ukur dari inisiatif dapat dilihat dari dimensi yakni adanya kemampuan para pegawai dalam proses pemecahan masalah tanpa menunggu perintah pimpinan. Maka dapat disimpulkan indikator dari kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja tim dan inisiatif yang dilaksanakan oleh pegawai didalam organisasi.

Menurut Robert dan John (Ismiati & Zusmawati, 2020:2) menjelaskan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator kinerja antara lain adalah :

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah capaian suatu keluaran yang dihasilkan dengan jumlah yang harus dapat diselesaikan.
2. Kualitas dari hasil, yaitu tingkat derajat dari suatu yang dapat dihasilkan mengenai baik tidaknya ukuran kualitatif dari output yang dapat mencerminkan tingkat kepuasan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu bentuk dari kesesuaian waktu yang telah mendapat perencanaan yang matang. Dalam mengukur tentang ketepatan

waktu ini merupakan bagian dari pengukuran kuantitatif yang berfungsi untuk mengetahui ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

4. Kehadiran, menjelaskan mengenai karyawan tersebut berada pada tempat dia bekerja atau tidak pada saat-saat jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu antara pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan suatu aktivitas yang tidak mampu dilaksanakan oleh individu dalam organisasi.

Flippo (Ismiati & Zusmawati, 2020:3) Ada beberapa yang menjadi ukuran penilaian kinerja yakni :

1. Kualitas kerja, merupakan bagian hasil akhir pada derajat capaian yang hampir sempurna dalam artian dapat memenuhi target yang sesuai dengan harapan dari organisasi.
2. Kuantitas kerja, merupakan suatu unit kerja yang mampu dihasilkan dalam setiap jumlah siklus dari setiap aktivitas atau kegiatan.
3. Ketepatan waktu, merupakan derajat kegiatan pekerjaan yang mampu untuk diselesaikan diawal waktu.
4. Sikap, merupakan suatu tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan kapabilitas individu untuk bekerja tim dengan sesama teman sejawat dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang tidak sedikit.
5. Efektifitas, derajat suatu pengetahuan didalam organisasi yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan.

2.1.15. Sasaran Manajemen Kinerja Keperawatan

Ada dua bentuk yang menjadi sasaran manajemen kinerja keperawatan Dharma (Kewuan, 2016:20), yaitu :

1. Kerja Operasional

Sasaran kerja operasional menunjuk pada hasil yang wajib dicapai dan kontribusi yang harus diberikan terhadap pencapaian sasaran kelompok, bagian dan organisasi pada tingkat organisasi, hal ini memiliki hubungan dengan misi dari organisasi, nilai dasar dan rencana strategis.

2. Pengembangan

Sasaran dari pengembangan adalah individu. Ini tentunya berhubungan dengan apa yang harus dilakukan dan dipelajari oleh seseorang untuk meningkatkan kinerja, pengetahuan dan keahlian melalui berbagai pendidikan dan pelatihan.

2.1.16. Karakteristik Indikator Kinerja Keperawatan

Adapun karakteristik dari indikator kinerja keperawatan menurut Depkes RI (Kewuan, 2016:57) adalah sebagai berikut :

1. Sahih (*valid*): Indikator benar-benar dapat dipakai untuk mengukur aspek yang dinilai.
2. Dapat dipercaya (*reliable*): mampu menunjukkan hasil yang sama saat digunakan berulang kali, baik pada waktu sekarang dan dimasa yang akan datang.
3. Peka (*sensitive*): cukup peka untuk mengukur sehingga jumlahnya tidak perlu banyak

4. Spesifik (*specific*): memberikan gambaran perubahan ukuran yang jelas dan tidak tumpang tindih.
5. Berhubungan (*relevan*): sesuai dengan aspek kegiatan yang diukur dan kritis

2.1.17. Klasifikasi Indikator Kinerja Keperawatan

Indikator kinerja keperawatan dapat diklasifikasikan menjadi menjadi 4 komponen Depkes RI (Kewuan, 2016:58)

1. Indikator input: sumber yang diperlukan untuk melaksanakan pelayanan klinis keperawatan, antara lain personel, alat/fasilitas, informasi, dana, peraturan dan kebijakan.
2. Indikator proses: memonitor pelayanan keperawatan yang diberikan kepada klien.
3. Indikator *output/effect*: hasil tindakan pelayanan asuhan keperawatan
4. Indikator *outcome*: digunakan untuk menilai perubahan/dampak/*impact* pelayanan keperawatan yang dilakukan.

2.1.18. Hubungan Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

1. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja

Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016) mengungkapkan bahwa perawat yang mengalami tingkat konflik baik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan yang tinggi dapat menimbulkan pada penurunan kinerja karena lebih dominan dikuasai oleh pekerjaan di kantor sehingga perawat tidak dapat bertanggung jawab penuh untuk keluarganya. Menurut Nurul (Mariati, L. H., & Raming,

E. 2019) bahwa konflik peran ganda dapat menciptakan permasalahan yang berdampak pada kehidupan keluarga dan pekerjaan para wanita karir.

2. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

Sandiyah (Sholiha, M. (2017). menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan dengan kinerja. Ini mengnandung makna bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin meningkat kinerja. Menurut Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018) bahwa Kecerdasan emosional seorang pegawai menjadi unsur penting yang menentukan hasil kerjanya, dengan adanya kestabilan emosi yang tidak tertata baik menimbulkan seluruh aktivitas individu akan mengalami hambatan.

2.1.19. Penelitian Terdahulu

1. Supriyati & Qadri, (2022). Meneliti tentang Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Merangin. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan variabel konflik ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rantau Panjang. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rantau Panjang.
2. Dedeng Abdul Gani Amrulloh & Siska Mulya Pamungkas (2021). Meneliti tentang Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 58 responden yang

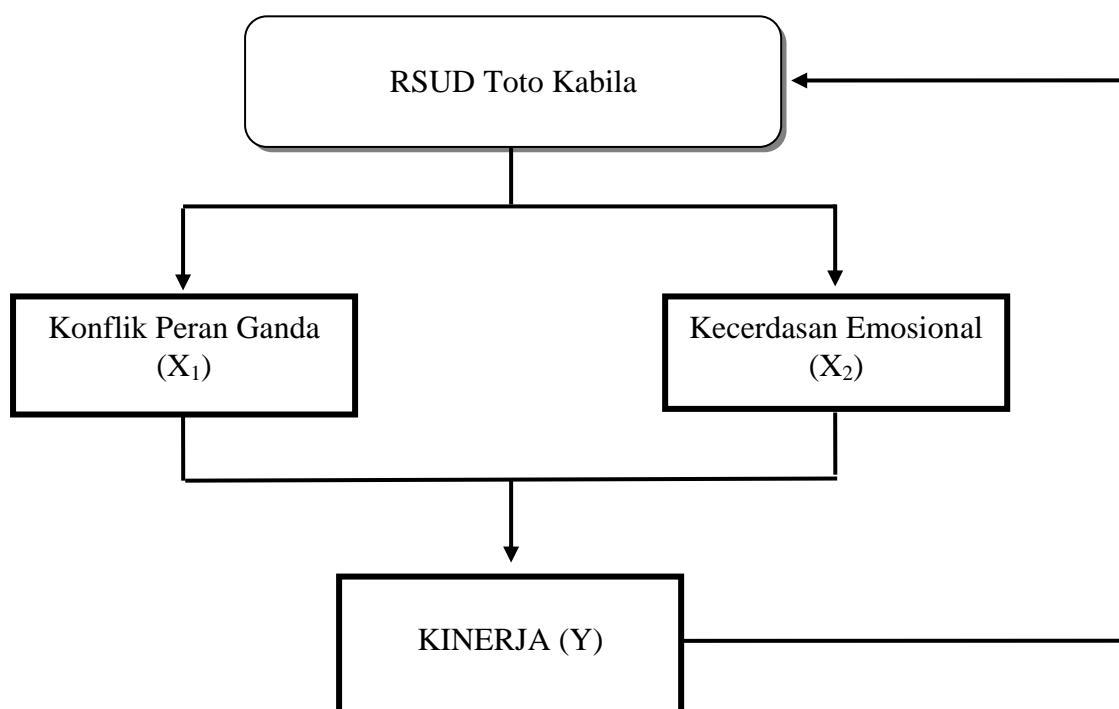
berjenis kelamin wanita. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja Karyawan Wanita pada PT. Indomarco Prismaatama Purwakarta. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Wanita pada PT. Indomarco Prismaatama Purwakarta.

3. Rahdini Rizki Saragih. (2017). Meneliti mengenai Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum DR. Pirngadi Medan. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 181 wanita perawat. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial konflik peran ganda, pengembangan karir, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum DR. Pirngadi Medan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Konflik peran ganda sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan Yavas et al (Riyanto & Juanah, 2020:3). Konflik peran ganda dan kecerdasan seorang wanita yang bekerja merupakan faktor penting pada kinerja wanita mengingat mayoritas karyawan yang bekerja adalah wanita yang berpotensi memiliki kendala bekerja (Rachmawan, 2017:1)

Dalam penelitian ini akan melihat pengaruh variabel bebas yaitu Konflik Peran Ganda (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja perawat (Y). Berdasarkan penjabaran mengenai tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka akan di Gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Konflik Peran Ganda (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango
2. Konflik Peran Ganda (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango
3. Kecerdasan Emosional (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dari penjelasan pada bab-bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh konflik peran ganda (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja perawat (Y) Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode penelitian survey, metode penelitian survey ini menjelaskan hubungan sebab akibat (kausal). Dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu dari suatu populasi dan alat untuk pengumpulan data pokok atau utama dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan jenis purposive sampling. Menurut Sugiyono (Supriyati & Qadri, 2022:45) bahwa purposive sampling yaitu sampel yang digunakan jika dalam upaya untuk memperoleh data tentang masalah yang diteliti memerlukan sumber data yang memiliki karakteristik tertentu.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka yang nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif yaitu hasil dari kuisisioner yang menggunakan skala likert dan dibagikan pada responden. Sedangkan data kualitatif adalah data yang berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek

3.3. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah batasan untuk melakukan pendefinisian dan rangkaian dari variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian yang dibuat. Ini dimaksudkan dalam hal menghindari adanya suatu makna ganda. Sekaligus mendefinisikan variabel-variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukurannya (Sugiyono, 2012:32). Dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (independen) yaitu Konflik Peran Ganda (X_1) dan Stres Kerja (X_2)
2. Variabel terikat (Dependent) yaitu Kinerja (Y).

Variabel di atas dapat dilihat lebih jelas pada penjelasan tabel di bawah ini

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Konflik Peran Ganda (X_1)	Konflik berdasarkan waktu	a. Waktu untuk keluarga b. Tuntutan kehidupan bermasyarakat c. Hari libur untuk bekerja	Ordinal
	Konflik berdasarkan tekanan	a. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja b. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja c. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga d. Terjadinya keluhan dari anggota keluarga akibat	Ordinal

		dari bekerja	
	Konflik berdasarkan perilaku	a. Keluarga tidak merasa mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan istri b. Merasa lelah setelah pulang bekerja	Ordinal
Kecerdasan Emosional (X ₂)	Kesadaran diri	a. Mengenali perasaan diri sendiri b. Mengenali perasaan orang lain	Ordinal
	Pengaturan diri	a. Mampu untuk mengelola emosi diri sendiri b. Terkontrol tindakan yang akan dilakukan	Ordinal
	Motivasi	a. Dorongan untuk mampu mencapai tujuan yaitu kinerja maksimal	Ordinal
	Empati	a. Mengetahui perasaan orang lain b. Menyesuaikan diri dengan baik kepada orang lain	Ordinal
	Keterampilan sosial	a. Menciptakan hubungan yang harmonis b. Memberikan respon baik terhadap lawan bicara c. Menjaga perilaku dan ucapan ketika berhadapan dengan orang lain	Ordinal

Sumber : Variabel X₁: Shein & Chen (Riyanto & Juanah, 2020)

Variabel X₂: Goleman (Setyaningrum, 2016)

Tabel 3.2 Operasional Variabel (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Klasifikasi Kinerja Keperawatam	Input	Ordinal
		Proses	Ordinal
		Output	Ordinal
		Outcome	Ordinal

Sumber: Variabel Y: Depkes RI (Kewuan, 2016)

Berdasarkan operasional variabel Tabel 3.1 diatas untuk pembuatan item kuisisioner akan diukur dengan menggunakan skala *likert* dimana berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap pernyataan itu. Kuesioner di susun dengan menyiapkan lima pilihan yakni sangat setuju/selalu, setuju/sering, kurang setuju/kadang-kadang, tidak setuju/jarang, dan sangat tidak setuju/tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan nilai yang berbeda seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Skor
Sangat setuju/Selalu	5
Setuju/Sering	4
Kurang setuju/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sudjana (2012:6) mengungkapkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya. Sedangkan menurut Riduwan (2010:54) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango yang berjumlah 215 orang perawat wanita.

3.4.2. Sampel

Dalam teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan jenis teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (Supriyati & Qadri, 2022:45) bahwa purposive sampling yaitu sampel yang digunakan jika dalam upaya untuk memperoleh data tentang masalah yang diteliti memerlukan sumber data yang memiliki karakteristik tertentu.

Dari penjelasan tersebut diatas maka yang menjadi sampel dapat dilakukan melalui beberapa kriteria sebagai berikut :

1. Tenaga medis yang berprofesi sebagai perawat
2. Para perawat yang berjenis kelamin wanita
3. Para perawat yang telah menikah
4. Para perawat yang telah memiliki anak minimal 1 anak.

Dari kriteria tersebut diatas sehingga yang menjadi sampel adalah perawat yang berjumlah 97 orang yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data dibagi menjadi dua golongan yaitu :

3.5.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

- 1) Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner yang sebelumnya sudah dibagikan kepada responden dengan menggunakan skala likert.
- 2) Data kualitatif yaitu berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu kondisi tempat penelitian.

3.5.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer yang diperoleh secara langsung berupa kuesioner yang disebarkan kepada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango
2. Data sekunder data yang diperoleh dari buku-buku, artikel dan tulisan ilmiah baik secara soft copy maupun hard copy

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu melihat langsung kegiatan di lokasi penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian.
2. Wawancara cara yang dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan dimana yang menjadi sasaranya

adalah para perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebar luaskan seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden yaitu perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango
4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data sebagai referensi dengan cara mempelajari buku, majalah ilmiah, dan literatur kepustakaan lewat media online untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan konsep dan teori yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.7. Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Penggunaan instrumen ini diharapkan hasil penelitian ini menjadi valid dan reliabel. Hal ini berarti bahwa dengan menggunakan data yang telah teruji validitas dan realibilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel.

3.7.1. Uji Validitas

Mengenai pengujian validitas instrument Sugiyono (2012:79) menjelaskan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrument. Instrument yang sudah disetujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah itu data didapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot (\sum Y)^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Nilai masing-masing item

Y = Nilai total

n = Jumlah responden

XY = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Menurut Sugiyono (2012: 43), jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total > 0.3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Korelasi

Nilai r	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat/tinggi
0,800 – 1,000	Sangat kuat/Sangat tinggi

Sumber : Riduwan (2007:280)

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.8. Konversi Data

Agar diperoleh menjadi analisis jalur yaitu pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya diperoleh dengan menggunakan skala likert, dan jumlah kuesioner, data ini harus terlebih dulu di ubah menjadi data interval, salah satu cara yang dapat di lakukan yaitu dengan *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

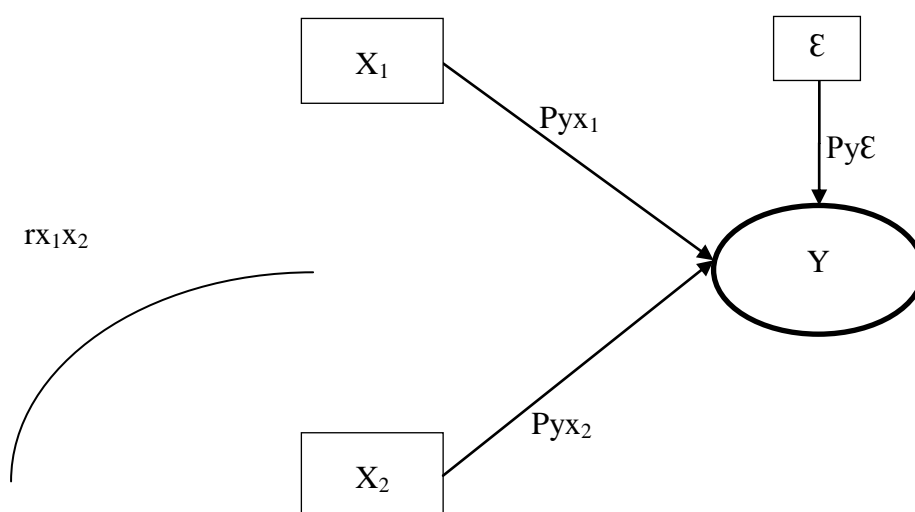
1. Membuat frekuaensi dari setiap butir jawaban pada masing-masing kategori pernyataan.
2. Membuat proporsi caranya dengan membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dan jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, dari nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$Skala (i) = \frac{Z riil (i-1) - Zriil (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Pernyataan nilai skala yaitu skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.9. Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja, maka dilakukan pengujian dengan uji *Path Analysis* (analisis jalur) dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian bersifat korelatif dan kausalitas. Hipotesis penelitian dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Dari Gambar 3.1 tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = P_{YX_1} + P_{YX_2} + P_Y \epsilon$$

Dimana :

X_1 : Konflik Peran Ganda

X_2 : Kecerdasan emosional

Y : Kinerja Perawat

ϵ : Variabel lain yang tidak mempengaruhi Y tapi diteliti

r : Korelasi antar variabel X

P_Y : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang sudah dikumpulkan dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar 3.1 juga memperlihatkan bahwa variabel-variabel tersebut selain dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 , ada juga variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.10. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dari itu dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* sesuai dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = P_{YX_1} + P_{YX_2} + P_Y \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 , dan Y

3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers $R1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur P_{yxi} ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 , terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 25* dan *Microsoft excel 2020*.

3.11. Jadwal Usulan Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Usulan Penelitian

Jenis Kegiatan	2022						
	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept
Usulan Judul							
Penyusunan Proposal							
Konsultasi ke Pembimbing							
Seminar Proposal							
Revisi Proposal							

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

Pada awal mula pendirian Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila bernama Rumah Sakit Kusta Toto (RSKT). Pendirian ini atas prakarsa dan peninggalan pemerintah Jepang tepatnya didirikan pada tahun 1942 dengan nama yang diberikan oleh Jepang adalah Bukiko, yang artinya adalah gudang tempat perbekalan pada masa peralihan dari pemerintah Jepang ke masyarakat daerah Kabupaten Gorontalo dikala itu. Peralihan Rumah Sakit tersebut diprakarsai oleh dr. Aloe Saboe. Diawal bangunan tersebut adalah gudang maka dr. Aloe Saboe mengambil inisiatif memohon untuk memberikan bangunan tersebut dalam upaya menampung masyarakat Gorontalo yang menderita penyakit kusta.

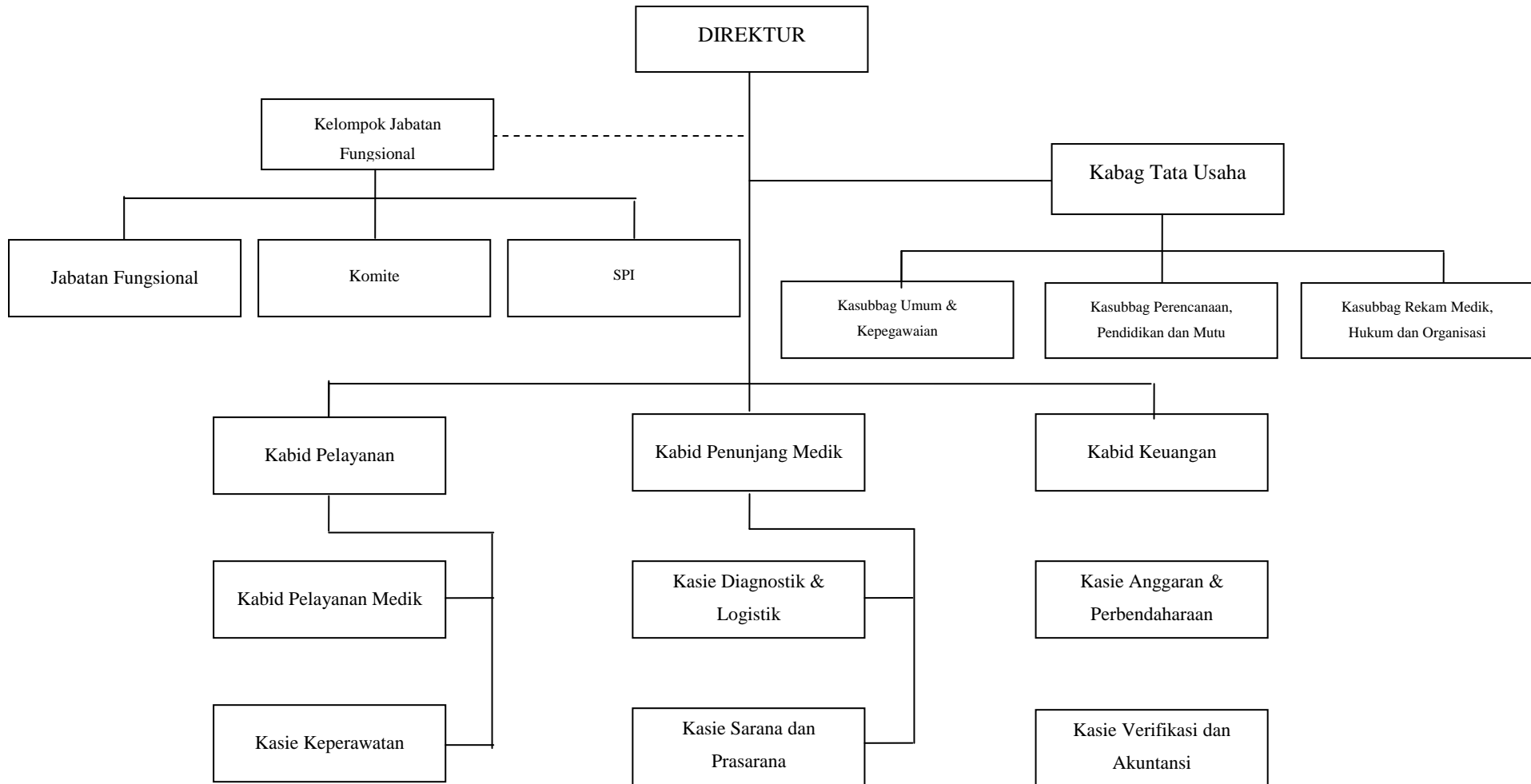
Pada saat itu para penderita-penderita penyakit kusta dilakukan pengasingan yang jauh dari keluarga dan masyarakat pada umumnya, ini guna mengantisipasi adanya penyebaran penyakit kusta karena terindikasi berbahaya dan akan menular kepada orang lain. Walaupun dilakukan upaya pengasingan bagi para penderita penyakit kusta terjadi peningkatan pasien kusta sebanyak 305 orang. Para penderita adalah masyarakat yang berasal dari Kabupaten Gorontalo dan diluar dari Kabupaten Gorontalo, misalnya dari Sulawesi Tengah dan Kabupaten Minahasa.

Proses yang panjang tentang berdirinya Rumah Sakit Kusta Toto (RSKT), maka semenjak terbentuknya Kabupaten Bone Bolango yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Gorontalo maka pemerintah Kabupaten Bone Bolango berinisiatif merubah nama rumah sakit menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango. Sampai dengan sekarang rumah sakit tersebut melayani para pasien secara umum sebagai representative jumlah masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango adalah salah satu Rumah Sakit yang ada di Provinsi Gorontalo tepatnya berada di Kabupaten Bone Bolango. Rumah Sakit ini tentunya didirikan untuk memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat Kabupaten Bone Bolango namun tidak bisa dipungkiri adanya pasien diluar dari Kabupaten Bone Bolango ingin mendapatkan pelayanan perawatan dari para dokter-dokter yang bertugas di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bone Bolango. Untuk melaksanakan pelayanan yang teratur dan terkelola dengan baik maka perlunya dibentuk struktur organisasi yang dapat memberikan kejelasan tugas dan wewenang agar terciptanya tertib administratif dalam mengembangkan Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila.

STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TOTO KABILA



4.1.3 Visi dan Misi RSUD Toto Kabila

Sesuai dengan kedudukan tugas pokok dan fungsinya Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango telah merumuskan perencanaan strategis dengan menerapkan visi dan misi yang akan dicapai sebagai acuan operasional kegiatan dalam pencapaian tujuan akhir organisasi. Adapun yang menjadi visi dan misi adalah sebagai berikut :

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner maka akan disajikan Tabel 4.1 sebagai dari hasil jumlah reponden berdasarkan pengklasifikasian jenis kelamin sebagai berikut ini :

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	0	0
Perempuan	97	100
Jumlah	97	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas maka diperoleh hasil jumlah perawat yang berjenis kelamin laki-laki tidak ada ini dikarenakan pengambilan kriteria hanya yang berjenis kelamin perempuan, dimana yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 97 orang atau 100 %. Sehingga yang mendominasi adalah responden berjenis kelamin perempuan

2. Umur

Berdasarkan Tabel 4.2 dari hasil penyebaran kuesioner kepada 97 orang responden diperoleh pengklasifikasian jeni umur adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
> 30 Tahun	6	6
31 – 40 Tahun	44	45,5
< 40 Tahun	47	48,5
Jumlah	97	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas diperoleh hasil dari pembagian umur responden dimana dibawah umur 30 tahun berjumlah 6 orang atau 6 %. Responden pada umur 31–40 berjumlah 44 orang atau 45,5 %. Selanjutnya pada kategori umur diatas 40 tahun keatas berjumlah 47 orang atau 48,5 %. Dari pengklasifikasian umur tersebut yang paling banyak adalah pada tingkatan umur 40 Tahun keatas yang jumlahnya 47 orang atau 48,5 %.

3. Pendidikan

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai tingkat pendidikan responden diperoleh informasi hasil dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Diploma III (D3)	21	21,6
Strata I (S1)	74	76,3
Strata II (S2)	2	2,1
Jumlah	97	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas bahwa responden yang menyelesaikan pendidikan pada tingkat Diploma III berjumlah 21 responden atau 21,6 %, responden yang menamatkan pada tingkat Strata I berjumlah 74 responden atau 76,3 % dan yang menamatkan pada tingkat Strata II berjumlah 2 responden atau 2,1 %. Dari total 97 orang responden, para perawat yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah pada kisaran tingkat pendidikan Strata I

4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot-bobot nilai dari yang terendah dan yang tertinggi berdasarkan jawaban responden akan dikalikan dengan item dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitunganya adalah sebagai berikut:

$$\text{Bobot Terendah} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} : 1 \times 1 \times 97 = 97$$

$$\text{Bobot Tertinggi} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} : 5 \times 1 \times 97 = 485$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dibuat rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala : } \frac{485 - 97}{5} = 77,6 \text{ dibulatkan } 78$$

Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	97 – 175	Sangat Rendah
2	176 – 254	Rendah
3	255 – 333	Sedang
4	334 – 412	Tinggi
5	413 – 491	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas maka diperoleh rentang skala dan kategori dari hasil perhitungan tabulasi sebagai objek yang menjadi penelitian masing-masing variabel bebas maupun variabel terikat dari 97 orang responden dalam hal ini perawat yang berjenis kelamin perempuan yang menjadi populasi dan sampel. Berikut disajikan tabulasi data dari masing-masing variabel.

1. Gambaran Umum Konflik Peran Ganda (X1)

Berdasarkan dari hasil tabulasi data diperoleh hasil perhitungan untuk masing-masing indikator variabel konflik peran ganda (X1) pada masing-masing jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Konflik Peran Ganda (X₁)

SKOR	Item								
	X _{1.1}			X _{1.2}			X _{1.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	8	24	8,2	0	0	0	0	0	0
4	62	248	63,9	39	156	40,2	41	164	42,3
5	27	135	27,8	58	290	59,8	56	280	57,7
Σ	97	407	100	32	446	100	97	444	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X _{1.4}			X _{1.5}			X _{1.6}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	20	80	20,6	40	80	41,2	11	44	11,3
5	77	385	79,4	57	285	58,8	86	430	88,7
Σ	97	465	100	97	365	100	97	474	100
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X _{1.7}			X _{1.8}			X _{1.9}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	12	48	12,4	17	68	17,5	17	68	17,5
5	85	425	87,6	80	400	82,5	80	400	82,5
Σ	97	473	100	97	468	100	97	468	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5. mengenai jawaban responden variabel konflik peran ganda (X1), pada item pernyataan “dalam menjalankan aktivitas sehari-hari waktu saya untuk keluarga lebih sedikit dibandingkan waktu untuk bekerja” (X1.1) berada pada kategori tinggi dengan total skor 407. Pada item pernyataan “aktivitas saya mengedepankan tuntutan dalam kehidupan masyarakat” (X1.2) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 446. Pada item pernyataan “aktivitas pekerjaan yang saya jalani menghadapi hari libur untuk tetap bekerja” (X1.3) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 444.

pada item pernyataan “saya menghadapi permasalahan dalam keluarga yang memengaruhi waktu untuk bekerja” (X1.4) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 465. Pada item pernyataan “saya menghadapi masalah dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja” (X1.5) berada pada kategori tinggi dengan total skor 365. Pada item pernyataan “saya menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga mempengaruhi kehidupan keluarga” (X1.6) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 474.

pada item pernyataan “saya menghadapi keluhan dari anggota keluarga akibat dari bekerja” (X1.7) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 473. Pada item pernyataan “saya menghadapi keluarga tidak merasa mendapatkan dukungan dari peran saya sebagai ibu rumah tangga dan istri” (X1.8) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 468. Pada item pernyataan “aktivitas sehari-hari membuat saya merasa lelah setelah saya pulang bekerja” (X1.9) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 468.

2. Gambaran Umum Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Berdasarkan hasil dari olahan data diperoleh masing-masing item pilihan jawaban responden pada variabel kecerdasan emosional adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Kecerdasan Emosional (X2)

SKOR	Item								
	X _{2.1}			X _{2.2}			X _{2.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	30	120	30,9	24	96	24,7	55	220	56,7
5	67	335	69,1	73	365	75,3	42	210	43,3
Σ	97	455	100	97	461	100	97	430	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X _{2.4}			X _{2.5}			X _{2.6}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	46	184	47,4	17	68	17,5	31	124	32
5	51	255	52,6	80	400	82,5	66	330	68
Σ	97	439	100	97	468	100	97	454	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2023

SKOR	Item								
	X2.7			X2.8			X2.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	42	168	43,3	44	176	45,4	45	180	46,4
5	55	275	56,7	53	265	54,6	52	260	53,6
Σ	97	443	100	97	441	100	97	440	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X2.10								
	F	Skor	%						
1	0	0	0						
2	0	0	0						
3	0	0	0						
4	23	92	23,7						
5	74	370	76,3						
Σ	97	462	100						
Kategori	Sangat Tinggi								

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6. Tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional (X2), pada item pernyataan “dalam aktivitas bekerja maupun melakukan interaksi saya mampu mengenali perasaan diri sendiri” (X2.1) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 455. Pada item pernyataan “dalam interaksi dengan orang lain saya mampu mengenali perasaan orang lain” (X2.2) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 461. Pada item pernyataan “ketika terjadi masalah saya mampu untuk mengelola emosi diri sendiri” (X2.3) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 430.

Pada item pernyataan “saya dalam mengambil suatu keputusan terkontrol tindakan yang akan dilakukan” (X2.4) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 439. Pada item pernyataan “saya memiliki dorongan untuk mampu

mencapai tujuan yaitu kinerja maksimal” (X2.5) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 468. Pada item pernyataan “dalam bekerja secara bersama-sama saya mengetahui perasaan orang lain” (X2.6) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 454.

Pada item pernyataan “dalam berinteraksi saya menyesuaikan diri dengan baik kepada orang lain” (X2.7) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 443. Pada item pernyataan “dalam menyelesaikan pekerjaan secara tim saya menciptakan hubungan yang harmonis” (X2.8) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 441. Pada item pernyataan “setiap berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain saya memberikan respon yang baik terhadap lawan bicara” (X2.9) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 440. Pada item pernyataan “setiap berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain saya menjaga perilaku dan ucapan ketika berhadapan dengan orang lain” (X2.10) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 462.

3. Gambaran Umum Variabel Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan perhitungan dari masing-masing item pernyataan pada variabel kinerja perawat diperoleh jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Variabel Kinerja Perawat (Y)

SKOR	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	31	124	32	41	164	42,3	48	192	49,5
5	66	330	68	56	280	57,7	49	245	50,5
Σ	97	454	100	32	444	100	97	437	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item		
	Y1.4		
	F	Skor	%
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	36	144	37,1
5	61	305	62,9
Σ	97	449	100
Kategori	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2023

Pada item pernyataan “untuk melaksanakan pelayanan klinis para perawat memiliki personel, peralatan dan fasilitas yang lengkap” (Y1.1) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 454. Pada item pernyataan “untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab para perawat melakukan monitoring pelayanan keperawatan yang diberikan kepada klien atau pasien” (Y1.2) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 444. Pada item pernyataan “dalam pelayanannya kepada pasien para perawat memiliki hasil tindakan pelayanan yang memuaskan pasien” (Y1.3) berada pada kategori sangat tinggi dengan total

skor 437. Pada item pernyataan “dalam melaksanakan tugas klinis para perawat memberikan pelayanan keperawatan yang dapat memberikan perubahan atas kesembuhan pasien” (Y1.4) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 449.

4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas sebagai alat instrumen yang digunakan untuk menghitung hubungan atau korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji validitas dibuat untuk mengetahui daftar item pernyataan yang telah disiapkan apakah uji tersebut dapat mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r -hitung $> 0,3$. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut layak (dapat dipercaya). Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ pada setiap item-item pernyataan variabel bebas dan terikat.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Konflik Peran Ganda (X1)

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konflik Peran Ganda (X1)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X1.1	0,460	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,802	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
X1.2	0,459			
X1.3	0,528			
X1.4	0,466			
X1.5	0,437			
X1.6	0,470			
X1.7	0,443			

X1.8	0,447			
X1.9	0,485			

Sumber : Olahan Data 2023

Dari Tabel 4.8 diatas dijelaskan bahwa konflik peran ganda (X1) untuk semua instrumen item pernyataan dari item X1.1 sampai dengan item X1.9 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini dilakukan karena nilai koefisien korelasi seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau $r\text{-hitung} > 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,802 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk variabel konflik peran ganda (X1) dinyatakan valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X2)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X2.1	0,471	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,836	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
X2.2	0,401			
X2.3	0,601			
X2.4	0,499			
X2.5	0,461			
X2.6	0,477			
X2.7	0,590			
X2.8	0,409			
X2.9	0,536			
X2.10	0,432			

Sumber: Olahan Data 2023

Dari Tabel 4.9. diatas menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional (X2) semua instrumen item pernyataan dari item X2.1 sampai dengan item X2.10 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau $r\text{-hitung} > 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,836 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel kecerdasan emosional (X2) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etos Kinerja Perawat (Y)

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Perawat(Y)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
Y1.1	0,578	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,757	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
Y1.2	0,542			
Y1.3	0,400			
Y1.4	0,418			

Sumber : Olahan Data 2023

Dari Tabel 4.10. diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja perawat (Y) semua instrumen item pernyataan baik item dari Y1.1 sampai dengan item Y1.4 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau $r\text{-hitung} > 0,3$ sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,757 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan kinerja perawat (Y) dinyatakan valid dan reliabel.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Berdasarkan pengelolaan data secara statistik mengenai variabel konflik peran ganda (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila maka didapatkan hasil perhitungan analisis data statistik. Hasil ini diperoleh untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja perawat (Y). Hasil analisis data statistik menunjukkan adanya pengaruh langsung variabel X_1 dan X_2 terhadap Y yang dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

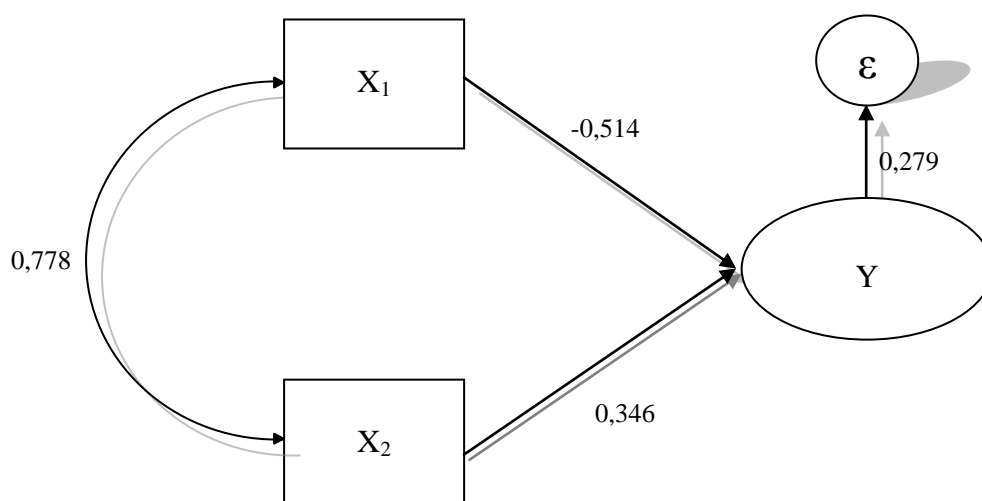
$$Y = -0,514X_1 + 0,346X_2 + 0,279\epsilon$$

Berdasarkan persamaan analisis struktural tersebut diatas tentunya persamaan tersebut mengindikasikan tentang variabel konflik peran ganda (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) yang memiliki pengaruh sebesar -0,514 atau -51,4 %. Pengaruh negatif variabel konflik peran ganda (X1) dapat diartikan bahwa jika konflik peran ganda mengalami kenaikan satu satuan maka dapat menurunkan kinerja perawat sebesar -51,4 %. Pada variabel kecerdasan emosional (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) yang memiliki pengaruh sebesar 0,346 atau 34,6 %. Variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan dapat diartikan jika variabel kecerdasan emosional naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 34,6 %. Sedangkan untuk variabel yang berada diluar (ϵ) yang tidak masuk dalam penelitian ini memiliki pengaruh

sebesar 0,279 atau 27,9 %. Variabel diluar yang tidak masuk dalam penelitian namun ikut mempengaruhi kinerja perawat yaitu kompetensi dan komitmen organisasional

Untuk lebih jelasnya dalam mengetahui pengaruh dan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:

Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur



Dari Gambar 4.2. menunjukan bahwa struktur analisis jalur secara parsial dan korelasi antar variabel, pada korelasi antar variabel independen terdapat hubungan antara konflik peran ganda (X1) dengan kecerdasan emosional (X2) yang memiliki hubungan sebesar 0,778 dengan tingkat hubungan yang kuat atau tinggi. Untuk pengaruh parsial antar variabel X terhadap Y diperoleh data statistik bahwa konflik peran ganda (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) sebesar -0,514 atau 51,4 %. Variabel kecerdasan

emosional (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0,346 atau 34,6 %. Sedangkan variabel yang tidak diteliti tetapi ikut mempengaruhi kinerja perawat (Y) seperti kompetensi dan komitmen organisasional yang memiliki pengaruh sebesar 0,279 atau 27,9 %.

Berdasarkan penjelasan dari persamaan struktur dan gambar analisis jalur diatas maka perlu dibuatkan tabel pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Tabel 4.11. Pengaruh Parsial dan Simultan Konflik Peran Ganda (X₁) dan Kecerdasan Emosional (X₂) Terhadap Kinerja Perawat (Y).

Variabel	Hubungan Variabel	Pengaruh		Kontribusi Bersama (R ²)
		Koefisien	Persentase	
X ₁	X ₁ Terhadap Y	-0,514	51,4 %	0,721 Atau 72,1 %
X ₂	X ₂ Terhadap Y	0,346	34,6 %	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y	0,279	27,9 %	
X ₁ dan X ₂ Terhadap Y			72,1 %	
Total			100%	

Sumber: Data olahan 2023

Tabel 4.12. Uji Signifikansi Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y \leftarrow X ₁ , X ₂	0,006	0,05	Signifikan
Y \leftarrow X ₁	0,001	0,05	Signifikan
Y \leftarrow X ₂	0,007	0,05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan			

Sumber: Data olahan 2023

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Konflik Peran Ganda (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa variabel konflik peran ganda (X1) dan kecerdasan emosional (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila. Ini dapat dilihat dari hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 12.310 dibandingkan F_{tabel} sebesar 3,09 pada taraf signifikansi 0,006. Berdasarkan uji simultansi menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.310 > 3,29$). Maka pada tingkat kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan konflik peran ganda (X1), dan kecerdasan emosional (X2) secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango hipotesis yang diajukan diterima.

2. Konflik Peran Ganda (X1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara statistik variabel konflik peran ganda (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) sebesar -0,514 atau 51,4 %. Pada nilai *probability sig* $0.001 < probability \alpha = 0.05$. Sehingga pada derajat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel konflik peran ganda (X1) terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango hipotesis yang diajukan dapat diterima.

3. Kecerdasan Emosional (X2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan hipotesis secara statistik bahwa kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0,346 atau 34,6 %. Pada nilai *probability sig* $0.009 < probability \alpha = 0.05$. Sehingga pada derajat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango hipotesis yang diajukan diterima.

4.2.6 Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi X₁ dan X₂

Dari hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel, dimana hubungan antara konflik peran ganda (X1) dengan kecerdasan emosional (X2) memiliki hubungan sebesar 0,778 dengan tingkat hubungan yang kuat atau tinggi. Korelasi ini berada pada interval 0,600 – 0,799.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Konflik Peran Ganda (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Dari hasil olahan data statistik hipotesis menunjukkan secara simultan konflik peran ganda (X1) dan kecerdasan emosional (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila. Ini mengandung arti semakin meningkatnya konflik peran ganda dan kecerdasan emosional para perawat maka memiliki kecenderungan terjadinya peningkatan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto

Kabila. Secara simultan kedua variabel baik konflik peran ganda dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bone Bolango. Sebagai perawat untuk melayani pasien dan memberikan pelayanan kepada keluarga kecil memberikan efek terhadap kinerja mereka, namun semua itu sebagai perawat yang memiliki tingkat pendidikan yang baik pengelolaan emosi dapat menjadi penopang mereka untuk membagi waktu kerja dengan sebaik-baiknya

Konflik peran ganda dan kecerdasan emosional jika dilihat secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka, karena dua variabel ini saling menopang. Artinya bahwa perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak diperhadapkan pada dua tuntutan pekerjaan di kantor dan tuntutan pekerjaan dalam rumah tangga, tetapi semua itu dapat dikelola dengan baik karena bagi para perawat yang bekerja yang terpenting bagaimana pengelolaan kecerdasan emosional sehingga tidak berdampak terhadap tingkatan frustrasi yang berlebih maka pada ujungnya kinerja mereka tetap mengalami peningkatan. Sebagaimana diungkapkan Rachmawan, A. E. (2017) bahwa kecerdasan emosional dibutuhkan agar supaya tidak mengalami kegagalan dalam menghadapi suatu konflik peran dengan cara menyeimbangkan antara urusan keluarga atau rumah tangga. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Supriyati & Qadri, (2022) bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rantau Panjang.

3.3.2 Konflik Peran Ganda (X1) Secara Parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan uji hipotesis melalui perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel konflik peran ganda (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango. Maksud dari variabel konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif adalah meningkatnya konflik peran ganda para perawat wanita yang telah berkeluarga pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila akan berdampak pada penurunan kinerja mereka. Penurunan kinerja ini terjadi karena adanya para perawat yang tidak mampu untuk mengelola emosinya dengan baik, sehingga ketika menghadapi dua peran sekaligus apakah mengurus rumah tangga lebih utama ataukah mengurus urusan pekerjaan di rumah sakit yang lebih diutamakan menjadikan perawat kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Tuntutan sebagai wanita pekerja lebih dominan dibandingkan tuntutan sebagai ibu rumah tangga adalah suatu kondisi yang dihadapi oleh para perawat, namun demikian sebagai ibu rumah tangga harus mengedepankan urusan keluarga sebagai fitrah untuk menjadi ibu rumah tangga yang baik. Kondisi beban kerja terjadi ketika pada waktu libur tidak bisa meluangkan waktu untuk keluarga sehingga pikiran menjadi bercabang antara waktu libur digunakan untuk keluarga ataukah tetap bekerja. Inilah yang menjadikan kinerja mengalami penurunan ketika konflik peran terjadi dalam kehidupan sebagai wanita pekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Supriyati & Qadri, (2022) yang menjelaskan bahwa

konflik peran ganda secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rantau Panjang. Penelitian ini berbeda seperti yang dilakukan Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019) dimana konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wanita pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong.

3.3.3 Kecerdasan Emosional (X2) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Variabel kecerdasan emosional (X2) berdasarkan uji hipotesis secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango. Uji hipotesis ini diartikan bahwa meningkatnya kecerdasan emosional akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat. Sebagai perawat dalam menjalankan aktivitas untuk mengutamakan tindakan terhadap para pasien dituntut untuk bersikap ramah dan santun. Ini melatar belakangi para perawat untuk tidak terpancing emosi dari kritikan dan cacian para pasien. Sikap tenang dan konsentrasi dalam setiap aktivitas tindakan membawa peningkatan kinerja yang diharapkan oleh rumah sakit. Menjaga interaksi dua arah antara pasien dan tenaga medis dalam hal ini perawat dikala tuntutan pelayanan ekstra tidak menjadikan perawat bersikap temperamental. Para perawat lebih bersikap ramah dan melayani akan membawa stigma positif dari para pasien. Bentuk pelayanan yang lebih sikap humanis akibat mampu untuk menjaga emosi inilah yang dapat meningkatkan kinerja bagi para perawat yang telah berkeluarga.

Tuntutan pasien tidaklah cukup maka perawat juga dituntut dengan penyelesaian proses administrasi yang membutuhkan fikiran dan tenaga secara maksimal, namun demikian adanya sikap pengelolaan emosi yang baik menjadikan pekerjaan tersebut terselesaikan walaupun pekerjaan itu dapat diselesaikan dirumah, yang terpenting pekerjaan tersebut dapat diselesaikan pada saat dibutuhkan. Adanya profesi perawat yang dapat memberikan pelayanan keperawatan terhadap orang lain dapat diselesaikan dengan sikap tenang dengan mampu menekan emosi dikala banyaknya tuntutan dalam urusan rumah tangga membawa pada kinerja yang baik dan terukur. Hasan Amilia, S., & Purnama, R. (2016) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam lingkungan tempat kita bekerja. Para pegawai yang mempunyai suatu kecerdasan emosional yang baik akan meningkatkan kinerja. Penelitian ini didukung dengan penelitian Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018) bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang bersumber dari hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan diatas maka menjadi suatu kesimpulan bahwa :

1. Konflik peran ganda (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango
2. Konflik peran ganda (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango
3. Kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

5.2. Saran

Sebagai saran dari hasil penelitian yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango untuk perbaikan kedepan adalah sebagai berikut :

1. Pihak Rumah Sakit untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja bagi para tenaga medis dalam hal ini para perawat untuk kiranya pihak manajemen agar bisa melakukan interaksi dan komunikasi yang menyangkut dengan aktivitas tenaga medis diluar dari pekerjaan.
2. Disarankan kepada tenaga medis agar dalam meningkatkan kinerjanya harus memperhatikan kecerdasan emosional. Hal ini berdasarkan hasil penelitian memiliki pengaruh yang rendah

3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk kiranya melakukan penelitian mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja terutama pada tenaga-tenaga medis yang bekerja pada pusat pelayanan kesehatan atau rumah sakit seperti kompetensi dan komitmen organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Abdurrohim, S. M. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Konflik Peran Ganda pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*. 15(1), 78–87.
- Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). Konflik Peran Ganda Dan Keberfungsian Keluarga Pada Ibu Yang Bekerja. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 5(2), 63–69. <https://doi.org/10.21009/jppp.052.02>
- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indonesia Comnets Plus Di Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1), 24–30. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i1.2275>
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 1–18.
- Dedeng Abdul Gani Amrulloh, & Siska Mulya Pamungkas. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 35–41.
- Dipayanti, K., & Pertiwi, I. R. (2019). Pengaruh Konflik Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Pada Rsud Dr. Adjidarmo Rangkasbitung. *Inovasi*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v6i1.y2019.p29-49>
- Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Alfabeta. Bandung
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114. <https://doi.org/10.30596/jimb.v2i1.4149>
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda , Beban Kerja

- Dan Perawat Wanita. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 119–135.
- Ismiati, N., & Zusmawati. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Padang*. 1–11.
- Komang, N., & Mustiyana, F. (2021). TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi Kasus Pada Perawat RSUP Sanglah Denpasar) *Jurnal Satyagraha*. *Journal Satyagraha*, 04(01), 47–64.
- Mariati, L. H., & Rambing, E. (2019). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Puskesmas Dampok Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2019. *Jurnal Wawasan Kesehatan*, 4(1), 41–50. <https://stikessantupaulus.e-journal.id/JWK/article/view/59>
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Pujiyanto, T. I., Syaifudin, A., & Sayekti, L. S. (2020). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Perilaku Menarik Diri Pada Perawat Wanita. *Jurnal Smart Keperawatan*, 7(2), 135. <https://doi.org/10.34310/jskp.v7i2.394>
- Rachmawan, A. E. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT Infineon Technologies Batam. *Ilmiah Manajemen*, 1–10.
- Riyanni, K. S. T. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. *Jurnal UMKM Dewantara*, 1(2), 28–38.
- Riyanto, I., & Juanah. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. *Ekonomi Dan Publik*, 16(1), 1–14.
- Rosita, S. (2014). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v2i2.1705>
- Saragih, R. R. (2017). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum DR. Pirngadi Medan. In *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*.
- Setyaningrum. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211–220.
- Sholiha, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual

terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang - Malang. *Warta Ekonomi*, 07(17), 78–92.

Sihombing, S., & Gultom, A. N. (2019). *DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . PERKEBUNAN NUSANTARA II MEDAN PENDAHULUAN* Pada dasarnya setiap perusahaan , baik yang berskala besar maupun kecil , mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat . Untuk me. 5(1), 111–138.

Supriyati, & Qadri, B. Al. (2022). *Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Merangin*. 2(1), 41–50.

Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250–266. <https://www.journal.stienas-yypb.ac.id/index.php/jdeb/article/view/198>



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4144/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala RSUD Toto Kabila

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Sumitrawaty I. Nusi

NIM : E2119012

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : RSUD TOTO KABILA

Judul Penelitian : PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
PERAWAT PADA RSUD TOTO KABILA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 17 Januari 2023

Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN 0929117202

+



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TOTO KABILA

Jalan Kesehatan No.25 Desa Permata, Kecamatan Tilongkabila, Kabupaten Bone Bolango

Telepon. (0435) 834450 Website : www.rsud-totokabila.co.id

Email : info@rsud-totokabila.co.id



Nomor : 890/RSUD-TK/012/III/2023

Perihal : Surat Keterangan

31 Maret 2023

Yth.

Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
Cq. Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo

Berdasarkan surat dari Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4144/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2023 tanggal 17 Januari 2023 Perihal Permohonan Izin Peneletian untuk Penyusunan Skripsi, maka disampaikan bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : SUMITRAWATY I. NUSI
NIM : E2119012
Judul Penelitian : *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.*

Telah melaksanakan pengambilan data dan penelitian di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.



dr. SERLY DAUD, M.Kes
NIP. 197408182006042005



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 078/SRP/FE-UNISAN/III/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Sumitrawaty I. Nusi
NIM : E2119012
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 11%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan,

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 28 Maret 2023
Tim Verifikasi,


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI 1.docx

AUTHOR

Sumitrawaty I. Nusi

WORD COUNT

14193 Words

CHARACTER COUNT

87580 Characters

PAGE COUNT

90 Pages

FILE SIZE

292.4KB

SUBMISSION DATE

Mar 27, 2023 2:31 PM GMT+8

REPORT DATE

Mar 27, 2023 2:33 PM GMT+8**● 11% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 10% Internet database
- Crossref database
- 4% Submitted Works database
- 1% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

11% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 10% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 4% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 Submitted works	2%
2	scribd.com Internet	1%
3	jurnal.stie-banten.ac.id Internet	<1%
4	coursehero.com Internet	<1%
5	media.neliti.com Internet	<1%
6	repository.stikes-bhm.ac.id Internet	<1%
7	ejournal.unkhair.ac.id Internet	<1%
8	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet	<1%

9	repository.unpas.ac.id Internet	<1%
10	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28 Submitted works	<1%
11	elib.unikom.ac.id Internet	<1%
12	repository.umsu.ac.id Internet	<1%
13	devotion.greenvest.co.id Internet	<1%
14	etheses.uin-malang.ac.id Internet	<1%
15	text-id.123dok.com Internet	<1%
16	Sriwahyuni Attakwa, Ramlawati Ramlawati, A.M. Hasbi. "Pengaruh Mot... Crossref	<1%
17	jurnal.unpand.ac.id Internet	<1%
18	sjik.org Internet	<1%
19	eprints.umbjm.ac.id Internet	<1%
20	Tehubijuluw Zacharias. "Spiritual intelligence and emotional intelligenc... Crossref	<1%

21	digilib.uinkhas.ac.id Internet	<1%
22	epub.imandiri.id Internet	<1%
23	repository.unja.ac.id Internet	<1%
24	riset.unisma.ac.id Internet	<1%
25	siat.ung.ac.id Internet	<1%
26	ejournal.unhi.ac.id Internet	<1%
27	researchgate.net Internet	<1%

BIODATA MAHASISWA

I. IDENTITAS

Nama : Sumitrawaty I. Nusi
NIM : E211912
Tempat/Tanggal Lahir : Gorontalo 01 Februari 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Biluhu Barat Kec. Biluhu Kab. Gorontalo
Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi / Manajemen
Jenjang : S1
No Handphone : 081355789297
Judul Skripsi : Pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada RSUD Toto Kabila Kab. Bone Bolango

II. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. SDN BILUHU BARAT : TAHUN 2002– TAHUN 2008
2. SMP NEGERI 1 BILUHU : TAHUN 2008 – TAHUN 2011
3. SMA NEGERI 1 BILUHU : TAHUN 2011 – TAHUN 2013