



Pengaruh Konflik Peran Kerja Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng

Ni Made Ayu Ananda Alicia Putri¹, Komang Krisna Heryanda²

Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: ayu.ananda@student.undiksha.ac.id1, krisna.heryanda@undiksha.ac.id2

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-family role conflict and job stress on the job satisfaction of married female civil servant nurses at the Regional General Hospital of Buleleng Regency. Job satisfaction is an important aspect as it is closely related to performance, productivity, and the quality of healthcare services provided to patients. In practice, female nurses often face dual role demands as professional healthcare workers and individuals with family responsibilities, which may lead to work-family conflict and job stress. This study employs a quantitative approach with a causal design. The population consists of 126 nurses, using a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression after passing validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that both work-family role conflict and job stress have a negative and significant effect on job satisfaction, both partially and simultaneously. This implies that higher levels of conflict and stress reduce job satisfaction. Therefore, hospital management should create a supportive work environment and promote work-life balance to improve job satisfaction and healthcare service quality.

Keywords: Job satisfaction, work-family role conflict, job stress.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh konflik peran kerja-keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita berstatus PNS yang telah menikah di RSUD Kabupaten Buleleng. Kepuasan kerja menjadi aspek penting karena berkaitan dengan kinerja, produktivitas, dan kualitas pelayanan kepada pasien. Perawat wanita menghadapi tuntutan peran ganda sebagai tenaga kesehatan profesional sekaligus individu dengan tanggung jawab keluarga, sehingga berpotensi menimbulkan konflik peran dan stres kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian berjumlah 126 perawat dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran kerja-keluarga dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini berarti semakin tinggi konflik dan stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung keseimbangan kerja-kehidupan guna meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, konflik peran kerja keluarga, stres kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi sehingga harus dikelola secara optimal (Sedarmayanti, 2017). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan kualitas sumber daya manusia melalui pengelolaan yang sistematis, sebagaimana dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pengadaan hingga pemutusan hubungan kerja serta bertujuan meningkatkan kontribusi produktif karyawan sekaligus memenuhi kebutuhan individu (Mangkunegara, 2015; Hasibuan, 2017). Dalam konteks ini, kepuasan kerja perawat menjadi faktor penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Viantika dkk., 2023). Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap perawat terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan kerja, imbalan, serta faktor fisik dan psikologis yang tidak hanya menimbulkan perasaan menyenangkan bagi individu, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan perilaku kerja organisasi (Suwanto, 2011; Sutrisno, 2019). Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap puas maupun tidak puas yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan (Darmayanti & Dewanti, 2025). Hal ini menjadi sangat relevan dalam konteks Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), yang menurut Permenkes RI Nomor 3 Tahun 2020 merupakan fasilitas pelayanan kesehatan milik pemerintah daerah yang wajib memberikan layanan komprehensif, terjangkau, serta berperan sebagai rujukan dalam sistem kesehatan daerah.

RSUD Kabupaten Buleleng yang berlokasi di pusat Kota Singaraja merupakan rumah sakit rujukan regional di Bali Utara dengan fasilitas lengkap, tenaga spesialis yang memadai, serta telah meraih akreditasi paripurna dan berbagai penghargaan nasional (Bali Antara News, 2016). Layanan rawat inap yang dimiliki mencakup ruang intensif seperti ICU dan PICU serta ruang reguler seperti Anggrek, Cempaka, dan Jempiring yang menunjukkan sistem pelayanan yang komprehensif (RSUD Kabupaten Buleleng, 2024). Kualitas layanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kompetensi perawat, yang didominasi oleh perawat wanita PNS, khususnya di ruang rawat inap reguler dengan jumlah 126 orang. Perawat sebagai tenaga profesional berperan dalam memberikan asuhan keperawatan secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan fisik, emosional, sosial, dan spiritual pasien (Nursalam, 2015; Potter & Perry, 2017). Tingginya beban kerja dan tanggung jawab yang diemban perawat berpotensi menimbulkan stres serta menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja dan pelayanan.

Pekerjaan perawat berkaitan erat dengan kepuasan kerja karena tidak hanya berfokus pada pelayanan medis, tetapi juga pada pemberian dukungan emosional kepada pasien yang menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan dirasakan bermakna, sesuai keterampilan, dan memberikan kontribusi nyata (Afandi, 2021). Perawat juga memiliki peran sebagai *stakeholder* utama yang berinteraksi dengan pasien, tenaga kesehatan lain, dan atasan, sehingga relasi kerja turut memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu,

beban kerja perawat di ruang rawat inap relatif tinggi karena sistem shift 24 jam, dengan shift malam paling berat akibat tambahan tugas dan kelelahan, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Pengawasan menjadi faktor penting untuk menjaga kualitas pelayanan (Hasibuan, 2017). Kualitas supervisi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, meskipun masih ditemukan kelemahan pengawasan yang dapat menurunkan mutu layanan. (Kurniawan, 2023; Dewi, 2005).

Lingkungan kerja perawat tidak terlepas dari interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan tim kesehatan lainnya yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi. Rekan kerja memiliki peran penting dalam membentuk dinamika kerja, baik secara positif maupun negative (Robbins & Judge, 2017). Dalam praktiknya, konflik antar rekan kerja masih sering terjadi akibat perbedaan pandangan, komunikasi yang kurang efektif, hingga perbedaan kepribadian, yang dapat berdampak pada kesalahan kerja dan hubungan profesional. Selain itu, perawat juga mengharapkan adanya jenjang karier yang jelas sebagai bentuk penghargaan atas kompetensi dan pengalaman kerja. Promosi jabatan dipandang sebagai peningkatan tanggung jawab, wewenang, dan kesejahteraan (Hasibuan, 2017). Kesempatan promosi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, terutama melalui pengakuan kompetensi dan sistem *reward* yang adil, meskipun pada kenyataannya peluang perawat untuk mencapai posisi strategis masih terbatas (Saputri dkk., 2021).

Di sisi lain, perawat wanita menghadapi tantangan peran ganda antara pekerjaan dan keluarga yang dapat memicu konflik peran kerja-keluarga, terutama ketika tuntutan kedua peran tidak seimbang. Konflik ini muncul karena individu harus menjalankan peran pekerjaan dan keluarga secara bersamaan sehingga sulit menentukan prioritas (Atalya & Novianty, 2022). Peran ganda perempuan sebagai individu domestik dan publik seringkali menimbulkan kesulitan dalam menjaga keseimbangan, terlebih dalam konteks sosial dan ekonomi yang terus berkembang (Handayani, 2002). Kondisi ini semakin kompleks karena perempuan juga berperan sebagai agen pembangunan ekonomi. Beban peran yang berlapis sebagaimana dijelaskan dalam konsep *Triple Role Model* menunjukkan bahwa perawat wanita harus menjalankan peran produktif, reproduktif, dan sosial secara bersamaan, sehingga meningkatkan tekanan fisik dan emosional. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja, di mana konflik peran kerja-keluarga umumnya berpengaruh negatif, meskipun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda (Kuriawan dkk., 2023; Hibi dkk., 2023). Namun demikian, konflik tersebut juga dapat menjadi peluang pengembangan diri, seperti meningkatkan kemampuan manajemen waktu, fleksibilitas, serta keterampilan komunikasi dalam menghadapi berbagai tuntutan peran.

Stres merupakan kondisi penuh tekanan yang berpengaruh terhadap situasi seseorang dalam bekerja, yang meliputi fisik dan psikologi serta menimbulkan suatu ketegangan dalam pekerjaan (Gareni & Heryanda, 2021). Keadaan di lapangan, adanya jumlah pasien yang tinggi dengan kondisi yang beragam membuat mereka harus bekerja ekstra, tidak hanya dalam memberikan pelayanan langsung, tetapi juga menyelesaikan tugas administrasi pada saat shift malam dikarenakan petugas

administrasi hanya melayani sampai di jam 4 sore. Sistem shift yang diterapkan rumah sakit, termasuk jadwal malam, sering kali menimbulkan konflik peran ganda karena para perawat juga harus membagi waktu untuk keluarga. Di sisi lain, sikap pemimpin yang tegas terkadang mampu memotivasi perawat agar lebih disiplin dan bertanggung jawab, tetapi ketika arahan yang diberikan kurang jelas atau cenderung otoriter, justru memperbesar tekanan psikologis. Kondisi ini memperlihatkan bahwa stres kerja di RSUD Buleleng dapat berdampak positif jika dikelola dengan baik, namun juga berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan apabila dialami secara berlebihan.

Dalam penelitian Chandra (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Berbeda dengan fakta lapangan yang terjadi bahwasannya beban kerja yang dialami oleh para perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Buleleng dapat dikatakan rendah, hal ini dibuktikan dengan banyaknya waktu yang dimiliki oleh para perawat untuk melakukan pekerjaannya ditambah dengan tanggung jawab yang tinggi pada situasi para perawat di RSUD Buleleng yang harus melaksanakan dua pekerjaannya sekaligus menjadi seorang ibu rumah tangga dan juga menjadi seorang perawat yang dapat dilakukan dalam satu waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh Dinc dkk. (2025) berfokus pada hubungan antara kepuasan kerja dengan depresi, kecemasan, serta stres di kalangan perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja, adapun penelitian empiris lainnya yang dilakukan di Puskesmas Kubutambahan I oleh peneliti dari Universitas Pendidikan Ganesha (2025) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Berdasarkan uraian latar belakang masalah penelitian di atas, dan fenomena yang terjadi, dapat diketahui terjadinya kesenjangan dari hasil penelitian terdahulu dan permasalahan perawat, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Konflik Peran Kerja Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal yang bertujuan menganalisis pengaruh konflik peran kerja keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita berstatus PNS di RSUD Kabupaten Buleleng. Variabel penelitian terdiri atas konflik peran kerja keluarga (X_1) dan stres kerja (X_2) sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Subjek penelitian adalah perawat wanita PNS yang telah menikah dengan jumlah populasi sebanyak 126 orang, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan instrumen skala Likert. Variabel konflik peran kerja keluarga diukur melalui indikator konflik berdasarkan waktu, tekanan, dan perilaku (Armstrong,

2015), sedangkan stres kerja diukur melalui indikator beban kerja, sikap pemimpin, dan waktu kerja (Hasibuan, 2014). Adapun kepuasan kerja diukur melalui indikator pekerjaan, gaji, pengawas, rekan kerja, dan promosi (Afandi, 2021). Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya, di mana seluruh item dinyatakan valid karena memiliki nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel, serta reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2006), sehingga instrumen layak digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum analisis dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi syarat statistik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama, dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Responden

RSUD Kabupaten Buleleng merupakan rumah sakit milik Pemerintah Daerah Buleleng yang berperan sebagai pusat rujukan layanan kesehatan di wilayah Bali Utara. Rumah sakit ini menyediakan berbagai layanan, mulai dari rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, hingga layanan spesialis dan penunjang medis, serta didukung oleh tenaga kesehatan yang kompeten dan fasilitas yang memadai. Dengan komitmen terhadap mutu pelayanan dan keselamatan pasien, RSUD Kabupaten Buleleng telah memperoleh akreditasi paripurna dan terus berupaya meningkatkan kualitas layanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 126 perawat yang berasal dari berbagai unit kerja di RSUD Kabupaten Buleleng. Berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden berada pada rentang 34–44 tahun (49%), diikuti usia 23–33 tahun (29%) dan 45–60 tahun (25%). Dari segi pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan Sarjana (S1) sebesar 62%, diikuti Diploma (33%) dan Magister (S2) sebesar 5%. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 11–20 tahun (33%), diikuti 6–10 tahun (30%), lebih dari 20 tahun (21%), dan 1–5 tahun (16%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan tingkat senioritas yang tinggi.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari grafik *Normal P-P Plot* di mana titik-titik mengikuti garis diagonal serta didukung oleh histogram yang berbentuk simetris. Secara statistik, hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,050 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dengan variabel konflik

peran kerja keluarga (X_1), stres kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y) telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen, yaitu konflik peran kerja keluarga (X_1) dan stres kerja (X_2). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* masing-masing sebesar 0,795 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,258 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan dalam analisis.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* memperlihatkan penyebaran titik yang acak tanpa pola tertentu di sekitar sumbu nol. Selain itu, hasil uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi konflik peran kerja keluarga (X_1) sebesar 0,057 dan stres kerja (X_2) sebesar 0,228 (keduanya $> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak memengaruhi residual secara signifikan dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan analisis pengaruh konflik peran kerja keluarga dan stres kerja secara simultan, dimana dapat dilihat dari besarnya nilai probabilitas pada uji F. Adapun hasil uji F penelitian ini disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.951	2	89.975	9.367	.000b
	Residual	1181.422	123	9.605		
	Total	1361.373	125			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS 27.0 for Windows, 2026

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H_1 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa konflik peran kerja keluarga dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan analisis pengaruh konflik peran kerja keluarga dan stres kerja secara parsial, dimana dapat dilihat dari besarnya nilai probabilitas pada uji t. Adapun hasil uji t penelitian ini disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

3372

1	(Constant)	28.401	1.636		17.359	.000
	X1	-.269	.119	-.213	-2.258	.026
	X2	-.306	.135	-.214	-2.270	.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 27.0 for Windows, 2026

1) Konstanta 28,401 menunjukkan jika variabel konflik peran keluarga (X_1) dan stres kerja (X_2) bernilai konstan, maka variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai 28,401.

2) Variabel konflik peran kerja keluarga (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,269 dengan nilai signifikansi 0,026 ($< 0,05$) dan nilai t hitung -2,258. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran kerja keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, semakin tinggi konflik antara peran pekerjaan dan keluarga yang dialami perawat, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, jika konflik tersebut dapat diminimalkan, maka kepuasan kerja cenderung meningkat.

3) Variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar -0,306 dengan nilai signifikansi 0,025 ($< 0,05$) dan nilai t hitung -2,270. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat, maka akan menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika tingkat stres kerja rendah, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), yang ditunjukkan dengan nilai R Square. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364a	.132	.118	3.099

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS 27.0 for Windows, 2026

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,132. Hal ini menunjukkan bahwa 13,2% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel bebas konflik peran kerja keluarga dan stres kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diikutkan dalam analisis penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Peran Kerja Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng

Ditinjau dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konflik peran kerja keluarga dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng dengan pengaruhnya sebesar 13,2% sedangkan 86,8% lainnya dipengaruhi oleh

variabel lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa konflik peran keluarga dan stres kerja yang dialami perawat hanya berpengaruh kecil terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. Dengan kata lain, tinggi rendahnya konflik peran keluarga dan stres kerja yang dialami perawat tidak memberikan perubahan yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan faktor-faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Konflik peran kerja keluarga dan stres kerja masih sering dianggap faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi pekerja wanita yang memiliki tuntutan pekerjaan dan urusan rumah tangga yang sangat perlu di olah dengan baik. Namun, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahawa di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng, konflik peran kerja keluarga dan stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita. Adapun fakta lapangan yang menjadi alasan pendukung temuan ini yaitu dalam organisasi pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng, perawat telah memiliki tingkat profesionalisme dan komitmen kerja yang tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaannya dan adanya kesediaan pendidikan dan pelatihan secara rutin. Kondisi tersebut memungkinkan perawat tetap mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan maupun tanggung jawab keluarga. Dengan demikian, konflik peran keluarga dan stres kerja yang dialami tidak selalu berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor organisasi seperti dukungan pimpinan, hubungan kerja yang harmonis, serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif lebih cenderung berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja perawat wanita dan membantu meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan tersebut dapat menjadi faktor penyeimbang yang membuat perawat tetap merasa puas terhadap pekerjaannya meskipun menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Temuan penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugroho (2024) menunjukkan hasil penelitiannya konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa konflik peran keluarga dan stres kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja perawat wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng.

Pengaruh Konflik Peran Kerja Keluarga terhadap Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng

Ditinjau dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konflik peran kerja keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng melalui hasil pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa variabel konflik peran kerja keluarga memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha =$

0,05, sehingga secara statistik menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan memperoleh sebesar -0,269 sehingga menunjukkan hubungan antara konflik peran kerja keluarga terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik peran kerja keluarga tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa konflik yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang dialami oleh perawat wanita berpengaruh kecil pada tingkat kepuasan kerja perawat. Meskipun secara statistik terdapat hubungan yang signifikan, namun dalam praktiknya konflik tersebut tidak menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng pada umumnya mampu mengelola serta menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dengan cukup baik.

Fakta lapangan yang dialami langsung oleh perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng yaitu tekanan pada pekerjaan yang terkadang membuat kelelahan emosional pada perawat itu sendiri yang sedikit terbawa saat mereka pulang ke rumah. Kelelahan emosional ini dipicu oleh adanya tekanan dari keluarga pasien yang sering sekali memaksa keadaan untuk cepat sedangkan perawat sangat memerlukan waktu yang cukup untuk berkordinasi kepada atasan dan menunggu keputusan terbaik dari berbagai pihak. Perawat wanita saat pulang ke rumah hanya memerlukan istirahat yang cukup untuk ketenangan emosionalnya, tetapi tidak adanya pelampiasan emosi kepada keluarga. Adanya sedikit pengaruh pada rasa jenuh akan pekerjaan yang diakibatkan oleh kelelahan emosional tersebut. Meskipun demikian, perawat wanita yang bekerja di lingkungan rumah sakit memiliki tingkat profesionalisme dan komitmen kerja yang tinggi sehingga tetap mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal tanpa menjadikan konflik antara pekerjaan dan keluarga sebagai faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Selain itu, adanya dukungan organisasi seperti hubungan kerja yang harmonis antarperawat, komunikasi yang baik dengan pimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu perawat dalam mengelola konflik peran yang dialami. Dukungan tersebut dapat menjadi faktor penyeimbang yang membuat perawat tetap merasa puas terhadap pekerjaannya meskipun menghadapi berbagai tuntutan baik dari pekerjaan maupun dari kehidupan keluarga. Hasil penelitian terdahulu oleh Siti dkk. (2018) sejalan dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, konflik peran kerja keluarga memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan kepuasan kerja perawat, namun konflik tersebut tidak memberikan pengaruh yang kuat atau dominan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng

Ditinjau dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng melalui hasil uji statistik t menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai probabilitas $\alpha = 0,05$, sehingga secara statistik menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Dan dilihat dari hasil regresi linear berganda yang telah dilakukan memperoleh sebesar $-0,306$ sehingga menunjukkan hubungan antara konflik peran kerja keluarga terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh yang kuat namun signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami perawat bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja perawat wanita.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengelola tekanan pekerjaan yang dihadapi. Fakta lapangan yang dialami oleh perawat wanita sering dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan seperti tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien, beban kerja yang cukup tinggi, serta tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas. Beban fisik yang tinggi dalam melaksanakan pelayanan yaitu mobilisasi pasien dari ruangan satu ke ruangan lainnya dengan bobot pasien yang berat dengan jumlah pelayanan 6 pasien 1 perawat. Bolak-balik dari kamar pasien ke nurse station, terutama pasien yang ketergantungan tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan saat bekerja dan bisa menimbulkan resiko kesalahan meningkat.

Stres dapat memengaruhi emosi dan proses berpikir negatif seseorang yang timbul pada lingkungan kerjanya ketika seseorang tidak dapat mengelola stresnya dengan baik (Andana & Mayasari, 2025). Perawat wanita sering mengalami masalah pribadi dengan rekan kerja, yang terkadang bisa sampai mencari-cari kesalahan rekan dan menyampaikan informasi yang tidak jelas kepada atasan karena rasa tidak menyukai. Kondisi-kondisi seperti ini bisa memicu adanya stres kerja, namun perawat wanita RSUD Buleleng memiliki tingkat profesionalisme dan komitmen kerja yang tinggi tetap mampu menjalankan tugasnya dengan baik sehingga stres kerja yang dialami tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka secara signifikan dalam praktik kerja sehari-hari.

Adanya hubungan kerja yang baik antarperawat, dukungan pimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu perawat dalam mengelola tekanan pekerjaan yang mereka hadapi. Dukungan organisasi tersebut dapat menjadi faktor penyeimbang yang membuat perawat tetap merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya meskipun menghadapi tingkat stres kerja tertentu dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan kepuasan kerja perawat, namun tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap tingkat kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. Sejalan dengan penelitian Dewi dan Mayasari (2023) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa

kepuasan kerja perawat kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan kerja antarperawat, serta dukungan organisasi yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit.

SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konflik peran kerja-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Buleleng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selain itu, stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti peningkatan stres kerja akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja perawat. Namun, ketika konflik peran kerja-keluarga dan stres kerja diuji secara simultan, keduanya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Buleleng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran kerja-keluarga dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan namun tidak kuat terhadap kepuasan kerja perawat wanita PNS yang telah menikah di RSUD Kabupaten Buleleng, sehingga rumah sakit tetap perlu memperhatikan keseimbangan peran kerja dan kondisi psikologis perawat melalui dukungan organisasi seperti pengaturan beban kerja dan shift yang proporsional, program manajemen stres, serta komunikasi yang efektif. Di sisi lain, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, hubungan antarperawat, dukungan atasan, kompensasi, dan peluang pengembangan karier karena nilai R^2 masih rendah, serta menggunakan metode kualitatif atau mixed methods dan memperluas lokasi penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi secara lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: *Zanafa Publishing*.
- AM, A. W. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2023). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 365-372.
- Andana, I. M. R., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN Bappeda Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 808-818.
- Armstrong, M., dkk. (2015). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: *Kogan Page*.
- Atalya, R., & Novianty, D. (2022). Konflik peran kerja keluarga dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 10(2), 112-124.
- Bali.antaranews.com, "RSUD Buleleng jadi RS Rujukan Regional terbaik di Bali, <https://bali.antaranews.com/berita/83986/rsud-buleleng-jadi-rs-rujukan-regional-terbaik-di-bali>. [11 Januari 2026]

- Bulelengkab.go.id, "RSUD Buleleng buka layanan Hemodialisa di Ruang ICU tingkatkan pelayanan pasien kritis, https://bulelengkab.go.id/informasi/detail/berita/63_rsud-buleleng-buka-layanan-hemodialisa-di-ruang-icu-tingkatkan-pelayanan-pasien-kritis_2025-07-09-11-20-44 [11 Januari 2026]
- Chandra, A. (2017). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 671-678.
- Darmayanti, I. G. A. M., & Dewanti, M. P. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Cabang Sangsit. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 881-892.
- Dewi, I. A. (2005). Upaya peningkatan kinerja perawat dalam pengisian berkas rekam medis rawat inap melalui analisis faktor individu dan faktor sistem manajemen: Studi kasus di RSUD Kabupaten Buleleng (Tesis). Universitas Airlangga Repository. <http://repository.unair.ac.id/35592>
- Dinc, M. S., dkk. (2025). *Connections between job satisfaction and depression, anxiety, and stres among nurses. Frontiers in Psychology*, 16, 1548993. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1548993>
- Gareni, K., & Heryanda, K. K. (2021). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Konflik Peran Dan Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di Puskesmas Busungbiu 1. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 136-145.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, T. (2002). Konsep dan teknik penelitian gender. Malang: UMM Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hibi, A., dkk. (2023). Pengaruh konflik kerja-keluarga dan kelelahan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja perawat perempuan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, 7(2), 202-214.
- Kurniawan, A. K. P., Waruwu, F., & Aziti, T. M. (2023). Analisis work-family conflict dikaitkan dengan kepuasan kerja perawat perempuan di rumah sakit X. *MBIA: Journal of Business and Industrial Analysis*, 20(1).
- Kurniawan, A. R. (2023). The Relationship Between Supervision of the Head of the Room with Job Satisfaction of Nurses in the Inpatient Room (Alexandri and Kumala) RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. *Journal of Health*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nursalam. (2015). Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional. Jakarta: Salemba Medika.
- Potter, P. A., & Perry, A. G. (2017). *Fundamentals of Nursing*. Elsevier.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson.
- RSUD Kabupaten Buleleng. (2024). Jumlah dan klasifikasi tempat tidur ruang rawat inap.

- Saputri, E., Pasinringi, S. A., & Ake, J. (2021). The relationship between career ladder and nurses' job satisfaction at a hospital. *Indonesian Journal of Health Administration*, 9(1), 55–66. <https://doi.org/10.20473/jaki.v9i1.2021.55-66>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen perawat negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Viantika, D. S. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan kualitas kinerja sumber daya manusia terhadap perusahaan CV Talafun Nisa. *Inovasi*.