

Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSU Bunda Padang

Riri Mayliza¹⁾ Gusvi Eldini²⁾

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

Email : ririmayliza@akbpstie.ac.id, gusvieldini@gmail.com

Alamat : Jl. Khatib Sulaiman No.61, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang,
Sumatera Barat 25173, Indonesia

Korespondensi Penulis : ririmayliza@akbpstie.ac.id

Abstract Human resource management (HR) is a method of managing human resources in an organization so that it is able to achieve the organization's goals optimally through developing human resources themselves. Based on the results of testing the first hypothesis, it was found that the motivation variable had a positive and significant effect on nurses at RSU Bunda Padang. So, in this study the first hypothesis (H1) was accepted. Based on the results of testing the second hypothesis, it was found that the Job Stress variable had a positive and significant effect on nurses at RSU Bunda Padang. So, in this study the second hypothesis (H2) was accepted. Role Conflict partially has a positive and significant effect on employee performance at RSU Bunda Padang. Thus, it can be concluded that if role conflict among employees increases, nurse performance will decrease. Job Stress partially has a negative but not significant effect on the performance of nurses at RSU Bunda Padang. Thus it can be concluded that if work stress increases it will not affect employee performance. Role Conflict, Multiple role work stress simultaneously has a positive and significant effect on Nurse Performance at RSU Bunda Padang. Thus it can be concluded that if Role Conflict, Job Stress and Performance increase together, then the performance of nurses will increase.

Keywords: Nurse, Conflict analysis, Bunda Padang Hospital

Abstrak Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah metode pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perawat di RSU Bunda Padang. Jadi, dalam penelitian ini diterima hipotesis pertama (H1). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Job Stress memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perawat di RSU Bunda Padang. Jadi, dalam penelitian ini diterima hipotesis kedua (H2). Role Conflict sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSU Bunda Padang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika konflik peran antar karyawan meningkat, kinerja perawat akan menurun. Job Stress sebagian berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja perawat di RSU Bunda Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika stres kerja meningkat tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Role Conflict, Multiple role work stress secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di RSU Bunda Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika Role Conflict, Job Stress dan Performance meningkat bersama-sama, maka kinerja perawat akan meningkat.

Kata Kunci : Perawat, Analisis konflik, RSU Bunda Padang

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investigasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. (Sudipta, 2016).

Menurut Hasibuan (2012) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Bahkan Menurut Rivai (2009) menyatakan penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan kata lain penilaian kinerja karyawan bisa dilihat dari bagaimana hasil dari pencapaian kinerja perusahaannya.

Peneliti mengambil objek pada RSUD Bunda Padang rumah sakit umum yang berlokasi di kota padang dengan pelayanan umum, spesialisik, penunjang medik dan perawatan (rawat jalan dan rawat inap), yang mengupayakan kesehatan dengan memberdayakan berbagai bagian dalam tenaga medis yang terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medis untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik. Oleh karena itu Menurut Keputusan RI No : 983/MenKes/SK/XI/1992, tugas rumah sakit melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemeliharaan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan rujukan. Berdasarkan penjelasan diatas, kinerja yang dihasilkan perawat RSUD Bunda Padang juga dapat dilihat pada data rekapitulasi kinerja perawat RSUD Bunda Padang dibawah ini :

Tabel 1
Data Pencapaian Kinerja Perawat RSUD Bunda Padang
Periode 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Perawat	Pencapaian Kinerja (%)	Perkembangan (%)
1	2019	103	80,98	19,02
2	2020	105	81,01	18,99
3	2021	104	80,22	19,78
4	2022	106	92,01	7,99
5	2023	107	89,04	10,98

Sumber: RSUD Bunda Padang, 2023

Dapat dilihat pada tabel 1 diatas menyajikan tentang data pencapaian kinerja perawat pada RSUD Bunda Padang periode 2019 s/d 2021. Dapat di lihat pencapaian kinerja perawat RSUD Bunda Padang pada tahun 2019 sebesar 80,98%, pada tahun 2020 mengalami kenaikan

sebesar 18,99% dengan hasil pencapaian 81,01%. Pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 19,78% dengan hasil pencapaian kinerja 80,22%, di tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 92,01% dengan pencapaian kinerja 7,99%. Pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 89,04% dengan pencapaian kinerja sebesar 10,98%. Persentase pencapaian kinerja perawat RSUD Bunda Padang selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi (naik-turun). Adanya peningkatan dan penurunan kinerja perawat tersebut tidak terlepas dari konflik peran yang masih terjadi dan tingkat stress kerja yang dialami perawat, menyebabkan kurang optimalnya kinerja yang dihasilkan oleh perawat.

2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.

Konflik Peran

Robbins dalam Rizki Rosaputri (2012), mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Menurut Luthans dalam Rizki Rosaputri (2012), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan.

Stres Kerja

Menurut T Hani Handoko (2014) “Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”. Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan “Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Sedangkan Stress kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil,

perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stress sendiri tidak mesti buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stress juga memiliki nilai positif. Stress merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja

Heri Setiawan (2013) “Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung”, Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, artinya perubahan nilai konflik peran mempunyai pengaruh yang berbanding terbalik terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan konflik peran pegawai, maka akan menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai atau sebaliknya apabila konflik peran pegawai rendah maka kinerja pegawai akan tinggi. Dan secara statistik memiliki pengaruh yang sangat signifikan ($p < 0,05$) yaitu sebesar 43,2%. 3) Dilihat dari gambaran indikator masing-masing variabel, menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai rendah terhadap indikator-indikator dari variabel konflik peran.

Dini Kurniasari (2013) “Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang II” dalam penelitian yang dilakukan oleh Dini Kurniasari di dapatkan hasil penelitian tersebut adalah konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan yang mengalami konflik peran berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yang lebih rendah. Pada hasil penelitian ini konflik peran adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sejalan dengan penelitian (Tri Yulian Pratiwi, 2019) menurut penelitian yang berpendapat bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan oranglain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan, Davis dalam Mangkunegara (2017).

Penelitian yang dilakukan oleh (Ikhsan Fausta Alinia Dan Riri Mayliza, 2022) Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa spesifikasi pekerjaan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hayati Pratama Mandiri Kota Padang. Artinya adalah apabila karyawan memiliki spesifikasi dalam bekerja maka tugas dan tanggung jawab akan selesai dengan cepat atau kinerja karyawan akan meningkat, karena spesifikasi pekerjaan membahas tentang keahlian teknis dari karyawan, latar belakang pendidikan yang sama dengan pekerjaan, memiliki kemampuan mental dan fisik dalam bekerja

H1 : Diduga konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Saina Nur (2013) “Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate” Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate.

Syari Mulyati (2014) “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Organisasi” Hasil penelitian diperoleh dengan menggunakan pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda. Dengan menggunakan 2 pengujian hipotesis yaitu uji hipotesis secara parsial dan uji hipotesis secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada akuntan publik yang bekerja di KAP Jakarta.

Selain itu menurut Sondang Siagian (2007) dengan adanya stress kerja karyawan merasa perlu mengarahkan segala kemampuannya untuk berkinerja tinggi dan dengan demikian dapat dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Dan secara simultan konflik peran dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (M. Rifky Akbar, Riri Mayliza, 2019) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman, dinyatakan dapat diterima

H2: Diduga stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai jenis penelitian bersifat kuantitatif, karena metode kuantitatif yakni metode penelitian sebagaimana berdasarkan suatu filsafat positif, diperlukan untuk meneliti populasi dan sampel, penggunaan pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas biasanya diklasifikasikan, konkret, teramati dan terukur serta terhubung variabel yang sifat, sebab dan akibat dimana data penelitian berupa angka-angka serta analisis data bersifat kuantitatif/statistik (Sugiyono, 2017b). Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif menggunakan program SPSS.

Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa objek penelitian adalah lokasi, manusia, kegiatan atau lain sebagainya yang menjadi pokok keberlangsungan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menjadikan RSUD Bunda Padang yang berlokasi di Jl. Proklamasi No.37, Padang 25211-Sumatra Barat sebagai objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah diputuskan oleh para peneliti untuk dipelajari dan dari mana mereka kemudian menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Sumatera Tropical Spices yang berjumlah 107 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi, sehingga sampel yang diambil harus benar-benar mewakili. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 107 karyawan dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebelum hasil kuesioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas untuk mengetahui butir pertanyaan yang dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut. Hasil validitas dari variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Kinerja (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur dan dioperasionalkam dengan menggunakan 10 item pertanyaan. Hasil uji validitas pada 10 item dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Untuk Kinerja (Y)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\%$	Status
		N = 52	Df = N = 52	
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,823	0,300	Valid
	2	0,844	0,300	Valid
	3	0,850	0,300	Valid
	4	0,566	0,300	Valid
	5	0,803	0,300	Valid
	6	0,865	0,300	Valid
	7	0,809	0,300	Valid
	8	0,831	0,300	Valid
	9	0,831	0,300	Valid
	10	0,753	0,300	Valid

Sumber :SPSS 22 dan data primer yang diolah)

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel Y (Kinerja) dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Konflik Peran (X1)

Variabel *knowledge sharing* diukur dan dioperasionalkan dengan menggunakan 10 item pertanyaan. Hasil uji validitas pada 10 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Knowledge Sharing (X1)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\%$	Status
		N = 52	Df = N = 52	
Konflik Peran (X ₁)	1	0,618	0,300	Valid
	2	0,640	0,300	Valid
	3	0,708	0,300	Valid
	4	0,668	0,300	Valid
	5	0,685	0,300	Valid
	6	0,684	0,300	Valid
	7	0,640	0,300	Valid
	8	0,716	0,300	Valid
	9	0,722	0,300	Valid
	10	0,577	0,300	Valid

Sumber :SPSS 21 dan data primer yang diolah

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel X1 (Konflik Peran) dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Stres Kerja (X2)

Variabel *human relation* diukur dan dioperasionalkan dengan menggunakan 10 item pertanyaan. Hasil uji validitas pada 10 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Stres Kerja (X2)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		N = 52	Df = N = 52	
Stres Kerja (X ₂)	1	0,614	0,300	Valid
	2	0,646	0,300	Valid
	3	0,709	0,300	Valid
	4	0,669	0,300	Valid
	5	0,680	0,300	Valid
	6	0,684	0,300	Valid
	7	0,631	0,300	Valid
	8	0,717	0,300	Valid
	9	0,728	0,300	Valid
	10	0,580	0,300	Valid

Sumber :SPSS 22 dan data primer yang diolah

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel X2 (Stres Kerja) dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui variabel penelitian dapat dilanjutkan ke penelitian lebih lanjut. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dari setiap variabel penelitian dikemukakan pada tabel 6 berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Konflik Peran (X1)	11	0,742	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	11	0,742	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	11	0,806	Reliabel

Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian konflik peran, stres kerja dan Kinerja lebih dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabel atau handal.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Uji normalitas ialah uji yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu regresi variable terikat dan variable bebas maupun keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak normal (Sugiyono 2017). *One-sample Kolmogorov test* merupakan alat uji yang digunakan dalam uji normalitas. Disimpulkan bahwa suatu data dapat dikatakan normal apabila data mempunyai nilai *asymptotically significant* $> 0,05$. Dan sebaliknya apabila nilai *asymptotically significant* $< 0,05$ diartikan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Tabel 6

Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
Konflik Peran	0.100	0.05	Terdistribusi Normal
Stress Kerja	0.100	0.05	Terdistribusi Normal
Kinerja Pegawai	0.100	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) yaitu $0,100 > 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji dari multikolinearitas bertujuan untuk menghindari agar tidak terdapat korelasi antara sesama variable independent (sugiyono 2017). Cara mengetahui ada atau tidaknya suatu multikolinearitas ialah dengan melihat *tolerance* $> 0,10$ dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan nilai $< 0,10$, dan apabila ini terjadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Konflik Peran	1.289	0.003	Bebas Gejala Multikolinearitas
2	Stress Kerja	1.289	0.003	Bebas Gejala Multikolinearitas

Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa semua variable mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji dari heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terdapat perbedaan varian-varian residual dari satu pengamatan pada pengamatan yang lain (Sugiyono 2017). Uji glejser ialah uji yang digunakan dalam pengujian heteroskedastisitas ini. Disimpulkan bahwa suatu data dikatakan terindikasi gejala heteroskedastisitas jika memiliki nilai signifikan < 0,05 dan data dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika memiliki signifikan > 0,05, yang mana tidak terjadi heteroskedastisitas lebih baik.

Tabel 8
Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Konflik Peran	0.578	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Stress Kerja	0.263	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan data diatas semua variabel mempunyai nilai Sign > 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara *Knowledge Sharing*, *Human Relation* dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus analisis agresi berganda dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan:

Y : Kinerja

α : Alfa

β_1 : Koefesien regresi Konflik Peran

β_2 : Koefesien regresi Stres Kerja

X_1 : Variabel Konflik Peran

X_2 : Variabel Stres Kerja

e : Error

Tabel 9

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
Constand	2.931
Konflik Peran (X1)	0.653
Stress Kerja (X2)	1.312

Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 2.931 + 0.653 (X_1) + 1.312 (X_2)$$

Uji T

Tabel 10

Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Konflik Peran (X1)	4.415	1.983	0.05	0.000	H1 diterima
2	Stress Kerja (X2)	9.626	1.983	0.05	0.000	H2 diterima

Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Variabel X_1 terhadap Y

Hasil uji t Stress kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Konflik peran ganda (X_1) terhadap kinerja (Y) dan nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel ($4.415 > 1.983$) atau signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak

H_a diterima, dimana semakin baik/tinggi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

b. Pengaruh Variabel X_2 terhadap Y

Hasil uji t Konflik peran ganda menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Stress kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dan nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel ($9.626 > 1.983$) atau signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima, dimana semakin baik/tinggi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Perawat RSUD Bunda Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perawat RSUD Bunda Padang. Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama (H_1) **diterima**.

Hal ini bermakna konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara profesional bisa menurunkan motivasi kerja.

Penelitian sejalan dengan penelitian (Tri Yulian Pratiwi, 2019) menurut penelitian yang berpendapat bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan oranglain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan, Davis dalam Mangkunegara (2017).

Dini Kurniasari (2013) “Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang II” dalam penelitian yang dilakukan oleh Dini Kurniasari di dapatkan hasil penelitian tersebut adalah konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan yang mengalami konflik peran berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yang lebih rendah. Pada hasil penelitian ini konflik peran adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Bunda Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perawat RSUD Bunda Padang. Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) **diterima**.

Dan dapat disimpulkan Stress kerja dapat mengakibatkan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Penelitian sejalan dengan penelitian (I Wayan Murdana Wasa, 2017) menurut penelitian yang berpendapat bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress, tantangan pekerjaan juga tidak ada dan kinerja juga cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Adalah suatu rangsangan sehat dan mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan pekerjaan.

Selain itu menurut Sondang Siagian (2007) dengan adanya stress kerja karyawan merasa perlu mengarahkan segala kemampuannya untuk berkinerja tinggi dan dengan demikian dapat dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Dan secara simultan konflik peran dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Syari Mulyati (2014) "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Organisasi" Hasil penelitian diperoleh dengan menggunakan pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda. Dengan menggunakan 2 pengujian hipotesis yaitu uji hipotesis secara parsial dan uji hipotesis secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada akuntan publik yang bekerja di KAP Jakarta.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat di kemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Konflik Peran secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Bunda Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bila konflik peran pada karyawan meningkat maka kinerja perawat akan mengalami penurunan.

2. Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Bunda Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bila stres kerja mengalami peningkatan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Konflik Peran, Stres Kerja peran ganda secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Bunda Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bila Konflik Peran, Stres Kerja dan Kinerja meningkat secara bersama-sama, maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak perusahaan dan semua pihak kampus "STIE KBP" Padang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Upp STIM YKPN.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja (Revised ed.)*. Raja Grafindo.
- Vidriansyah, A. (2014). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Indosat Semarang) (Undergraduate thesis)*. Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suhartini. (2011). *Pengaruh konflik peran terhadap prestasi kerja karyawan PT Indoturbine Jakarta*. JAMBSP, 8(1), 57-77.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian (Revised ed.)*. Alfabeta.
- Sudarmo. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan (Undergraduate thesis)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan.
- Sitinjak, E. O. (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam*. *Jurnal Komunikasi dan Bisnis*, Universitas Telkom.

- Setiawan, H., & Sembiring, M. J. (2013). Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 340-360.
- Setiawan, H. (2013). Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 340-360.
- Septika, A. S., & Rivandi, M. (2023). Kinerja keuangan dilihat dari perspektif corporate governance dan ukuran pada perusahaan perbankan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 569-580.
- Salleh, F. (2011). The effect of motivation on job performance of state government employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*, Sultan Zainal Abidin University.
- Rosaputri, R. (2012). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates) (Undergraduate thesis). Universitas Diponegoro.
- Rivandi, M., Zulvia, D., & Tobing, Y. E. P. L. (2024). Pengaruh komisaris independen, komite audit dan kualitas audit terhadap financial distress pada sektor transportasi periode 2019-2022. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(5), 432-441.
- Rivandi, M., & Marselia, M. (2023). Kinerja keuangan ditinjau dari struktur modal dan ukuran perusahaan di perusahaan LQ45. *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis)*, 9(2), 432-441.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Revised ed.)*. Raja Grafindo Persada.
- Ramadhi. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arita Prima Indonesia, Tbk Cabang Sumatera Barat (Undergraduate thesis). Universitas Putra Indonesia YPTK.
- Rahmadia, A., & Afriyeni, A. (2024). Pengaruh citra perusahaan dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Nagari Cabang Ujung Gading. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 01-18.
- Putri, I. E., & Afriyeni, A. (2023). Pengaruh dimensi brand equity dan brand trust terhadap loyalitas pelanggan pada produk kosmetik merek Make Over di Kota Padang. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 72-100.
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739-749.
- Mulyati, S. (2014). Pengaruh konflik peran dan stress kerja terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi*, Universitas Gunadarma.
- Mesriyani, T., & Mayliza, R. (2024). Pengaruh self efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 21-37.

- Mayliza, R., & Gilang, G. (2024). Pengaruh knowledge sharing, human relation, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1817-1827.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Lundgren, K. (2012). Effects of heat stress on working population when facing climate change. *The International Journal*, Lund University.
- Kurniasari, D. (2013). Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Glory Industrial Semarang II. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10.
- Itniwardani, I., & Afriyeni, A. (2023). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 85-100.
- Heryanto, H. (2024). Analisis pengaruh faktor kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 667-678.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revised ed.)*. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Revised ed.)*. BPFY-Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gaffar, H. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar (Undergraduate thesis). Universitas Hasanuddin.
- Finarti, D. R. (2016). Hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, stress kerja dengan kinerja perawat. *Jurnal Berkala Kesehatan*, Universitas Lambung Mangkurat.
- Feni, F., & Mayliza, R. (2023). The influence of career development and work stress on employee performance at the employee of the service of population and civil registration (Disdukcapil) in Padang City. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 243-257.
- Eliza, Y., Apriyeni, D., Sutiyeem, S., & Trismiyanti, D. (2024). What factors affecting patient satisfaction? *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 3(1), 64-70.
- Eliza, Y. (2024). Analysis of factors affecting performance with work motivation as intervening West Sumatra Shipping Polytechnic. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 3(1), 84-94.
- Desti, F. M., & Mayliza, R. (2024). The influence of third party funds and capital adequacy on the financial performance of banking companies listed on the IDX in 2018-2022. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 2993-3003.

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.

Arikunto, S. (2012). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (Revised ed.). PT Rineka Cipta.

Abdul Hakim. (2010). Statistika Deskriptif. Ekonisia.