



**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK PERAN GANDA, PELATIHAN,
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA
PERAWAT WANITA DI RSUD BLAMBANGAN KABUPATEN
BANYUWANGI**

THE INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT MANAGEMENT,
TRAINING, HEALTH AND SAFETY ON THE PERFORMANCE OF
FEMALE NURSES IN RSUD BLAMBANGAN DISTRICT OF
BANYUWANGI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh

Althof Sandi Ikmal Huda

NIM 140810201240

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2017



**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK PERAN GANDA, PELATIHAN,
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA
PERAWAT WANITA DI RSUD BLAMBANGAN KABUPATEN
BANYUWANGI**

THE INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT MANAGEMENT,
TRAINING, HEALTH AND SAFETY ON THE PERFORMANCE OF
FEMALE NURSES IN RSUD BLAMBANGAN DISTRICT OF
BANYUWANGI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh

Althof Sandi Ikmal Huda

NIM 140810201240

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Althof Sandi Ikmal Huda
NIM : 140810201240
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK PERAN GANDA,
PELATIHAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DI RSUD
BLAMBANGAN KABUPATEN BANYUWANGI.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 19 Juli 2017

Yang menyatakan,

Althof Sandi I. H

NIM :140810201240

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK PERAN GANDA,
PELATIHAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DI
RSUD BLAMBANGAN KABUPATEN BANYUWANGI

Nama Mahasiswa : Althof Sandi Ikmal Huda

NIM : 140810201240

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 18 Juli 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D.

NIP 196903291993032001

Hadi Paramu MBA, Ph.D

NIP 196901201993031002

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E, M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK PERAN GANDA, PELATIHAN,
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA
PERAWAT WANITA DI RSUD BLAMBANGAN KABUPATEN
BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Althof Sandi Ikmal Huda

NIM : 140810201240

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

.....

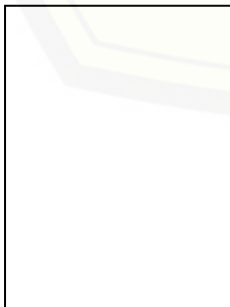
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si : (.....)
NIP. 197501062000032001

Sekretaris : Drs. Sunardi, MM : (.....)
NIP. 195304031985031001

Anggota : Dr. Novi Puspitasari, SE, MM : (.....)
NIP. 198012062005012001



Mengetahui/ Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku tercinta, H. Anang Nidomullah dan Hj. Sri Astutik yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta atas pengorbanannya selama ini.
2. Seluruh keluarga yang turut serta untuk mendukung baik materi maupun non-materi.
3. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2011 F.E. – UNEJ.
4. Adik-adik angkatanku yang masih menempuh kuliah
5. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Banyak Kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah”

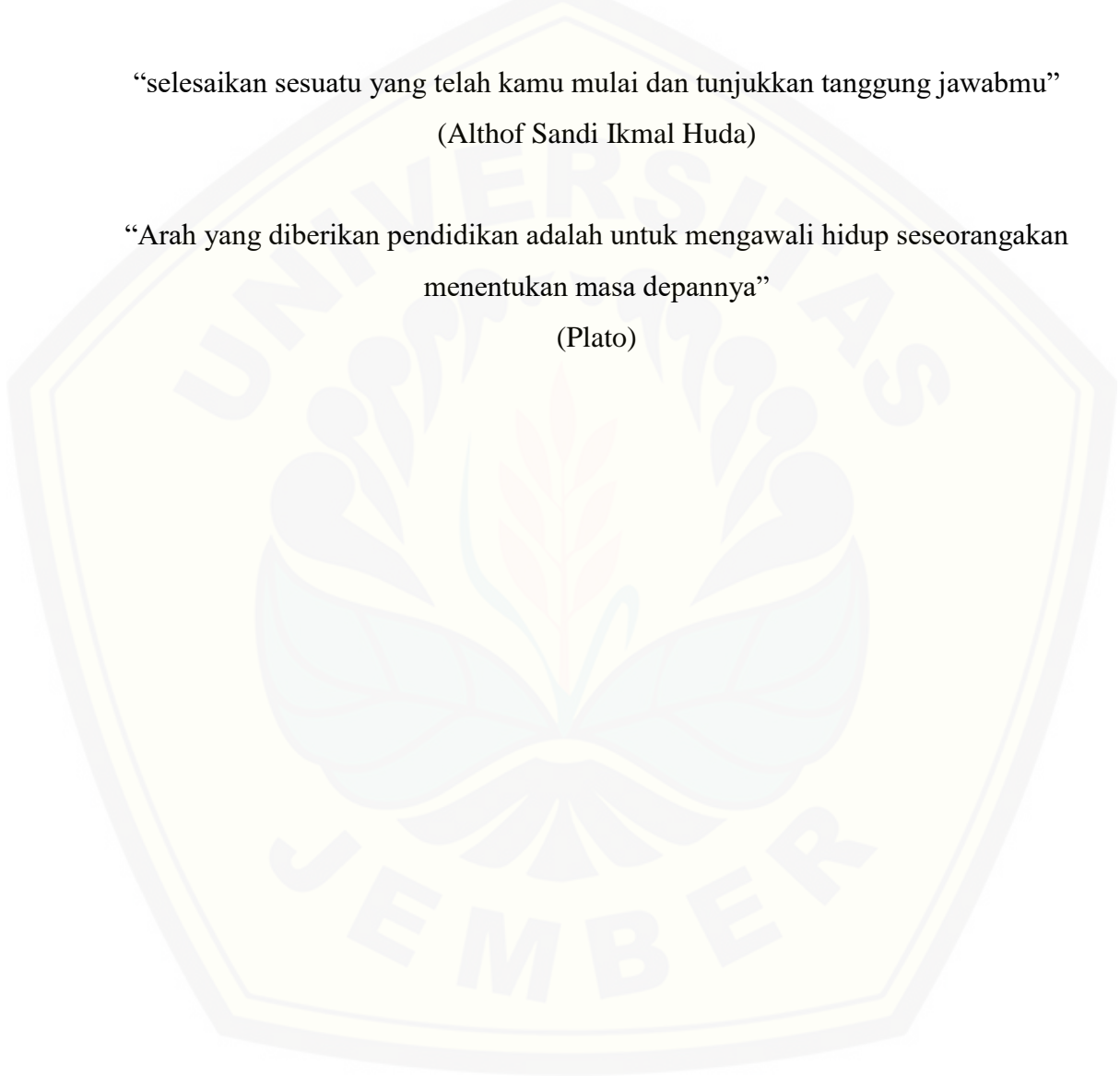
(Thomas Alfa Edison)

“selesaikan sesuatu yang telah kamu mulai dan tunjukkan tanggung jawabmu”

(Althof Sandi Ikmal Huda)

“Arah yang diberikan pendidikan adalah untuk mengawali hidup seseorang dan menentukan masa depannya”

(Plato)



RINGKASAN

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK PERAN GANDA, PELATIHAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DI RSUD BLAMBANGAN KABUPATEN BANYUWANGI; Althof Sandi Ikmal Huda, 140810201240; 2017; 93 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Dalam setiap organisasi, terdapat tiga sumber daya utama yang harus dikelola dengan baik jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai tujuan dan sasarannya. Salah satu dari ketiga sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah yang paling penting dan paling sulit dikelola, hal ini dikarenakan setiap manusia dilahirkan unik serta memiliki perilaku dan pola pikir yang berbeda-beda. Untuk mencapai tujuan, baik perusahaan jasa maupun perusahaan manufaktur dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik peran ganda, pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan pada perawat wanita di RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi.

Objek penelitian ini adalah RSUD BLAMBANGAN Kabupaten Banyuwangi. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang terdapat di RSUD BLAMBANGAN. Dalam penelitian ini tehnik sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yaitu peneliti memiliki kriteria dalam pengambilan sampel dengan kriteria perawat yang telah menikah. Perawat yang memenuhi kriteria adalah 58 perawat wanita. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh manajemen konflik peran ganda, pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja perawat wanita di RSUD BLAMBANGAN Kabupaten Banyuwangi. Secara parsial diperoleh hasil bahwa pengaruh manajemen konflik peran ganda, pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD BLAMBANGAN.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF WORK-FAMILY CONFLICT MANAGEMENT, TRAINING, HEALTH AND SAFETY ON WOMEN NURSE PERFORMANCE IN RSUD BLAMBANGAN DISTRICT OF BANYUWANGI; Althof Sandi Ikmal Huda, 140810201240; 2017; 93 pages; Management Department Economics and Business Faculty, Jember University.

In organization, there are three main resources that must be managed properly if the organization or company wants to achieve its goals and objectives. One of the three resources is human resources. Human resource management is the most important and the most difficult to manage, because every human being is born unique and have different behavior and mindset. To achieve the goal, both service companies and manufacturing companies are required to be able to manage the human resources they have to compete with other companies. This study aims to determine the influence on work-family conflict management, training, health and safety on performance. This research was conducted on female nurses in RSUD BLAMBANGAN District of Banyuwangi .

Object of this research is RSUD BLAMBANGAN Banyuwangi. The population of this research is all female nurses in BLAMBANGAN Hospital. In this research, the sample technique used is Purposive Sampling, the researchers have the criteria in sampling with the criteria of the nurse who has been married. Nurses who met the criteria were 58 female nurses. Data analysis method used in this research is multiple linear regression.

Based on the results of research and discussion on the influence of work-family conflict management, training, health and safety on the performance of female nurses in RSUD BLAMBANGAN District of Banyuwangi. So conclusions can be drawn simultaneously work-family conflict management, training, health and safety have a significant effect on performance. Partially obtained result that the influence of work-family conflict management, training, health and work safety have significant effect to the performance of female nurses in RSUD BLAMBANGAN.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK PERAN GANDA, PELATIHAN, KESEHATAN DAN KESELAMTAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DI RSUD BLAMBANGAN KABUPATEN BANYUWANGI** Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis menerima segala saran dan kritik yang berguna untuk perbaikan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dapat berjalan sebagai mana mestinya karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Ika Barokah S, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bu Dewi Prihatini S.E, M.M., Ph.D dan Bapak Hadi Paramu MBA, Ph.D selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selama ini telah dengan sepenuh hati dengan sabar serta pengertian memberikan banyak semangat, dorongan, pengarahan dan nasehat yang bermanfaat bagi penulis sehingga skripsi ini terselesaikan.
5. Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si, Drs. Sunardi, MM, Dr. Novi Puspitasari, SE, MM, selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan saran, masukan serta kritik yang membangun sehingga membuat skripsi ini lebih baik.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian studi ini.
7. Kedua Orang Tuaku H. Anang Nidomullah dan Hj. Sri Astutik yang telah memberikan banyak sekali kasih sayang, doa, semangat, perhatian dan segalanya selama perjalanan penyelesaian studi dan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku Lengga, Tyo, Agad, Hendrik, Yugo, Amin, Dani, Nadia, Widya, Anggi, Munir, Arie, Rezi, Lobby, Hasan, Lila, Deandra, Icul, Vika, Vemmy, Samantha terima kasih untuk semangat, masukan dan persahabatan layaknya saudara selama ini.
9. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Jember, semoga kesuksesan menyertai kalian.
10. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Semoga Allah selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah tulus ikhlas membantu untuk selesainya skripsi ini. Penulis menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan bagi yang membacanya, Amin.

Jember, 19 Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Manajemen Konflik Peran Ganda	8
2.1.2 Pelatihan	11
2.1.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja	14
2.1.4 Kinerja	16
2.2 Hubungan Antar Variabel	20
2.2.1 Pengaruh Manajemen Konflik Peran Ganda terhadap	

Kinerja	20
2.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	20
2.2.3 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja	20
2.3 Penelitian Terdahulu	21
2.4 Kerangka Konseptual	24
2.5 Perumusan Hipotesis.....	25
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian.....	27
3.2 Jenis dan Sumber Data.	27
3.2.1 Data Primer.....	27
3.2.2 Data Sekunder	27
3.3 Metode Pengumpulan Data.	28
3.4 Populasi dan Sampel.	28
3.5 Identifikasi Variabel.....	29
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	
Variabel	29
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	29
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	32
3.7 Metode Analisis.....	33
3.7.1 Uji Instrumen	33
3.7.2 Analisis Regresi Berganda.....	34
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.8 Uji Hipotesis	36
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Singkat RSUD Blambangan Banyuwangi	40
4.1.1 Profil RSUD Blambangan Banyuwangi	40
4.1.2 Visi dan Misi RSUD Blambangan Banyuwangi	40
4.1.3 Tugas dan Fungsi RSUD Blambangan Banyuwangi.....	41
4.1.4 Struktur Organisasi RSUD Blambangan Banyuwangi	42
4.1.5 Tenaga Kerja.....	43

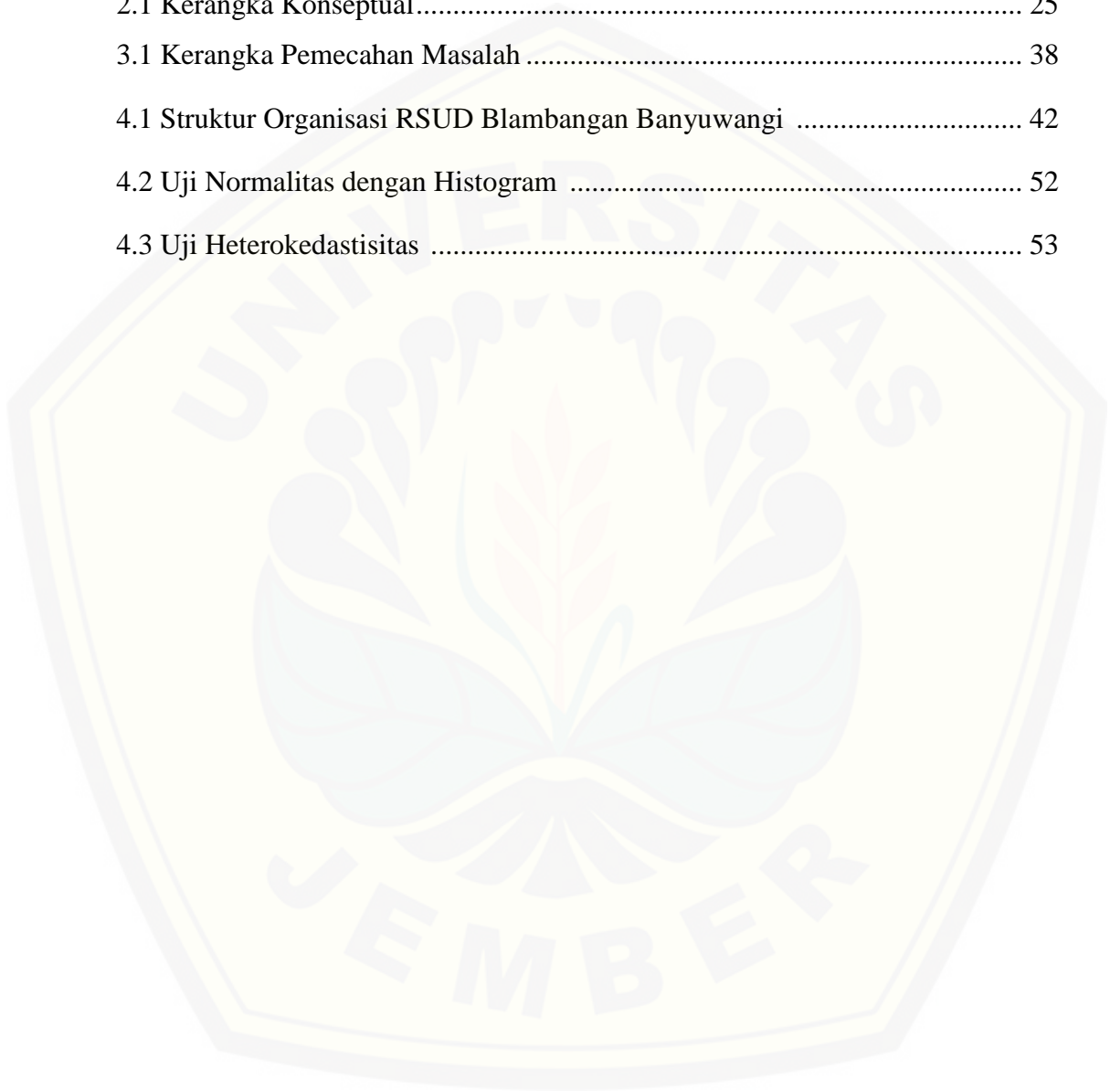
4.2 Data Distribusi Kuesioner	44
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian	44
4.4 Uji Instrumen	48
4.4.1 Uji Validitas	48
4.4.2 Uji Reliabilitas	50
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.6 Uji Asumsi Klasik	51
4.6.1 Uji Normalitas Data	51
4.6.2 Uji Multikolinieritas	52
4.6.3 Uji Heterokedastisitas	53
4.7 Uji Hipotesis	54
4.7.1 Uji t	54
4.7.2 Uji F	55
4.8 Pembahasan	56
4.8.1 Manajemen Konflik Peran Ganda Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Wanita	56
4.8.2 Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Wanita	57
4.8.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Wanita	58
4.9 Keterbatasan Penelitian	59
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Tabel Pelaksanaan Pelatihan di RSUD Blambangan Banyuwangi.....	5
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	22
3.1 Tabel Jenis dan Sumber Data.....	27
4.1 Tabel Jumlah Tenaga Kerja RSUD.....	43
4.2 Tabel Data Distribusi Kuesioner	44
4.3 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Manajemen Konflik Peran Ganda	45
4.4 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pelatihan.....	46
4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	47
4.6 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kinerja	48
4.7 Tabel Hasil Uji Validitas	49
4.8 Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	50
4.9 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	53
4.10 Tabel Hasil Uji t.....	54
4.11 Tabel Hasil Uji F	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	25
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	38
4.1 Struktur Organisasi RSUD Blambangan Banyuwangi	42
4.2 Uji Normalitas dengan Histogram	52
4.3 Uji Heterokedastisitas	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Permohonan Bantuan Pengisian Kuisisioner.....	66
2. Kuisisioner Penelitian.....	68
3. Rekapitulasi Kuesioner	72
4. Jawaban Responden.....	75
5. Uji Instrumen	83
6. Analisis Regresi Linier Berganda	88
7. Uji Asumsi Klasik.....	89
8. Uji Hipotesis	91
9. R tabel.....	92
10. T tabel	93
11. F tabel	93

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Dalam setiap organisasi, terdapat tiga sumber daya utama yang harus dikelola dengan baik jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai tujuan dan sasarannya. Salah satu dari ketiga sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah yang paling penting dan paling sulit dikelola, hal ini dikarenakan setiap manusia dilahirkan unik serta memiliki perilaku dan pola pikir yang berbeda-beda. Untuk mencapai tujuan, baik perusahaan jasa maupun perusahaan manufaktur dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Perilaku organisasi merupakan ilmu yang mempelajari tentang perilaku, sikap dan kinerja manusia dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Definisi tentang perilaku organisasi selalu dimulai dari perilaku manusia dan atau lebih banyak menekankan pada aspek-aspek psikologi dari tingkah laku individu. Hal ini jelas dapat diidentifikasi bahwa manusia adalah yang memiliki peranan penting dalam organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak utama untuk menghidupkan organisasi. Setiap lini dan tingkatan memiliki peranan dan fungsi yang tidak kalah penting karena tidak ada peran yang tidak dibutuhkan dalam suatu organisasi / perusahaan. perusahaan juga harus dapat memahami sikap, perilaku serta kebiasaan setiap karyawannya, bagaimana produktivitas karyawannya, kualitas kehidupan kerja, tekanan yang didapat di pekerjaan, dan bagaimana kemajuan kariernya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Rumah sakit adalah suatu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan masyarakat. Rumah sakit sebagai tempat rujukan dari pelayanan kesehatan masyarakat tingkat dasar seperti puskesmas atau pelayanan kesehatan tingkat dasar yang lain perlu untuk menjaga kualitas pelayanan dan fasilitasnya terhadap masyarakat. Sumber daya manusia atau tenaga profesional dalam rumah sakit seperti dokter, perawat, bidan, suster dan tenaga profesional non medis lainnya merupakan sumber penggerak utama operasional rumah sakit.

Dalam menjalankan operasional rumah sakit mereka para tenaga profesional memerlukan berbagai macam pelatihan dalam bidang yang mereka kerjakan serta para tenaga profesional medis dan non medis di haruskan tetap fokus mengutamakan pekerjaannya demi menjaga kualitas pelayanan rumah sakit tersebut

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki kuantitas paling banyak yang dimiliki sebuah rumah sakit dan didominasi oleh wanita. Kinerja seorang perawat dalam rumah sakit harus tetap terjaga bahkan harus ditingkatkan hal ini penting karena seorang perawat merupakan tenaga profesional yang memiliki peran penting dalam hubungan komunikasi dengan pasien secara kontinu dan sistematis sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu yang menentukan kualitas sebuah rumah sakit. Menurut Mathis dan Jackson (2000:78) Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan/ perawat wanita dalam menjalankan tugasnya adalah konflik peran ganda, pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja.

Dalam sebuah rumah sakit seorang perawat dituntut untuk bekerja profesional dalam menjalankan tugasnya serta harus siap siaga 24 jam dalam bertugas serta melayani pasien, bagi seorang perawat wanita yang bekerja dalam sebuah rumah sakit hal ini dapat menimbulkan konflik peran karena dia memiliki dua peran yaitu sebagai wanita karier (Perawat) dan dia sebagai ibu rumah tangga. Mereka diminta untuk tidak mencampur adukkan masalah keluarga dengan pekerjaannya karena sebagai perawat yang secara umum telah terikat kontrak kerja serta sumpah dalam pekerjaannya mereka dituntut untuk tunduk dalam kontrak kerja dan sumpahnya untuk tetap mengikuti aturan yang ada ,sementara seorang perawat yang profesional dilain sisi mereka juga sebagai seorang istri dan seorang ibu bagi anak-anaknya. Menurut Greenhause dan Beutell (1985)

memberikan pengertian konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Hal ini menunjukkan jika dalam menjalankan pekerjaannya sebagai perawat kesadaran keluarga dari seorang perawat kurang untuk memahami dan menerima kondisi pekerjaannya maka hal tersebut dapat menimbulkan konflik bagi diri seorang perawat disaat dia dituntut untuk profesional dalam pekerjaan namun pemahaman dan dukungan keluarga masih kurang, hal tersebut dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi seorang perawat wanita dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja.

Manajemen Konflik peran sangat dibutuhkan untuk meminimalisir munculnya konflik peran ganda yang terjadi pada seorang perawat. Dengan demikian seorang perawat khususnya yang berperan ganda dapat mempertahankan kinerja bahkan bisa meningkatkannya walaupun mereka mengalami konflik peran dalam kehidupannya. Manajemen Konflik adalah kegiatan menyusun strategi untuk kemudian dapat diterapkan dalam mengendalikan dan mengatasi konflik dengan cara yang diinginkan (wirawan, 2010).

Hal lain yang mempengaruhi kinerja seorang perawat adalah pelatihan. Menurut (Brotoharsojo ,2003 : 131) , Pelatihan atau *training* bagi para pegawai diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan atau *gap* antara kondisi faktual dari kinerja pegawai terhadap tuntutan ideal standard kinerja jabatan yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan , keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu. Pelatihan pada umumnya bermaksud untuk mengembangkan perilaku tertentu guna memenuhi tuntutan tugas-tugas jabatan sehingga pegawai sepenuhnya dapat berfungsi optimal dalam jabatannya. Untuk meningkatkan kualitas serta bagaimana seorang perawat tersebut dapat berkembang tersebut perlu upaya pelatihan dari Rumah sakit yang dapat menjadikannya mampu mengembangkan tugas kewajiban dan tanggung jawab yang lebih besar. Melalui pelatihan, perawat terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karir dan membantu perawat agar mampu mengatasi tanggung jawab kedepannya. Pelatihan

untuk perawat diberikan sesuai dengan perkembangan dunia kesehatan dan perkembangan alat-alat kesehatan yang bersifat kontinu, perawat harus mengetahui perkembangan ilmu-ilmu kesehatan serta terampil dan cekatan dalam menggunakan atau mengaplikasikan peralatan dan ilmu kesehatan sehingga pasien merasa yakin untuk mendapatkan kesembuhan dari rumah sakit dimana perawat itu bekerja.

Kondisi atau keadaan kesehatan dan keselamatan kerja dalam rumah sakit adalah salah satu hal penting sebagai penunjang kinerja seorang perawat. Rumah sakit adalah tempat kerja yang padat karya, pakar, modal dan teknologi. Namun rumah sakit juga memiliki dampak negatif dan bahaya-bahaya potensial yang di sebabkan oleh faktor biologi (virus, bakteri, jamur, parasit); faktor kimia (antiseptik, reagent, gas anastesi); faktor ergonomi (lingkungan kerja, cara kerja, dan posisi kerja yang salah); faktor fisik (suhu, cahaya, bising, listrik, getaran dan radiasi); faktor psikososial (kerja bergilir, beban kerja, hubungan sesama pekerjaan/atasan). (Kepmenkes RI No : 1087/MENKES/SK/VIII/2010 Tentang Standart Kesehatan dan Keselamatan Di rumah Sakit)

Seluruh pekerja rumah sakit terutama seorang perawat menginginkan jaminan kesehatan dan keselamatan yang memadai demi menunjang kinerjanya, Karena seorang perawat adalah tenaga medis yang selalu siap siaga dalam 24 jam untuk berhubungan dengan pasien. Menurut keputusan Menteri tenaga kerja R.I No. Kep. 463/MEN/1993 kesehatan dan keselamatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang lainnya ditempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Jika jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari rumah sakit memadai hal tersebut bisa menunjang meningkatnya kinerja seorang perawat.

Penelitian ini dilakukan di RSUD Blambangan. RSUD Blambangan adalah salah satu rumah sakit terbesar yang ada di Banyuwangi di dirikan pada tahun 1930 oleh Prof. Dr. Immanudin. Sejak 1 April 1988 RSUD Blambangan menjadi unit rumah sakit type C dan pada 8 Juli 2004 status RSUD Blambangan menjadi badan pelayanan kesehatan masyarakat. Sebagai salah satu rumah sakit

terbesar di Banyuwangi dan rumah sakit rujukan dari pukesmas dan rumah sakit lainnya, RSUD Blambangan mengakui bahwa beberapa permasalahan dalam RSUD tersebut adalah overload pasien pada beberapa unit pelayanan terutama dibagian rawat inap. Dari segi Sumber Daya Manusia, tenaga medis maupun bagian keperawatan juga masih kurang untuk pelatihan dan diklat sehingga dapat mengganggu dalam pemberian pelayanan yang baik dan bermutu pada pasien. (LAKIP RSUD Blambangan 2015). Hal ini menandakan bahwa kesiap siagaan yang tinggi untuk siap siaga 24 jam dalam pemenuhan tugas dan kualitas tenaga medis terutama seorang perawat sebagai seorang yang berhubungan langsung dan sering bertemu dengan banyak pasien dibutuhkan agar kinerja dan pelayanan rumah sakit dinilai baik oleh pasien dan keluarga pasien. Karena banyaknya pasien, kondisi kesehatan dan keselamatan seorang perawat harus terjamin karena setiap hari harus berhubungan langsung dengan pasien yang memiliki berbagai macam penyakit dan latar belakang sosial yang berbeda khususnya seorang perawat wanita yang mungkin lebih rentan dari seorang perawat laki-laki.

Disebutkan dalam rencana kerja SKPD RSUD Blambangan Banyuwangi pada bagian 3 tentang tujuan, sasaran dan program kegiatan, salah satu tujuan dan sasarnya adalah meningkatkan mutu pelayanan kesehatan rumah sakit dengan pemenuhan kebutuhan SDM yang profesional dengan indikator mengutamakan kepentingan Pasien dan keluarganya (*customer centris*) dan memegang teguh etika profesi dalam memberikan pelayanan. Untuk memenuhi tujuan dan sasaran tersebut, diharapkan seluruh pegawai medis dan non medis harus selalu mengutamakan kepentingan pasien dengan tidak diganggu kepentingan-kepentingan lain diluar konteks pekerjaan tak terkecuali kepentingan keluarga.

Tabel 1.1

Pelaksanaan pelatihan di RSUD Blambangan Banyuwangi periode 2011-2014

No	Kategori Tenaga	Tahun					Jumlah	Rerata	Trend
		2011	2012	2013	2014	2015			
1.	Medis	3	7	-	40	18	68	13,6	Turun
2.	Keperawatan	32	14	25	44	31	146	29.2	Turun
3.	Tenaga lainnya	33	23	9	80	66	211	42.2	Turun
Jumlah		68	44	34	164	115	429	85	

Sumber : Laporan RSUD Blambangan

Dari tabel diatas, dapat diketahui presentase realisasi pertumbuhan pegawai yang mengikuti pelatihan selama kurun waktu 5 tahun cenderung mengalami penurunan. Dari tahun 2013 sampai tahun 2014 jumlah perawat yang mengikuti pelatihan mengalami peningkatan, namun pada tahun 2015 mengalami penurunan. hal ini disebabkan karena alokasi dana untuk program bimbingan teknis ini mengalami penurunan. Sehingga program yang telah direncanakan rumah sakit demi meningkatkan kualitas pegawai belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “pengaruh manajemen konflik peran ganda, pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja perawat wanita RSUD BLAMBANGAN di kabupaten Banyuwangi”

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar fenomena tersebut maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah manajemen konflik peran ganda berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat wanita RSUD BLAMBANGAN di Kabupaten Banyuwangi?
- b. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat wanita RSUD BLAMBANGAN di Kabupaten Banyuwangi?
- c. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat wanita RSUD BLAMBANGAN di Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar fenomena tersebut maka dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen konflik peran ganda secara parsial terhadap kinerja perawat wanita RSUD BLAMBANGAN di Kabupaten Banyuwangi
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja perawat wanita RSUD BLAMBANGAN di kabupaten Banyuwangi
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja perawat wanita RSUD BLAMBANGAN di Kabupaten Banyuwangi

1.4 Manfaat penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini , peneliti berharap dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Bagi Perusahaan / instansi terkait

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadikan masukan yang bermanfaat bagi instansi untuk mengetahui bagaimana respon perawat wanita tentang kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan konflik peran ganda yang diterapkan dirumah sakit. memberikan pelatihan-pelatihan serta memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan bagi tenaga profesional medis dan non medis terutama dalm hal ini adalah perawat wanita yang berdampak pada meningkatnya kinerja .

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memperkaya ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia serta memberikan sumber refensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dalam hal konflik peran ganda, pelatihan, kselamatan dan kesehatan kerja.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Konflik Peran Ganda

Sebagai makhluk sosial dan kehidupannya tidak lepas dari hubungan antar sesama, manusia tidak akan pernah lepas dari konflik. Istilah konflik berasal dari kata kerja bahasa latin *configere* yang berarti saling memukul. Yang kemudian di adopsi kedalam bahasa inggris yaitu *conflict* yang kemudian diadopsi kedalam bahasa indonesia yaitu konflik (Wirawan, 2010:4). Wirawan mendefinisikan konflik dari sudut pandang konflik interpersonal atau konflik yang terjadi dalam suatu organisasi , yaitu konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik.

Menurut Greenhouse dan Beutell (1985) (dalam Psychologymania, 2012) memberikan pengertian konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Sementara Netemeyer (dalam Hennessy, 2005) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga.

Greenhouse dan Beutell (1985) dalam Richardus (2011) menyatakan bahwa seseorang mengalami konflik peran ganda kan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan.

a. Jenis – jenis Konflik Peran Ganda

1) Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-family Conflict*)

Menurut Greenhouse dan Beutell (1985) dalam Endah (2013) , konflik pekerjaan – keluarga merupakan bentuk dari konflik peran dimana permintaan dari satu domain (pekerjaan atau keluarga) tidak sesuai dengan permintaan yang berasal dari domain lain. Fone (1993) memberikan definisi tentang konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran terjadi pada karyawan , dimana di satu

sisi ia harus melakukan pekerjaan kantor dan sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerja.

Menurut Boles (dalam Endah, 2013) indikator-indikator konflik pekerjaan – keluarga adalah :

- a) Tekanan Kerja
 - b) Banyaknya Tuntutan Tugas
 - c) Kurangnya kebersamaan keluarga
 - d) Sibuk dengan pekerjaan
 - e) Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga
- 2) Konflik keluarga – pekerjaan (*family – work conflict*)

Natemayers, Boles, dan Mc Murrian (1996) dalam Endah (2013), menyatakan konflik keluarga- pekerjaan terjadi ketika konflik dan krisis dalam keluarga mempengaruhi kinerja dan perilaku dalam bekerja . adapun konflik keluarga – pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan (*Natenmayer et al*, dalam Endah, 2013).

Menurut Frone (dalam Endah, 2013) indikator-indikator konflik keluarga – pekerjaan adalah :

- a) Tekanan sebagai orang tua
- b) Tekanan perkawinan
- c) Kurangnya keterlibatan sebagai istri
- d) Kurangnya keterlibatan sebagai orangtua
- e) Campur tangan pekerjaan.

b. Faktor penyebab konflik peran ganda

Greenhaus dan Beutell , 1985 (dalam Richardus, 2011) menyebutkan bahwa adanya faktor – faktor penyebab konflik peran ganda yaitu sebagai berikut :

- 1) Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran lain
- 2) Stress yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh kedalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- 3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- 4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam suatu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan keperan lainnya.

c. Manajemen Konflik Wanita dengan Peran Ganda

Hubungan antar pribadi merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan kita. Termasuk didalamnya adalah hubungan didalam keluarga. Dalam hubungan tersebut konflik merupakan suatu kejadian yang tidak dapat dihindari dan selalu ada. Jika konflik dapat diatasi dengan baik, maka akan menguntungkan hubungan tersebut. Manajemen Konflik adalah kegiatan menyusun strategi untuk kemudian dapat diterapkan dalam mengendalikan dan mengatasi konflik dengan cara yang diinginkan (wirawan, 2010)

Ada lima gaya penyelesaian konflik model thomas dan kilman (Wirawan, 2010) yang dipengaruhi oleh faktor *Cooperativeness* (derajat upaya satu pihak untuk memuaskan kepentingan pihak lain), *Dan assertiveness* (derajat upaya satu pihak untuk memuaskan kepentingannya sendiri). Berikut lima gaya penyelesaian konflik :

1. Pengabaian (Penghindaran). Suatu tindakan untuk menghindari konflik yang dinilai akan menindas atau menciptakan konflik yang berkepanjangan. Cara mengatasi konflik dengan menghindari konflik dan mengabaikan masalah yang timbul. Taktik penghindaran cocok digunakan untuk menyelesaikan masalah yang sepele atau remeh. Gaya ini tidak cocok untuk menyelesaikan masalah yang sulit.
2. Akomodasi. Suatu tindakan untuk meredakan tekanan pihak lain dengan cara menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingannya sendiri. Tindakan ini lazim diambil oleh pihak yang lebih lemah dalam situasi konflik, dengan kata lain pihak yang bersangkutan kalah sedangkan pihak

lain menang. Ini berarti pihak yang bersangkutan berada dalam posisi mengalah atau mengakomodasi kepentingan pihak lain, sehingga pihak yang berkonflik dapat bersama bisa menuju ke arah kolaborasi.

3. Kompetisi (Menang/Kalah). Tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk memuaskan kepentingannya tanpa mempertimbangkan pengaruhnya terhadap kepentingan pihak lain, dengan kata lain satu pihak memastikan bahwa dia yang memenangkan konflik dan pihak lain kalah.
4. Kompromi. Tindakan bersama yang bersifat mencari jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang berkonflik. Dalam tindakan ini, tidak jelas siapa yang menang dan siapa yang kalah.
5. Kolaborasi. Memunculkan integrasi dimana pihak-pihak yang berkepentingan secara bersama-sama mengidentifikasi masalah yang dihadapi, kemudian mencari, mempertimbangkan dan memilih solusi alternatif pemecahan masalah.

2.1.2 Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Notoatmodjo (2003:28) adalah upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Hasibuan (2002:57), pelatihan sama dengan pengembangan yaitu proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pelatihan berorientasi pada praktek dan dilakukan di lapangan. Sastrohadiwiryo (2001:199) mengemukakan bahwa pelatihan pengembangan tenaga kerja merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, sekaligus merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya, agar efektivitas pelatihan pengembangan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius, baik yang menyangkut sarana maupun prasarana.

Menurut Handoko (2011:104), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu pelatihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan

(*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Pelatihan atau *training* bagi para pegawai diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan atau *gap* antara kondisi faktual dari kinerja pegawai terhadap tuntutan ideal standard kinerja jabatan yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu. Pelatihan pada umumnya bermaksud untuk mengembangkan perilaku tertentu guna memenuhi tuntutan tugas-tugas jabatan sehingga pegawai sepenuhnya dapat berfungsi optimal dalam jabatannya (Brotoharsojo, 2003 : 131).

a. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Dessler (2010 : 285)

1) *On-the-Job Training*

On-the-Job Training atau disingkat OJT (pelatihan langsung kerja) berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya.

2) Magang

Suatu proses terstruktur dimana pekerja dilatih menjadi yang terampil melalui kombinasi pelajaran di kelas dan pelatihan langsung di pekerjaan. Hal ini secara luas digunakan untuk melatih beberapa pekerjaan. Secara tradisional hal ini melibatkan orang yang belajar itu belajar dibawah bimbingan seorang yang ahli dibidangnya.

3) Belajar secara informal

Belajar secara mandiri diluar pelatihan formal dengan mengamati atau mempelajari kegiatan-kegiatan orang lain

4) *Job Instruction Training*

Daftarkan urutan tugas tiap pekerjaan dan hal penting lainnya. Untuk memberikan langkah-langkah pelatihan secara bertahap kepada karyawan. Banyak

pekerjaan yang terdiri dari rangkaian langkah logis yang diajarkan secara bertahap. Proses bertahap ini disebut (*Job Instruction Training*)

5) Pengajaran

Pengajaran merupakan cara yang cepat dan sederhana untuk memberikan pengetahuan kepada sekelompok orang yang akan dilatih.

b. Tujuan Pelatihan

Pelatihan karyawan menurut Brotoharsojo (2003:135) bertujuan untuk :

- 1) Menyiapkan pegawai dalam penugasan tertentu
- 2) Meningkatkan kinerja atau performansi dan produktivitas para pegawai pemegang jabatan-jabatan perusahaan
- 3) Memberikan kesempatan belajar sebagai bagian dari program pengembangan diri dan karir pegawai.
- 4) Menyiapkan pegawai agar dapat menangani atau mengerjakan material dan atau produk baru, metode baru, peralatan dan atau teknologi baru.
- 5) Menyiapkan para lulusan dari berbagai tingkatan sekolah atau pendidikan umum agar dapat melampaui masa transisi untuk memasuki situasi kerja yang nyata dari suatu perusahaan.
- 6) Memungkinkan diselenggarakannya perencanaan sumber daya manusia yang lebih integratif dan komprehensif dengan kebijakan personalia lainnya sehingga kinerja dan produktivitas pegawai yang tinggi dapat berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

c. Manfaat Pelatihan

Manfaat yang diharapkan dari pelatihan pengembangan karyawan menurut Sastrohadiwiryo (2001:212-214) meliputi:

1) Peningkatan keahlian kerja

Para tenaga kerja yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian yang beraneka ragam. Ada yang memiliki tingkat keahlian hampir memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkatan di bawah standar. Dengan adanya pendidikan pelatihan, para tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.

- 2) Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran, serta perpindahan tenaga kerja.

Apabila timbul hal-hal tersebut, manajemen pada seluruh hierarki perusahaan, khususnya manajemen tenaga kerja harus memprioritaskan tenaga kerja yang bersangkutan untuk mengikuti pendidikan pelatihan. Dengan begitu diharapkan tingkat tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengurangi tindakan-tindakan negatif.

- 3) Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan, dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.

Apabila sering timbul hal-hal tersebut, tindakan yang paling tepat dan harus dilakukan adalah menyelenggarakan pendidikan pelatihan. Penyelenggaraan itu dimaksudkan agar pemeliharaan terhadap alat-alat kerja dapat ditingkatkan. Salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah mengurangi timbulnya kecelakaan kerja, kerusakan, dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.

- 4) Peningkatan produktivitas kerja

Apabila tidak memiliki gairah dan semangat kerja, tentu prosuktifitas kerja pun akan rendah atau bahkan merosot. Agar produktivitas kerja meningkat, salah satu cara yang harus ditempuh adalah menyelenggarakan pendidikan pelatihan bagu tenaga kerjanya.

- 5) Peningkatan kecakapan kerja

Perkembangan teknologi yang semakin maju, menuntut para tenaga kerja mampu menggunakannya. Untuk itu, tenaga kerja dituntut mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerja. Salah satun metode yang dipandang efektif dalam meningkatkan kecakapan kerja dalah melalui penyelenggaraan pendidikan pelatihan.

2.1.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, penglihatan dan pendengaran.

Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi dan gangguan fisik.

Mangkunegara (2002:163) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut keputusan Menteri tenaga kerja R.I No. Kep. 463/MEN/1993 kesehatan dan keselamatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang lainnya ditempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

a. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Ada beberapa tujuan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menurut Suma'mur (1993) diantaranya sebagai berikut :

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja.
- 2) Menjamin keselamatan orang lain yang berada dilingkungan kerja
- 3) Sumber produksi pemeliharaan dan dipergunakan secara aman dan efisien

Adapun tujuan kesehatan dan keselamatan kerja menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I No Kep. 464/MEN/1993 tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk mewujudkan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera sehingga akan tercapai suasana lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman dengan keadaan tenaga kerja sehat fisik, mental sosial dan bebas kecelakaan.

Sedangkan menurut UU No. 1 Tahun 1970 dinyatakan tujuan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai berikut :

- a) Melindungi tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan serta kesejahteraan hidup
- b) Menjamin tenaga kerja dalam meningkatkan produktifitas

- c) Menjamin tenaga dan melindungi tenaga kerja dan lingkungannya
- d) Menjamin sumber-sumber produksi dan peralatan yang digunakan
- e) Mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja ditempat kerja dan lingkungannya
- f) Mengurangi risiko kebakaran
- g) Mencegah dan mengurangi kerugian yang diterima oleh semua pihak
- h) Memberikan perlindungan hukum dan moral bagi tenaga kerja dan manajemen perusahaan
- i) Memberi pertolongan dini bagi pekerja bila terjadi kecelakaan
(https://www.academia.edu/9229180/modul_kesehatan_dan_keselamatan_kerja)

2.1.4 Kinerja

Menurut Moheriono (2012:95), kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Pendapat dari ahli yang lain, *Oxford dictionary* dalam Moheriono, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi

Menurut Titisari (2014) , mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik / lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi, sedangkan menurut Mangkunegara (2005 : 9) mendefinisikan kinerja / prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Mathis dan Jackson (2000:78) Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antarlain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja.

a. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Wilson (2012:232), bagi suatu perusahaan kinerja yang baik memiliki berbagai bermanfaat antara lain:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan karena kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini

berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

5) Mengukur kinerja karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat melalui sebagai berikut:

a) Jumlah pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi suatu standar pekerjaan. Setiap pekerjaan tentunya memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi standar tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai dengan standarnya.

b) Kualitas pekerjaan

Suatu pekerjaan tentu mempunyai persyaratan yang menentukan kualitas yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan. Karyawan tentunya harus menyesuaikan dengan tuntutan standar pekerjaan yang dimilikinya. Bila seorang karyawan dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

c) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan tentunya memiliki karakteristik yang berbeda-beda untuk setiap jenis pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini disebabkan karyawan tersebut pastinya mempunyai pekerjaan lain yang juga harus diselesaikan. Jadi bila suatu pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu tentu akan menghambat pekerjaan lainnya.

d) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan dengan tingkat keaktifan karyawan dalam hal kehadiran dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

e) Kemampuan kerja sama

Terkadang ada pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan oleh satu karyawan saja, namun membutuhkan kerja sama dengan karyawan lainnya.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999:49) dalam Titisari (2014), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpangtindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Oleh karena itu, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

2.2 Hubungan Antara Variabel

2.2.1 Pengaruh Manajemen konflik peran ganda terhadap kinerja

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) (dalam psychologymania, 2012) memberikan pengertian konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Sementara Netemeyer et al. (dalam Hennessy, 2005) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Konflik peran ganda terutama pada wanita sangat tinggi pengaruhnya terhadap kinerja mereka, karena muncul banyak tekanan dari dua sisi yang ada antara sisi pekerjaan dan sisi keluarga, jika keduanya tidak dapat diatasi maka kinerja karyawan tersebut dapat menurun.

2.2.2 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Pelatihan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawannya (Handoko 2011:105). Hasil penelitian Ninin (2012), pelatihan pengembangan karyawan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pengembangan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Pelatihan pengembangan karyawan dilakukan untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja karyawan agar lebih baik lagi.

2.2.3 Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja

Mangkunegara (2002:163) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan

manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Berdasarkan pendapat para ahli, pemenuhan kesehatan dan keselamatan kerja untuk para karyawan dapat menunjang tinggi nya kinerja karyawan tersebut karena jika kondisi fisik, mental mereka terjaga maka kinerja mereka pun akan lebih tinggi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh konflik peran ganda, pelatihan, kesehatan, dan keselamatan kerja pernah diteliti sebelumnya oleh beberapa peneliti, diantaranya :

Christine W.S. (2009) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Pekerjaan, Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variabel (Studi pada *Dual Career Couple* di Jabodetabek), yang berkesimpulan bahwa pada *dual career couple* di Jabodetabek konflik pekerjaan tidak mempengaruhi konflik keluarga, konflik pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga, konflik keluarga tidak mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Richardus C.N (2011) meneliti Analisis Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Nyonya Meneer Semarang dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, sedangkan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita berpengaruh negatif dan signifikan, selain itu stress kerja terhadap kinerja karyawan juga berpengaruh negatif dan signifikan.

Ninin Non Ayu Salamh (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi pada PT. Muba Electric Power Sekayu. Dengan menggunakan sampel sebanyak 38 orang, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan program

pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ryska Rahman (2013) meneliti Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Daine (2014) meneliti Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawati di Bank “X” Kabupaten Jember. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara simultan konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawati. Sedangkan secara parsial ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel terikat (kinerja)

Tabel 1. Penelitian terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Christine W.S. (2010)	Konflik Pekerjaan (X ₁) Konflik Keluarga X ₂) Konflik Pekerjaan-Keluarga (Z ₁) Kinejra (Z ₂)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Hasil penelitian ini memberi kesimpulan bahwa pada <i>dual career couple</i> di Jabodetabek konflik pekerjaan tidak mempengaruhi konflik keluarga, konflik pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga, konflik keluarga tidak mem-pengaruhi konflik pekerjaan keluarga, dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Richardus C.N (2011)	Konflik Peran ganda (X ₁) Kinerja Karyawan(Y) Stress Kerja (Z)	Analisis path (Jalur)	Hasil penelitian ini mengatakan peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita berpengaruh negatif dan signifikan. Stress kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan.
Ninin Non Ayu Salmah (2012)	Program Pelatihan (X ₁) Pengembangan Karyawan (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linear Berganda	Secara simultan, program pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
Ryska rahman (2013)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (x) terhadap kinerja karyawan (y)	Analisis Regresi linear sederhana	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan
Nama peneliti (tahun)	Variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Daine T. (2014)	Konflik Peran Ganda (X ₁) Kecerdasan emosional (X ₂) Komitmen Organisasi (X ₃) Kinerja Karyawati (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan konflik perantara, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawati, secara parsial ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan dan positif

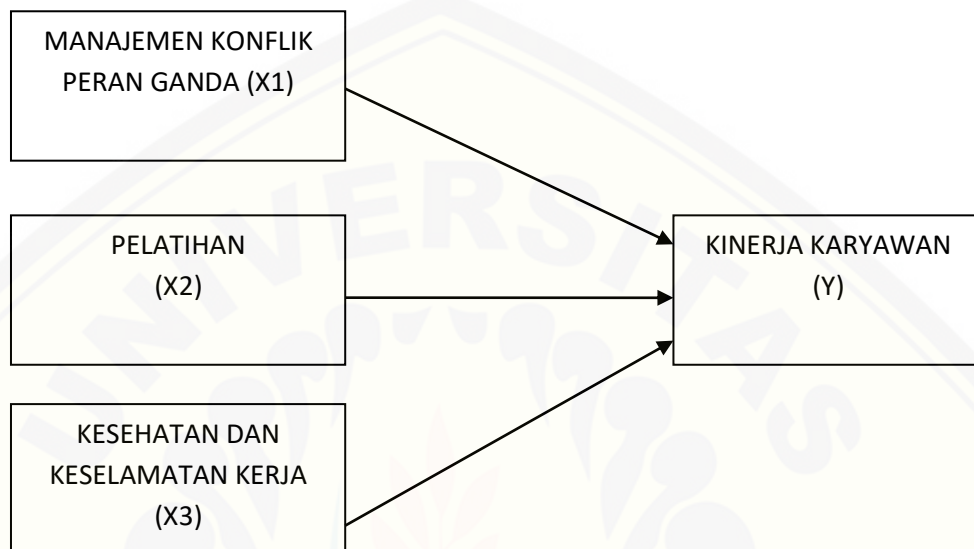
			terhadap variabel terikat (kinerja).

2.4 Kerangka Konseptual

Kinerja seorang perawat wanita dalam sebuah rumah sakit adalah hal yang penting karena seorang perawat adalah tenaga profesional medis yang berhubungan langsung oleh pasien. Kinerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah konflik peran ganda. Konflik peran ganda adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi perawat dalam menjalankan tugasnya, menurut Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) (dalam psychologymania, 2012) memberikan pengertian konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Seorang perawat adalah tenaga kerja medis yang dituntut siap siaga dalam 24 jam melayani pasien tentunya waktu untuk keluarga akan berkurang, jika perawat tersebut tidak dapat mengatasi tekanan-tekanan dari kedua sisi yaitu pekerjaan dan keluarga hal tersebut dapat berimbas pada kinerjanya. Oleh karena itu diperlukan keterampilan pengelolaan atau manajemen konflik sehingga konflik peran tersebut tidak berimbas negatif pada kinerja.

Perawat rumah sakit yang ditunjang oleh adanya suatu pelatihan akan lebih baik kinerjanya dibandingkan yang tidak mendapat pelatihan menurut Menurut Handoko (2011:104), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu pelatihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan rumah sakit kepada seorang perawat juga sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Perawat akan lebih bisa tenang dan merasa aman dalam menjalankan tugasnya, jika kondisi fisik dan mental seorang perawat sudah terjaga dan terjamin maka kinerja mereka pun akan semakin meningkat.

Kerangka konseptual ini bertujuan untuk mempermudah peneliti menguraikan pokok – pokok permasalahan yang akan diteliti sekaligus mencerminkan alur pemiirian dalam penelitian ini , adapun kerangka konseptual peneltian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

→ = berpengaruh secara parsial

2.5 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian , hingga kerangka konseptual yang telah dirumuskan , maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

a. Manajemen Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhause dan Beutell (1985) (dalam Psychologymania, 2012) memberikan pengertian konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Greenhause dan Beutell juga menyatakan bahwa seseorang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah rasa bersalah, kegelisahan, keletihan. Tanpa ada penanganan yang baik oleh seorang perawat tentang adanya konflik peran ganda ini, maka yang

terjadi adalah penurunan kinerja perawat tersebut. Penelitian Daine (2014) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1: Manajemen konflik peran ganda berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat wanita RSUD Blambangan Banyuwangi.

b. Pelatihan

Pelatihan atau *training* bagi para pegawai diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan atau *gap* antara kondisi faktual dari kinerja pegawai terhadap tuntutan ideal standard kinerja jabatan yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu. Pelatihan pada umumnya bermaksud untuk mengembangkan perilaku tertentu guna memenuhi tuntutan tugas-tugas jabatan sehingga pegawai sepenuhnya dapat berfungsi optimal dalam jabatannya (Brotoharsojo, 2003 : 131). Penelitian yang dilakukan oleh Ninin N. A (2012) menyatakan bahwa program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H2: pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat wanita RSUD Blambangan Banyuwangi.

c. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:163) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ryska R (2013) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat wanita RSUD Blambangan Banyuwangi.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini diklasifikasikan sebagai *explanatory research*. *Explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lain dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis (Fajar, 2013).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah :

3.2.1 Data Primer

Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dan jawaban kuisisioner terkait dengan permasalahan yang diteliti di RSUD Blambangan Banyuwangi.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk mendukung penelitian guna memperkuat dan memperjelas data primer. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbagai informasi yang peneliti dapatkan melalui sumber seperti jurnal, artikel, internet, dan studi pustaka yang terkait dengan penelitian.

Tabel 3.1 jenis data dan sumber data

No	Nama data	jenis data	sumber data
1	Manajemen Konflik peran ganda	Primer	Responden
2	Pelatihan	Primer	Responden
3	Kesehatan dan keselamatan	Primer	Responden
4	Kinerja	Primer	Responden
5	Data karyawan	Sekunder	RSUD Blambangan
6	Informasi perusahaan	Sekunder	RSUD Blambangan dan internet

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Metode Studi Pustaka, pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan RSUD Blambangan Banyuwangi yang diperoleh dari website resmi maupun data langsung dari pihak rumah sakit.
- b. Metode Kuisisioner, pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan-pernyataan tertulis kepada responden yang digunakan untuk memperoleh informasi. Dengan cara penyebaran kuisisioner terhadap responden dalam hal ini ada perawat wanita di RSUD Blambangan Banyuwangi kemudian menunggu selama waktu yang sudah diisepkati oleh pihak rumah sakit peneliti untuk pengambilan hasil dari kuisisioner yang telah terjawab / terisi.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita RSUD Blambangan Banyuwangi yang berjumlah 106 perawat. Penelitian ini difokuskan pada perawat wanita karena salah satu variabel penelitian yaitu manajemen konflik peran gandaidentik dan sering terjadi pada seorang wanita.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini di dasarkan pada *non-probability sampling*. Dimana teknik *non-probability* sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan respondennya (Arikunto, 2000:28). Peneliti mempertimbangkan responden (perawat) wanita yang telah menikah . Peneliti memilih responden dengan mempertimbangkan kedua hal diatas dikarenakan responden wanita yang telah menikah memiliki tingkat permasalahan dan tanggung jawab yang cukup tinggi dalam keluarga. Jadi bagaimana dia bisa memecah kosentrasi anantara keluarga dan pekerjaan.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dikelompokkan menjadi dua macam yaitu :

- 1) Variabel independen (x), adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain dalam penelitian ini variabel independent adalah manajemen konflik peran ganda(X1), pelatihan (X2), kesehatan dan keselamatan kerja (X3).
- 2) Variabel dependen (Y) adalah variabel yang terikat pada variabel lain dalam penelitian ini variabel depeden adalah Kinerja (Y)

3.6 Definisi Operasional Varibel dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Berikut ini definisi Operasional Variabel-variabel yang akan diteliti :

a) Manajemen Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda adalah konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan degan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Manajemen konflik peran gandamengganggu dalam beraktifitas, namun mereka tersebut juga terus belajar untuk bersikap professional sehingga tidak mencampur adukkan permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan. Manajemen konflik

Konflik peran ganda memiliki dua bentuk dimensi yang digunakan peneliti untuk mengukur dalam penelitian ini, yaitu :

(1) Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*)

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan tekanan dimana peran dalam pekerjaan mengganggu perannya dalam keluarga. Indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga yang akan digunakan adalah :

a. Tekanan kerja

Tekanan yang dididapat seorang karyawan dalam suatu pekerjaan yang dilakukan yang dapat mengubah kondisi fisiologis dan psikologisnya serta mengganggu peranya dalam keluarga.

b. Banyaknya tuntutan tugas

Melimpahnya tugas seorang karyawan yang diperoleh sehingga waktu untuk sekedar berinteraksi bersama keluarga berkurang.

c. Kurangnya kebersamaan keluarga

Waktu yang singkat untuk berkumpul dengan keluarga dikarenakan tuntutan tugas yang tidak dapat ditinggalkan begitu saja.

d. Sibuk dengan pekerjaan

Kesibukan seorang karyawan yang berkelanjutan dan berimbas pada waktu yang kurang untuk keluarga.

e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

Kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga, dikarekan seorang karyawan harus berkomitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

(2) Konflik Keluarga-Pekerjaan (*family-work conflict*)

Konflik keluarga-pekerjaan merupakan tekanan dimana peran dalam keluarga mengganggu perannya dalam pekerjaan. Indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan yang akan digunakan adalah :

a. Tekanan perkawinan/ pernikahan

Adanya ikatan pernikahan menjadi tekanan dalam diri seorang karyawan sehingga dapat mengganggu pekerjaan yang dia lakukan

b. Kurangnya keterlibatan istri

Seorang karyawan wanita, khususnya yang telah menikah tentunya waktu untuk mengurus anak dan suami menjadi berkurang.

c. Campur tangan pekerjaan

Adanya campur tangan pekerjaan yang dibawa ke rana keluarga sehingga kehidupan keluarga menjadi kurang harmonis

b) Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Notoatmodjo (2003:28) adalah upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Kegiatan pelatihan sebagai upaya dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan komunikasi dari karyawan agar sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Berdasarkan

Sedarmayanti dan Andrew E. Sikula (2013) dalam (Simamora 2015) Indikator yang dapat digunakan adalah :

1) Pendidikan

Mempersiapkan dalam melalui kegiatan bimbingan pelatihan dan pengajaran bagi peranya dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

2) Fasilitas pelatihan

Perlengkapan yang digunakan ketika pelatihan

3) Prosedur yang sistematis

Cara kerja yang teratur dan sesuai dengan ketentuan rumah sakit.

4) Keterampilan teknis

Kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepaduan membuat sesuatu yang berhubungan dengan keterampilan /kecakapan)

5) Mempelajari pengetahuan

Mengkaji dan mempelajari pengetahuan sesuai bidang yang digeluti.

c) Kesehatan dan keselamatan kerja

Mangkunegara (2002:163) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Indikator yang digunakan adalah :

a. Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja ditempat para pekerja / pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya.

b. Keamanan lingkungan kerja ditempat para pekrja melakukan aktivitas pekerjaan.

c. Peralatan medis yang digunakan sesuai dengan standart dan syarat-syarat yang telah di tetapkan

d. Petunjuk dalam bekerja dan petunjuk dalam penggunaan peralatan untuk megurangi resiko kecelakaan kerja.

- e. Tersedianya perlengkapan yang mendukung kesehatan dan keselamatan perawat dalam bekerja. Seperti : kotak P3K, cairan antiseptik, sarung tangan medis.

d) Kinerja

kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Janseen ,2001 dalam Titisari (2014) dimensi atau indikator kinerja karyawan mengacu pada :

- a. *Quantity of work* (kuantitas pekerjaan), jumlah yang dihasilkan dalam siklus kerja / aktivitas yang di selesaikan.
- b. *Quality of work* (kualitas pekerjaan), tingkat dimana hasil yang dicapai sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan perusahaan.
- c. *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan), pengetahuan pekerja akan apa yang ia kerjakan / pengetahuan tentang pekerjaannya.
- d. *Creativeness* (kreativitas), kemampuan mengembangkan ide-ide/ cara-cara dalam melakukan pekerjaan.
- e. *Cooperation* (bekerjasama), kemampuan untuk bekerjasama dengan pegawai lain tanpa melihat status dan konflik pribadi.
- f. *Initiative* (inisiatif), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Ordinal, yaitu dengan membedakan kategori berdasarkan tingkat atau urutan.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan rumus (Prayitno, 2010:90) ;

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A \sum B)}{\sqrt{n \sum A^3 - (\sum A)^3}(n \sum B^2 - (\sum B)^2)}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- A = Nilai Indikator Variabel
- B = Nilai total Variabel
- n = Jumlah data Responden

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:97) ;

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan;

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sarjono dan Julianita (2011 : 91) analisis regresi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (kinerja perawat)

X₁ = variabel bebas (manajemen konflik peran ganda)

X₂ = variabel bebas (pelatihan)

X₃ = variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja)

b₁, b₂, b₃ = koefisien Regresi

a = Konstanta pada X₁, X₂

e = Kesalahan Pengganggu

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2001 :212).

Ciri-ciri data yang mempunyai distribusi normal adalah (Sarwono, 2013) :

- a) Kurva frekuensi normal menunjukkan frekuensi tertinggi berada ditengah-tengah.

- b) Kurva normal berbentuk simetris sempurna.
- c) Frekuensi nilai-nilai diatas rata-rata akan benar-benar cocok dengan frekuensi nilai-nilai dibawah rata-rata karena dua bagian sisi dari tengah-tengah simetris.
- d) Frekuensi total semua nilai dalam populasi akan berada dalam area bawah kurva.
- e) Kurva normal dapat mempunyai bentuk yang berbeda-beda, dimana yang menentukan bentuk tersebut adalah nilai rata-rata dan simpangan baku.

Jika dalam uji normalitas ini distribusi tidak normal dapat dilakukan beberapa cara sebagai berikut :

- (1) Melakukan pemotongan data pada data yang berada jauh dari rata-rata, misalnya sangat tinggi atau sangat rendah
- (2) Melakukan transformasi data, misalnya dilogartimakan. Dengan mentransformasi data maka data yang tidak normal akan membaik distribusinya karena rentangan data akan mendekati rata-rata.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Jika terjadi multikolinieritas pada variabel bebas maka ada beberapa cara untuk mengatasinya yaitu:, pemakaian informasi sebelumnya dan menambah data baru (Umar, 2004:205).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan

kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas, cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatter Plot* model tersebut (Latan, 2013 : 39)

Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- a) Jika ada pola tertentu (residual yang terdistribusi). seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- b) Jika tidak ada pola (residual yang terdistribusi) yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Jika terjadi Heteroskedastisitas maka hal yang perlu dilakukan adalah menambah atau mengganti data sampel baru dan melakukan transformasi variabel bebas X terhadap variabel tidak bebas Y (jam-statistic.blogspot.co.id).

3.8 Uji Hipotesis

a. Formulasi hipotesis uji t ;

- 1) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- 2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- 3) *Level of significane* atau tingkat signifikansi 5%

4) Pengambilan keputusan ;

- a) jika $t_{tabel} > t_{hitung}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel manajemen konflik peran ganda/ variabel pelatihan/ variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap variabel kinerja;
- b) jika $t_{tabel} < t_{hitung}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel konflik peran ganda/ variabel pelatihan/ variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap variabel kinerja.

b. Formulasi hipotesis uji F ;

1) $H_0 : b_1, b_2, b_3, \neq 0$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_a : b_1, b_2, b_3, = 0$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)

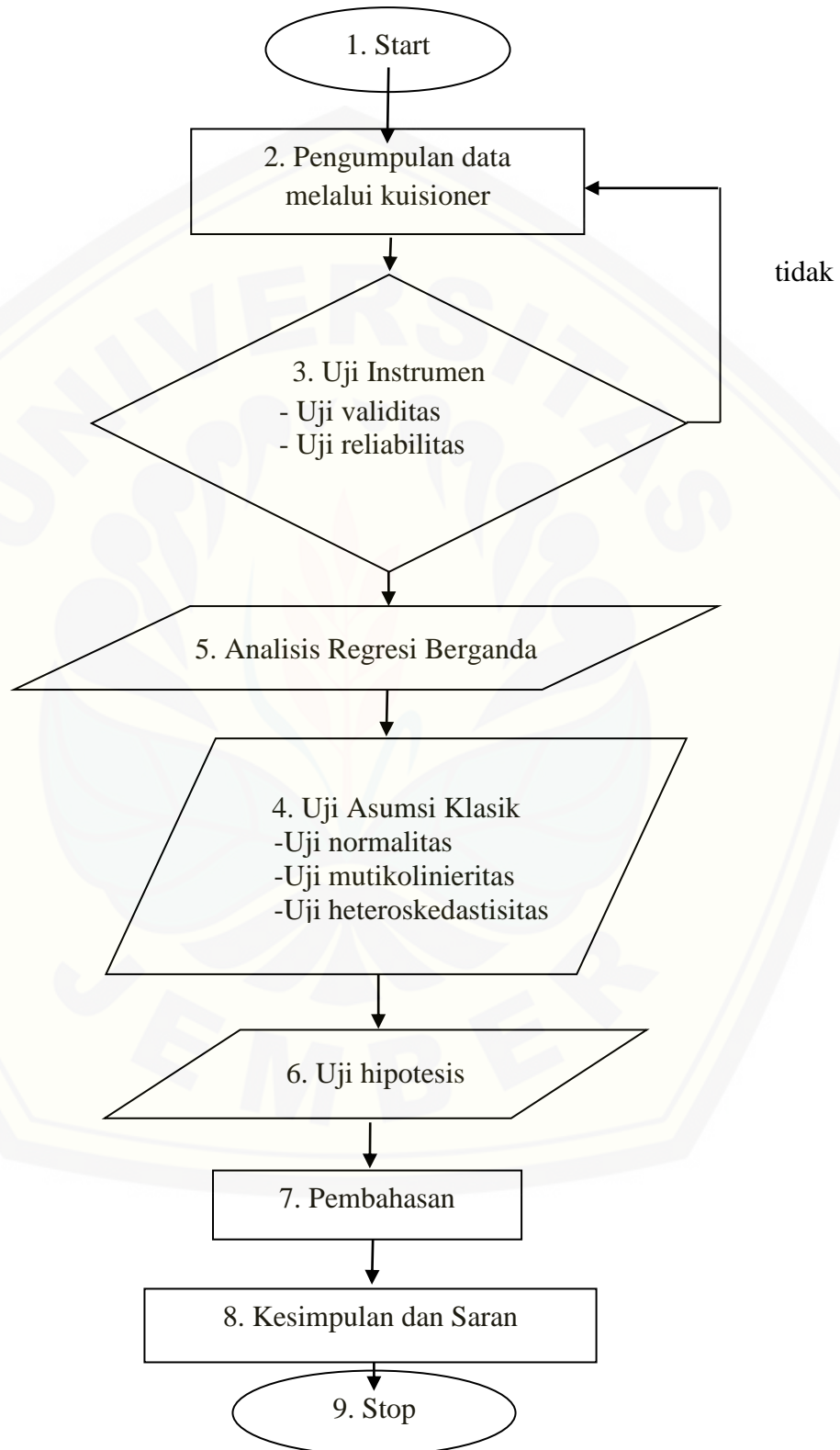
3) *Level of significane* 5%. Tingkat signifikansi 5% atau 0,05 artinya kita mengambil resiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% Atau dengan kata lain kita percaya bahwa 95% dari keputusan untuk menolak hipotesa yang salah adalah benar. Ukuran 0,05 atau 0,01 adalah ukuran yang umum sering digunakan dalam penelitian.

4) Pengambilan keputusan ;

a) jika $F_{tabel} > t_{hitung}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel manajemen konflik peran ganda, pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap variabel kinerja;

b) jika $F_{tabel} < t_{hitung}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel konflik peran ganda, pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap variabel kinerja;

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan kerangka pemecahan masalah :

1. Start
Merupakan tahap awal atau tahap persiapan penelitian.
2. Pengumpulan data
Yaitu mengumpulkan data–data yang diperlukan untuk penelitian dengan menyebarkan kuisisioner, mendapatkan data baik data primer maupun skunder.
3. Uji Instrumen
Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui bagaimana kehandalan alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai.
4. Uji asumsi klasik
Melakukan pengujian asumsi klasik (model) dengan uji normalitas model, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.
5. Analisis regresi berganda
Melakukan analisis regresi berganda yang tujuannya untuk menerangkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
6. Uji Hipotesis
Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat.
7. Pembahasan
Melakukan pembahasan dari pengolahan data.
8. Kesimpulan dan saran
Menarik suatu kesimpulan dari analisis tersebut dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
9. Stop
Penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil dari penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

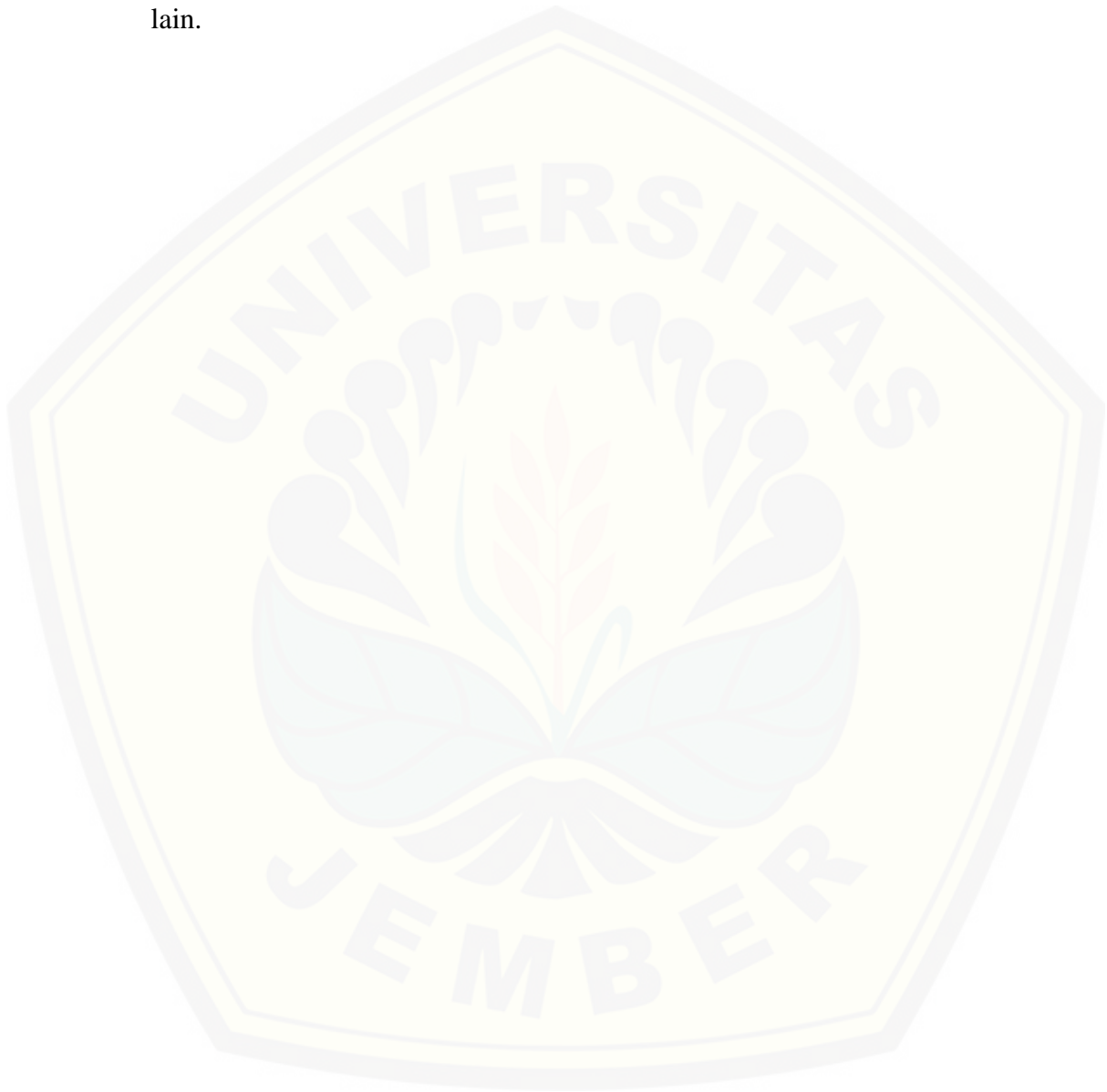
Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan makadapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen konflik peran ganda berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Perawat wanita di RSUD BLAMBANGAN Kabupaten Banyuwangi.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat wanita di RSUD BLAMBANGAN Kabupaten Banyuwangi.
3. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat wanita di RSUD BLAMBANGAN Kabupaten Banyuwangi.

5.2 Saran

1. Bagi perawat wanita di RSUD Blambangan yang memiliki peran yang ganda di himbau untuk dapat memajemen antara pekerjaan dan keluarga serta keterbukaan kepada keluarga akan pekerjaannya, sehingga keluarga diharapkan dapat mengerti dan mendukung akan pekerjaan perawat. Dukungan dari keluarga dapat mengurangi beban serta memberikan semangat kerja kepada perawat sehingga kinerja dari perawat tersebut dapat meningkat
2. Bagi RSUD Blambangan, diharapkan untuk memperhatikan dan memberikan arahan bagi perawat wanita yang memiliki dualisme pekerjaan atau berperan ganda (keluarga-pekerjaan) untuk bisa mengelola konflik yang timbul tidak mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Bagi RSUD Blambangan diharapkan meningkatkan frekuensi pelatihan yang efektif bagi soerang perawat untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar menggunakan teknologi melalui kuisisioner dengan *link.bit.ly* agar lebih menghemat waktu dan *paperless* serta penghematan biaya.

5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih spesifik dalam menentukan responden yang diteliti contohnya untuk variabel manajemen konflik peran ganda perempuan yang memiliki anak dan tidak memiliki anak. Calon peneliti juga diharapkan dapat meneliti variabel kinerja menggunakan variabel bebas lain.



Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktif*. Jakarta : Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

Chandra, Wirakristama Richardus. 2011. Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Universitas Diponegoro.

Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Managemen*. Edisi 10. Jilid 1. : Jakarta Barat : PT. Indeks

Hani Handoko . 2011. *Manajemen Personaliadn Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA

Hasibuan, H. Melayu S P. 2002 . *manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung

Ivancevich, J., Konopaske, R., Matteson, M. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 : Jakarta : Erlangga

JamStatistik.2014.<http://jamstatistic.blogspot.co.id/2014/08/ujiheterokedastisitas.html>

Kepmenkes RI No : 1087/MENKES/SK/VIII/2010 Tentang Standart Kesehatan dan Keselamatan Di rumah Sakit.

Mangkunegara, DR A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama

Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Mondy, R. Wayne. & noe, Robert M. 2005. *Human Resources Manajement*, Edisi ke -9. New Jersey: penerbit Prentice Hall

Nugroho, bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Statistik Peneltian Dengan SPSS*. Yogyakarta : gajah Mada University Press

Psychologymania.2012.<http://www.psychologymania.com/2012/10/pengertiankoflik-peran-ganda.html>

- Putri, Nur Ainil. 2012. Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Makassar. Tidak dipublikasikan. Skripsi.<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/2873> .Universitas Hasanuddin.
- Rahman, Ryska. 2013. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ceria Utama Abadi Palembang. Tidak dipublikasikan.TugasAkhir. <https://www.scribd.com/doc/142935480/TA-01091401042>. Universitas Sriwijaya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada
- RSUD Blambangan 2015.*Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah RSUD Blambangan Banyuwangi* 2015. rsudbwi.banyuwangikab.go.id.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Sarjono, Haryadi & Julianita, Winda. 2011. *SPSS VS LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2013. *12 Jurus Ampuh SPSS Untuk Riset Skripsi*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Meirizka, Simamora. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi kerja Karyawan (Studi Kasus Di Auto 2000 Indramayu). Tidak dipublikasikan.Skripsi.<http://jasaoperator.blogspot.co.id/2015/06/proposal-pengaruh-pelatihan-dan.html>
- Singgih Santoso. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai dengan Basic*. Yogyakarta : STIE- YKPN
- Taufariska, daine. 2015. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawati Pada PT. Bank “x” Cabang Jember . tidak dipublikasikan. Skripsi. Unversitas Jember.
- Titisari, Purnamie. 2014. *“Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik : teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

Wungu, Jiwo & Hartanto Brotoharsojo. 2003. *Merit System*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada

https://www.academia.edu/9229180/modul_kesehatan_dan_keselamatan_kerja



Lampiran 1

Kuisisioner Penelitian

Yth. Ibu

Perawat Wanita RSUD Blambangan Banyuwangi

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas skripsi sebagai syarat menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, maka saya memohon bantuan ibu / saudara untuk menjawab daftar pertanyaan dalam kuisisioner dengan sejujurnya yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Koflik Peran Ganda, Pelatihan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja perawat wanita RSUD Blambangan Banyuwangi”**.

Informasi yang ibu / saudara berikan semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Semua jawaban dan identitas ibu/ saudara akan saya jamin kerahasiaanya. Terimakasih atas bantuan dan perhatian yang ibu / saudara berikan dalam menjawab kuisisioner ini saya megucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Althof Sandi Ikmal Huda

140810201240

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Adapun petunjuk pengisian angket adalah sebagai berikut :

- a. Isilah identitas anda pada lembar yang tersedia
- b. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda. Mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada
- c. Pilihlah salah satu (1) jawaban saja dari 4 pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda centang (x) pada huruf yang tersedia (a,b,c,d).
- d. Kuesioner ini akan dapat dipergunakan secara optimal apabila seluruh
- e. pertanyaan telah terjawab, karena itu harap diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab.

Keterangan :

- a. = skor 4
- b. = skor 3
- c. = skor 2
- d. = skor 1

LEMBAR KUESIONER

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden(diisi oleh peneliti)

Umur(tahun)

Jenis Kelamin Perempuan

Status Sudah Menikah

Konflik Peran ganda

1. Apakah anda merasa tuntutan pekerjaan anda mengganggu kehidupan rumah tangga?
 - a. Sangat tidak mengganggu
 - b. Tidak mengganggu
 - c. Mengganggu
 - d. Sangat mengganggu
2. Apakah padatnya tugas dalam pekerjaan anda membuat waktu berinteraksi dengan keluarga berkurang?
 - a. Sangat tidak berkurang
 - b. Tidak berkurang
 - c. Berkurang
 - d. Sangat berkurang
3. Apakah anda bisa meluangkan waktu dalam sela-sela tugas untuk melakukan / menghadiri acara penting dikeluarga?
 - a. Sangat bisa
 - b. Bisa
 - c. Tidak bisa
 - d. Sangat tidak bisa
4. Apakah banyaknya tugas dalam pekerjaan anda dapat mengurangi komitmen dan tanggung jawab anda terhadap keluarga?
 - a. Sangat tidak berkurang
 - b. Tidak berkurang
 - c. Dapat berkurang
 - d. Sangat dapat berkurang
5. Apakah dengan adanya ikatan perkawinan / pernikahan, dukungan dari keluarga (suami dan anak) membuat anda tertekan dalam menjalankan tugas di pekerjaan?
 - a. Sangat tidak tertekan
 - b. Tidak tertekan
 - c. Tertekan
 - d. Sangat tertekan
6. Apakah tuntutan tanggungan dirumah dapat mengganggu tugas anda dalam pekerjaan?
 - a. Sangat tidak mengganggu
 - b. Tidak mengganggu
 - c. Mengganggu
 - d. Sangat tidak mengganggu
7. Apakah anda merasa kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah?
 - a. Sangat tidak kesulitan
 - b. Tidak kesulitan
 - c. Kesulitan
 - d. Sangat kesulitan

Pelatihan

1. Bagaimana kegiatan bimbingan pelatihan dan pengajaran yang dilakukan ?
 - c. Sangat baik
 - d. baik
 - c. Tidak baik
 - d. Sangat tidak baik
10. Bergunakah menurut anda tentang pemberian pelatihan untuk bekal dimasa yang akan datang?
 - a. Sangat berguna
 - b. Berguna
 - c. Tidak berguna
 - d. Sangat tidak berguna
11. Bagaimana metode yang digunakan pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak baik
 - d. Sangat tidak baik
12. Apakah anda selalu menggunakan keterampilan anda dari hasil pelatihan untuk menyelesaikan tugas secara teknis?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
13. Bagaimana antusias anda dalam mempelajari pengetahuan yang diberikan ketika masa pelatihan?
 - a. Sangat antusias
 - b. Antusias
 - c. Tidak antusias
 - d. Sangat tidak antusias

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

1. Apakah jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan kepada anda mendukung aktivitas pekerjaan anda?
 - a. Sangat mendukung
 - b. Mendukung
 - c. Tidak mendukung
 - d. Sangat tidak mendukung
2. Apakah ditempat anda bekerja sudah terjamin keamanannya?
 - a. Sangat terjamin
 - b. terjamin
 - c. Tidak terjamin
 - d. Sangat tidak terjamin
3. Apakah peralatan-peralatan medis yang anda gunakan sudah sesuai dengan syarat-syarat dan standart keamanan yang di tetapkan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. sesuai
 - c. Tidak sesuai
 - d. Sangat tidak sesuai
4. Menurut anda bergunakah metode/ petunjuk kerja dalam penggunaan peralatan kerja di tempat kerja untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja?
 - a. Sangat berguna
 - b. Berguna
 - c. Tidak berguna
 - d. Sangat tidak berguna
5. Apakah Tersedianya perlengkapan seperti kotak P3K, cairan anti septik, sarung tangan medis dan lain sebagainya dapat mendukung kesehatan dan keselamatan perawat dalam bekerja?
 - a. Sangat mendukung
 - b. mendukung
 - c. Tidak mendukung
 - d. Sangat tidak mendukung

Kinerja

1. Apakah aktivitas pekerjaan yang anda lakukan telah mencukupi jumlah yang ditentukan oleh rumah sakit?
 - a. Sangat cukup
 - b. Cukup
 - c. Tidak cukup
 - d. Sangat tidak cukup
2. Apakah pekerjaan yang anda lakukan telah sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan yang ditetapkan di rumah sakit?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak sesuai
 - d. Sangat tidak sesuai
3. Bagaimana pengetahuan anda tentang pekerjaan yang sekarang anda tekuni?
 - a. Sangat mengetahui
 - b. Mengetahui
 - c. Tidak mengetahui
 - d. Sangat tidak mengetahui
4. Apakah anda mampu bekerja sama dengan baik dengan perawat atau pegawai lain di rumah sakit?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak mampu
 - d. Sangat tidak mampu
5. Bagaimana semangat anda jika anda melaksanakan tugas-tugas baru yang belum anda pahami secara menyeluruh?
 - a. Sangat bersemangat
 - b. Bersemangat
 - c. Tidak bersemangat
 - d. Sangat tidak bersemangat
6. Bagaimana penilaian anda sendiri terhadap kinerja yang anda lakukan di rumah sakit?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak baik
 - d. Sangat tidak baik

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No.	Konflik Peran Ganda							Pelatihan					Kesehatan dan Keselamatan Kerja					Kinerja									
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Jumlah	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Jumlah	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	Jumlah
1	3	3	2	2	4	3	3	20	4	3	3	3	3	16	4	4	3	4	3	18	4	3	3	3	3	3	19
2	3	2	2	2	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	18
3	1	1	2	3	3	1	3	14	1	1	3	3	3	11	3	3	2	3	3	14	1	1	3	3	3	3	14
4	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
5	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	3	18
6	2	1	2	1	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	3	3	18
7	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	3	19
8	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	2	2	4	4	3	21	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	3	22
10	3	2	2	2	3	3	3	18	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	2	3	15
11	3	2	2	2	3	3	3	18	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	2	3	15
12	3	3	2	2	3	3	3	19	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23
13	3	2	2	3	3	3	3	19	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	3	3	18
14	3	3	2	3	3	3	3	20	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	3	15
15	3	3	2	4	4	3	4	23	4	3	3	4	3	17	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	3	3	19
16	3	3	2	3	3	3	3	20	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	3	18
17	3	2	2	2	3	3	4	19	3	4	3	4	2	16	3	3	3	3	3	15	2	3	4	4	2	3	18
18	3	2	2	3	3	3	2	18	2	3	3	4	3	15	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	2	2	2	3	3	3	18	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	3	19
20	3	3	2	3	3	3	3	20	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	3	4	3	4	3	3	20
21	3	2	2	1	4	3	3	18	4	4	3	4	4	19	3	2	3	3	4	15	3	2	3	3	3	3	17

22	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	3	19
23	3	2	2	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	4	16	3	2	3	3	3	3	17
24	3	2	2	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
25	3	2	2	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
27	3	2	2	3	3	3	3	19	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	2	3	17
28	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	3	19
29	3	3	2	3	3	3	3	20	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	3	20
30	2	4	4	3	3	3	3	22	2	4	4	3	3	16	2	4	4	3	3	16	2	4	4	3	3	3	19
31	2	3	4	3	2	3	2	19	2	3	4	3	2	14	2	3	4	3	2	14	2	3	4	3	2	3	17
32	2	3	4	3	2	3	2	19	2	3	4	3	2	14	2	3	4	3	2	14	2	3	4	3	2	3	17
33	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	19
34	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
35	3	4	4	4	4	4	3	26	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23
36	3	3	4	4	3	4	3	24	3	3	4	4	3	17	3	3	4	4	3	17	3	3	4	4	3	4	21
37	3	3	4	4	3	4	3	24	3	3	4	4	3	17	3	3	4	4	3	17	3	3	4	4	3	4	21
38	3	4	3	4	3	3	3	23	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	3	20
39	3	3	4	4	3	4	3	24	3	3	4	4	3	17	3	3	4	4	3	17	3	3	4	4	3	4	21
40	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	3	19
41	3	3	3	4	3	3	4	23	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	3	19
42	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
43	3	3	3	3	2	2	3	19	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	2	2	16
44	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	2	3	17
45	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
46	2	3	3	4	3	3	4	22	2	3	3	4	3	15	2	3	3	4	3	15	2	3	3	4	3	3	18
47	3	3	3	3	4	2	4	22	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	2	18

48	3	3	3	4	3	4	4	24	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	4	20
49	3	4	3	3	4	4	4	25	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	4	4	21
50	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18



Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	5	10.0	10.0	12.0
	3.00	44	88.0	88.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.0	4.0	4.0
	2.00	13	26.0	26.0	30.0
	3.00	31	62.0	62.0	92.0
	4.00	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	28	56.0	56.0	56.0
	3.00	15	30.0	30.0	86.0
	4.00	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.0	4.0	4.0
	2.00	12	24.0	24.0	28.0
	3.00	26	52.0	52.0	80.0
	4.00	10	20.0	20.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	3.00	39	78.0	78.0	86.0
	4.00	7	14.0	14.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	2	4.0	4.0	6.0
	3.00	39	78.0	78.0	84.0
	4.00	8	16.0	16.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	12.0	12.0	12.0
	3.00	36	72.0	72.0	84.0
	4.00	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	7	14.0	14.0	16.0
	3.00	38	76.0	76.0	92.0
	4.00	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	2	4.0	4.0	6.0
	3.00	35	70.0	70.0	76.0
	4.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	39	78.0	78.0	78.0
	4.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	54.0	54.0	54.0
	4.00	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	16.0	16.0	16.0
	3.00	31	62.0	62.0	78.0
	4.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	12.0	12.0	12.0

3.00	39	78.0	78.0	90.0
4.00	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.0	6.0	6.0
3.00	40	80.0	80.0	86.0
4.00	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.0	4.0	4.0
3.00	39	78.0	78.0	82.0
4.00	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	29	58.0	58.0	58.0
4.00	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	3.00	29	58.0	58.0	72.0
	4.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	8	16.0	16.0	18.0
	3.00	39	78.0	78.0	96.0
	4.00	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	5	10.0	10.0	12.0
	3.00	37	74.0	74.0	86.0
	4.00	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	40	80.0	80.0	80.0
	4.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	32	64.0	64.0	64.0
	4.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	18.0	18.0	18.0
	3.00	35	70.0	70.0	88.0
	4.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	40	80.0	80.0	84.0
	4.00	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel Manajemen Konflik Peran ganda

Correlations								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.241	-.203	.010	.260	.435**	.121	.350*
Sig. (2-tailed)		.091	.158	.943	.068	.002	.402	.013
N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2 Pearson Correlation	.241	1	.527**	.574**	.116	.409**	.145	.807**
Sig. (2-tailed)	.091		.000	.000	.421	.003	.314	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3 Pearson Correlation	-.203	.527**	1	.559**	-.222	.353*	-.061	.616**
Sig. (2-tailed)	.158	.000		.000	.121	.012	.675	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4 Pearson Correlation	.010	.574**	.559**	1	-.092	.224	.210	.730**
Sig. (2-tailed)	.943	.000	.000		.525	.118	.143	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5 Pearson Correlation	.260	.116	-.222	-.092	1	.227	.398**	.312*
Sig. (2-tailed)	.068	.421	.121	.525		.113	.004	.027
N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6 Pearson Correlation	.435**	.409**	.353*	.224	.227	1	.061	.643**
Sig. (2-tailed)	.002	.003	.012	.118	.113		.675	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7 Pearson Correlation	.121	.145	-.061	.210	.398**	.061	1	.422**
Sig. (2-tailed)	.402	.314	.675	.143	.004	.675		.002
N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1 Pearson Correlation	.350*	.807**	.616**	.730**	.312*	.643**	.422**	1
Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.000	.027	.000	.002	
N	50	50	50	50	50	50	50	50

Variabel Pelatihan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.437**	-.081	.246	.381**	.639**
	Sig. (2-tailed)		.002	.578	.085	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.437**	1	.187	.369**	.368**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.002		.193	.008	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	-.081	.187	1	.285*	.184	.421**
	Sig. (2-tailed)	.578	.193		.045	.200	.002
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.246	.369**	.285*	1	.368**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.085	.008	.045		.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.381**	.368**	.184	.368**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.006	.009	.200	.009		.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.639**	.746**	.421**	.681**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.202	-.177	.296*	.549**	.629**
	Sig. (2-tailed)		.160	.218	.037	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.202	1	.248	.306*	.247	.617**
	Sig. (2-tailed)	.160		.083	.031	.084	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	-.177	.248	1	.186	.001	.367**
	Sig. (2-tailed)	.218	.083		.195	.992	.009
	N	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.296*	.306*	.186	1	.324*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.037	.031	.195		.022	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.549**	.247	.001	.324*	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.084	.992	.022		.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.629**	.617**	.367**	.684**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

Variabel Kinerja

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.421**	-.139	.155	.475**	.088	.573**
Sig. (2-tailed)		.002	.336	.282	.000	.542	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
Y.2 Pearson Correlation	.421**	1	.265	.368**	.390**	.246	.747**
Sig. (2-tailed)	.002		.063	.009	.005	.085	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
Y.3 Pearson Correlation	-.139	.265	1	.354*	.055	.441**	.471**
Sig. (2-tailed)	.336	.063		.012	.704	.001	.001
N	50	50	50	50	50	50	50
Y.4 Pearson Correlation	.155	.368**	.354*	1	.236	.371**	.648**
Sig. (2-tailed)	.282	.009	.012		.099	.008	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
Y.5 Pearson Correlation	.475**	.390**	.055	.236	1	.287*	.684**
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.704	.099		.044	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
Y.6 Pearson Correlation	.088	.246	.441**	.371**	.287*	1	.610**
Sig. (2-tailed)	.542	.085	.001	.008	.044		.000
N	50	50	50	50	50	50	50
Y Pearson Correlation	.573**	.747**	.471**	.648**	.684**	.610**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	8

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	6

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	6

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	7

Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.773	.88854

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.103	3	44.701	56.620	.000 ^b
	Residual	36.317	46	.789		
	Total	170.420	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

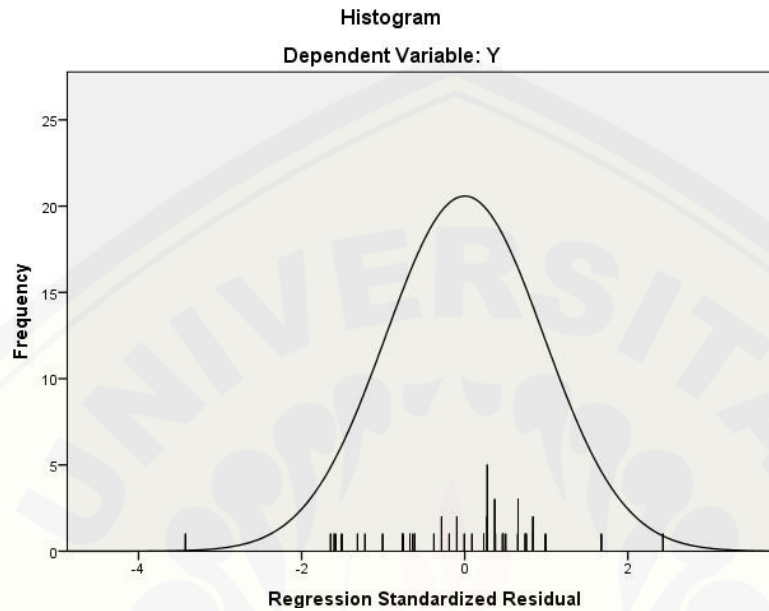
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.276	1.410		.196	.846
	X1	.249	.060	.321	4.157	.000
	X2	.288	.118	.272	2.429	.019
	X3	.546	.133	.456	4.104	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



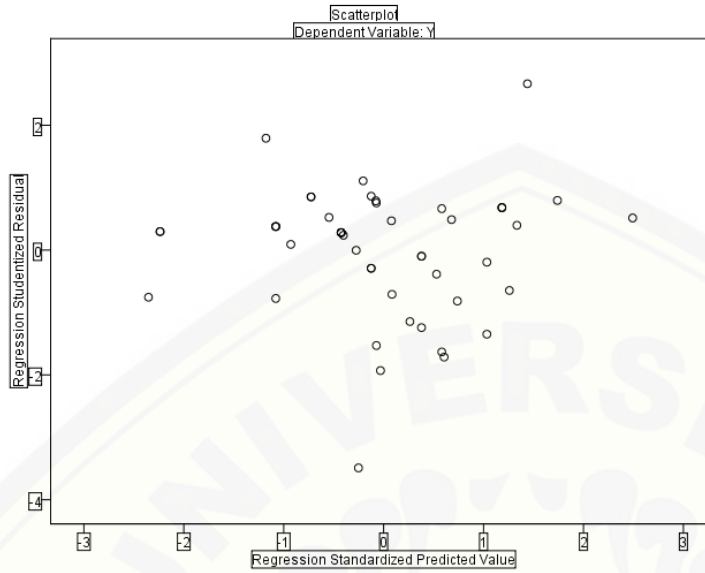
b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.276	1.410		.196	.846		
X1	.249	.060	.321	4.157	.000	.778	1.286
X2	.288	.118	.272	2.429	.019	.371	2.699
X3	.546	.133	.456	4.104	.000	.375	2.669

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.276	1.410		.196	.846
	X1	.249	.060	.321	4.157	.000
	X2	.288	.118	.272	2.429	.019
	X3	.546	.133	.456	4.104	.000

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Koefisienan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.773	.88854

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 10

tTabel

Pr \ df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171

Ftabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84

