

## FAKTOR-FAKTOR PENENTU KEBERHASILAN KINERJA PERAWAT

Nida Alfia<sup>1)</sup>, Noerchoidah<sup>2)</sup>, Dhyah Harjanti<sup>3)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya <sup>1), 2)</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra<sup>3)</sup>

noerchoidah@unipasby.ac.id

### Abstrak

*Penelitian ini menguji hubungan antara konflik peran ganda, komunikasi interpersonal, serta lingkungan kerja terhadap kinerja yang dihasilkan perawat. Penentuan jumlah sampel menggunakan purposive sampling dan sebanyak 106 perawat rumah sakit Anwar Medika Sidoarjo ditetapkan sebagai sampel. Penelitian ini mengungkapkan bahwa konflik peran ganda tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat, namun komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat. Lebih lanjut, hasil uji F mengkonfirmasi konflik peran ganda, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja perawat rumah sakit Anwar Medika Sidoarjo.*

**Kata Kunci:** Konflik Peran Ganda, Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, Kinerja Perawat

### DETERMINING FACTORS OF SUCCESS OF NURSE PERFORMANCE

#### Abstract

*This study examines the relationship between multiple role conflict, interpersonal communication and the work environment on the performance of nurses. Determining the number of samples using purposive sampling and as many as 106 nurses at Anwar Medika Sidoarjo hospital were determined as samples. This study reveals that multiple role conflict does not significantly affect nurse performance, but interpersonal communication and the work environment affect nurse performance. Furthermore, the results of the F test confirm that multiple role conflict, interpersonal communication, and the work environment can improve the performance of nurses at Anwar Medika Sidoarjo hospital.*

**Keywords:** Multiple Role Conflict, Interpersonal Communication, Work Environment, Nurse Performance

#### A. PENDAHULUAN

Era global menuntut perusahaan untuk memiliki kemampuan bersaing dan mampu menghadapi tantangan untuk dapat menjadi perusahaan unggul. Perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kemampuan inovatif (Noerchoidah, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional sebagai modal utama dalam mendukung pencapaian kemajuan perusahaan (Wahjono dkk., 2021).

Di era globalisasi perbedaan peran wanita dan laki-laki telah terkikis dalam bekerja. Data Badan Pusat Statistik 2019 menginformasikan penduduk Indonesia sebanyak 2.650.15,30 dengan jumlah wanita yang bekerja sebanyak 47,02%. Bukti ini memberikan gambaran bahwa peran wanita sebagai pekerja yang memiliki potensi. Hal ini dikarenakan

tuntutan perekonomian yang mengharuskan wanita untuk bekerja. Meningkatnya karir ganda membuat karyawan semakin menepati peran pekerjaan dan keluarga secara bersamaan sehingga membatasi kinerja karyawan wanita. Globalisasi telah berdampak pada semakin banyak perempuan yang memasuki dunia kerja, yang berarti semakin banyak keluarga dengan beberapa karir (Md-Sidin et al., 2010).

Konflik peran ganda merupakan topik yang menarik berkaitan dengan kondisi demografis dan dampaknya terhadap peran ganda wanita dan kesejahteraan (Apodari & Lasisi, 2016). Sejumlah besar penelitian konflik peran ganda lebih terkonsentrasi pada perempuan yang didasari keprihatinan atas konflik peran perempuan, baik sebagai istri maupun sebagai pekerja (Haggard et al., 2011).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja perempuan, telah memosisikan perempuan setara dengan laki-laki dalam hal tenaga kerja, namun masih banyak fenomena adanya berbagai kesenjangan ketenagakerjaan perempuan. Perusahaan perlu mengambil kebijakan terkait konflik peran ganda dan menjadikan konflik peran ganda sebagai bagian penting di perusahaan. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja yang dicapai oleh karyawan (Noerchoidah dkk., 2022). Dengan demikian, karyawan dituntut menghasilkan kinerja yang optimal dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan diukur melalui standar kinerja dari perusahaan. Kinerja baik berarti seberapa besar karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan (Noerchoidah dkk., 2023).

Kinerja karyawan yang berkualitas dipengaruhi banyak faktor, diantaranya komunikasi. Kegiatan komunikasi di perusahaan termasuk kegiatan yang sangat penting. Komunikasi interpersonal sebagai komunikasi antar pribadi dalam perusahaan. Tingkatan insentitas semakin tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan, terutama hubungan antara atasan dan bawahan. Komunikasi interpersonal berhasil jika memberikan dampak yang baik, pada hubungan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi (Grant, 2012). Komunikasi menjadi bentuk pendukung untuk berbagi pemikiran serta pengetahuan antar karyawan (Noerchoidah dkk., 2022).

Kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu komponen penting bagi kenyamanan karyawan agar dapat lebih produktif yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan karyawan tersendiri mengenai kondisi lingkungan kerja yang ada dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan tentu karyawan akan menjadi lebih produktif dalam menjalankan tugas karena hak-hak yang di dapatkan sudah terpenuhi dan ditunjang dengan fasilitas yang memadai (Bachtiar et al., 2022). Lingkungan kerja yang mendukung serta dilengkapi fasilitas yang baik dapat memotivasi karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja terbaiknya.

Riset Nurfadillah dkk. (2021) menunjukkan bahwa semakin kecil konflik peran ganda maka kinerja karyawan semakin meningkat. Wahida (2019) dan Karomah (2019) menemukan bahwa konflik peran ganda yang semakin besar dapat mendorong kinerja

karyawan wanita semakin baik. Selain itu, penelitian Maria (2019) dan Manurung & Prana (2020) menunjukkan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun perbedaan hasil temuan didapatkan dari Rusmalinda & Saputri (2016) dan Sari dkk. (2020) yang mengatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan. Temuan yang berbeda ini sangat penting untuk dikaji lebih lanjut. Penelitian saat ini mengembangkan penelitian sebelumnya dan mengeksplor pengaruh konflik peran ganda, komunikasi interpersonal, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit Anwar Medika Sidoarjo.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi karyawan wanita adalah konflik kehidupan kerja yang berdampak pada keberhasilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan jam kerja yang berlebihan bagi karyawan wanita yang sudah menikah di tempat kerja yang dapat berdampak pada konflik pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan dan keluarga yang dirasakan juga dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan kelelahan dan hal ini dapat menyebabkan ketidakhadiran karyawan (Sheheryar Ali Kazmi et al., 2017) yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang dihasilkan. Beban pekerjaan yang berlebihan menyebabkan tidak adanya waktu luang karena jadwal kerja, tugas harian dan lembur dapat menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga. Dikuatkan dengan pendapat Soomro et al. (2018) bahwa ketika karyawan membawa pulang tugas pekerjaannya, akan mengganggu kehidupan keluarga karyawan tersebut. Hal ini menyebabkan konflik peran ganda, karyawan wanita akan mempengaruhi kehidupan keluarganya dan juga berdampak pada kinerja terkait pekerjaan mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut: konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi interpersonal di perusahaan sangat dibutuhkan dalam menjalin hubungan baik antar individu dalam berbagi informasi. Komunikasi yang terjalin antara individu satu dengan yang lain disebut komunikasi interpersonal. Adanya komunikasi interpersonal mempermudah proses pemahaman satu sama lain. Komunikasi interpersonal diperuntukkan sebagai alat atau sarana bagi individu untuk mengutarakan pendapat, saling memberikan informasi, dan lain sebagainya. Komunikasi interpersonal banyak memiliki dampak yang baik juga terealisasikan dengan semestinya (Ratna Puri dkk., 2015). Komunikasi yang dilakukan secara personal dengan individu lain khususnya ditempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan penjelasan tersebut maka hipotesis: komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

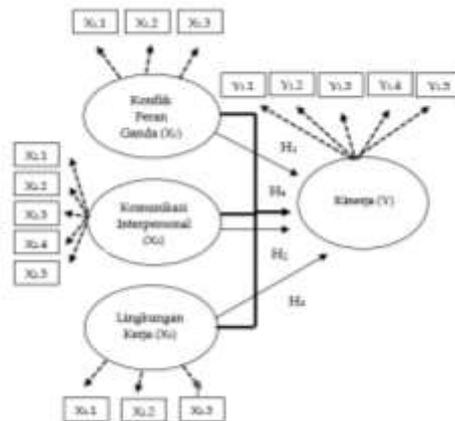
Perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang memadai agar karyawan merasakan nyaman, fokus pada pekerjaan sehingga dapat melaksanakan tugas kewajibannya secara lebih baik. Memelihara lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dan menghasilkan kualitas kinerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang memadai dapat

memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan. Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya seiring dengan perkembangan kondisi lingkungan kerja dan karyawan juga akan merasa lebih diperhatikan (Norianggono dkk., 2014). Melalui penjelasan tersebut maka hipotesis diajukan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi keberadaan karyawan yang ada dalam perusahaan. Karyawan yang dimiliki perusahaan harus mendapatkan perhatian dalam keleluasaan melaksanakan pekerjaan dan peningkatan kemampuan inovatif. Hal ini dapat mendorong karyawan lebih kreatif dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karenanya, organisasi harus dapat memperkecil permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik peran ganda dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila karyawan terus-menerus tidak dapat membagi waktu antara kewajiban menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai karyawan (Wahida, 2019). Selain hal tersebut, komunikasi interpersonal memiliki banyak manfaat, namun ketika komunikasi interpersonal kurang berjalan dengan baik maka akan menimbulkan kesalahpahaman satu sama lain. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan dilengkapi fasilitas yang mendukung dalam penyelesaian pekerjaan agar dapat mencapai kinerja seperti yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut hipotesis sebagai berikut: konflik peran ganda, komunikasi interpersonal dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masalah kinerja karyawan juga terjadi pada rumah sakit Anwar Medika Sidoarjo, yaitu instansi yang bergerak dibidang kesehatan. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada rumah sakit Anwar Medika mayoritas karyawan adalah perawat wanita. Banyaknya perawat wanita yang ada ditemukan adanya kecenderungan konflik peran ganda yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Selain itu, ditemukan adanya komunikasi yang kurang efektif baik dengan rekan kerja ataupun dengan atasan. Kondisi lingkungan di rumah sakit Anwar Medika pada saat malam hari penerangan kurang memadai di beberapa tempat, sirkulasi udara tiap kamar inap yang kurang memadai sehingga berpengaruh pada kinerja perawat.

Penelitian ini secara keseluruhan bertujuan untuk meningkatkan wawasan berkaitan dengan kinerja perawat dan secara integratif menguji secara empiris peran konflik peran ganda, komunikasi interpersonal, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Anwar Medika di Sidoarjo. Perawat sebagai fokus penelitian karena perawat sebagai tulang punggung rumah sakit untuk memberikan layanan kepada pasien. Perawat dituntut untuk mampu melayani dan menghadapi kondisi darurat pasien sehingga perawat harus dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam memberikan layanan dan kepuasan pasien.



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan non eksperimen menggunakan metode kuantitatif. Penyebaran data menggunakan kuesioner secara *online* yang diberikan kepada perawat selaku responden. Sebanyak 143 perawat wanita di rumah sakit Anwar Medika Sidoarjo ditetapkan sebagai populasi dan sebanyak 106 perawat sebagai sampel.

*Purposive* sampling menjadi teknik dalam pemilihan sampel penelitian ini dengan kriteria perawat wanita rumah sakit Anwar Medika Sidoarjo yang telah menikah, paling tidak sudah menjalankan sekitar 6 bulan masa kerja sehingga didapatkan sampel sebanyak 106 perawat. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan alat SPSS. Alat ukur konflik ganda menggunakan pengukuran dari Sari dkk. (2021) yaitu: konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, konflik berdasarkan perilaku. Pengukuran komunikasi interpersonal menganut dari Illah & Nashrudin (2021) yaitu: keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, kesetaraan. Pengukuran lingkungan kerja mengembangkan dari Ronal & Hotlin (2019) yaitu: bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas. Kinerja perawat mengadopsi dari Rahayu (2019) yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama. Skala *Likert* yang digunakan nilai 1= sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden mayoritas adalah perempuan (67%) dengan usia 25-35 tahun. Sebanyak 51% responden berpendidikan sarjana, Diploma sebanyak 33%, dan SMA sebanyak 16%. Kuesioner yang telah terkumpul kemudian dilakukan tabulasi terhadap hasil jawaban responden. Selanjutnya, dilakukan uji instrumen yaitu dengan mengamati validitas dan reliabilitas data menggunakan *software* SPSS.

**Tabel 1**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item pernyataan	Sig	Correlate	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis
Konflik Peran Ganda (X1)	X1.1_1	0,000	0,05	0,839	0,60
	X1.1_2	0,000	0,05		
	X1.2_1	0,000	0,05		
	X1.2_2	0,000	0,05		
	X1.3_1	0,000	0,05		
Komunikasi Interpersonal (X2)	X1.3_2	0,001	0,05	0,838	0,60
	X2.1_1	0,037	0,05		
	X2.1_2	0,000	0,05		
	X2.2_1	0,001	0,05		
	X2.2_2	0,024	0,05		
	X2.3_1	0,000	0,05		
	X2.3_2	0,000	0,05		
Lingkungan Kerja (X3)	X2.4_1	0,001	0,05	0,857	0,60
	X2.5_1	0,001	0,05		
	X3.1_1	0,004	0,05		
	X3.1_2	0,000	0,05		
	X3.1_3	0,000	0,05		
	X3.2_1	0,000	0,05		
Kinerja (Y)	X3.2_2	0,000	0,05	0,865	0,60
	X3.3_1	0,019	0,05		
	X3.3_2	0,000	0,05		
	Y.1_1	0,021	0,05		
	Y.1_2	0,003	0,05		
	Y.1_3	0,001	0,05		
	Y.2_1	0,040	0,05		
	Y.2_2	0,015	0,05		
	Y.2_3	0,019	0,05		
	Y.2_4	0,001	0,05		
Y.3_1	0,045	0,05			
Y.3_2	0,000	0,05			
Y.4_1	0,039	0,05			
Y.4_2	0,005	0,05			
Y.4_3	0,002	0,05			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Pada Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas bahwa seluruh item kuesiner dinyatakan valid serta dapat dipergunakan untuk penelitian lebih lanjut dengan nilai  $\text{sig} < 0,05$ . Selain itu, ditemukan nilai reliabilitas *cronbach's alpha* pada konflik peran ganda ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan kinerja ( $Y$ ) memiliki nilai  $> 0,6$  sehingga instrumen atau kuesioner penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji keterkaitan antara semua variabel yang termasuk dalam penelitian. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji hubungan antara tiga variabel bebas terhadap variabel tergantung. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat seperti pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Uji t**

Hipotesis	Model	t	Sig	Hasil
H <sub>1</sub>	Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat	1.291	.200	Tidak berpengaruh signifikan
H <sub>2</sub>	Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat	2.034	.045	Berpengaruh signifikan
H <sub>3</sub>	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat	4.137	.000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Tabel 2 menjelaskan variabel konflik peran ganda terhadap kinerja perawat tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,200 >$

0,05 sehingga hipotesis 1 ditolak. Variabel komunikasi interpersonal secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja perawat, terbukti dari nilai signifikansi  $0,045 < 0,05$  berarti hipotesis 2 diterima, dan komunikasi interpersonal secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja perawat terbukti nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti hipotesis 3 diterima.

Pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh hasil bahwa variabel konflik peran ganda, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis 4 diterima.

**Tabel 3**  
**Uji F**

Hipotesis	Variabel	F	Sig.	Hasil
H <sub>4</sub>	Konflik Peran Ganda, Komunikasi Interpersonal, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat	13,867	.000 <sup>a</sup>	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

#### Koefisien Determinasi

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
T	.538 <sup>a</sup>	.269	6,245

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebesar 26,9% variabel konflik peran ganda, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja perawat, dan sebesar 73,1% dipengaruhi dari faktor lain di luar penelitian ini.

#### **Pengaruh Konflik Peran Ganda (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo**

Konflik peran ganda terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo. Hal ini memberikan arti bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo. Hal ini dapat disebabkan oleh perawat wanita yang menjalankan peran ganda sudah dapat mengatasi konflik yang ditimbulkan akibat menjalankan lebih dari satu peran yaitu menjadi ibu rumah tangga sekaligus juga menjadi karyawan. Walaupun dengan tugas, kewajiban, serta tanggung jawab yang berlipat ganda perawat wanita Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo sudah dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya konflik antara kehidupan keluarga dengan pekerjaan sehingga dapat menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ismiati & Zuzmawati (2020) yang menjelaskan konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi

wanita Polresta Padang. Konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja polisi wanita Polresta Padang dapat terjadi dikarenakan pemberlakuan sistem kerja *shift* yang diterapkan sudah terjadwal dengan baik sehingga polisi wanita dapat memiliki waktu untuk keluarga dan diri sendiri sehingga kedua peran dapat dijalankan secara bersamaan tanpa menimbulkan konflik antaran pekerjaan dan keluarga.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Perawat ( $Y$ ) Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo**

Hasil analisis membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo, artinya semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki perawat maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Komunikasi yang terjalin baik antar individu dalam suatu lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Membangun sebuah relasi dengan perawat lain sangat diperlukan dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan penyampaian informasi juga dapat tersampaikan dengan baik ketika komunikasi interpersonalnya baik dan berdampak pada kinerja yang lebih baik pula.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ratna Puri dkk. (2015) bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan F&B Departement ASTON Cirebon Hotel & Convention Center Kabupaten Cirebon. Sejalan dengan penelitian Illah & Nashrudin (2021) bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Perawat ( $Y$ ) Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo**

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit Anwar Medika Sidoarjo. Hasil ini memberikan arti semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada perawat maka dapat berdampak pada peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo. Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo telah memberikan ruangan kerja yang cukup baik, peralatan kerja yang dibutuhkan lengkap, fasilitas yang ada sangat mendukung dalam penyelesaian dapat berdampak pada penyelesaian tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari dkk. (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian *Call Center Tele Account Management (TAM)* Telkom Bandung, serta hasil serupa juga dikemukakan Fatari & Firmansyah (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Polyplex Films Indonesia.

### **Pengaruh Konflik Peran Ganda ( $X_1$ ), Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Perawat ( $Y$ ) Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo. Hasil ini memberikan arti konflik peran ganda, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja ketika dikelola dengan baik dapat berpengaruh terhadap kinerja yang lebih baik bagi perawat rumah sakit Anwar Medika Sidoarjo.

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka penelitian memberikan hasil bahwa: konflik peran ganda tidak signifikan mempengaruhi kinerja perawat pada rumah sakit Anwar Medika Sidoarjo, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit Anwar Medika Sidoarjo. Konflik peran ganda, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit Anwar Medika Sidoarjo.

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pimpinan rumah sakit Anwar Medika Sidoarjo dalam meningkatkan kinerja perawat. Sebaiknya pimpinan diharapkan dapat meminimalirkan terjadinya konflik peran ganda yang mungkin dialami perawat, lingkungan kerja yang kondusif supaya terus ditingkatkan agar dapat memberikan kenyamanan perawat dalam melaksanakan tugas, komunikasi interpersonal antar perawat dengan pimpinan perlu ditingkatkan berkelanjutan agar dapat terjalin kerja sama yang baik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu dilakukan dalam wilayah yang terbatas dan hanya pada satu rumah sakit sehingga hasil penelitian ini tidak dapat dipakai untuk menggeneralisasi rumah sakit lainnya. Oleh karenanya perlu dilakukan penelitian lanjutan dan lingkup wilayah yang lebih luas dan pada banyak rumah sakit.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Apodiari, U., & Lasisi, R. (2016). Work-Family Role Conflict and Job Performance Among Women Bankers in The Federal Capital Territory Abuja, Nigeria. *International Journal of Development and Management Review (INJODEMAR)*, 11, 103–119.
- Bachtiar, R. A., Handayani, C. M. S., & Noerchoidah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(3), 242–251. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Fatari, F., & Firmansyah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Polyplex Films Indonesia. *National Conference on Applied Business, Education & Technology (NCABET)*, 1(1), 114–125. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.10>

- Grant, A. M. (2012). Leading with Meaning: Beneficiary Contact, Prosocial Impact and The Performance Effects of Transformational Leadership. *Academy of Management Journal*, 55(2), 458–476. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0588>
- Haggard, D. L., Robert, C., & Rose, A. J. (2011). Co-Rumination in the Workplace: Adjustment Trade-offs for Men and Women Who Engage in Excessive Discussions of Workplace Problems. *Journal of Business and Psychology*, 26(1), 27–40. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9169-2>
- Illah, L., & Nashrudin P, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 1(1), 184–201. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.16>
- Ismiati, N., & Zusmawati. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Padang. 1–11.
- Karomah, R. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang). *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.31942/akses.v14i2.3271>
- Manurung, E. J., & Prana, R. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Civitas: Jurnal Studi Manajemen*, 2(1), 7–13. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/index>
- Maria, E. (2019). The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee Performance Through Work Motivation as Mediation. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 133–140. <https://doi.org/10.32479/irmm.8615>
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Ismail, I. (2010). Relationship between work-family conflict and quality of life: An investigation into the role of social support. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 58–81. <https://doi.org/10.1108/02683941011013876>
- Noerchoidah. (2020). Turnover Intention Karyawan: Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Justice dan Kepuasan Kerja. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 14(2), 290. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p12>
- Noerchoidah, Indriyani, R., & Fatimah, N. (2023). Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja (Studi pada Industri Kreatif). *Buletin Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 104–117.
- Noerchoidah, N.-, Nurdina, N.-, & Ariprowo, T. (2022). Berbagi Pengetahuan Dalam Memediasi Antara Efikasi Diri Kreatif Terhadap Kinerja Kreatif Pada UKM di Jawa Timur. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 19(1), 33. <https://doi.org/10.30651/blc.v19i1.9952>

- Noerchoidah, Triprabowo, & Nurdina. (2022). Berbagi Pengetahuan dalam Memediasi Antara Efikasi Diri Kreatif Terhadap Kinerja Kreatif Pada UKM di Jawa Timur. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 19(1), 33–45. <https://doi.org/10.30651/blc.v19i1.9952>
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Nurfadillah, D., Mulyanti, R. Y., & Nurtiah. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Momprenneur (Wirausaha Wanita) di Kecamatan Cibungbulang. *Journal of Management (SME's)*, 14(2), 205–223.
- Rahayu, T. O. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun Tahun 2019. *Society*, 2(1), 1–19.
- Ratna Puri, Y. S., Hurriyati, R., & Andari, R. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan F&B Departement ASTON Cirebon Hotel & Convention Center Kabupaten Cirebon). *The Journal Gastronomy Tourism*, 2(2), 52–58. <https://doi.org/10.17509/gastur.v2i2.3587>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Rusmalinda, S., & Saputri, M. E. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Influence of Interpersonal Communication on Employee Performance at Institute of Study Guidance and Consultation. *EProceedings of Management*, 3(1), 492–496. [https://r.search.yahoo.com/\\_ylt=AwrwSYtKpWNhEWIAijnLQwx.;\\_ylu=Y29sbwNzZzM EcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1633949131/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fopenlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id%2Findex.php%2Fmanagement%2Farticle%2Fview%2F3191/RK=2/RS=zCQLMVGgGb](https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrwSYtKpWNhEWIAijnLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzM EcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1633949131/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fopenlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id%2Findex.php%2Fmanagement%2Farticle%2Fview%2F3191/RK=2/RS=zCQLMVGgGb)
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31–44. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144>
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), 51–59. <https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.227>
- Sheheryar Ali Kazmi, S., Hashim, M., Ullah, M., Raheel Manzoor, S., & Azizullah Khan, M. (2017). Impact of Job Stress on Work Family Conflict: a Case Study of Bankers of

- Private Sector Banks in Peshawar, Pakistan. *City University Research Journal*, 195–205.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relationship of Work Life To Work Family Conflict. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Konflik Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Karyawan. 3(1), 822–830.
- Wahjono, S. I., Ningrum, A. R., Wardhana, A., & Noer choidah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk di Sidoarjo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 255. <https://doi.org/10.24269/iso.v5i2.791>