

Pengaruh Peran Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara

Dina Fathonah¹, Syahrana², Andriyansah³

Mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Terbuka¹

Dosen Ilmu Manajemen Universitas Borneo Tarakan Kalimantan Utara²

Dosen Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka³

e-mail : dina_cinta71@yahoo.co.id

e-mail : syahrana_007@yahoo.com

e-mail: andri@ecampus.ut.ac.id

ABSTRAK

Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan, Kalimantan Utara pada awalnya didirikan pada tahun 1947 dengan status milik Pemerintah Swatantra Kabupaten Bulungan dengan kelas Rumah Sakit tipe D. Pendirian ini bertujuan untuk menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memadai untuk masyarakat umum di lingkungan pulau Tarakan. Sampelnya adalah 210 orang perawat wanita. melakukan analisis untuk memenuhi persyaratan uji Normalitas, Statistik Deskriptif, melakukan analisis terhadap regresi linier berganda serta Uji T untuk menjawab hipotesis. Pada variabel peran gender diperoleh koefisien regresi 0,429 dengan nilai $t = 7,213$ dengan $p=0,000$ atau $p < 0,05$. Artinya, secara parsial peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat. Dengan demikian, maka hipotesis H1 dapat diterima. Pada variabel stres kerja diperoleh koefisien regresi - 0,272 dengan nilai $t = -4,726$ dengan $p=0,000$ atau $p < 0,05$. Artinya, secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat. Dengan demikian, maka hipotesis H2 dapat diterima.

Kata Kunci : Peran Gender, Stress Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

The Tarakan Regional General Hospital, North Kalimantan was originally established in 1947 with the status of the Swatantra Regency Government of the Bulungan Regency with a Class D Hospital. This establishment aims to provide adequate health care facilities for the general public in the Tarakan island environment. The sample was 210 female nurses. conduct analysis to meet normality test requirements, descriptive statistics, perform multiple linear regression analysis and T test to answer hypotheses. In the gender role variable, the regression coefficient is 0.429 with a value of $t = 7.213$ with $p = 0.000$ or $p < 0.05$. That is, some gender roles have a positive and significant influence on nurse performance. Thus, the H1 hypothesis can be accepted. In the work stress variable regression coefficient obtained -0.272 with a value of $t = -4.726$ with $p = 0.000$ or $p < 0.05$. This means that work stress partially has a negative and significant effect on nurse performance. Thus, the H2 hypothesis can be accepted.

Keywords: Gender Role, Job Stress, Performance.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit sebagai salah satu bagian sistem pelayanan kesehatan secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan medis, pelayanan penunjang medis, pembedahan medis dan pelayanan keperawatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat

gawat darurat. Menurut Departemen Kesehatan RI (2009) pelayanan kesehatan adalah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara, meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok dan ataupun masyarakat.

Perawat memiliki dampak kinerja yang berbeda dengan pekerja lainnya, hal itu dikarenakan hasil kinerja perawat berdampak pada nilai sebuah rumah sakit. Semakin baik kinerja perawat maka akan

semakin bagus penilaian masyarakat terhadap rumah sakit tersebut dan demikian pula sebaliknya. Tuntutan masyarakat atas kualitas pelayanan yang diberikan oleh seorang perawat sangatlah tinggi, tugas dan tuntutan peran yang demikian banyak serta cenderung monoton menjadi pemicu stres pada perawat, apalagi seringkali perawat dihadapkan pada sikap pasien dan keluarga yang terkadang emosional dan minta selalu dilayani serta kewajiban untuk selalu senyum dan ramah dalam situasi apapun (Isnaini dkk, 2020). Perawat wanita yang memiliki peran ganda tentulah sangat sulit menerapkan hal tersebut dikarenakan secara harfiah wanita memiliki sikap dan perasaan yang berbeda dengan pria dalam hal mengatasi sebuah kondisi pekerjaan saat perawat tersebut menghadapi masalah diluar pekerjaannya (Willyana, 2013)

Karakter pasien yang dihadapi oleh perawat berbeda-beda dari segi intelektualitas, pendidikan, usia dan pekerjaan yang datang ke rumah sakit dengan berbagai keluhan penyakit dan meminta untuk mendapat pelayanan yang baik dan profesional. Hasil penelitian Departemen Kesehatan dan Universitas Indonesia tahun 2005 menunjukkan bahwa terdapat 78,8% perawat melaksanakan tugas kebersihan, 63,6% melakukan tugas administrasi, dan lebih dari 90% melakukan tugas non keperawatan dan hanya 50% yang melakukan tindakan asuhan keperawatan sesuai dengan fungsinya (Prihatini, 2007). Salah satu faktor individual yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik jenis kelamin atau peran gender. Pengertian peran gender merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada peran gender tertentu.

Masalah mengenai peran gender di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara ini yaitu kebanyakan perawat perempuan merasakan mentalnya menurun pada saat mendapat tuntutan lebih tentang melayani pasiennya. Hal itu terlihat dari beberapa keluhan yang diterima manajemen Rumah Sakit atas pelayanan yang tidak baik dan tidak ramah adalah dari perawat wanita, ini diakibatkan perawat perempuan disamping memiliki tugas dalam pekerjaannya tetapi memiliki tugas sebagai ibu rumah tangga.

Permasalahan lainnya yang harus dievaluasi oleh manajemen dalam mengelola sumber daya manusia di rumah sakit yaitu perasaan tertekan pada pekerjaan atau stres kerja. Stres kerja yang dirasakan perawat sebagai petugas kesehatan dapat menjadikan hambatan dalam mencapai jenjang karir serta kinerja yang optimal. Menurut Saputo (2016) menyebutkan “Dimana salah satu peran mengharuskan individu untuk lebih dominan disitu dan meminoritaskan peran yang lain”.

Peran ganda pegawai wanita yang sudah berkeluarga, yang berpotensi menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga dapat menimbulkan efek negatif. Di satu sisi wanita dituntut untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai agar dapat menghasilkan performance yang baik sesuai dengan standar organisasi, dan di lain pihak wanita tersebut dituntut untuk dapat mengurus dan membina keluarga secara baik. Sebagai contoh, dalam sebuah organisasi akan sulit untuk memberikan pekerjaan lebih diatas jam normal atau lembur kepada seorang pegawai wanita yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga, atau untuk memberikan penugasan keluar kota.

Stres kerja dapat dirasakan oleh setiap perawat dalam menjalankan tugasnya akibat ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan, beban kerja yang banyak juga merupakan pemicu stres yang dapat dirasakan oleh perawat. “Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami keadaan stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan keinginan dengan kenyataan.” ketidak seimbangannya jumlah karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan deadline yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat request pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas penambahan yang harus sumber daya manusia kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya bisa tambah menumpuk. Menurut Rachel N. Massie (2018) Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab stres kerja perawat adalah beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang beresiko, hal tersebut menunjukkan stres yang berhubungan dengan aktivitas dan lingkungan fisik. “Kejadian stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stres kerja (Ratnasari, 2009). Tingginya angka kejadian stres kerja pada perawat juga terlihat di Indonesia.” Hasil survey yang dilakukan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) pada tahun 2006 dikutip oleh Rosmawar (2009) sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres “kerja yaitu sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja tinggi dan menyita waktu.”

Menurut Herqutanto, dkk (2017) Keperawatan adalah profesi dengan berbagai situasi yang berpotensi menimbulkan stres di tempat kerja.

Seperti tenaga perawat wanita yang mencampurkan pekerjaan dengan konflik keluarga contoh : jika anak sedang sakit maka akan ijin tidak turun bekerja dan apabila turun bekerja maka tidak akan fokus dalam mengerjakan tugasnya karena memikirkan kondisi anak yang sedang sakit (Willyana, 2013). “Sumber stres dalam profesi keperawatan berhubungan dengan interaksi terhadap pasien dan profesi kesehatan lain. Perawat memiliki banyak tugas yang harus dilakukan dibandingkan profesi lain. Hasil penelitian Persatuan Perawat Nasional Indonesia pada tahun 2006 menunjukkan 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja, dengan gejala sering pusing, kurang ramah, merasa lelah, kurang istirahat akibat beban kerja berat serta penghasilan tidak memadai.” Menurut data Kementerian Kesehatan RI tahun 2014 jumlah perawat di Indonesia mencapai 237.181 orang, dengan demikian angka kejadian stres kerja pada perawat cukup besar. Maka dari itu, “kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.”

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad bagher Gorji tahun 2011 tentang stress kerja dengan kinerja pada pegawai rumah sakit menunjukkan bahwa 30,75% pegawai rata-rata mengalami stres kerja, stress kerja ini “dirasakan oleh pegawai yang sudah bekerja antara 3-5 tahun, dan lebih dominan terjadi pada jenis kelamin laki-laki.”

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Provinsi Kalimantan Utara dengan jumlah 489 orang perawat. Dalam penelitian ini sampelnya adalah 210 orang perawat wanita dari jumlah populasi sebanyak 489 orang perawat yang terdiri dari 274 perawat wanita dan 215 perawat laki-laki pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Provinsi Kalimantan Utara.

Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Dengan menggunakan Uji Validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya dan Reliabilitas dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan.

Rancangan Pengujian Hipotesis

Menurut Umar (2014) Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi terpenuhinya uji normalitas pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui bagaimana kerja variabel yang akan dilakukan uji pengaruh terhadap variabel terikat ataupun keduanya berdistribusi angka mendakati normal atau tidak normal. Uji normalitas residual dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistic deskriptif analisis yang akan diolah dengan program statistik yang mana analisis tersebut akan dibentuk sebagai kesimpulan dan analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel *dependent*, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya) (Fatimah dan Andriyansah, 2020).

1. Statistik Deskriptif

Serta metode yang bertujuan dalam mengubah kumpulan data mentah kedalam bentuk yang mudah dipahami dengan cara-cara memberikan deskripsi atau menguraikan data yang telah terkumpul untuk selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang akan diolah dengan program statistik yang mana analisis tersebut akan dibentuk sebagai kesimpulan.

Tabel 1. Kriteria Penafsiran Nilai Skor

| Jawaban | Pernyataan |
|---------|---|
| 5 | Sangat Kurang Baik / Sangat Rendah: $1 < X \leq 1,8$ |
| 4 | Kurang Baik / Rendah: $1,8 < X \leq 2,6$ |
| 3 | Cukup / Sedang: $2,6 < X \leq 3,4$ |
| 2 | Baik / Tinggi: $3,4 < X \leq 4,2$ |
| 1 | Sangat Baik/ Sangat Tinggi: $4,2 < X \leq 5$ |

Sumber : Sugiyono (2014)

2. Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \rightarrow (1)$$

Di mana:

Y = variabel Kinerja

a = konstanta, nilai Y apabila X= 0

b = koefisien regresi linear berganda

X1 = variabel Gender

X2 = variabel Stress Kerja

Kriteria menerima dan menolak hipotesis jika t-hitung > t-table α 5%.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, maka variabel bebas secara parsial memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, jika tingkat signifikan apabila dibawah $< (0,05)$, maka H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini sampelnya adalah 210 orang perawat wanita dari jumlah populasi sebanyak 274 perawat wanita dan 215 perawat laki-laki pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Provinsi Kalimantan Utara.

Deskripsi Responden Penelitian

Responden adalah orang yang diwawancarai yang memberikan informasi atau data kepada pewawancara. Responden dituntut untuk memberikan informasi yang benar sebagai keperluan data- data yang nantinya akan diuji. Ciri khas atau karakteristik utama dari responden adalah menguraikan secara jelas apa saja yang menjadi informasi yang tentunya berkaitan erat dengan data yang sedang dikumpulkan. Deskripsi data responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, usia dan status pernikahan yang disajikan dalam tabel-tabel berikut:

Tabel 2. Deskripsi Responden

| Karakteristik | Jumlah (n=210) | Persentase (%) |
|----------------------|----------------|----------------|
| Jenis Kelamin | | |
| - Pria | 0 | 0 |
| - Wanita | 210 | 100 |
| Usia | | |
| - 20-30 tahun | 20 | 9.5 |
| - 31-40 tahun | 30 | 14.3 |
| - 41-50 tahun | 89 | 42.4 |
| - >50 tahun | 71 | 33.8 |
| Status | | |
| - Belum Menikah | 46 | 21.9 |
| - Menikah | 163 | 77.6 |
| - Duda / Janda | 1 | .5 |
| Pendidikan | | |
| - SLTA | 6 | 2.9 |
| - DIII | 10 | 4.8 |
| - S1 | 149 | 71.0 |
| - S2 | 45 | 21.4 |

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Hasil Analisis Deskripsi Persepsi Responden

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian berupa data persepsi responden tentang tanggapan mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam bentuk tabulasi tunggal.

Tabel 3. Deskripsi Persepsi Responden Peran Gender

| | | Jumlah | Persentase | Total |
|-------|-------------|--------|------------|-------|
| Valid | Sangat Baik | 78 | 37.1 | 37.1 |
| | Baik | 112 | 53.3 | 90.5 |
| | Cukup Baik | 15 | 7.1 | 97.6 |
| | Kurang Baik | 5 | 2.4 | 100.0 |
| | Total | 210 | 100.0 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Pada hasil kategorisasi data variabel peran gender, terlihat bahwa sebagian besar responden berpandangan bahwa peran gender pegawai termasuk BAIK (53,3%).

Tabel 4. Deskripsi Persepsi Responden Stress Kerja

| | | Jumlah | Persentase | Total |
|-------|---------------|--------|------------|-------|
| Valid | Sangat Tinggi | 1 | .5 | .5 |
| | Tinggi | 2 | 1.0 | 1.4 |
| | Cukup | 34 | 16.2 | 17.6 |
| | Rendah | 123 | 58.6 | 76.2 |
| | Sangat Rendah | 50 | 23.8 | 100.0 |
| | Total | 210 | 100.0 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Pada hasil kategorisasi data variabel stres kerja, terlihat bahwa sebagian besar responden berpandangan bahwa stres kerja termasuk Rendah (58,6%).

Tabel 5. Deskripsi Persepsi Responden Kinerja

| | | Jumlah | Persentase | Total |
|-------|-------------|--------|------------|-------|
| Valid | Sangat Baik | 61 | 29.0 | 29.0 |
| | Baik | 127 | 60.5 | 89.5 |
| | Cukup Baik | 21 | 10.0 | 99.5 |
| | Kurang Baik | 1 | .5 | 100.0 |
| | Total | 210 | 100.0 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Pada hasil kategorisasi data variabel Kinerja perawat, terlihat bahwa sebagian besar responden berpandangan bahwa pegawai memiliki kinerja yang BAIK (60,5%).

Pengujian Data

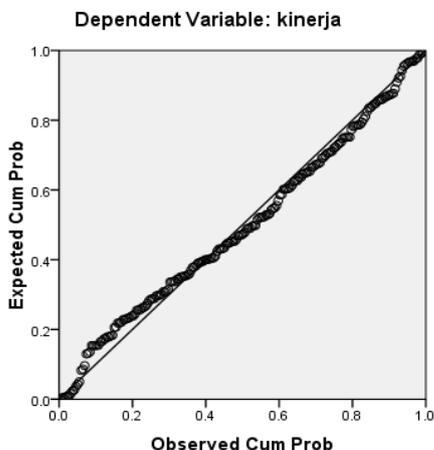
Uji validitas dan reliabilitas menggunakan data uji coba dengan jumlah sampel $n=30$. Untuk $n=30$ diperoleh nilai $r_{tabel} (5\%; 30) = 0,361$. Item dinyatakan valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,361. Dari hasil pengujian reliabilitas Kinerja perawat didapat nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,700 dengan demikian instrumen dikatakan reliabel.

Analisis Data

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan dilakukan dengan analisis grafik Normal P.P Plot of Regression Standardized Residual. Jika terdapat gejala bahwa letak titik-titik (data) itu ada pada atau menyebar sekitar garis lurus diagonalnya, maka dapat dikatakan data

berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan Gambar di atas, dapat diketahui bahwa plot data menyebar sekitar garis lurus mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data residual berdistribusi normal.

Pengujian normalitas data residual dapat dilakukan pula dengan uji *statistic Kolmogrov-Smirnov* untuk menguji normalitas data. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan asumsi jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan data residual berdistribusi normal. Hasil pengolahan menggunakan program SPSS diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|--------------------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| <i>N</i> | | 210 |
| <i>Normal Parameters^a</i> | <i>Mean</i> | .0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 5.02388995 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | .067 |
| | <i>Positive</i> | .044 |
| | <i>Negative</i> | -.067 |
| <i>Kolmogorov-Smirnov Z</i> | | .970 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | .303 |

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Hasil uji normalitas diketahui nilai nilai signifikansi sebesar 0,303 > 0,05 maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Hasil Statistik Deskriptif

1. Hasil Statistik Deskriptif Responden Peran Gender

Tanggapan responden mengenai Peran Gender dengan nilai rata-rata *Mean Item* sebesar 3,98 yang berada pada range keempat, yaitu tinggi.

2. Hasil Statistik Deskriptif Responden Stres Kerja

Tanggapan responden mengenai Peran Gender dengan nilai rata-rata *Mean Item* sebesar 2,18 yang berada pada range kedua, yaitu rendah.

3. Hasil Statistik Deskriptif Responden Kinerja Perawat

Tanggapan responden mengenai Peran Gender dengan nilai rata-rata *Mean Item* sebesar 3,99 yang berada pada range keempat, yaitu rendah.

Dari interpretasi di atas menunjukkan skor rata-rata variabel Kinerja (Y) dengan rata-rata 3,99 atau Tinggi. Sedangkan skor rata-rata untuk variabel Peran Gender (X₁) dengan rata-rata 3,98 atau Rendah. Tabel di atas juga menginformasikan bahwa variabel Stress Kerja (X₂) mempunyai variasi rata-rata 2,18 atau Rendah dibandingkan variabel lainnya. Artinya dalam kondisi yang sebenarnya para perawat memiliki persepsi yang cukup berbeda satu sama lainnya. sebagai usaha formal yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi hasil kegiatan yang telah dilaksanakan secara periodik berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari range rendah ini masih harus di tingkatkan sosial perawat agar kerja baik dan peran gender akan memberikan motivasi tinggi gender perawat wanita dalam berkontribusi terhadap organisasi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis Regresi peran Gender terhadap kinerja diketahui dimana nilai koefisien regresi Gender nilai t-hitung 7,213 > t- tabel α 5%, sedangkan stres kerja terhadap kinerja t-hitung -4,726 < t-tabel α 5% maka hipotesis ditolak.

Pengujian Hipotesis

Apabila nilai t-hitung > t-tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila <(0,05), maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil pada tabel diatas tentang uji T, dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel Peran Gender dan Stress Kerja dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat

signifikan. Jika tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut secara individu berpengaruh dan signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel peran gender diperoleh koefisien regresi 0,429 dengan nilai $t = 7,213$ dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,05$. Artinya, secara parsial peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat. Dengan demikian, maka hipotesis H1 dapat diterima. Pada 3 variabel peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Karena itu, pembagian peranan wanita tidak ada diskriminasi baik dalam hal kesempatan memberikan pelayanan maupun partisipasi dalam program-program kesehatan lainnya. Peran gender juga dapat berubah dari masa ke masa, karena pengaruh kemajuan: pendidikan, teknologi, ekonomi, dan lain-lain. Perlakuan yang berbeda antara perawat laki-laki dengan perawat perempuan, rumah sakit atau perusahaan menilai perawat laki-laki lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan karena fisik yang lebih kuat dari perawat perempuan, ataupun perawat perempuan yang lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan. Dengan demikian, maka hipotesis H1 dapat diterima.
2. Pada variabel stres kerja diperoleh koefisien regresi -0,272 dengan nilai $t = -4,726$ dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,05$. Artinya, secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat. Dengan demikian, maka hipotesis H2 dapat diterima, artinya semakin perawat mendapat tekanan atau menghadapi permasalahan diluar pekerjaan serta beban kerja yang berlebihan maka akan semakin sulit untuk berkonsentrasi dalam melayani pasien dan membuat kinerjanya menjadi menurun. Karyawan yang mempunyai tingkat stress kerja yang tinggi cenderung mempunyai ciri kearah gejala fisiologis sedangkan perawat/karyawan dengan tingkat stress kerja yang sedang tidak memiliki gejala fisiologis. Pada variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, karena tugas perawat mempunyai aspek-aspek tugas yang potensial menimbulkan stress misalnya mengharuskan kontak paling lama dengan pasien dan keluarga pasien, jumlah

tenaga perawat tidak sesuai dengan jumlah tempat tidur yang mengakibatkan stress yang berkepanjangan dan terus-menerus dan dapat menimbulkan adanya gejala fisiologis, psikologis, perilaku. Tingkat stres yang tinggi berdampak kelelahan fisik dan dapat menimbulkan kecelakaan kerja apabila situasi Stres Kerja ini organisasi bisa memahami serta mengatur situasi psikologis pegawainya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, maka hipotesis H2 dapat diterima.

Saran

Adapun saran pada penelitian ini adalah:

1. Pihak rumah sakit harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani partisipasi peran gender perawat karena selain penting bagi perawat, diskriminasi terhadap peran gender dapat berdampak buruk terhadap kinerja rumah sakit dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak rumah sakit baik yang berbentuk materi maupun imateri.
2. Untuk menghindari tingkat stress yang tinggi pada perawat sebaiknya pihak rumah sakit memberikan fasilitas-fasilitas dan pemberian ruangan khusus agar perawat dapat rileks.
3. Manajemen rumah sakit selalu memberikan motivasi dan reward agar perawat tetap produktif dalam melakukan peran sebagai perawat dan peran sosial lainnya di masyarakat.
4. Apabila sudah terlihat stress yang meningkat pada perawat kiranya rumah sakit memberikan waktu untuk refreshing atau outbond khusus kepada karyawan bersama keluarga pada hari-hari tertentu.
5. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, serta menjadi informasi tambahan dan bahan pembelajaran. Kepada peneliti lainnya diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan, karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Aryani, I Gusti Ayu. 2002. Mengenal Konsep Gender (Permasalahan dan Implementasinya dalam Pendidikan).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja. Rosda Karya, Bandung.
- Ari Kunto, S. , Suhardjono dan Supardi. 2007. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta : Diva Press.
- Azwar, Azrul. 1996. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan* (Jakarta:pustaka sinar harapan).
- Bilson, Simamora. 2004. *Riset Pemasaran*, Jakarta, Gramedia Utama.
- Coulter, Robbins. 2004. *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Danang, Sunyoto. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Media Pressindo : Yogyakarta.
- Davis, Keith,dan Newstorm. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Fatimah, F., dan Andriyansah. (2020). Analisis Fasilitas Pariwisata Menggunakan Prosedur Pengambilan Keputusan N-Soft Set. *JURNAL RESTI (Rekayasa Sistem Dan Teknologi Informasi)*, 4(1), 135–141.
- Fakih, Mansour. 2013. *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanum, Chairani. 2009. *Teknik Budidaya Tanaman*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Hartono, Mulia. 2004. *Tujuh Langkah Membangun Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuhbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, Djaafar ZA, Restuti RD. 2007. Komplikasi otitis media supuratif. Dalam: Soepardi EA, Iskandar N (eds). *Buku ajar ilmu kesehatan telinga hidung tenggorok kepala dan leher edisi keenam*. Jakarta: Balai Penerbit FKUI, pp: 78-86.
- Herqutanto, dkk. 2017. *Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer*. Vol. 5, No. 1.
- Hughes, F.P & Noppe, L.D. 1985. *Human Development Across The Life Span*. New York: West Publishing Company.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi-2. Cetakan ke-13. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ilyas. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indah, Ayu, Mutiara .2015. *Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung*.
- Indriyo G, dan Sudita, Nyoman. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama, Yogyakarta:BPFE.
- Isnaini, Hamsani, & Andriyansah. (2020). The Effect Of Work Discipline And Work Motivation Towards The Performances Of Lpp Rri Employees. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 8(1), 45–56.
- Ivancevich, J. M. dan Matteson, M. T. 1980. *Stress and Work*. Glenview III : Scott Foresman and Co.
- Keliat Budi Ana. 1999. *Gangguan Konsep Diri*, Edisi 1, EGC, Jakarta.
- Kreitner, Robert., Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Kriyantono, Rahmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : PT. Kencana Perdana.
- Lazarus dan Folkman S. 2007. *Stres, Appraisal ,and Coping*. New York: Springer.
- M. Manullang. 1981. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mansour Faqih. 2010. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mullins, L. J. 2005. *Management and organizational behaviour (7th ed.)*, New Jersey Prentice Hall.
- Nasution, Mulia. 1994. *Manajemen Personalialia*, Djambatan, Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nugroho, Riant. 2008. *Gender dan Strategi Pengarus-Utamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Partini. 2013. *Bias Gender dalam Birokrasi*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Paul L. Tobing. 2007. *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, Graha Ilmu.
- Riani. Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Riant Nugroho. 2011. Gender dan Strategi Pengarus-Utamanya Di Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., Sagala, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Rokhmansyah, A. 2016. Pengantar Gender dan Feminisme: Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme. Yogyakarta: Garudhawaca
- Santroc John W. Adolescence. 2003. Perkembangan Remaja. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika. Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011 Manajemen & Evaluasi Kinerja. Jakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinaga, T & Sinambela, M. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. Jurnal Akuntansi/Volume Xvii, No. 01, Januari 2013: 75-83
- Sinambela, Lp. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitompul, E. R., Hamsani, & Andriyasa. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai Dan Kinerja Di Puskesmas Se-Kota Pangkalpinang. Jurnal Wawasan Manajemen, 7(3), 285–298
- Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Tama, Ishardita Pambudi., Hardiningtyas, Dewi. 2017. Psikologi Industri dalam Perspektif Sistem Industri. Malang: UB Press.
- Veithzal Rivai & Sagala, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.