

SKRIPSI

PENGARUH PERAN GENDER DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

DESIANA ISRAEL ATONG



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

PENGARUH PERAN GENDER DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh
DESIANA ISRAEL ATONG
A021191075



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2023**

SKRIPSI

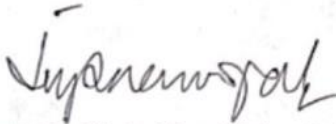
PENGARUH PERAN GENDER DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

DESIANA ISRAEL ATONG
A021191075

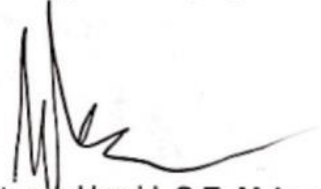
Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan
Makassar, 8 Maret 2023

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E., M.Si
NIP 196004031986091001

Pembimbing Pendamping



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr
NIP 196005031986012001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Adi Aswan, SE., MBA., M.Phil
NIP 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH PERAN GENDER DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

DESIANA ISRAEL ATONG

A021191075

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

pada tanggal **8 Maret 2023** dan

dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E.,M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E.,M.Agr	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E.,M.Si	Anggota	3. 
4.	Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil

NIP.197705102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Desiana Israel Atong

NIM : A021191075

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH PERAN GENDER DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan 70).

Makassar, 1 Februari 2023

Yang membuat pernyataan,



Desiana Israel Atong

PRAKATA

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia-Nya yang besar, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini bukan hanya karena usaha penulis semata, namun kemampuan dan kekuatan yang Tuhan berikan kepada penulis serta bantuan, bimbingan, dukungan, saran dan doa serta fasilitas dari berbagai pihak baik bantuan moril dan materil, semua kendala dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karenanya pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Orang tua, papi tercinta Alm. Simon Israel dan mami Anace Kalimbuang yang telah memberikan begitu banyak kasih sayang dan cintanya dalam bentuk pemenuhan segala kebutuhan dan keperluan penulis serta dukungan dan doa yang tidak hentinya.
2. Untuk Saudaraku, kakak Mardika Siane dan dedek Abdiel Irsan yang telah memberikan dukungan, semangat dan bantuan selama penyusunan skripsi ini
3. Bapak Dr. Andi Aswan, SE., MBA.,M.Phil dan Ibu Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si sebagai Ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Hasanuddin.

4. Bapak Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing utama dan Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E.,M.Agr selaku dosen pembimbing pendamping penulis selama penyusunan skripsi ini, yang telah memberikan bantuan berupa masukan, arahan, saran, dan kritik serta meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E.,M.Si dan Ibu Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang dapat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai pendidik yang telah membimbing penulis secara formal dalam bentuk pemberian materi kuliah sesuai disiplin ilmu penulis.
7. Seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah dengan sabar memfasilitasi dan membantu penulis dalam hal administrasi mulai dari penulis menjadi mahasiswa baru tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 ini.
8. Untuk bestie-bestie tercinta sejak P2KMB "The Bucins", Risma, Fifi, Chika, Yunita, Jul, Oja dan Syukur atas kebersamaan dan dukungannya selama di perkuliahan. Tanpa kalian mungkin gue ga punya teman main di Makaasar.
9. Untuk teman-teman seperjuanganku di Manajemen yang selalu bersama saat kuliah bahkan sampai skripsian: Friska, Eki, Ismi, dan Ani. Sukses untuk kita.

10. Untuk teman-teman grupku “Jumat” yang menjadi teman-teman dekat khususnya di akhir-akhir masa perkuliahanku. Teman-teman bersekutu dan melayani Tuhan bersama di PMKO. Sukses untuk kita semua.
11. Untuk teman-teman di Jakarta: Cindy Angeli, Daffa, Ninda, Tarisa dan Andrea atas dukungan dan motivasinya untuk diriku semangat mengejar gelar sarjana di Makassar.
12. Untuk Kak Bertha kakak spupuku sekaligus jalur ordalku atas dukungan dan bantuannya yang sangat berarti selama penelitianku dalam pengambilan data mulai dari pra penelitian sampai penelitianku selesai.
13. Dan semua pihak yang telah membantu baik bantuan moril maupun materil yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih yang teramat sangat dan semoga dilain waktu kita dapat bertemu dan saya mendapat kesempatan untuk membalas kebaikan kalian.

Demikian skripsi ini dibuat, penulis menyadari bahwa masih begitu banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Selanjutnya, apabila terdapat kesalahan apapun yang tersaji dalam skripsi ini, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Makassar, 1 Februari 2023

Desiana Israel Atong

ABSTRAK

PENGARUH PERAN GENDER DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

THE EFFECT OF GENDER ROLES AND JOB STRESS ON NURSES PERFORMANCE AT STELLA MARIS MAKASSAR HOSPITAL

Desiana Israel Atong
Idrus Taba
Nurdjanah Hamid

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran gender dan stres kerja yang dilakukan RS Stella Maris Makassar terhadap kinerja perawatnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner, wawancara, dan data langsung dari perusahaan. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan stres kerja di RS Stella Maris Makassar berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci : Peran Gender, Stres Kerja, Kinerja Perawat

The research aims to analyze the effect of the gender roles and job stress by Stella Maris Makassar Hospital on the nurses performance. This research uses quantitative research methods. The data sources used are primary data obtained from questionnaire, interview and data directly from the hospital. Based on the data analysis carried out, it was concluded that the gender roles had a positive and significant effect on the nurses performances while job stress by Stella Maris Makassar Hospital had a negative and significant effect on the nurses performances

Keywords : Gender Roles, Job Stress, Nurses Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Teoritis	6
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori.....	9
2.1.1 Teori Kepribadian.....	9
2.1.2 Teori Feminisme Liberal.....	10
2.1.3 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4 Peran Gender	12
2.1.4.1 Pengertian Gender	12
2.1.4.2 Konsep Gender	13
2.1.4.3 Indikator Gender.....	14
2.1.5 Stres Kerja	15
2.1.5.1 Pengertian Stres	15
2.1.5.2 Pengertian Stres Kerja	15

2.1.5.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	16
2.1.5.4	Sumber Potensi Stres Kerja	18
2.1.5.5	Konsekuensi Stres Kerja	19
2.1.5.6	Indikator Stres Kerja.....	20
2.1.6	Kinerja Perawat.....	21
2.1.6.1	Pengertian Kinerja Perawat.....	21
2.1.6.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat.....	22
2.1.6.3	Karakteristik Orang yang Memiliki Kinerja Tinggi....	24
2.1.6.4	Indikator Kinerja	24
2.2	Penelitian Terdahulu	26
2.3	Kerangka Pemikiran	29
2.4	Hipotesis Penelitian	30
2.4.1	Pengaruh Peran Gender Terhadap Kinerja Perawat	30
2.4.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat.....	30
2.4.3	Pengaruh Peran Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat.....	31
BAB III	METODE PENELITIAN	31
3.1	Rancangan Penelitian	31
3.2	Tempat dan Waktu penelitian	31
3.3	Populasi dan Sampel	31
3.3.1	Populasi.....	31
3.3.2	Sampel.....	32
3.4	Jenis dan Sumber Data	33
3.5	Teknik Pengumpulan Data	34
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
3.3.1	Variabel Penelitian	34
3.3.2	Definisi Operasional.....	35
3.7	Instrumen Penelitian	36
3.8	Analisis Statistik Deskriptif	37
3.9	Uji Instrumen Penelitian	37
3.9.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	37
3.9.2	Uji Asumsi Klasik	39
3.10	Pengujian Hipotesis	40
3.10.1	Analisis Linier Berganda.....	41
3.10.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	41
3.10.3	Uji F (Uji Signifikansi Simultan)	42

3.10.4 Uji T (T-Test/Uji Parsial)	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	46
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	46
4.1.2 Visi dan Misi RS Stella Maris Makassar	48
4.1.3 Struktur Organisasi	49
4.2 Deskripsi Data	52
4.2.1 Karakteristik Responden	52
4.2.2 Penentuan Range	56
4.3 Analisis Statistik Deskriptif	57
4.3.1 Deskripsi Variabel Peran Gender (X1)	57
4.3.2 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2)	59
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Perawat (Y).....	59
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian	60
4.4.1 Uji Validitas	60
4.4.2 Uji Reliabilitas	62
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
4.4.3.1 Uji Normalitas	62
4.4.3.2 Uji Multikolinearitas	63
4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	64
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	65
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	65
4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi	66
4.5.3 Uji F	67
4.5.4 Uji t	68
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	70
4.6.1 Pengaruh Peran Gender Terhadap Kinerja Perawat	70
4.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat.....	72
4.6.3 Pengaruh Peran Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat.....	73
BAB V PENUTUP	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Kinerja Perawat Tahun 2022	2
1.2 Karakteristik Stres Kerja Perawat	4
2.1 Perbedaan Gender dan Seks	14
2.2 Penelitian Terdahulu	26
3.1 Definisi Operasional	37
3.2 Instrumen Penelitian	39
4.1 Jenis Kelamin	53
4.2 Usia	53
4.3 Lama Bekerja	54
4.4 Pendidikan Terakhir	54
4.5 Gaji Bulanan	55
4.6 Ruang Keperawatan	55
4.7 Tanggapan Responden Mengenai Peran Gender	57
4.8 Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja	59
4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	60
4.10 Hasil Uji Validitas	61
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.12 Hasil Uji Normalitas	63
4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	64
4.14 Hasil Uji Regresi Berganda	65
4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67
4.16 Hasil Uji F	67
4.17 Hasil Uji T (T-Test/Uji Parsial)	68
4.18 Hasil Uji T Perbandingan Variabel	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	29
4.1 Struktur Organisasi	47
4.2 Diagram Scatterplot	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Biodata	82
2	Kuesioner Penelitian	83
3	Tabulasi Data	88
4	Uji Statistik Deskriptif	94
5	Uji Validitas dan Reliabilitas	95
6	Uji Asumsi Klasik	100
7	Uji Hipotesis	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Apabila seseorang mendirikan suatu perusahaan yang kompleks maka peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan. Manajemen Sumber Daya Manusia ini berperan penting sebagai perlakuan memanusiakan manusia, sebab pekerja atau karyawan adalah tulang punggung perusahaan atau merupakan sumber daya manusia dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus tahu bagaimana mempekerjakan setiap sumber daya manusia yang ada agar proses manajemen lebih mudah dilaksanakan dan lebih menguntungkan perusahaan terutama dengan cara meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri untuk pengembangan perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat.

Banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu gender dan stres kerja. Kinerja perawat yang baik merupakan harapan bagi pasien maupun bagi instansi rumah sakit itu sendiri sebab penilaian kinerja perawat merupakan bentuk penjaminan mutu layanan keperawatan. Semakin banyak perawat yang mempunyai kinerja tinggi, maka dapat dipastikan kinerja rumah sakit pun akan meningkat secara keseluruhan (Mutiara : 2015).

Masalah umum yang muncul di Rumah Sakit Stella Maris yaitu adanya perawat tertentu yang menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan dengan perawat lainnya. Perbedaan kinerja ini salah satunya dipicu oleh perbedaan

gender. Konsep gender pada prinsipnya berfokus pada perbedaan peranan antara pria dengan wanita, yang dibentuk oleh masyarakat sosial dan tercipta berdasarkan nilai-nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Perbedaan ini mengacu kepada unsur emosional dan kejiwaan, sebagai karakteristik sosial dimana hubungan laki-laki dan perempuan dikonstruksikan berbeda antara tempat dan waktu (Ade & Asep:2019).

Oleh karena itu, perbedaan kinerja ini salah satunya dipicu oleh perbedaan gender para perawat. Karenanya gender yang berbeda dapat mengakibatkan kecenderungan yang berbeda ketika perawat berupaya mencapai target melalui kebiasaan atau tindakan naluriah yang muncul (Artianingsih : 2016).

Berdasarkan pra penelitian, peneliti memperoleh data kinerja para perawat. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Kinerja Perawat Tahun 2022

Instalasi Gawat Darurat		Standar	Realisasi
Laki-Laki	5	90%	70%
Perempuan	17	90%	86%
Unit Rawat Inap		Standar	Realisasi
Laki-Laki	29	90%	77%
Perempuan	86	90%	85%
Unit Rawat Jalan		Standar	Realisasi
Laki-Laki	21	90%	87%
Perempuan	31	90%	85%
Hemodialisa		Standar	Realisasi
Laki-Laki	5	90%	75%
Perempuan	16	90%	80%
Pelayanan Bedah		Standar	Realisasi
Laki-Laki	10	90%	88%
Perempuan	9	90%	81%

Pelayanan Intensif		Standar	Realisasi
Laki-Laki	4	90%	80%
Perempuan	17	90%	85%

Sumber : RS Stella Maris, 2022

Berdasarkan tabel 1.1, perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar didominasi oleh perempuan dan sebagian besar dari mereka sudah berkeluarga. Akan tetapi diperoleh informasi bahwa tingkat ketidakhadiran perawat perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki. Peran ganda wanita sebagai tenaga kesehatan yang harus memberikan pelayanan kepada pasien di rumah sakit secara terus-menerus selama 24 jam namun juga harus melakukan tanggung jawabnya sebagai seorang istri dan ibu menjadi alasan utama rendahnya tingkat absensi perawat perempuan di RS Stella Maris Makassar. Sejalan dengan pendapat Alfiulahtin (2017) yang mengatakan wanita memiliki peran ganda antara pekerjaan dan urusan rumah.

Dapat dilihat pula pada tabel, dari enam ruang yang ada, dua diantaranya menunjukkan bahwa kinerja laki-laki lebih unggul dibandingkan perempuan yaitu dari Unit Rawat Jalan dan Pelayanan Bedah. Hal ini diidentifikasi karena pada Unit Rawat Jalan, pasien yang datang silih berganti dalam kurun waktu yang singkat dengan karakteristik yang berbeda-beda pula. Karakteristik pasien yang berbeda-beda tersebut cenderung membuat perawat perempuan secara hormonal lebih sulit untuk mengontrol emosi sehingga berdampak pada pelayanan yang kurang baik kepada pasien. Hal tersebut dilihat dari beberapa keluhan yang diterima manajemen Rumah Sakit atas pelayanan yang tidak baik dan tidak ramah berasal dari perawat perempuan.

Pelayanan Bedah merupakan bagian dari rumah sakit dengan beban kerja yang terbilang tinggi dimana menyangkut keselamatan pasien dalam

pengambilan keputusan. Perawat juga dituntut untuk memiliki kekuatan dan ketahanan fisik yang kuat karena proses pembedahan relatif lama sehingga perawat harus pula berdiri dalam jangka waktu lama. Disinilah diidentifikasi ketahanan fisik laki-laki lebih kuat dibandingkan perempuan yang lebih mudah mengeluh kelelahan.

Sedangkan beberapa ruang keperawatan lainnya menunjukkan kinerja perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki karena ruangan-ruangan tersebut memerlukan ketelitian perawat dalam merekap kinerja kesehatan pasien, pengecekan serta pemasangan infus ataupun peralatan medis lainnya. Dan perawat perempuan diidentifikasi lebih memiliki tingkat kerajinan, ketelitian dan ketelatenan yang baik dibanding laki-laki. Hal ini yang mengidentifikasi bahwa gender berpengaruh terhadap kinerja.

Permasalahan lainnya yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit ialah stres kerja atau tekanan kerja yang berlebihan. Stres kerja dapat dirasakan oleh setiap perawat dalam menjalankan tugasnya akibat ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan.

Pemicu stress kerja utama perawat di RS Stella Maris Makassar yaitu beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi tersebut tidak sesuai dengan gaji yang didapatkan. Dalam artian, perawat dituntut untuk tetap melayani pasien selama 24 jam dengan baik, ramah dan profesional.

Tabel 1.2

Karakteristik Stres Kerja Perawat

Karakteristik	Persentase
Stress Rendah	55%
Stress Optimal/Sedang	40%
Stress Tinggi	5%

Sumber : RS Stella Maris, 2022

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa perawat di RS Stella Maris Makassar, perawat yang memiliki tingkat stres sedang rata-rata ialah perawat perempuan dan berstatus sudah menikah. Perawat yang memiliki tingkat stres sedang menyatakan bahwa perawat merasa memiliki peran ganda yaitu sebagai perawat dan sebagai ibu rumah tangga ketika di rumah.

Perawat yang mengalami stres kerja rendah disebabkan oleh beberapa faktor yakni dari masa kerja dan tingkat pendidikan. Dimana beberapa perawat ada yang sedang bekerja sambil menempuh pendidikan lanjutan.

Sedangkan perawat yang memiliki stres kerja dan beban kerja berat adalah perawat yang memiliki kedudukan lebih tinggi seperti perawat yang menjadi penanggung jawab, perawat yang diruangannya kekurangan SDM, keadaan pasien yang berbeda-beda, dan tuntutan dari atasan untuk melaksanakan pelayanan yang berkualitas.

Sejalan dengan pendapat Dina Fathonah, dkk (2020), karakteristik pasien yang berbeda-beda dari segi sifat, pendidikan, maupun usia juga menuntut para perawat untuk tetap melayani pasien dengan yang baik, ramah dan profesional. Hal tersebut bisa memicu kelelahan dan berdampak terhadap masalah stres di tempat kerja. Selanjutnya sulit berkonsentrasi saat bekerja dan pada akhirnya menyebabkan kinerja perawat menurun. Jika hal itu dibiarkan akan mempengaruhi penurunan kualitas pelayanan pasien.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan berbagai penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Peran Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah peran gender berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar?
3. Apakah peran gender dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka dilaksanakannya penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah peran gender berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar
3. Untuk mengetahui apakah peran gender dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan acuan dan rujukan untuk penelitian selanjutnya terkait dengan peran gender dan stress kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang pengaruh Peran Gender dan Stres Kerja terhadap peningkatan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam peberdayaan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Pedoman Penulisan Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2012) yang mencakup sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai metode penelitian yang mencakup rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variable penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian serta analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang menguji hipotesis, penulisan mengenai hasil-hasil yang diperoleh sebaiknya dibagi menjadi dua bagian besar. Bagian pertama berisi tentang karakteristik masing-masing variabel. Bagian kedua memuat uraian

tentang hasil pengujian hipotesis. Jika memungkinkan dapat ditambahkan pembahasan atas temuan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab v atau bab terakhir dari skripsi ini memuat dua hal pokok yaitu kesimpulan yang berisi hasil pembahasan tentang permasalahan yang diteliti serta saran berupa solusi yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Teori Kepribadian

Teori kepribadian adalah studi tentang kepribadian dan jenis-jenisnya dalam diri manusia. Studi ini mempelajari perbedaan individu yang dipengaruhi oleh psikologis seseorang. Sementara itu, kepribadian merujuk pada cara manusia bertindak, berpikir, dan merasakan. Kepribadian mempengaruhi seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Seorang ahli Sigmund Freud (2002) berpendapat ada tiga komponen yang membentuk kepribadian seseorang yaitu *id*, *ego*, dan *superego*. Interaksi dan konflik antara tiga komponen tersebutlah yang menciptakan kepribadian seseorang.

Id merupakan komponen kepribadian yang diwariskan (biologis) yang ada saat lahir, termasuk insting seks (kehidupan), eros (yang berisi libido), dan insting agresif (kematian). *Id* terjadi tanpa kesadaran, merespon secara langsung terhadap kebutuhan dan keinginan dasar. Oleh sebab itu anak yang baru lahir termasuk pada kategori *id*, kemudian mengembangkan *ego* dan *superego*.

Ego adalah satu-satunya bagian dari kepribadian sadar. Manusia akan secara sadar memikirkan tentang dirinya sendiri lalu memproyeksikannya kepada orang lain. *Ego* berkembang menjadi perantara antara *id* yang tidak realistis. Idealnya, *ego* bekerja dengan akal, sedangkan *id* kacau dan tidak masuk akal.

Superego adalah bagian dari ketidaksadaran yang merupakan suara hati nurani (melakukan apa yang benar) dan sumber kritik diri. Ini mencerminkan nilai-nilai moral masyarakat sampai taraf tertentu. Seseorang terkadang sadar akan moralitas dan etikanya sendiri tetapi *superego* berisi sejumlah besar kode, atau larangan, yang dikeluarkan sebagian besar secara tidak sadar. Fungsi *superego* adalah untuk mengontrol *id*, terutama yang dilarang oleh masyarakat, seperti seks dan agresi.

2.1.2 Teori Feminisme Liberal

Teori feminisme liberal berakar pada prinsip kebebasan (*freedom*) dan kesetaraan (*equality*) yang berdasar pada rasionalitas yang memisahkan antara ranah privat dan ranah publik. Kerangka kerja feminisme liberal melihat persoalan masyarakat agar memiliki kesempatan dan yang sama sebagai individu. Teori feminisme liberal bertujuan mentransformasi sistem dan struktur yang adil bagi perempuan dan laki-laki (Mary Wollstonecraft : 2009). Seperti halnya dalam dunia keperawatan, tidak hanya digeluti oleh perempuan, namun juga membuka kesempatan dan hak yang sama bagi laki-laki.

2.1.3 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang maksimal adalah dengan memaksimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Untuk itu perlu dilakukan pengelolaan dan pengembangan agar tercipta manusia yang produktif. Dengan pengelolaan dan pengembangan SDM yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan setiap tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien yang berguna bagi kehidupan organisasi baik di masa sekarang maupun masa akan datang.

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Dessler (2015) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam SDM, seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan individu sebagai penggerak organisasi yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya agar dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015) fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi lima yaitu:

1. Perencanaan, Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan prosedur, menyusun rencana dan membuat perkiraan
2. Pengorganisasian, Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.
3. Penyusunan staff, Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan

4. Kepemimpinan, Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan
5. Pengendalian, Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan.

2.1.4 Peran Gender

2.1.4.1 Pengertian Gender

Gender berasal dari kata “gender” (bahasa Inggris) yang diartikan sebagai jenis kelamin. Namun jenis kelamin di sini ialah sosial budaya dan psikologis. bukan seks secara biologis.

Mansour dalam Abdul (2018) mengatakan gender adalah suatu sifat yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial dan kultural. Berbagai tugas yang dilakukan baik bagi perempuan dan laki-laki benar-benar murni konstruksi sosial. Tugas-tugas inilah yang dikenal dengan istilah peran gender (gender role). Dengan kata lain yang dimaksud dengan peran gender adalah tanggungjawab perempuan dan laki-laki yang sengaja dilekatkan atau diidentikkan dalam melakukan berbagai aktivitas, tugas, atau pekerjaan.

Pandangan gender dikemukakan oleh Williams dan Best dalam Ikhlasiah (2021) tentang Sosiologi Gender yang mengatakan bahwa gender merupakan harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Misalnya perempuan lebih dikenal dengan sifat yang lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan. Sementara laki-laki dianggap lebih rasional, jantan, kuat, dan perkasa. Sifat-sifat itu merupakan sifat yang dapat dipertukarkan, misalnya ada laki-laki yang lemah lembut, ada perempuan yang kuat, rasional, dan perkasa.

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa Gender merupakan peran dan tanggung jawab yang ditujukan untuk laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan norma sosial dan nilai sosial budaya.

2.1.4.2 Konsep Gender

Pada prinsipnya konsep gender berfokus pada perbedaan peranan antara pria dengan wanita, yang dibentuk oleh masyarakat sosial dan tercipta berdasarkan nilai-nilai budaya masyarakat yang bersangkutan, dimana Broadbridge & Fielden (2015:168-169) menjabarkan dengan dua model yaitu model kesetaraan yang diasumsikan dengan dua kemungkinan, yakni adanya kesetaraan (*equity*) antara laki-laki dan perempuan secara profesional. Yang kedua model stereotip dimana perusahaan mengelompokkan dan memberikan atribut kepada karakteristik masing-masing individu antara laki-laki dan perempuan.

Konsep gender yang dikembangkan oleh Hubies (melalui Anshori, 1997:25) meliputi:

1. Gender *difference*, yaitu tiap-tiap orang menurut jenis kelamin dirumuskan berdasarkan karakter, perilaku, dan harapan.
2. Gender *gap*, yaitu perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam bersikap dan berpolitik.
3. *Genderization*, yaitu acuan konsep penempatan jenis kelamin pada identitas diri berdasarkan pandangan orang lain.
4. Gender *identity*, yaitu mengidentifikasi perilaku yang dimiliki seseorang menurut jenis kelaminnya.
5. Gender *role*, yaitu peran perempuan dan peran laki-laki yang ditetapkan menurut budaya yang dianut masyarakat setempat

Untuk memperjelas konsep gender, Sri(2009) menjabarkan perbedaan mendasar antara gender dan seks sebagai berikut :

Tabel 2.1

Perbedaan Gender dan Seks

Gender	Jenis Kelamin (Seks)
Contoh Bukan Kodrati	Contoh Kodrati
1. Bisa berubah	1. Tidak bisa berubah
2. Dapat dipertukarkan	2. Tidak dapat diperukarkan
3. Tergantung musim	3. Berlaku sepanjang masa
4. Tergantung budaya masing-masing	4. Berlaku di mana saja
5. Bukan kodrat Tuhan/buatan masyarakat	5. Kodrat (ciptaan Tuhan)

Pemahaman mengenai konsep gender untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan secara umum dipandang dari sosial-budaya. Sementara itu, sex secara umum digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologi.

2.1.4.3 Indikator Gender

Mulia (2004:4) mengidentifikasikan indikator gender sebagai berikut:

1. Perilaku, yaitu mengenai perbedaan tingkah laku dan sifat antara pria dan wanita seperti sifat feminin pada perempuan dan maskulin pada laki-laki.
2. Peran, merupakan persepsi gender berdasarkan aspek sosial, budaya, psikologis, dan aspek non biologis lainnya.
3. Karakteristik emosional, mengenai sifat pria dan wanita yang disebabkan oleh faktor hormonal atau psikologis bawaan

4. Mentalitas, merupakan keadaan atau aktivitas jiwa baik pria maupun wanita saat berada dibawah tekanan.

2.1.5 Stres Kerja

2.1.5.1 Pengertian Stres

Hans Selye dalam Sari (2015) mengemukakan bahwa stres adalah respon tubuh yang sifatnya nonspesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya. Bila seseorang telah mengalami stres mengalami gangguan pada satu atau lebih organ tubuh sehingga yang bersangkutan tidak lagi dapat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik, maka ia disebut mengalami *distress*. *Distres*, merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat negatif, tidak sehat, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami distres, orang tersebut tidak dapat berperforma secara maksimal, cenderung bereaksi secara berlebihan, dan bingung. Kebalikannya, adapula respon stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun) yang disebut *eustres*. (Walker.J, 2002).

Stresor adalah paparan kondisi yang menyebabkan ketidaknyamanan pada psikis seseorang dan menghasilkan serangkaian tanggapan yang terkoordinasi untuk mempertahankan hidup. Stresor dapat berupa kondisi fisik seperti: panas atau dingin, infeksi atau peradangan, olahraga atau stresor psikologi, misal: lingkungan atau kondisi kerja, hubungan kekerabatan yang tidak bagus, stres kerja dan komunikasi antar teman yang kurang baik (Carrasco & Kar: 2003).

2.1.5.2 Pengertian Stres Kerja

Sinambela, Greenberg & Barton (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya

sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Veithzal & Ella dalam Lita (2017), bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dari kondisi seorang karyawan.

Stres kerja yang dialami seseorang menurut Davis dan Newstrom dalam Rivai dan Mulyadi (2013) disebabkan karena tugas yang terlalu banyak dan menumpuk cenderung tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Selain itu supervisor yang tidak terampil, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggung jawab, ambiguitas peran, dan suka memberikan batas waktu pengumpulan tugas yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan mengakibatkan kesenjangan antara nilai individu dengan perusahaan. Akibatnya timbul rasa frustrasi dan konflik peran atas perubahan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan.

Stres kerja dapat dikurangi dengan mengenali stressor, menggunakan manajemen waktu yang baik, banyak istirahat, meluangkan waktu untuk bersantai, tidur yang cukup, tidak memusingkan hal kecil, memperbaiki lingkungan, belajar untuk mendengarkan, perbanyak bimbingan, berteman dengan orang-orang optimis dan kendalikan apa yang dipikirkan.

Dari beberapa pendapat mengenai stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi tidak menyenangkan yang dihadapi oleh karyawan karena ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi dan kejiwaan seseorang.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Robbins (2008:373) membagi faktor penyebab stres kerja kedalam empat kategori sebagai berikut :

1. Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya perbedaan pendapat, tujuan, status dan nilai-nilai sementara mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang timbul antara pihak-pihak yang merasakan adanya kesenjangan tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah kondisi dimana karyawan dituntut untuk mengerjakan sejumlah pekerjaan dalam kurun waktu yang terbilang sedikit atau singkat. Standar pekerjaan terlalu tinggi juga membuat karyawan merasa terbebani karena tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikannya

3. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan ukuran jam yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target kerja. Karyawan merasa dituntut dan dikejar oleh waktu untuk segera menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh atasan.

4. Sikap Pimpinan

Kedudukan pemimpin sangat penting dalam setiap organisasi. Pemimpin yang baik dapat memberikan dampak serta pengaruh yang sangat berarti bagi karyawan dalam melakukan aktifitas kerja. Dalam pekerjaan yang bersifat *stressfull*, para karyawan mampu bekerja

dengan baik apabila pimpinannya dapat mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan serta apresiasi.

2.1.5.4 Sumber Potensi Stres Kerja

(Robbins, 2008:370) mengategorikan penderita stres kerja potensial ke dalam tiga faktor yakni lingkungan, organisasional, dan individual :

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak pasti juga mempengaruhi tingkat stres kerja di kalangan para karyawan dalam organisasi. Misalnya ketidakpastian ekonomi yang disebabkan oleh perubahan dalam siklus bisnis suatu perusahaan. Bila ekonomi melemah, orang jadi mencemaskan keberlangsungan hidupnya terhadap perusahaan tersebut. Hal-hal itu dapat menjadi sumber– sumber stres kerja di kalangan karyawan.

2. Faktor Organisasi

Banyak faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja. Tekanan yang biasa dirasakan oleh karyawan berhubungan dengan beban kerja yang berlebihan, tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, diminta untuk menghindari kekeliruan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

3. Faktor Individual

Jam kerja normal seseorang pada umumnya berkisar antara 40 sampai 50 jam sepekan. Sedangkan 120 jam tiap pekan sisanya, dihabiskan di luar tempat kerja, sehingga tidak jarang banyak pengalaman dan masalah yang dijumpai individu di luar jam kerja. Hal ini termasuk kedalam faktor–faktor yang berasal dari kehidupan pribadi karyawan. Faktor–faktor utama individu ialah persoalan

keluarga, karakteristik kepribadian bawaan, masalah ekonomi pribadi, dan sebagainya.

2.1.5.5 Konsekuensi Stres Kerja

Stres yang terjadi pada karyawan berdampak bagi perusahaan. Konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung secara psikologis memicu perasaan teralienasi, dapat menurunkan komitmen organisasi, hingga turnover dan yang bersifat langsung antara lain meningkatnya tingkat absensi dan menurunnya tingkat produktivitas.

Stres memiliki sejumlah konsekuensi, bila stress positif, hasilnya dapat berupa energi yang lebih besar seperti antusiasme dan motivasi. Bila konsekuensinya negatif akan berdampak pada perusahaan atau organisasi. Konsekuensi negatif tersebut diungkapkan oleh (Moorhead dan Griffin, 2013: 185-187) :

1. Konsekuensi Individual. Stres yang mempengaruhi perilaku individu, akan berpengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap organisasi.
2. Konsekuensi Keperilakuan. Salah satu perilaku ini adalah merokok. Perokok aktif cenderung merokok lebih banyak ketika mereka mengalami stress. Terdapat juga bukti bahwa penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan terlarang biasa digunakan oleh orang-orang yang sedang mengalami stress. Kemungkinan konsekuensi keperilakuan lainnya adalah rentan terhadap kecelakaan, bisa melakukan tindakan kekerasan, agresi serta kehilangan selera makan.
3. Konsekuensi Psikologis. Konsekuensi psikologis dari stress berhubungan dengan kesehatan dan kesejahteraan mental

seseorang. Ketika orang-orang mengalami terlalu banyak stress di tempat kerja, mereka dapat menjadi lebih tertekan atau menjadi tidur terlalu banyak atau terlalu sedikit.

4. Konsekuensi Medis. Masalah kesehatan yang biasa diakibatkan oleh stres meliputi sakit kepala, sakit punggung, berbagai kelainan perut dan usus serta kondisi kulit seperti jerawat dan gatal-gatal. Hingga penyakit berat lainnya yang berdampak pada jantung dan stroke.
5. Konsekuensi Organisasi
 - a. Kinerja. Adanya penurunan kinerja pada karyawan menandakan adanya kualitas kerja yang buruk dan penurunan produktivitas.
 - b. Perilaku menarik diri. Bentuk perilaku penarikan diri yang paling signifikan adalah absensi dan berhenti kerja. Karyawan yang mengalami stres cenderung akan meminta izin lebih banyak kepada atasan untuk tidak bekerja dengan alasan sakit ataupun memutuskan untuk *resign*.
 - c. Sikap. Sikap yang dimaksud meliputi sering terlihat murung, tidak bersemangat, cepat marah, dan mudah mengeluh. Perilaku seperti ini tentu bisa memicu konflik antar karyawan lain bahkan dengan atasan akibat emosi yang tidak stabil.

2.1.5.6 Indikator Stres Kerja

Robbins (2006) mengemukakan indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti banyaknya pekerjaan yang diberikan tetapi waktu penyelesaian terbilang singkat.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang karyawan karena peran tertentu yang dimainkan dalam suatu

organisasi. Kelebihan peran tentu mengakibatkan ambiguitas peran terhadap seorang karyawan.

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain yang mempengaruhi emosional seseorang. Misalnya mendapat rekan kerja yang tidak cocok. Ketidakcocokan ini tentu bisa menimbulkan konflik antar rekan kerja dan konflik yang berkelanjutan akan meningkatkan stres dan emosi yang tidak stabil.
4. Struktur organisasi, stres yang timbul bisa terjadi akibat adanya perubahan struktur dalam organisasi, terjadinya rotasi jabatan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Aturan yang berlebihan dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan bisa menjadi dampak terjadinya stres pada karyawan.
5. Kepemimpinan, terjadi apabila seorang karyawan merasa tidak cocok dengan gaya kepemimpinan atasannya. Misalnya atasan yang terlalu banyak menuntut tapi sedikit memberikan apresiasi selain itu gaya kepemimpinan yang tidak pernah memperhatikan karyawan tentu memberikan kesenjangan hubungan antara pimpinan dan bawahan dan pada akhirnya dapat menimbulkan stres pada karyawan

2.1.6 Kinerja Perawat

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Perawat

Suyadi dalam Hartini (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Maka dari itu, rumah sakit perlu melakukan penilaian dan evaluasi berkala untuk mengetahui bagaimana kinerja perawatnya. Suriana (2014) menegaskan bahwa kinerja perawat adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik kepada customer (organisasi, pasien dan perawat sendiri) dalam kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat ahli mengenai arti kinerja perawat, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang perawat secara efektif dan efisien menurut kriteria tertentu yang mencakup kualitas maupun kuantitas untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau rumah sakit. Kinerja yang baik dapat dilihat dari seberapa mampu suatu perusahaan bersaing dengan perusahaan lain.

2.1.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat

Menurut Calita (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain :

1. Motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Perawat akan memiliki semangat yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada pasien apabila motivasi kerja yang ia miliki semakin tinggi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang perawat dalam menghadapi situasi kerja. Seperti kepuasan terhadap lingkungan kerja, gaji, maupun insentif yang diterima.
2. Supervisi. Supervisi yang dilakukan dengan benar merupakan bentuk dukungan dari lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja perawat. Perhatian pimpinan dapat dilakukan dalam bentuk bimbingan dan

pengarahan dalam pelaksanaan tugas, ketersediaan waktu atasan untuk mendengarkan saran-saran yang dapat dipertimbangkan, dan sikap terbuka dalam menerima keluhan staf serta mencari bantuan atas permasalahan..

3. Pengembangan Karir. Pengembangan karier perawat dalam bentuk jenjang karier perawat merupakan sistem untuk menggali potensi sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja yang professional
4. Lingkungan Kerja. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan, perawat cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi serta semangat dalam bekerja
5. Penghargaan. Perawat yang diberikan apresiasi atas hasil kerjanya tentu akan memberikan semangat tersendiri dalam dirinya. Oleh karena itu apresiasi dan penghargaan juga penting dalam peningkatan kinerja perawat.

Berdasarkan tinggi rendahnya kinerja, Fuad dalam Kaharuddin (2020:64) mengklasifikasikan kinerja menjadi tiga, yaitu:

1. Kinerja tinggi (*high performer*) yaitu upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan bahkan bisa melebihinya walaupun dalam kondisi yang sulit sekalipun.
2. Kinerja sedang (*satisfactory*) yaitu upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan saat berada pada kondisi yang normal untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila gagal mencapai tingkat kinerja yang ditetapkan hal itu karena faktor eksternal di luar jangkauan orang tersebut.

3. Kinerja rendah (*low performer*) yaitu seorang karyawan yang jarang mencapai target bahkan tidak pernah berhasil mencapai standar kerja yang ditetapkan organisasi yang disebabkan oleh faktor individu itu sendiri. Kinerja rendah ditandai dengan keterlambatan, ketidakhadiran, kegelisahan, dan ketidakdisiplinan.

2.1.6.3 Karakteristik Orang yang Memiliki Kinerja Tinggi

Tanda-tanda kinerja perawat yang baik adalah tingkat kepuasan klien dan perawat tinggi, atau zero complain dari pelanggan (Suriana, 2014).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:68), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistik
4. Memiliki rencana kerja yang jelas dan sistematis serta memiliki daya juang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerjan yang dilakukannya
6. Selalu mencari cara dan peluang untuk melaksanakan rencana yang telah diprogramkan sebelumnya.

2.1.6.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan ukuran tertentu yang digunakan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain untuk mencapai tujuan, indikator kinerja berfungsi untuk menilai kinerja perawat dan digunakan sebagai evaluasi untuk meningkatkan performa perawat di masa akan datang. Robbins (2006) mengemukakan ada enam indikator yang digunakan untuk menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja seorang karyawan diukur dari hasil kerja yang dikerjakan dan kesempurnaan tugas yang dihasilkan sehingga dapat terlihat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
2. Kuantitas. Kuantitas menandakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan baik jumlah unit, jumlah siklus, dan aktivitas yang dihasilkan seorang karyawan serta seberapa lama ia bekerja dalam satu harinya.
3. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu berkaitan dengan target kerja yang diberikan. Ketepatan waktu suatu pekerjaan dihasilkan dapat dilihat dari tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan sebelum hilangnya kemampuan dalam pengambilan keputusan
4. Efektivitas. Efektif tidaknya suatu organisasi dilihat dari seberapa baik organisasi atau perusahaan tersebut menggunakan setiap unit sumber daya secara maksimal. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa uang, tenaga, teknologi maupun bahan baku. Oleh karena itu semakin baik penggunaan sumber daya, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Kemandirian. Merupakan kesanggupan karyawan untuk berani berdiri sendiri, tidak terpengaruh oleh orang lain, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara maksimal. Kemandirian diperoleh seiring dengan perkembangan individu dalam memproses dan belajar di lingkungan kerjanya

6. Komitmen kerja. Merupakan suatu keadaan dimana karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap perkembangan perusahaan tempat ia bekerja. Ia mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadinya dengan maksud untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, penulis mempelajari penelitian terdahulu untuk menjaga keaslian penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dina Fathonah, Syahran, Andriansyah (2020)	Pengaruh Peran Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara	Analisis Deskriptif Statistik	Peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

2	Mutiara Indah Ayu (2015)	Pengaruh Gender dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation Bandung (Survey Pada Karyawan Wardah Cosmetics)	Analisis Deskriptif	Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial
3	Andries Christian (2017)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan pada PT City Era Abadi	Analisis deskriptif kuantitatif	Gender dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

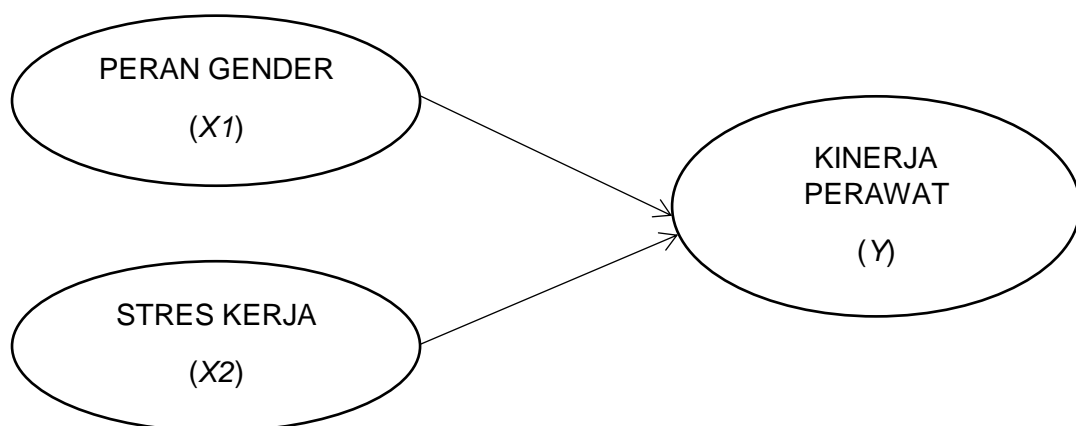
4	Afrids Tamara Wiladatika (2018)	Pengaruh Gender dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Sri Rejeki Kota Blitar)	Analisis kuantitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan gender secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
5	Cokorda Istri Ari Sintya Dewi & I Made Artha Wibawa (2016)	Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud	Analisis kuantitatif deskriptif	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Sedangkan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

6	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)	Analisis deskriptif kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan
---	--------------------	---	---------------------------------	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan hubungan antar variabel penelitian yaitu Peran Gender (X1) dan Stres Kerja (X2) sebagai variabel independen dan Kinerja Perawat (Y) sebagai variabel dependen. Variabel ini dikembangkan dalam model penelitian yang akan diteliti sehingga peneliti dapat dengan jelas membangun hipotesis penelitian yang akan diuji. Oleh karena itu kerangka pikir pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Peran Gender Terhadap Kinerja Perawat

Peran Gender adalah perilaku yang dipelajari di dalam suatu masyarakat atau komunitas yang dikondisikan bahwa kegiatan, tugas-tugas atau tanggung jawab patut diterima baik oleh laki-laki maupun perempuan (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mutiara (2015) menyatakan bahwa jika semakin baiknya suatu perusahaan melakukan pemerataan tugas antar gender, maka akan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Oleh karena itu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gender terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Dina Fathonah, et al., (2020), bahwa peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peran gender dapat berubah dari masa ke masa, karena pengaruh kemajuan teknologi, ekonomi, pendidikan, dan lain-lain. (Ariani, 2002 dan Tim Pusat Studi Wanita Universitas Udayana, 2003). Karena itu, tidak ada diskriminasi antara pembagian peranan laki-laki dan perempuan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1: Peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar

2.4.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Menurut Tri (2017) tingkatan stres dapat digolongkan kedalam tiga tingkatan. Tingkatan pertama yaitu tingkat stres yang rendah yang berdampak kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan mengalami understimulation dimana tidak memiliki tantangan sehingga muncul kebosanan. Tingkatan kedua yaitu titik optimal. Tingkat stres yang optimal ini akan menghasilkan kinerja yang

baik, dimana ide-ide inovatif dapat tercipta. Sedangkan tingkatan terakhir yaitu tingkat stres yang sangat tinggi dimana kinerja karyawan juga rendah. Tekanan stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Pada penelitian Cokorda & Artha (2016) menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Fathonah, dkk (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Tingkat stres yang tinggi berdampak pada fisik yang mudah lelah dan dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Dengan demikian apabila organisasi bisa memahami serta mengatur situasi psikologis pegawai nya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar

2.4.3 Pengaruh Peran Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Perbedaan kinerja berdasarkan gender ini didukung oleh penelitian Rosenthal (1995) yang dikutip oleh Kustono (2011) menggunakan sampel 158 manajer menemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan. Manajer perempuan cenderung untuk mengatribusi pencapaiannya dan bekerja lebih keras. Penelitian LePine, Podsakoff, dalam Wu (2011), menjelaskan bahwa ketika sumber stres seperti target dan tuntutan kerja yang tinggi muncul sebagai tantangan, maka akan memberikan gairah pribadi dan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik.

Beberapa wanita (khususnya istri yang bekerja), mendapat tekanan yang berlebihan dan kekurangan waktu luang sehingga dapat menyebabkan stres. Dampak stres terhadap perilaku adalah gejala rendahnya kinerja, kebiasaan tidur yang berubah, hubungan antar personal yang kurang baik dan meningkatnya absensi. Semua ini mendorong timbulnya perilaku yang menurunkan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H3: Peran gender dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar