KESKOM. 2025; 11(1) : 81-90
JURNAL KESEHATAN KOMUNITAS
(JOURNAL OF COMMUNITY HEALTH)
http://jurnal.htp.ac.id

Pengaruh Peran Jender dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

The Influence of Gender Roles and Job Stress on Nurses' Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable

Norasiah[1], Tinik Sugiati[2*]
[1,2] Magister Manajemen, Universitas Borneo Tarakan

ABSTRACT

Gender roles and work stress are factors that can influence the performance of healthcare workers, particularly nurses. In a hospital setting, differences in gender roles often affect job satisfaction and performance, while work stress can be a barrier to achieving optimal performance. This study aims to analyze the influence of gender roles and work stress on nurses' performance, with job satisfaction as a mediating variable. This research adopts a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires from 140 nurses at RSUD dr. H. Jusuf SK in North Kalimantan Province using purposive sampling. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method. The results show that gender roles positively affect both nurses' performance and job satisfaction, whereas work stress does not have a significant impact on performance or job satisfaction. Additionally, job satisfaction is proven to mediate the relationship between gender roles and performance but does not mediate the relationship between work stress and performance. These findings reinforce the notion that job satisfaction plays a crucial role in enhancing nurses' performance, especially in the context of gender roles. Practically, the results of this study provide implications for hospital management to develop more inclusive policies regarding gender roles and stress management strategies to improve nurses' performance. By doing so, RSUD dr. H. Jusuf SK in North Kalimantan Province can create a more supportive and conducive work environment for all healthcare workers.

Keywords** : **Gender roles, job satisfaction, performance, work stress

ABSTRAK

Peran gender dan stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat. Dalam lingkungan rumah sakit, perbedaan peran gender sering kali memengaruhi kepuasan dan kinerja, sementara stres kerja dapat menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran gender dan stres kerja terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 140 perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK Provinsi Kalimantan Utara menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS), Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran gender berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat, sedangkan stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara peran gender dan kinerja, tetapi tidak memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja. Temuan ini menguatkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat, terutama dalam konteks peran gender. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen rumah sakit untuk mengembangkan kebijakan yang lebih inklusif terkait peran gender serta strategi pengelolaan stres guna meningkatkan kinerja tenaga perawat. Dengan demikian, RSUD dr. H. Jusuf SK Provinsi Kalimantan Utara dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan kondusif bagi seluruh tenaga Kesehatan.

Kata Kunci : **Peran gender, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja**

Correspondence : Tinik Sugiati
Email : tiniksugiati@borneo.ac.id

• Received 25 Februari 2025 • Accepted 10 April 2025 • Published 30 April 2025
• p - ISSN : 2088-7612 • e - ISSN : 2548-8538 • DOI: https://doi.org/10.25311/keskom.Vol11.Iss1.2196

Copyright @2017. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) which permits unrestricted non-commercial used, distribution and reproduction in any medium

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan bagian esensial dari layanan publik yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Rumah sakit sebagai institusi layanan kesehatan dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk meningkatnya tuntutan akan kualitas layanan serta kesejahteraan tenaga medis. RSUD dr. H. Jusuf SK, sebagai rumah sakit rujukan di Kalimantan Utara memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan layanan kesehatan yang berkualitas. Salah satu indikator utama kinerja rumah sakit ini adalah indeks kepuasan masyarakat, yang diperoleh melalui survei kepuasan masyarakat. Namun, dalam tiga tahun terakhir, aspek perilaku pelaksana dalam survei tersebut belum mencapai kategori sangat baik. Pada tahun 2023, tingkat kepuasan berada di angka 81,15%, mengalami sedikit penurunan dari 81,81% pada tahun 2022. Beberapa faktor utama yang menyebabkan penurunan ini antara lain belum optimalnya kinerja pegawai akibat tekanan mental dan psikologis, serta kurangnya pemahaman terhadap standar operasional yang berlaku [1] [2].

Perawat memiliki peran strategis dalam memastikan mutu layanan rumah sakit. Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jender dan stres kerja. Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh faktor gender, terutama dalam hal persepsi peran, kesempatan profesional, dan beban kerja. Menurut [3], lingkungan kerja yang memperhatikan kesetaraan gender dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas perawat. [4] melalui *Role Congruity Theory* menjelaskan bahwa individu cenderung bekerja lebih optimal jika peran mereka sesuai dengan ekspektasi sosial dan organisasi. Selain itu, penelitian [5] menunjukkan bahwa perawat yang merasa dihargai tanpa diskriminasi gender cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan. Menurut teori stres transaksional [6], stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya. Perawat sering menghadapi beban kerja tinggi, tuntutan profesionalisme yang ketat, serta tekanan emosional akibat interaksi dengan pasien dan keluarga mereka. Stres kerja dapat menurunkan kinerja perawat, mengurangi kepuasan kerja, dan bahkan meningkatkan risiko burnout jika tidak dikelola dengan baik [7] [8].

Kepuasan kerja juga berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja perawat. Teori Motivasi-Higiene [9] menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yakni faktor motivasi seperti penghargaan dan peluang pengembangan karier serta faktor higienis seperti kondisi kerja dan gaji. Faktor higienis lebih berfungsi dalam mencegah ketidakpuasan kerjadx sedangkan faktor motivasi berperan dalam meningkatkan produktivitas dan komitmen kerja. Penelitian [10] menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan stres kerja. Studi lain oleh [11] dan [12] menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif, termasuk adanya tekanan psikologis, intimidasi, serta kelelahan kerja, dapat menurunkan kepuasan kerja perawat dan berdampak negatif pada pelayanan kesehatan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perawat, diperlukan strategi manajemen stres yang efektif serta kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan tenaga medis. Studi [13] menekankan pentingnya strategi manajemen yang dapat mengurangi pengaruh politik organisasi dalam lingkungan kerja perawat. Selain itu, keamanan kerja juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas perawat, sebagaimana ditemukan dalam penelitian [14] di Yordania. Selain faktor kebijakan organisasi, pendidikan dan pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan kesiapan perawat dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Studi [15] menunjukkan bahwa intervensi pendidikan dapat meningkatkan keterampilan perawat dalam penggunaan peralatan medis kritis, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan kesehatan.

Dengan memahami hubungan antara peran jender, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat, rumah sakit dapat mengembangkan intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan

kualitas pelayanan kesehatan. Penerapan strategi manajemen stres, kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan tenaga kesehatan, serta program pelatihan yang berkelanjutan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja perawat dan mengurangi dampak negatif dari stres kerja. Melalui pendekatan yang komprehensif ini, diharapkan kualitas layanan kesehatan di RSUD dr. H. Jusuf SK dan rumah sakit lainnya dapat terus meningkat, sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat.

METODE

Desain Penelitian

Studi ini menggunakan metode survei sebagai pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini memanfaatkan kuisioner yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Kuisioner dirancang untuk mengidentifikasi peran jender, tingkat stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Jusuf SK di Kalimantan. Data dikumpulkan mulai bulan Desember 2024 hingga Januari 2025 dengan Keterangan Layak Etik No.165/KEPK-RSUD dr.H.JUSUF SK/XII/ 2024.

Pengambilan Sampel

Sampel harus mewakili kelompok yang diteliti secara akurat [16]. Hal ini memerlukan penerapan metode pengambilan sampel yang andal dan transparan untuk memastikan data yang dikumpulkan akurat, sehingga meningkatkan validitas setiap pemotongan yang dilakukan.

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek penelitian yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipelajari oleh peneliti sebelum mencapai kesimpulan [17]. Sampel dimasukkan ke dalam jumlah dan karakteristik populasi untuk menggambarkan populasi yang diteliti, yaitu perawat yang bekerja di RSUD dr. H. Jusuf SK. Sampel berjumlah 140 orang dengan proporsi perawat gawat darurat 9 orang, perawat medikal bedah 59 orang, perawat anak 18 orang, perawat infeksius 6 orang, perawat jiwa 6 orang, perawatan intensif 22 orang, perawat kamar bedah 20 orang.

Pengambilan dan Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebarkan secara langsung kepada perawat. Jenis pernyataan pada kuesioner adalah tertutup, sehingga responden hanya perlu memilih dan memberikan jawaban mereka.Untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akurat, skala Likert digunakan dengan skor berikut:

SS : Sangat setuju diberi skor 5
S : Setuju diberi skor 4
N : Netral diberi skor 3
TS : Tidak setuju diberi skor 2
ST : Sangat tidak setuju diberi skor 1

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan inferensial untuk memahami hubungan antara peran gender, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengukur kecenderungan data berdasarkan nilai rata-rata (mean) dari masing-masing variabel penelitian. Interpretasi data dilakukan dengan menggunakan skala rentang kategori yang ditetapkan menurut [17], yaitu:

1,00 – 2,33 = Rendah
2,34 – 3,66 = Sedang
3,67 – 5,00 = Tinggi

Data kemudian dianalisis menggunakan uji PLS mode luar (*outer model*). Model luar digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas difokuskan pada konfirmasi bahwa instrumen penelitian secara efektif mengukur objek tertentu, sedangkan uji reliabilitas menilai konsistensi alat ukur dalam mengevaluasi suatu konsep dan keseragaman jawaban responden terhadap instrumen penelitian.

HASIL

Penelitian yang dilakukan memberikan data peran jender, stres kerja, kinerja dan kepuasan kinerja yang dipaparkan menggunakan tabel.

Peran Gender

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai peran gender yang ditampilkan dalam

Tabel 1, mayoritas indikator menunjukkan kategori "Tinggi," dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 3,752. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi perawat terhadap peran gender di lingkungan kerja cenderung positif. Sebagian besar responden merasa bahwa tidak terdapat perbedaan perlakuan berdasarkan gender, serta mereka memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menjalankan tugasnya tanpa dipengaruhi oleh stereotip gender. Namun, terdapat beberapa aspek yang berada pada kategori "Sedang," seperti strategi manajemen dalam mengatasi isu gender, yang menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam kebijakan dan praktik organisasi. Secara keseluruhan, hasil ini menggarisbawahi pentingnya penerapan kebijakan yang lebih inklusif untuk memastikan kesetaraan gender dalam lingkungan kerja perawat.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Tentang Peran Jender

	Indikator	Mean	Kriteria
PG1	Tidak terdapat perbedaan perlakuan antara perawat pria dan wanita di tempat kerja saya	3,950	Tinggi
PG2	Tugas-tugas keperawatan tidak dibagi berdasarkan gender di tempat kerja saya	4,036	Tinggi
PG3	Saya tidak merasa ekspektasi terhadap kinerja saya dipengaruhi oleh gender saya	4,007	Tinggi
PG4	Kesempatan pengembangan karir di tempat kerja saya sama bagi perawat pria dan Wanita	4,007	Tinggi
PG5	Saya merasa nyaman dengan peran gender saya dalam profesi keperawatan	4,171	Tinggi
PG6	Peran gender jarang mempengaruhi gaya komunikasi dan pendekatan dalam interaksi antara tenaga kesehatan	3,057	Sedang
PG7	Peran gender dapat mempengaruhi pendekatan dan strategi yang digunakan dalam manajemen konflik antara tenaga kesehatan	3,036	Sedang
	Rata-rata	**3,752**	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, termasuk perawat. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam Tabel 2, rata-rata tingkat stres kerja perawat di RSUD berada pada kategori sedang dengan nilai 2,736. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar perawat dapat mengelola stres kerja dengan baik, masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih lanjut.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Tentang Stres Kerja

	Indikator	Mean	Kriteria
SK1	Beban kerja saya terasa ringan	3,507	Sedang
SK2	Saya tidak mengalami tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas saya	3,757	Sedang
SK3	Saya merasa cemas tentang tanggung jawab pekerjaan saya	2,336	Rendah
SK4	Saya mengalami kesulitan dalam menangani situasi kritis pasien.	2,007	Rendah
SK5	Saya merasa sulit menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi	1,879	Rendah
SK6	Kurangnya pelatihan untuk keterampilan baru membuat saya khawatir tentang relevansi saya di masa depan	3,171	Sedang
SK7	Tidak ada sistem mentoring yang efektif di tempat kerja saya untuk mendukung pengembangan profesional	2,493	Sedang
	Rata-rata	2,736	Sedang

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Kinerja

Secara umum, perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK merasa cukup percaya diri dan positif mengenai kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas keperawatan. Nilai ini mencerminkan bahwa perawat merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas keperawatan sesuai dengan standar yang ditetapkan (4,150), memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien (4,271), menangani situasi darurat dengan tepat (4,164), dan

berkomunikasi secara efektif dengan dokter dalam perawatan pasien (4,214). Dengan rata-rata 4,200, hasil ini menunjukkan bahwa perawat merasa kompeten dan memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menjalankan peran mereka, memberikan pelayanan berkualitas, dan berkolaborasi dengan tim medis.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Tentang Kinerja Perawat

	Indikator	Mean	Kriteria
KP1	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas keperawatan sesuai standar yang ditetapkan	4,150	Tinggi
KP2	Saya dapat memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien	4,271	Tinggi
KP3	Saya mampu berkomunikasi efektif dengan pasien	4,243	Tinggi
KP4	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim perawatan.	4,286	Tinggi
KP5	Saya mampu menangani situasi darurat dengan tepat	4,164	Tinggi
KP6	Saya berkomunikasi secara efektif dengan dokter dalam perawatan pasien	4,214	Tinggi
KP7	Saya mampu memprioritaskan tugas perawatan pasien dengan efektif sesuai dengan urgensi	4,264	Tinggi
	Rata-rata	4,227	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil survei, perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK umumnya merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang berarti (4,050) dan memberikan banyak kesempatan untuk belajar dan berkembang (4,264). Meskipun demikian, pengakuan atas prestasi (3,914) dan hubungan kerja dengan rekan-rekan (3,921) menunjukkan nilai yang sedikit lebih rendah, menandakan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam aspek motivasi melalui pengakuan prestasi serta hubungan kerja yang lebih baik antar rekan. Secara keseluruhan, meski ada beberapa area yang bisa ditingkatkan, perawat merasa pekerjaan mereka memberikan makna dan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Tentang Kepuasan Kerja

	Indikator	Mean	Kriteria
KK1	Gaji dan tunjangan yang saya terima sebagai perawat belum sesuai dengan yang diharapkan.	3,093	Sedang
KK2	Saya puas dengan kesempatan pengembangan karir di tempat kerja saya	3,393	Sedang
KK3	Saya puas dengan hubungan kerja saya dengan rekan-rekan	3,921	Tinggi
KK4	Saya puas dengan sistem pengawasan di tempat kerja saya	3,550	Sedang
KK5	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi yang berarti	4,050	Tinggi
KK6	Pengakuan atas prestasi saya memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	3,914	Tinggi
KK7	Saya merasa pekerjaan saya sebagai perawat memungkinkan saya untuk terus belajar dan berkembang	4,264	Tinggi
	Rata-rata	3,741	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

PEMBAHASAN

Peran Gender

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran gender memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi perawat terhadap peran gender di tempat kerja, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Lingkungan kerja yang adil tanpa

diskriminasi gender memungkinkan perawat, baik laki-laki maupun perempuan, untuk bekerja dengan optimal tanpa hambatan psikologis atau sosial. Temuan ini sejalan dengan penelitian [3], yang menemukan bahwa kesetaraan gender dalam lingkungan kerja tenaga kesehatan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas.

Teori *Gender Role Congruity* dari [4] juga mendukung hasil ini, yang menyatakan bahwa individu cenderung memiliki kinerja lebih baik ketika peran yang mereka jalankan sesuai dengan harapan sosial dan organisasi. Dalam konteks keperawatan, ketika perawat merasa bahwa peran mereka dihargai tanpa bias gender, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Selain itu, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara peran gender dan kinerja perawat. Dengan kata lain, peran gender yang lebih inklusif dan adil meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat. [18] menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, terutama dalam profesi yang memiliki tuntutan emosional dan fisik tinggi seperti keperawatan.

Penelitian terdahulu oleh [5] juga menemukan bahwa perawat yang merasa dihargai tanpa melihat gender mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang kemudian berdampak positif pada kualitas layanan yang diberikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara lingkungan kerja yang adil secara gender dan kinerja perawat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian [19], yang menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan kebijakan kesetaraan gender memiliki tenaga kerja yang lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan rumah sakit yang mendukung kesetaraan gender dapat meningkatkan kinerja perawat secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Dari sudut pandang teori, temuan ini juga didukung oleh Teori Dua Faktor [9], yang menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor motivasi utama yang berdampak pada peningkatan kinerja. Ketika perawat merasa dihargai tanpa bias gender, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan.

Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam Tabel 2, rata-rata tingkat stres kerja berada dalam kategori "Sedang" dengan skor 2,736. Beberapa aspek stres kerja seperti tekanan waktu (3,757) dan beban kerja (3,507) berada dalam kategori "Sedang," sementara aspek lain seperti kecemasan (2,336) dan kesulitan menangani situasi kritis (2,007) berada dalam kategori "Rendah."

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, meskipun perawat mengalami tingkat stres kerja tertentu, hal tersebut tidak secara langsung berdampak pada performa kerja mereka. Hasil ini bertentangan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh [20], yang menemukan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas tenaga kesehatan dan meningkatkan risiko kelelahan kerja (burnout).

Dalam konteks penelitian ini, ketidaksignifikanan pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat mungkin disebabkan oleh adanya mekanisme koping atau strategi adaptasi yang telah diterapkan oleh para perawat untuk mengelola stres. Seperti yang dikemukakan dalam Teori Stres dan Koping dari [6], individu yang memiliki strategi koping yang efektif dapat mengurangi dampak negatif stres terhadap performa kerja mereka.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat. Hal ini berarti bahwa meskipun perawat mengalami stres dalam pekerjaan, tingkat kepuasan kerja mereka tidak terpengaruh secara signifikan, sehingga tidak berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Temuan ini berbeda dengan penelitian [21], yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas tenaga kesehatan. Namun, dalam penelitian ini, perawat tetap menunjukkan kinerja yang stabil meskipun mengalami tekanan kerja. Hal ini mungkin terkait dengan dukungan sosial dari kolega atau sistem kerja yang memungkinkan perawat mengatasi stres tanpa menurunkan kepuasan dan kinerja mereka.

Dari perspektif teori, Teori Dua Faktor [9] menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi dan faktor pemeliharaan (hygiene factors). Jika faktor pemeliharaan seperti kebijakan organisasi dan hubungan kerja tetap berjalan dengan baik, maka stres kerja yang dialami individu tidak selalu berdampak pada penurunan kepuasan kerja atau kinerja.

Walaupun beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, penelitian ini menunjukkan bahwa dampak tersebut tidak signifikan. Temuan ini dapat dikaitkan dengan penelitian [22], yang menemukan bahwa dalam lingkungan kerja dengan sistem pendukung yang baik, stres kerja tidak selalu berdampak negatif pada kinerja tenaga kesehatan.

Hasil ini juga memperkuat konsep Job Demand-Control Model [21], yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kontrol lebih besar terhadap pekerjaannya cenderung lebih mampu mengatasi stres tanpa mengalami dampak negatif pada kinerja mereka. Dengan demikian, meskipun perawat menghadapi tekanan kerja, mereka tetap mampu menjaga kinerja mereka dengan baik.

Kinerja

Kinerja perawat merupakan aspek krusial dalam pelayanan kesehatan karena secara langsung berdampak pada kualitas perawatan yang diterima oleh pasien. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, seluruh indikator kinerja perawat di RSUD menunjukkan kategori tinggi, dengan nilai rata-rata 4,227. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, perawat telah bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas mereka, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam beberapa aspek tertentu.

Salah satu aspek penting dalam kinerja perawat adalah kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas keperawatan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Seperti yang dinyatakan oleh [22], standar prosedur operasional (SPO) dalam keperawatan berperan penting dalam menjaga keselamatan pasien dan efektivitas pelayanan. Dengan nilai 4,150, indikator ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat telah memenuhi standar prosedural dalam praktik keperawatan mereka, meskipun masih perlu diperkuat dalam hal kepatuhan terhadap protokol yang lebih kompleks.

Selain itu, perawat juga dinilai memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan perawatan berkualitas kepada pasien, dengan skor 4,271. Temuan ini selaras dengan penelitian [23] yang menyatakan bahwa kualitas layanan keperawatan berkorelasi erat dengan tingkat kompetensi dan pengalaman klinis perawat. Pelatihan berkelanjutan serta peningkatan kapasitas klinis menjadi faktor yang dapat terus dikembangkan untuk menjaga kualitas pelayanan.

Aspek komunikasi juga menjadi faktor penting dalam kinerja perawat. Dalam penelitian [24], komunikasi efektif antara perawat dan pasien berperan dalam meningkatkan kepuasan pasien serta mempercepat pemulihan. Indikator kemampuan komunikasi dengan pasien memperoleh skor 4,243, sementara komunikasi dengan dokter mendapatkan skor 4,214. Meskipun kedua indikator ini masuk dalam kategori tinggi, peningkatan lebih lanjut tetap diperlukan untuk meminimalisir kesalahan komunikasi yang dapat berdampak pada keselamatan pasien.

Kerja sama dalam tim perawatan juga menjadi salah satu aspek yang paling menonjol dalam penelitian ini, dengan skor tertinggi 4,286. [25] menegaskan bahwa kolaborasi antar tenaga kesehatan meningkatkan efisiensi kerja serta mengurangi beban psikologis dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa di RSUD, kerja sama tim telah berjalan dengan baik, meskipun tetap diperlukan penguatan

mekanisme koordinasi untuk menjaga kesinambungan dalam pelayanan.

Meskipun kinerja perawat secara keseluruhan tinggi, indikator terkait kemampuan menangani situasi darurat memperoleh skor relatif lebih rendah, yaitu 4,164. Penelitian [26] menunjukkan bahwa kesiapsiagaan dalam menghadapi kondisi darurat sangat bergantung pada tingkat pelatihan dan pengalaman perawat dalam menangani kasus-kasus kritis. Oleh karena itu, peningkatan pelatihan penanganan situasi darurat serta simulasi kondisi kritis secara berkala dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan keterampilan perawat dalam menghadapi kondisi yang tidak terduga.

Kemampuan perawat dalam memprioritaskan tugas keperawatan pasien dengan efektif berdasarkan urgensi mendapatkan skor 4,264, yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki keterampilan yang baik dalam mengelola waktu dan tugas. Studi oleh [27] menegaskan bahwa perawat yang mampu memprioritaskan tugas dengan baik cenderung lebih efisien dalam memberikan perawatan dan mengurangi tingkat stres kerja. Dengan demikian, meskipun indikator ini sudah tinggi, optimalisasi dalam manajemen beban kerja tetap diperlukan agar perawat dapat mempertahankan kualitas kinerja mereka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan perawat di lingkungan kerja. Berdasarkan Tabel 4, rata-rata kepuasan kerja perawat berada pada kategori tinggi dengan nilai 3,741. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa cukup puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, meskipun masih terdapat beberapa faktor yang perlu ditingkatkan.

Salah satu indikator dengan skor tertinggi adalah pekerjaan yang memungkinkan perawat untuk terus belajar dan berkembang (4,264, kategori tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa perawat merasa adanya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka di tempat kerja. Menurut [9] dalam teori dua faktornya, faktor motivasi seperti pengembangan karir dan kesempatan belajar merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional akan meningkatkan keterlibatan dan loyalitas tenaga kesehatan.

Selain itu, indikator kepuasan terhadap kontribusi yang diberikan dalam pekerjaan juga mendapatkan nilai tinggi (4,050). Perawat merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan berdampak bagi pasien serta institusi kesehatan. Studi oleh [28] dalam model karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa perasaan memiliki kontribusi yang berarti dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit ini memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas mereka.

Hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan sejawat juga menjadi faktor yang mendukung kepuasan kerja, dengan skor 3,921. Interaksi sosial yang positif di lingkungan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mengurangi tingkat stres. Menurut penelitian oleh [29], hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi konflik yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja.

Namun, terdapat beberapa aspek yang masih berada pada kategori sedang dan memerlukan perhatian lebih lanjut. Salah satunya adalah kepuasan terhadap gaji dan tunjangan (3,093). Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa bahwa kompensasi yang mereka terima belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Menurut [30], kesejahteraan finansial merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, kebijakan peningkatan kesejahteraan perawat perlu dipertimbangkan agar kepuasan kerja tetap terjaga.

Selain itu, kepuasan terhadap sistem pengawasan di tempat kerja juga berada pada kategori sedang (3,550). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pengawasan di lingkungan kerja

cukup baik, masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam aspek kepemimpinan dan manajemen. Menurut [31], gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan yang suportif dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan.

Pengakuan atas prestasi juga mendapatkan skor cukup tinggi (3,914), yang menunjukkan bahwa perawat merasa termotivasi ketika kinerja mereka diapresiasi. Menurut teori [32], kebutuhan akan penghargaan merupakan salah satu aspek penting dalam hierarki kebutuhan manusia. Oleh karena itu, pemberian penghargaan yang lebih terstruktur dan sistematis dapat semakin meningkatkan kepuasan kerja perawat.

SIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara peran gender dan kinerja, tetapi tidak memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja. Temuan ini menguatkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat, terutama dalam konteks peran gender. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen rumah sakit untuk mengembangkan kebijakan yang lebih inklusif terkait peran gender serta strategi pengelolaan stres guna meningkatkan kinerja tenaga perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Andriansyah, M., Rahayu, I., & Enggok, M. S. Pengaruh Kinerja Pegawai dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pengguna Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin. *Skripsi.* Universitas Islam Kalimantan. (2021).
2. Mulyani, N., Hakim, L., & Haerana. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pasien di RSUD Labuang Baji Makassar. *J. Unismuh.* 2(X), 1–17 (2021).
3. He, X., Liu, Y., Zhang, H., Wang, J., & Li, X. Gender Equality in Healthcare Workplaces and Its Impact on Job Satisfaction and Performance. *J. Nurs. Manag.* 29(3), 456-465 (2021).
4. Eagly, A. H., & Karau, S. J. Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychol. Rev.* 109(3), 573-598 (2002).
5. Zhang, Y., Feng, X., Yao, C., & Li, H. The Impact of Gender-Inclusive Policies on Nurse Satisfaction and Performance: A Quantitative Study. *Int. J. Nurs. Stud.* 105, 103553 (2020).
6. Lazarus, R. S., & Folkman, S. *Stress Appraisal and Coping*. (Springer Publishing Company, 1984)
7. Aberhe, W., Mariye, T., Bahrey, D., Hailay, A., Mebrahtom, G., Zereabruk, K., & Gebreayezgi, G. Job Stress Among Nurses in Ethiopia: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Int. J. Africa. Nurs. Sci.* 20, 100661 (2024).
8. Boulton, O., & Farquharson, B. Does Moral Distress in Emergency Department Nurses Contribute to Intentions to Leave Their Post, Specialisation, or Profession: A Systematic Review. *Int. J. Nurs. Stud. Advan.* 100164 (2023).
9. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. *The Motivation to Work.* (Transaction Publishers 2011).
10. Hanim, M. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *J. Ilmu. Manaj.* 4(3), 1-10 (2016).
11. Chowdhury, S. R., Kabir, H., Akter, N., Iktidar, M. A., Roy, A. K., Chowdhury, M. R., & Hossain, A. Impact of Workplace Bullying and Burnout on Job Satisfaction Among Bangladeshi Nurses: A Cross-Sectional Study. *Heliyon.* 9(2), e13162 (2023).
12. Sidin, A. I., Saleh, L. M., Fatmawati, E., & Insani, I. N. How is The Correlation Job Crafting to Job Satisfaction of Hospital Staff at Disruption Era in Hospital Industries. *Gaceta. Sanitaria.* 35(S1), S1-S3 (2021).
13. Paarima, Y., Kisinna, A. A., & Ofei, A. M. A. Perceived Organizational Politics: Implications for Nurses' Stress and Job

Satisfaction. *Int. J. Africa. Nurs. Sci.* 20, 100686 (2024).
14. Al-Harazneh, R., Al-Oweidat, I. A., & Nashwan, A. J. The Influence of Job Security on Job Performance Among Jordanian Nurses. *Int. J. Africa. Nurs. Sci.* 20, 100681 (2024).
15. Ebrahim, E. E. (2024). Evaluation of Sudanese Nurse's Competence in Automated External Defibrillator (AED) Knowledge and Performance: A Quasi-Experimental Hospital-Based Study in Khartoum Locality. *Int. J. Africa. Nurs. Sci.* 20, 100689.
16. Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Rineka Cipta 2010).
17. Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Alfabeta 2016).
18. Chang, W., Chen, C., & Lee, S. Workplace Support and Nurse Performance: The Moderating Effect of Stress Management Strategies. *J. Nurs. Res.* 28(4), E125 2020.
19. Widiharti, L. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. *J. Ris. Bisnis. Invest.* 2(3), 72-84 (2016).
20. Lu, H., Zhao, Y., & While, A. Job Satisfaction Among Hospital Nurses: A Literature Review. *Int. J. Nurs. Stud.* 94:21-31 (2019).
21. Karasek, R. A. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Adm. Sci. Q.* 24(2), 285-308 (1979).
22. Saragih, B., & Widodo, A. The Effect of Job Stress on Job Satisfaction and Performance Among Healthcare Workers. J. *Health. Manag*. 15(1), 78-90 (2021).
23. McVicar, A. Workplace Stress in Nursing: A Literature Review. *J. Adv. Nurs.* 44(6), 633-642 (2003).
24. Aiken, L. H., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D. M., Busse, R., McKee, M., & Kutney-Lee, A. Patient Safety, Satisfaction, And Quality of Hospital Care: Cross-Sectional Surveys of Nurses and Patients in 12 Countries in Europe and The United States. *BMJ*, 344 (2012).
25. Anindita, M. Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan pada Organisasi Pelayanan Kesehatan. *J. Ekon. Manaj. Bisnis. Syariah. Teknol.* 3(1), 324-334 (2024).
26. Juliswara, V., & Nugraheni, G. Optimalisasi Peran Ambulans Desa dalam Mendukung Layanan Kesehatan Berbasis Komunitas pada Program Desa Siaga di Kalurahan Karang Tengah Kapanewon Wonosari Kabupaten Gunung Kidul. *J. Masy. Desa*. 4(2), 102-125 (2024).
27. Halimatussakdiah, H. Tryout Uji Kompetensi: Cross-Sectional Study Pada Mahasiswa Diploma III Keperawatan di Banda Aceh. *NASUWAKES: J. Kesehat. Ilm.* 14(2), 112-122 (2021).
28. Nuryani, E., Dwiantoro, L., & Nurmalia, D. Faktor-Faktor yang Meningkatkan Kepatuhan Perawat dalam Penerapan Prinsip Enam Benar Pemberian Obat. *J. Kepemimp. Manaj. Keperawatan*. 4(1), 50-57 (2021).
29. Noprianty, R. (2019). Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan. *J. Pendidik. Keperawatan. Indones.* 5(2), 146-156 (2019).
30. Basri, B. Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Poso. *Indones. J. Nurs. Sci. Pract.* 1(2), 92-100 (2018).
31. Saras, T. *Mengatasi Stress di Tempat Kerja: Strategi dan Teknik Efektif untuk Kesejahteraan dan Produktivitas*. (Tiram Media 2023).
32. Febriani, R., Solehudin, S., & Lannasari, L. Hubungan punishment dan kedisiplinan dengan kinerja perawat. *JIMAD: J. Ilm. Multidisiplin.* 1(3), 154-163 (2024).