

## **Pengaruh Gender dan *Team Work* terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh**

Titin Morisna<sup>1</sup>, Muhammad Rahmat Hidayat<sup>2</sup>, Rusdi<sup>3</sup>, Damrus<sup>4</sup>, Muzakir<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas Teuku Umar, e-mail: titinmorisnambo@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Teuku Umar, e-mail: m.rahmat@utu.ac.id

<sup>3</sup> Universitas Teuku Umar, e-mail: rusdi@utu.ac.id

<sup>4</sup> Universitas Teuku Umar, e-mail: damrus@utu.ac.id

<sup>5</sup> Universitas Teuku Umar, e-mail: muzakirzakir@utu.ac.id

### ***Histori Naskah***

*Diserahkan:*  
19-12-2024

*Direvisi:*  
06-01-2025

*Diterima:*  
09-01-2025

### ***ABSTRACT***

*The performance of hospital employees greatly determines the quality of services provided to patients. Factors that influence the effectiveness of employee performance are gender differences and the ability to work in a team. This research aims at analyzing the effect of gender and teamwork on the effectiveness of employee performance in Harapan Sehat Hospital Meulaboh. This research uses qualitative data that is the respondents' answers on the research instrument. The population of this research is all employees of Harapan Sehat Hospital Meulaboh which totaling 132 people. This research applies saturated sampling as the technique which means that all the population become the sample of the research. The data analysis is conducted by using partial test (t-test) and simultaneous test (F-test). The results of the study show that: (1) gender has a significant effect on the effectiveness of employee performance; (2) teamwork has a significant effect on the effectiveness of employee performance, and; (3) gender and teamwork simultaneously have a significant effect on the effectiveness of employee performance.*

***Keywords*** : Gender; teamwork; effectiveness of employee performance.

### ***ABSTRAK***

Kinerja karyawan rumah sakit sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan adalah perbedaan gender dan kemampuan bekerja dalam tim. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gender dan *teamwork* terhadap efektivitas kinerja karyawan di Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh. Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh yang berjumlah 132 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi merupakan sampel yakni berjumlah 132 orang. Analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gender berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan; (2) *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan, dan; (3) gender dan *teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

***Kata Kunci*** : Gender; *teamwork*; efektivitas kinerja karyawan.

***Corresponding Author*** : Titin Morisna, e-mail: titinmorisnambo@gmail.com

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan rumah sakit sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan adalah perbedaan gender dan kemampuan bekerja dalam tim (*teamwork*) (Wijaya & Fung, 2022; Fristky & Suwarni, 2023). Rumah sakit sebagai institusi layanan kesehatan menghadapi tantangan yang kompleks dalam memastikan efektivitas kinerja karyawan. Efektivitas ini sangat bergantung pada faktor internal, seperti kemampuan kerja sama tim (*teamwork*) dan pengelolaan keberagaman gender di tempat kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, keberagaman gender tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kreativitas dan inovasi, tetapi juga pada kualitas pengambilan keputusan. Sebuah studi oleh Ely dan Thomas (2020) menunjukkan bahwa organisasi yang mendorong partisipasi aktif dari berbagai kelompok gender cenderung memiliki kinerja lebih baik, terutama dalam lingkungan kerja yang kolaboratif.

Selain itu, *teamwork* telah terbukti menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi organisasi di sektor kesehatan. Kerja sama yang baik antara karyawan memungkinkan koordinasi yang lebih efektif dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Hal ini sesuai dengan temuan (Baker, 2006), yang menyatakan bahwa kerja sama tim yang solid di rumah sakit dapat mengurangi risiko kesalahan medis dan meningkatkan kualitas pelayanan. Dalam konteks Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh, penting untuk mengkaji sejauh mana faktor gender dan *teamwork* memengaruhi kinerja karyawan, mengingat peran vital rumah sakit dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat.

Kondisi efektivitas kinerja karyawan tersebut tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun penelitian ini memfokuskan kajian pada faktor perbedaan gender dan perilaku *teamwork*. Perbedaan gender dalam lingkungan kerja sering kali dikaitkan dengan berbagai dinamika, seperti perbedaan gaya komunikasi, pendekatan dalam menyelesaikan masalah, dan interaksi sosial. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam tim, namun juga dapat menimbulkan konflik jika tidak dikelola dengan baik (Indana et al., 2023).

Keberagaman gender dalam tim dapat membawa keuntungan bagi efektivitas kinerja. Menurut Eliya & Suprpto (2022), tim yang lebih beragam dalam hal gender cenderung memiliki kemampuan pemecahan masalah yang lebih baik dan lebih inovatif. Keberagaman pandangan dan pendekatan yang dibawa oleh anggota tim dari berbagai gender dapat meningkatkan kreativitas dan menghasilkan solusi yang lebih efektif. Namun, keberagaman gender juga dapat menimbulkan tantangan, seperti potensi konflik dan kesalahpahaman.

Selain itu, kemampuan bekerja dalam tim juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas kinerja. Kolaborasi yang baik di antara karyawan dapat mempercepat proses kerja, meningkatkan efisiensi, dan memperbaiki kualitas hasil pekerjaan. Fadillah & Pujiati (2024) menyatakan bahwa tim yang efektif dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang bekerja secara mandiri.

Dalam konteks rumah sakit, di mana kerja sama antar-profesional sangat penting untuk keselamatan dan kepuasan pasien, pemahaman mengenai pengaruh gender dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gender dan kemampuan bekerja dalam tim terhadap efektivitas kinerja karyawan di Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengeksplorasi pengaruh gender dan *teamwork* terhadap efektivitas kinerja karyawan (Wijaya & Fung, 2022; Inriani et al., 2023; Permana et al., 2023), sebagian besar studi tersebut berfokus pada sektor industri di luar bidang kesehatan. Penelitian-penelitian ini seringkali mengabaikan kombinasi pengaruh gender dan *teamwork*

secara bersamaan, khususnya dalam lingkungan rumah sakit di daerah semi-urban seperti Meulaboh. Oleh karena itu, kebutuhan untuk mengkaji bagaimana faktor-faktro ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks lokal, guna memberikan rekomendasi yang lebih relevan dan aplikatif bagi pengelolaan sumber daya manusia di Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menekankan analisisnya pada data berupa angka yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika (Sugiyono, 2018). Penelitian ini mengambil tempat di Rumah Sakit Harapan Sehat Melaboh yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja Melaboh, Gampa, Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat, Aceh. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh berjumlah 132 orang. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 132 orang, maka teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah dengan menerapkan metode sampling jenuh. Hal ini berarti bahwa seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* dengan rincian sebagai berikut: Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Netral = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1. Adapun definisi variabel dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Definisi dan Skala Pengukuran.

Variabel	Definisi	Indikator
Gender	Konstruksi sosial yang melingkupi serangkaian tindakan, perilaku dan performatif yang berulang (Butler, 1990).	a. Stereotip gender b. Gaya kepemimpinan dan Manajemen c. Komunikasi dan interaksi sosial d. Pengembangan karir dan kesempatan promosi e. Konflik kerja-keluarga
<i>Teamwork</i>	Proses di mana sekelompok individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Ini melibatkan koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi di antara anggota tim (Katzenbach & Smith, 2003).	a. Komunikasi b. Kepercayaan c. Kepemimpinan d. Peningkatan produktivitas e. Kualitas pekerjaan yang lebih baik f. Kepuasan kerja yang lebih tinggi g. Pengembangan keterampilan
Efektivitas Kinerja	Hasil evaluasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Efektivitas kinerja berarti seberapa baik karyawan memenuhi standar dan tujuan	a. Produktivitas b. Kualitas pekerjaan c. Ketepatan waktu d. Kontribusi terhadap tujuan organisasi.

	organisasi (Robbins & Judge, 2019).	
--	-------------------------------------	--

Analisis data dilakukan dengan menerapkan model regresi linear berganda yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan *software SPSS 24*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial, uji simultan dan uji koefisien korelasi (*Rsquare*). Sebelum data penelitian dianalisis dengan model regresi linear berganda, maka terlebih dahulu dipastikan bahwa instrumen telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Lebih lanjut, uji pra-syarat analisis juga dilakukan untuk memastikan bahwa data telah berdistribusi normal, tidak terdapat gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### A. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Statistic Non-Parametric Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *Software SPSS 24*. Adapun hasil uji normalitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.38439288
Most Extreme Differences	Absolute	0.077
	Positive	0.077
	Negative	-0.061
Test Statistic		0.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,072 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* data *Unstandardized Residual* adalah sebesar 0,072 lebih besar dari nilai alpha 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dalam antara variabel dalam penelitian ini, maka dilakukan uji multikolinearitas. Suatu model regresi yang baik adalah model yang tidak memiliki gejala multikolinearitas antar variabel penelitian. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

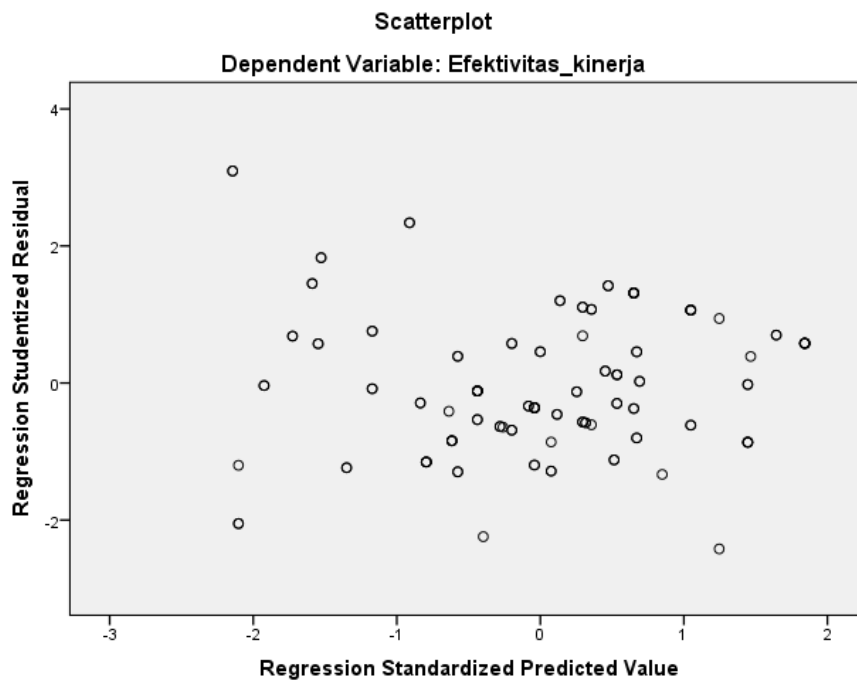
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.762	1.645			
	Gender	0.293	0.096	0.274	0.702	1.425
	Teamwork	0.262	0.073	0.324	0.702	1.425

Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah suatu model memiliki gejala multikolinearitas atau tidak, yaitu dengan memperhatikan nilai *Tolerance* dan/atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* data dalam penelitian ini adalah sebesar 0,702. Nilai *Tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,452 lebih kecil dari 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, prasyarat analisis terpenuhi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model regresi yang baik adalah model yang tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Untuk memastikan hal tersebut, maka dilakukan uji heteroskedastisitas dengan mengacu pada grafik *scatterplot* berikut ini.



Gambar 1. Grafik *Scatterplot*.

## B. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial

Uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dari tabel distribusi t diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,978. Adapun hasil dari uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.762	1.645		5.933	0.000
	Gender	0.293	0.096	0.274	3.063	0.003
	Teamwork	0.262	0.073	0.324	3.619	0.000

Berdasarkan hasil uji parsial dan kaidah pengambilan keputusan, maka dapat dinyatakan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel gender berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel X1 (gender) sebesar 3,063 yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  1,978. Nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima dan telah teruji kebenarannya.
2. Variabel *team work* (kerjasama tim) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel X2 (*teamwork*) sebesar 3,619 yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  1,978. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima dan telah teruji kebenarannya.

## 2. Uji Simultan

Uji simultan (uji F) dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.464	2	142.232	24.635	.000 <sup>b</sup>
	Residual	744.778	129	5.773		
	Total	1029.242	131			

a. Dependent Variable: Efektivitas\_kinerja

b. Predictors: (Constant), Teamwork, Gender

Dilihat pada tabel distribusi nilai F diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,07. Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,635. Nilai ini lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  3,07. Adapun nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa gender ( $X_1$ ) dan *teamwork* ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima dan telah teruji kebenarannya.

## 3. Uji Koefisien Determinasi

Adapun hasil dari uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	0.276	0.265	2.403

a. Predictors: (Constant), Teamwork, Gender

b. Dependent Variable: Efektivitas\_kinerja

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,276. Nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gender dan *team work* mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh sebesar 27,6%. Angka tersebut juga menjelaskan bahwa efektivitas kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### A. Pengaruh Gender terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Gender memengaruhi efektivitas kinerja karyawan yang terkait dengan adanya faktor pandangan bahwa pria lebih cocok untuk posisi kepemimpinan, perbedaan harapan dan faktor dukungan terhadap karir. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Soelistryoningrum (2020) yang menjelaskan bahwa gender berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gender merupakan pola relasi laki-laki dan perempuan yang didasarkan pada ciri sosial masing-masing. Tercakup di dalamnya pembagian kerja, kuasa, perilaku, peralatan, bahasa, persepsi dan banyak hal lainnya yang membedakan antara pria dan wanita. Dalam penelitian ini, hasil yang signifikan dapat merefleksikan adanya perbedaan dalam pendekatan kerja berdasarkan gender, di mana aspek sosial dan budaya turut memengaruhi produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan. Misalnya, pembagian kerja di Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh yang sering kali menempatkan perempuan pada posisi yang menuntut empati tinggi (seperti perawat) atau laki-laki pada peran yang membutuhkan tenaga fisik lebih besar, dapat memberikan dampak terhadap evaluasi kinerja.

Studi sebelumnya mendukung hasil ini, menunjukkan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan seringkali terkait dengan karakteristik maskulin yang dianggap lebih dominan, tegas, dan cocok untuk posisi kepemimpinan. Sebagai contoh, penelitian yang diterbitkan oleh *Frontiers in Psychology* menyoroti bahwa meskipun kualitas pemimpin wanita sering kali dinilai setara atau bahkan lebih tinggi, mereka tetap menghadapi penilaian negatif yang lebih besar dibandingkan pria dalam konteks kepemimpinan. Hal ini disebut sebagai "glass ceiling," yaitu hambatan tak terlihat yang menghalangi wanita mencapai posisi kepemimpinan yang tinggi meskipun memiliki kualifikasi yang memadai (Tremmel & Wahl, 2023).

### B. Pengaruh Teamwork terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

*Team work* (kerjasama tim) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerepan prinsip kerjasama yang solid di Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan. Dengan adanya sinergi antar anggota tim, baik dalam menghadapi tantangan medis maupun administratif, kinerja individual maupun kolektif cenderung meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Fristky & Suwarni (2023) yang menjelaskan bahwa kerja tim memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama tim merupakan faktor kunci dalam organisasi modern, terutama di sektor kesehatan, di mana interaksi antar individu dengan latar belakang profesi berbeda sangat penting untuk memberikan pelayanan yang efektif. Penelitian sebelumnya oleh West & Markiewicz (2020) menunjukkan bahwa kerja tim yang baik meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar anggota, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja kolektif. Selain itu, menurut Tannenbaum et al., (2022), kerjasama yang efektif dalam tim dapat memperbaiki keputusan bersama, mengurangi konflik, dan memaksimalkan penggunaan keterampilan anggota tim.

### **C. Pengaruh Gender dan *Teamwork* terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, gender dan *teamwork* berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh. Hasil ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari kedua variabel tersebut memberikan kontribusi bersama terhadap peningkatan efektivitas kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor gender dan kerjasama tim memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Menurut Eagly et al., (2013), gender memengaruhi gaya kepemimpinan dan cara seseorang berinteraksi dalam tim. Wanita cenderung menunjukkan gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan komunikatif, sedangkan pria lebih fokus pada hasil dan efisiensi. Dalam konteks *teamwork*, Tannebaum et al., (2021) menjelaskan bahwa kerjasama yang efektif bergantung pada komunikasi yang terbuka, pembagian tanggung jawab yang jelas, dan penghormatan terhadap keanekaragaman, termasuk perbedaan gender. Ketika kedua elemen ini berjalan harmonis, tim dapat mencapai hasil yang lebih baik karena setiap anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Hasil penelitian juga mencerminkan tingkat produktivitas dan komitmen kerja yang tinggi dari para karyawan, yang mungkin dipengaruhi oleh budaya kerja, sistem manajemen, dan kemampuan individu dalam mengelola waktu serta prioritas pekerjaan. Studi yang dilakukan oleh Luthans et al., (2023) menunjukkan bahwa efisiensi karyawan erat kaitannya dengan motivasi intrinsik, pelatihan, dan dukungan dari manajemen. Selain itu, Pinder (2008) menyatakan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh sistem kerja dan rekan-rekannya cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas mereka.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa para karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi target minimum, tetapi juga menunjukkan inisiatif dan dedikasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat kontribusi yang melampaui ekspektasi ini mencerminkan semangat kerja ekstra (*extra-role behavior*) yang merupakan bagian dari *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tanggung jawab formal mereka, yang bertujuan untuk mendukung lingkungan kerja dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Organ et al., (2006) menjelaskan bahwa OCB dapat memperkuat kinerja tim dan organisasi, terutama di sektor pelayanan seperti rumah sakit, di mana dedikasi tambahan dari karyawan berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada pasien.

Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh untuk terus mendukung perilaku positif karyawan. Langkah seperti memberikan penghargaan bagi kontribusi di luar ekspektasi, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja dapat membantu mempertahankan bahkan meningkatkan perilaku ini.

### **PENUTUP**

Sejalan dengan hasil penelitian, berikut adalah simpulan mengenai pengaruh gender dan *teamwork* terhadap efektivitas kinerja karyawan: (1) Gender berpengaruh signifikan

terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh; (2) *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh, dan; (3) Gender dan *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain seperti hasil penelitian yang tidak dapat digeneralisasikan untuk rumah sakit di daerah lain atau dalam konteks budaya yang berbeda, metode penelitian kuantitatif yang dapat memberikan wawasan tentang hubungan antar variabel, tetapi tidak mendalami alasan atau mekanisme di balik hubungan tersebut. Adapun beberapa saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah: (1) karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh disarankan untuk terus meningkatkan kemampuan bekerja dalam tim (*teamwork skill*); (2) manajemen Rumah Sakit disarankan untuk menciptakan program pelatihan khusus yang berfokus pada pengembangan kerjasama tim dan kepemimpinan berbasis gender. Program ini dapat mencakup simulasi kerja tim, pelatihan komunikasi, dan pengelolaan konflik dalam tim. Selain itu, manajemen perlu memastikan bahwa perbedaan gender tidak menjadi hambatan dalam pengembangan karir atau pembagian peran dalam tim; (3) penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat mengkaji rumah sakit dengan skala yang lebih besar agar memberikan perspektif lebih luas dan juga disarankan untuk menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk menggali lebih dalam mekanisme di balik pengaruh gender dan *teamwork* terhadap efektivitas kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baker, D. . (2006). Teamwork in Healthcare: Promoting Safety and Improving Outcomes. *Journal of Patient Safety*, 2006(02), 01.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2013). Transformational, transactional, laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(04), 569–591.
- Eliya, S., & Suprpto, Y. (2022). Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur Barang Konsumsi Publik di Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 05(02), 23–30.
- Fadillah, M. K. I. B., & Pujiati, H. (2024). Pengaruh antara Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Humanis*, 04(02), 831–840.
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 07(03), 828–842.
- Indana, N., Patoni, A., & Maunah, B. (2023). History of Transformational Leadership. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 07(02), 163–179.
- Inriani, Adha, W. M., Magfirah, & Irawati. (2023). Pengaruh Gender dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene. *Manarang: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 02(01), 90–97.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2003). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Press.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2023). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 14(01), 1–11.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication.
- Permana, T. S., Achmad, N., & Kuswati, R. (2023). Pengaruh Gender dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Mie Gacoan Surakarta. *Journal of Social and Economic Research*, 05(02), 1679–1691.
- Pinder, C. C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Psychology Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Soelistyoningrum, J. N. (2020). Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(01), 47–57.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Tannebaum, S. I., Beard, R. L., & Salas, E. (2021). Team building and its influence on team effectiveness: An examination of conceptual and empirical developments. *Elsevier Science Publishers*, 03(01), 117–153.
- Tannenbaum, S. I., Salas, E., & Cohen, D. (2022). Team Building and Teamwork in Healthcare: A Review of the Literature. *Health Service Research*, 47(03), 1069–1087.
- Tremmel, M., & Wahl, L. (2023). Gender Stereotypes in Leadership. *Frontiers in Psychology*, 01(02), 1–12.
- West, M. A., & Markiewicz, L. (2020). The Influence of Teamwork on Organizational Outcomes. *Journal of Applied Behavioral Science*, 40(02), 211–227.
- Wijaya, K., & Fung, T. S. (2022). Pengaruh Gender, Hubungan Antara Pekerja/Karyawan dan Kelebihan Jam Kerja Terhadap Stres Kerja pada CV Sumber Mitra Sukses. *Prosiding Ekonomi & Bisnis*, 02(02), 61–68. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>