

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BUANA TRANSPERINDO WAHANA  
INTERNASIONAL MELALUI GENDER SEBAGAI  
VARIABEL KONTROL**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Novriyanti  
140610004**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BUANA TRANSPERINDO WAHANA  
INTERNASIONAL MELALUI GENDER SEBAGAI  
VARIABEL KONTROL**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh  
Novriyanti  
140610004**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Novriyanti  
NPM : 140610004  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional Melalui Gender Sebagai Variabel Kontrol**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 30 Januari 2018  
Yang membuat pernyataan,

**Novriyanti**  
140610004

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BUANA TRANSPERINDO WAHANA  
INTERNASIONAL MELALUI GENDER SEBAGAI  
VARIABEL KONTROL**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Novriyanti  
140610004**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
Batam, 30 Januari 2018**

**Hervenzus, S.Kom., M.Si.  
Pembimbing**

## **ABSTRAK**

Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Karyawan merupakan penggerak setiap kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja karyawan. Stres kerja dapat memengaruhi kinerja secara positif maupun negatif. Pemerataan gender dalam penempatan posisi kerja karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Konstruksi sosial budaya masyarakat telah menanamkan pandangan umum kepada setiap gender yang menilai kinerja perempuan tidak sebaik kinerja laki-laki dalam dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan gender terhadap kinerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, dengan jumlah sampel laki-laki 94 orang dan sampel perempuan 15 orang. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner. Data hasil pengisian kuesioner diolah dengan menggunakan Program SPSS 21. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gender secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dan gender secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Stres kerja, Gender, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*One of the factors that influence the success rate of a company is the employee's performance. High employee performance contributes optimally to the company. Employees are the driving force of every activity in achieving company goals, therefore the company continues to strive and improve employee performance. To improve employee performance, a company must pay attention to job stress. Job stress can affect performance both positively and negatively. Gender equality in employee position placement also contributes to the performance performance itself. Socio-cultural constructions of the community have included a common view for each gender that assesses women's performances are not as good as performance of men in the world of work. This research intended to analysis the influence of work stress and gender on employee performance of PT. Buana Transperindo Wahana International. The method used in this study is the census method, with a sample of 94 men and 15 female samples. Primary data collection was done by questionnaire method. Result data of filling questionnaire processed by using Program SPSS 21. Analysis technique in this research use multiple linear regression analysis, F test and t test. The results showed that job stress partially significant effect on employee performance. Gender partially significant effect on employee performance. Work and gender stress simultaneously have a significant and positive effect on employee performance.*

**Keywords:** *Job stress, Gender, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ketua Program Studi Manajemen;
3. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
5. Ibu dan Ayah penulis yang selalu memberikan doa dan motivasi kepada penulis;
6. Teman-teman seangkatan yang saling memberikan motivasi, semangat dan membagikan pengetahuan dalam proses penyusunan skripsi ini;
7. Karyawan PT. Buana Transperindo Wahana Internasional dan pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini baik moral maupun materi.

Akhir kata penulis mengharapkan penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kalangan akademisi dan menambah wawasan baru bagi kalangan praktisi serta bermanfaat bagi semua. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 30 Januari 2018

Novriyanti

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Batasan Masalah .....	10
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian .....	10
1.6. Manfaat Penelitian .....	11
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2. Manfaat Praktis .....	11
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Teori Dasar.....	12
2.1.1. Stres Kerja.....	12
2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja.....	12
2.1.1.2. Pembangkit Stres ( <i>Stressors</i> ) .....	13
2.1.1.3. Gejala Stres Kerja .....	17
2.1.1.4. Jenis-jenis Stres.....	17
2.1.1.5. Indikator Stres Kerja .....	18
2.1.2. Gender.....	19
2.1.2.1. Pengertian Gender.....	19
2.1.2.2. Konsep Gender.....	21
2.1.2.3. Konsep Feminim dan Maskulin .....	22
2.1.2.4. Bentuk-Bentuk Ketidakadilan Gender .....	24
2.1.2.5. Indikator Gender .....	26
2.1.3. Kinerja Karyawan .....	27
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	27
2.1.3.2. Penilaian Kinerja.....	28
2.1.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja .....	29
2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan .....	30

2.2.	Penelitian Terdahulu .....	31
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	34
2.4.	Hipotesis .....	36

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1.	Desain Penelitian .....	37
3.2.	Operasional Variabel .....	37
3.2.1.	Variabel Dependen.....	37
3.2.2.	Variabel Independen .....	38
3.3.	Populasi dan Sampel .....	40
3.3.1.	Populasi.....	40
3.3.2.	Sampel.....	40
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5.	Metode Analisis Data.....	43
3.5.1.	Analisis Deskriptif .....	43
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	44
3.5.2.1.	Uji Validitas .....	44
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas .....	45
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	46
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas .....	46
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastitas.....	47
3.5.4.	Uji Pengaruh .....	47
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	47
3.5.4.2.	Analisis Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ) .....	48
3.5.5.	Uji Hipotesis .....	49
3.5.5.1.	Uji t (Regresi Parsial).....	49
3.5.5.2.	Uji F (Regresi Simultan).....	50
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	51
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	51
3.6.2.	Jadwal Penelitian .....	52

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53
4.2.	Profil Responden.....	53
4.2.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
4.2.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.2.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	55
4.2.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	55
4.2.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	56
4.3.	Hasil Penelitian .....	56
4.3.1.	Deskriptif Variabel Penelitian.....	57
4.3.1.1.	Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	57
4.3.1.2.	Deskriptif Variabel Gender.....	59
4.3.1.3.	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	61
4.3.2.	Hasil Uji Kualitas Data .....	62

4.3.2.1.	Hasil Uji Validitas Data .....	62
4.3.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas Data .....	65
4.3.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	66
4.3.3.1.	Hasil Uji Normalitas .....	66
4.3.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	68
4.3.3.3.	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	69
4.3.4.	Hasil Uji Pengaruh.....	70
4.3.4.1.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	70
4.3.4.2.	Hasil Uji Analisis Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	72
4.3.5.	Pengujian Hipotesis .....	73
4.3.5.1.	Uji t .....	73
4.3.5.2.	Uji F .....	75
4.4.	Pembahasan.....	76

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1.	Simpulan .....	80
5.2.	Saran .....	81

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
-----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN**

**Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup**

**Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian**

**Lampiran 3. Pendukung Penelitian**

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.2</b> Kerangka Pemikiran .....	35
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram .....	67
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot.....	68

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Jumlah Karyawan Laki-Laki dan Perempuan (Desember 2017) .....	6
<b>Tabel 1.2</b> Jam Kerja dan Lembur Tahun 2017 .....	7
<b>Tabel 1.3</b> Data Karyawan yang Berhenti Berdasarkan Jenis Kelamin.....	8
<b>Tabel 3.1</b> Operasional Variabel .....	39
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	42
<b>Tabel 3.3</b> Range Validitas .....	44
<b>Tabel 3.4</b> Indeks Koefisien Reliabilitas .....	45
<b>Tabel 3.5</b> Jadwal Penelitian .....	52
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	54
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	55
<b>Tabel 4.4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
<b>Tabel 4.5</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	56
<b>Tabel 4.6</b> Kriteria Analisis Deskripsi .....	57
<b>Tabel 4.7</b> Deskriptif Variabel Stres Kerja .....	58
<b>Tabel 4.8</b> Deskriptif Variabel Gender .....	59
<b>Tabel 4.9</b> Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	61
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Stres Kerja .....	63
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Gender .....	64
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	64
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	65
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	66
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	69
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Heterokedastisitas .....	70
<b>Tabel 4.17</b> Regresi Linear Berganda .....	71
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Determinasi .....	72
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji t .....	74
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji F .....	75

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Regresi Linear Berganda.....	48

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1.1** Kuesioner Penelitian

**Lampiran 1.2** Rekapitulasi Kuesioner Penelitian

**Lampiran 1.3** Hasil Pengelolaan Data (Hasil Output SPSS)

**Lampiran 1.4** Tabel R

**Lampiran 1.5** Tabel F

**Lampiran 1.6** Tabel t

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja karyawan di sebuah tempat kerja adalah hal yang menjadi perhatian bagi semua perusahaan. Karyawan dianggap sebagai aset yang penting bagi sebuah perusahaan karena karyawan merupakan faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Para karyawan dalam hal ini adalah manusia yang masing-masing mempunyai perbedaan dalam hal sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu perusahaan mempunyai kinerja (*performance*) yang masing-masing berbeda.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan, bagaimana dan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan sehingga dapat diketahui baik buruknya kinerja seseorang dalam periode waktu tertentu (Salutondok & Soegoto, 2015). Jadi kinerja karyawan merupakan suatu gambaran tentang kemampuan dan usaha karyawan dalam mengerjakan tugasnya yang hasilnya dibandingkan dengan standar kerja perusahaan, sehingga dapat diketahui baik buruknya kinerja seseorang yang mencerminkan hasil kerjanya.

Setiap perusahaan pasti selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena kinerja yang tinggi akan memberikan sumbangan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Karyawan yang sering dihadapkan dengan tekanan dan masalah dalam perusahaan terdapat kemungkinan untuk mengalami stres. Stres mengandung dua makna yaitu positif dan negatif. Jika seorang karyawan dapat mengelola stres dengan baik maka secara psikologis akan menumbuhkan semangat dan motivasi untuk bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat, sebaliknya jika stres terlalu berlebihan akan menyebabkan terganggunya kesehatan baik secara fisik maupun nonfisik yang berakibat menurunnya kinerja karyawan. (Riandy, 2016).

Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga mengakibatkan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental. Stres kerja yang berlebihan secara tidak langsung dapat merugikan perusahaan karena stres yang berkepanjangan dan berlangsung dalam waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang tidak masuk kerja (absen) dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya baik karena kelambatan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang mencerminkan penurunan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, usaha yang

dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan stres kerja.

Selain stres kerja, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah gender. Perbedaan gender merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini dalam dunia kerja. Kata “gender” sering diartikan sebagai kelompok laki-laki dan perempuan atau perbedaan jenis kelamin. Namun gender yang dimaksud bukan secara biologis (fisik), akan tetapi secara psikologis, yang dapat berubah-ubah seiring waktu dan berbeda-beda antar kultur yang satu dengan kultur lainnya. Gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dibentuk atau dikonstruksi secara sosial maupun budaya. Feminin dianggap sebagai ciri khas perempuan, sedangkan maskulin dianggap ciri khas laki-laki. Secara umum, feminin diartikan sebagai sifat yang lembut, emosional, keibuan, sedangkan maskulin pada umumnya mempunyai sifat perkasa, jantan, kebabakan dan rasional.

Sifat itu dapat dipertukarkan antara laki-laki dan perempuan berdasarkan perkembangan budaya masyarakat dan perubahan waktu. Pada masyarakat tertentu dan pada masa tertentu pula, perempuan dapat dianggap rasional, jantan, perkasa seperti sifat yang umumnya dimiliki laki-laki dan juga sebaliknya (Akmaliyah, 2016). Dengan kata lain, gender adalah pengelompokan karakteristik antara laki-laki dan perempuan berdasarkan perilaku yang dimilikinya yang terbentuk secara alamiah dari proses sosial dan budaya.

Setiap karyawan mempunyai cara kerja masing-masing, bagaimana setiap karyawan menghadapi dan menyelesaikan masalah pekerjaan yang mencerminkan kinerjanya di perusahaan, terlepas dari apapun gendernya. Pada umumnya karyawan laki-laki dipandang lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan karena fisik yang lebih kuat dari karyawan perempuan, ataupun karyawan perempuan yang lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan. Maka dari itu pada umumnya perusahaan yang merekrut karyawan untuk menempati posisi tertentu sudah menentukan mau menerima karyawan laki-laki atau perempuan, tanpa mempertimbangkan kesempatan bagi jenis kelamin yang berlawanan yang berniat untuk melamar posisi tersebut. Hal tersebut tidak jarang menimbulkan perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan di lingkungan kerja.

Walaupun fakta di lapangan yang sering ditemui kebanyakan tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh perempuan. Hal tersebut bukanlah merupakan suatu kebetulan, melainkan adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berkaitan dengan ciri dan sifat umum dari masing-masing jenis kelamin. Laki-laki yang ditempatkan di lapangan karena fisik tubuhnya yang lebih kuat daripada perempuan, sehingga lebih cocok untuk melakukan pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik. Sebaliknya perempuan tidak cocok di tempatkan di lapangan, karena fisiknya yang lebih lemah, selain itu juga karena pandangan umum bahwa perempuan lebih teliti, sehingga lebih cocok ditempatkan di kantor.

Pertimbangan tersebut merupakan hasil proses sosialisasi antargenerasi sejak zaman purba. Pada zaman purba menuntut perburuan dan bertahan hidup, dengan kondisi perempuan yang hamil dan melahirkan membuatnya harus istirahat dari perburuan dan pekerjaan berat lainnya, sehingga selanjutnya pada zaman sekarang menghasilkan konsep pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin.

Namun pada zaman modern sekarang, hal seperti kondisi fisik dan sifat tersebut tidak menutup kemungkinan bagi kaum laki-laki dan perempuan untuk tertarik pada hal yang berlawanan dengan budaya gender mereka, seperti contoh ada laki-laki yang lebih senang bekerja di kantor, seperti akuntan, *teller*, *customer service* dan pekerjaan kantoran lainnya, kemudian ada juga perempuan yang lebih senang bekerja di lapangan, seperti geologis, teknik sipil, fotografer, dan jenis kerja *outdoor* lainnya. Maka dari itu, gender yang akan dibahas dalam penelitian ini bukan dalam arti biologis (jenis kelamin), tetapi dari segi karakteristik dan perilaku laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil bentukan konstruksi sosial dan budaya.

PT Buana Transperindo Wahana Internasional adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi ekspor impor (*Freight Forwarding*), karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dan optimal supaya dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Dalam usaha untuk memenangkan persaingan, perusahaan berupaya untuk membangun dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan, supaya proses pengantaran barang cargo klien dapat sampai pada waktunya dan proses operasional di lapangan juga lancar.

PT Buana Transperindo Wahana Internasional memiliki jumlah karyawan laki-laki lebih dominan dibanding jumlah karyawan perempuan, antara lain karyawan laki-laki sebanyak 94 orang dan karyawan perempuan hanya 15 orang. Karyawan laki-laki lebih banyak ditempatkan pada operasional lapangan, seperti bagian supir, mekanik, operator dan kru kapal, sedangkan karyawan perempuan ditempatkan pada bagian keuangan dan administrasi.

**Tabel 1.1** Jumlah Karyawan Laki-Laki dan Perempuan (Desember 2017)

No	Jabatan	Jumlah Laki-laki	Jumlah Perempuan	Persentase Laki-laki	Persentase Perempuan
1	Kantor	11 orang	15 orang	10,09%	13,76%
2	Supir	30 orang	-	27,53%	-
3	Mekanik	11 orang	-	10,09%	-
4	All in	23 orang	-	21,10%	-
5	Kru kapal	19 orang	-	17,43%	-
	Total	94 orang	15 orang	86,24%	13,76%
		<b>109 orang</b>		<b>100%</b>	

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

PT Buana Transperindo Wahana Internasional memiliki total jumlah karyawan sebanyak 109 orang dengan rincian jumlah karyawan yang didominasi oleh laki-laki sebanyak 94 orang (86,24%) dan perempuan hanya sebanyak 15 orang (13,76%). Jenis pekerjaan yang didominasi karyawan laki-laki adalah bagian supir, mekanik, operator dan kru kapal. Sedangkan perempuan semua ditempatkan di bagian staf kantor. Hal ini menunjukkan adanya anggapan perbedaan gender dalam penempatan posisi kerja.

Karyawan yang bekerja di bagian supir, *all in* (operator yang bertugas mengurus kegiatan di pelabuhan), dan kru kapal cenderung memiliki tingkat resiko kecelakaan yang tinggi. Supir yang membawa mobil *trailer* beserta *container* yang berat dan panjang beresiko mengalami kecelakaan lalu lintas, karyawan *all in* yang

bekerja di pelabuhan di mana alat-alat berat dioperasikan (seperti *crane*, *forklift*, dan alat berat lainnya) beresiko kecelakaan darat, dan kru kapal yang beroperasi di tengah laut beresiko ombak yang besar dan kemungkinan terjadinya kecelakaan laut. Semua resiko kecelakaan ini dapat menyebabkan karyawan menjadi stres secara psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi baik atau buruk.

Selain jabatan supir, *all in* dan kru kapal, jabatan kantor dan mekanik juga dapat merasakan stres karena beban kerja yang banyak dan berkepanjangan, serta beberapa tugas yang sering *urgent* sehingga karyawan harus berusaha untuk menyelesaikan dengan secepatnya supaya tidak menghambat kegiatan yang lain. Mekanik harus lembur sampai malam (ada jadwal shift), sehingga apabila mobil *trailer* rusak di tengah jalan pada saat pengantaran barang, mekanik harus segera ke sana untuk memperbaiki supaya tidak menghambat lalu lintas di jalan. Karyawan kantor baik posisi *accounting*, *customer services*, *purchasing*, *sales* maupun HRD (*Human Resources Department*) mempunyai tanggung jawab dan peran masing-masing yang harus dikerjakan dan diselesaikan supaya tidak menghambat pekerjaan departemen yang lain.

**Tabel 1.2** Jam Kerja dan Lembur Tahun 2017

No	Jabatan	Jam Kerja (Senin-Sabtu)	Jam Lembur	Upah Lembur
1	Kantor	08:00 – 17:00	-	-
2	Supir	08:00 – selesai	Tergantung banyaknya cargo	Kejar Trip
3	Mekanik	08:00 – 16:00 08:00 – 14:00 (sabtu)	Senin-Jumat (16:00 – selesai) Sabtu (14:00 – selesai)	Per Jam
4	All in	08:00 – 17:00	Tergantung banyaknya cargo	All In
5	Kru Kapal	08:00 – 17:00	-	-

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Jam kerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional tidak menentu, tergantung jumlah barang ekspor atau impor yang harus diantar. Oleh

karena itu, bagi karyawan terutama yang bekerja di lapangan, diharuskan untuk bekerja lebih dari jam kerja normal (lembur). Upah lembur biasanya hanya diberikan untuk karyawan yang bekerja di lapangan seperti supir, mekanik dan operator lapangan, sedangkan untuk karyawan bagian kantor dan kru kapal, biasanya tidak diberikan upah lembur, sehingga apabila ada pekerjaan yang mengharuskan lembur, perusahaan tidak memberikan upah lembur kepada mereka.

Berikut tabel tingkat perputaran karyawan (*turnover*) pada PT Buana Transperindo Wahana Internasional selama tahun 2016 sampai dengan Desember 2017.

**Tabel 1.3** Data Karyawan yang Berhenti Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Bagian	2016		2017	
		Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
1	Kantor	2 orang	2 orang	2 orang	1 orang
2	Supir	5 orang	-	8 orang	-
3	Mekanik	1 orang	-	-	-
4	All in	11 orang	-	2 orang	-
5	Kru kapal	16 orang	-	20 orang	-
	Total	<b>35 orang</b>	<b>2 orang</b>	<b>32 orang</b>	<b>1 orang</b>
		<b>37 orang</b>		<b>33 orang</b>	

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran tentang banyaknya karyawan yang berhenti dari perusahaan selama tahun 2016 dan 2017, mayoritas karyawan yang keluar adalah karyawan yang menjabat sebagai kru kapal, semua karyawannya berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 67 orang. Sedangkan karyawan perempuan yang berhenti dalam tahun 2016 dan 2017 ada sebanyak 3 orang. PT Buana Transperindo Wahana Internasional merupakan usaha yang bergerak di bidang *Freight Forwarding*, di mana kegiatannya akan selalu berjalan setiap hari selama ada kegiatan ekspor dan impor, oleh karena itu setiap karyawan yang

berhenti setiap bulannya akan dicari pekerja lain untuk menggantikan posisi kosong tersebut, sehingga kegiatan perusahaan bisa terus berjalan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Transperindo Wahana Internasional melalui Gender sebagai Variabel Kontrol”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diuraikan beberapa masalah yang terdapat pada penelitian ini, antara lain:

1. Tingkat *turnover* karyawan (penggantian karyawan) yang tinggi dikarenakan tekanan kerja atau resiko kerja yang tinggi dari masing-masing departemen.
2. Adanya perbedaan gender dalam penempatan posisi kerja dilihat dari jumlah karyawan laki-laki yang lebih dominan daripada perempuan pada masing-masing departemen.
3. Tuntutan pekerjaan yang banyak dan selalu mendesak untuk diselesaikan pada bagian kantor sehingga menimbulkan stres yang berlebihan bagi karyawan.
4. Upah lembur yang tidak dibagikan kepada departemen lain selain mekanik dapat menurunkan kinerja bagi karyawan yang lembur di luar jam kerja normal karena tidak mendapatkan balasan atas kinerja atau kontribusinya.

5. Tingginya resiko kecelakaan di lapangan bagi karyawan supir dan operator all in yang bekerja di tempat di mana alat-alat berat dioperasikan sehingga mengakibatkan stres bagi karyawan yang merasa tidak aman.

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah untuk mempermudah dan memperjelas objek yang diteliti supaya penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, untuk itu dalam penelitian ini penulis membatasinya pada dua variabel independen yaitu variabel stres kerja (X1) dan gender (X2) serta satu variabel dependen yaitu kinerja (Y).

### **1.4. Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Transperindo Wahana Internasional?
2. Apakah gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Transperindo Wahana Internasional?
3. Apakah stres kerja dan gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Transperindo Wahana Internasional.
2. Untuk mengetahui pengaruh gender terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Transperindo Wahana Internasional.

3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan gender terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Transperindo Wahana Internasional.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan teori tentang stres kerja, gender dan kinerja karyawan.
2. Pengembangan konsep tentang stres kerja yang dialami oleh karyawan laki-laki dan perempuan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

Terdapat 2 manfaat bagi objek penelitian yaitu:

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti sehubungan dengan stres kerja, kinerja karyawan serta gender.
- b. Bahan masukan bagi manajemen perusahaan objek penelitian tentang stres kerja yang dialami karyawannya dan pengaruhnya terhadap perusahaan.
- c. Sebagai data atau informasi dasar untuk pengambilan keputusan sumber daya manusia perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai bahan referensi dan sumber informasi bagi mahasiswa yang ingin melanjutkan penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Stres Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja**

Manusia dalam melakukan kegiatan di setiap kelompok dapat mengalami stres. Dalam dunia modern yang sekarang ini semakin kompleks, manusia cenderung mengalami stres apabila kurang mampu beradaptasi antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan dari dalam maupun dari luar dirinya.

Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu (Heri Prayatna & Subudi, 2016).

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat kepada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya (Nurmalasari, 2015). Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Riandy, 2016).

Dari berbagai pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu reaksi terhadap tuntutan yang dihadapkan kepadanya, yang melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu sehingga mengakibatkan beban psikologis berlebihan yang dapat memengaruhi produktivitas atau kinerja karyawan di tempat kerja.

#### **2.1.1.2. Pembangkit Stres (*Stressors*)**

Setiap aspek dalam dunia kerja dapat menjadi pembangkit stres bagi karyawan dan yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi yang stres atau tidak adalah individu itu sendiri. Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal bisa bersumber lebih dari satu macam pembangkit stres. Faktor-faktor sumber stres dikelompokkan menjadi tujuh kategori (Munandar, 2014:381) antara lain:

##### **1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan**

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising (memudahkan timbulnya kecelakaan), vibrasi (getaran membuat kondisi kerja tidak menyenangkan), *hygiene* (lingkungan yang kotor dan tidak sehat). Sedangkan faktor tugas mencakup kerja *shift*/kerja malam (pekerja sering kelelahan dan gangguan tidur), beban kerja (beban kerja berlebih atau terlalu sedikit secara kuantitatif maupun kualitatif) dan penghayatan risiko dan bahaya (resiko kesalahan dan kecelakaan sesuai dengan jabatan).

## 2. Peran individu dalam organisasi

### a. Konflik peran

Konflik peran timbul jika seseorang mengalami situasi sebagai berikut.

- 1) Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang diemban.
- 2) Tugas-tugas yang harus dilakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- 3) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- 4) Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

### b. Ketaksaan peran (*Role Ambiguity*)

Ketaksaan peran dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk melaksanakan tugasnya, tidak mengerti dalam merealisasikan harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

## 3. Pengembangan karier (*Career Development*)

a. *Job Insecurity*: ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi.

b. *Over* dan *Under-promotion*: promosi dapat menjadi sumber stres, jika peristiwa tersebut dirasakan sebagai perubahan drastis yang mendadak, misalnya promosi terlalu dini yang menuntut pengetahuan dan ketrampilan yang tidak sesuai dengan bakatnya. Peluang kecil untuk

mendapat promosi dapat menjadi pembangkit stres bagi tenaga kerja yang merasa sudah waktunya mendapatkan promosi.

4. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan sosial yang menunjang (*supportive*) dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan di pekerjaan tidak akan menimbulkan tekanan antarpribadi, melainkan akan menimbulkan rasa senang dengan atasan. Perilaku yang kurang menyenangkan dari atasan (seperti pilih kasih, merendahkan, tidak menghargai) akan menimbulkan rasa stres bagi tenaga kerja.

5. Struktur dan iklim organisasi

Bagaimana tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi merupakan hal yang penting dalam memahami sumber stres potensial berupa kepuasan dan ketidakpuasan kerja.

6. Tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan

Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan dapat menjadi sumber tekanan pada individu, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

7. Ciri-ciri individu

a. Kepribadian

Orang yang memiliki tingkat ambisi yang tinggi, dorongan untuk pencapaian dan pengakuan, kebersaingan dan keagresifan, selalu bergelut dengan batas waktu, sering menelantarkan aspek lain dari kehidupan

seperti keluarga, kegiatan waktu luang dan rekreasi, memiliki kemungkinan tiga kali lebih besar mendapat serangan jantung dari orang yang memiliki kepribadian santai, secara relatif bebas dari rasa mendesak, tidak selalu harus berkejar dengan waktu, dan merasa lebih sedikit permusuhan.

b. Kecakapan

Jika seorang pekerja menghadapi masalah yang dirasakan tidak mampu dipecahkan, sedangkan situasi tersebut mempunyai arti yang penting bagi dirinya, dia akan merasa tidak berdaya dan mengalami stres. Sebaliknya jika merasa mampu menghadapi situasi, orang tersebut justru merasa ditantang dan motivasinya akan meningkat, hal ini yang dinamakan stres positif (*eustress*).

c. Nilai dan kebutuhan

Setiap organisasi mempunyai kebudayaannya masing-masing yang terdiri dari nilai, keyakinan, dan norma perilaku yang menunjang organisasi dalam mengatasi masalah. Tenaga kerja yang gagal dalam proses penyesuaian diri, akan merasa ketidakpuasan kerja, sikap terhadap pekerjaan, terhadap organisasi secara keseluruhan dapat berkembang menjadi negatif. Jika ia tidak dapat mengundurkan diri, karena tidak ada pekerjaan lain atau sebab lain, maka tenaga kerja akan mengalami stres.

### 2.1.1.3. Gejala Stres Kerja

Setiawan mengemukakan gejala stres antara lain sebagai berikut (Setiawan, 2016:121).

#### 1. Reaksi emosional dan intelektual

Tanda-tanda stres disebabkan oleh meningkatnya kadar hormon yang akan meningkatkan perasaan khawatir dan takut, tertekan, tidak bisa santai, perasaan kacau, konflik batin, frustrasi, konsentrasi menurun, mengerjakan sesuatu rasanya tergesa-gesa, dan lain-lain.

#### 2. Reaksi fisik

Selain gejala di atas, jika emosi kuat maka terjadi peningkatan hormon yang menyebabkan otot tegang, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, lelah fisik, perubahan nafsu makan, dan lain-lain.

#### 3. Reaksi perilaku

Akibat dari reaksi emosional dan reaksi fisik maka hal ini dapat menyebabkan penderita menghindari atau menunda pekerjaan, meningkatnya penggunaan minuman keras, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, meningkatnya frekuensi absensi, kehilangan kepercayaan pada orang lain, dan lain-lain.

### 2.1.1.4. Jenis-jenis Stres

Jenis stres dapat dibagi menjadi dua macam yaitu *distress* dan *eustress*. *Distress* muncul karena karyawan membenci pekerjaannya, mengeluh berbagai tekanan kehidupan, dan merasa bahwa mereka adalah korban tak berdaya. Sedangkan *eustress* merupakan jenis stres yang membangun, memperkuat dan

meningkatkan kapasitas karyawan. *Eustress* membuat tubuh dan pikiran menjadi siap untuk menghadapi banyak tantangan, bahkan bisa tanpa disadari. Tipe stres ini dapat membantu memberi kekuatan dan menentukan keputusan, contohnya menemukan solusi untuk masalah (Gunawan, 2009:503).

Makin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan-gagasan yang inovatif dan keluaran yang konstruktif. Sampai titik tertentu bekerja dengan tekanan batas waktu dapat merupakan proses kreatif yang merangsang. Stres yang meningkat sampai unjuk kerja mencapai titik optimalnya merupakan stres yang baik dan menyenangkan atau istilahnya *eustress*. Melewati titik optimal stres menjadi *distress*, peristiwa atau situasi dialami sebagai ancaman yang mencemaskan (Munandar, 2014:374).

#### **2.1.1.5. Indikator Stres Kerja**

Menurut Heri Prayatna stres kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (Heri Prayatna & Subudi, 2016).

1. Tekanan atau desakan waktu

Waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak cukup sehingga pekerjaan tidak selesai pada waktu yang ditentukan.

2. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Tugas yang berlebihan secara kuantitatif terjadi apabila penyelesaian suatu pekerjaan diharuskan dalam waktu yang singkat. Sedangkan tugas yang berlebihan secara kualitatif

bila tuntutan pekerjaan lebih tinggi daripada pengetahuan dan keterampilan pekerja.

3. Spesialisasi pekerjaan

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau ketrampilan khusus. Pada pekerjaan yang rutin dan sempit, para pekerja sulit untuk mempersepsikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tidak menarik dan membosankan.

4. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

Tekanan yang diciptakan oleh individu atau kelompok lain yaitu kurangnya dukungan sosial dari atasan atau rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan yang tinggi.

5. Kondisi kerja yang kurang baik

Penerangan yang kurang baik, bising, terlalu dingin atau panas dan polusi udara dapat memicu terjadinya stres.

## **2.1.2. Gender**

### **2.1.2.1. Pengertian Gender**

Gender sebagaimana dituturkan oleh Oakley berarti perbedaan bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan. Perbedaan biologis yakni perbedaan jenis kelamin adalah kodrat Tuhan dan oleh karenanya secara permanen berbeda. Gender yang dimaksud adalah perbedaan perilaku (*behavioral differences*) antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial, yakni perbedaan yang bukan kodrat dan bukan

ketentuan Tuhan, melainkan diciptakan oleh manusia (laki-laki dan perempuan) melalui proses sosial dan kultural yang panjang. Oleh karena itu, gender berubah dari waktu ke waktu, dari tempat ke tempat bahkan dari kelas ke kelas, sedangkan jenis kelamin biologis akan tetap tidak berubah (Fakih, 2013:72).

Gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural, misalnya perempuan dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan, sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan perkasa. Ciri dan sifat itu sendiri merupakan sifat yang dapat dipertukarkan. Artinya ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara juga ada perempuan yang kuat, rasional, perkasa (Fakih, 2013:8).

Perubahan ciri dan sifat itu dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain. Misalnya pada zaman dahulu di suatu suku tertentu perempuan lebih kuat dari laki-laki, tetapi pada zaman yang lain dan di tempat yang berbeda laki-laki yang lebih kuat. Di suku tertentu misalnya, perempuan kelas bawah di pedesaan lebih kuat dibandingkan kaum laki-laki. Semua hal yang dapat dipertukarkan antara sifat perempuan dan laki-laki, yang bisa berubah dari waktu ke waktu serta dari tempat ke tempat, maupun berbeda dari suatu kelas ke kelas yang lain, itulah yang dikenal dengan konsep gender (Fakih, 2013:9).

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan gender adalah suatu sifat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Gender bukanlah perbedaan laki-laki dan perempuan dari sisi biologis melainkan perbedaan yang terbentuk dari konstruksi sosial.

### 2.1.2.2. Konsep Gender

Sejarah perbedaan gender (*gender differences*) antara manusia kaum laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang. Perbedaan gender terbentuk dari proses sosialisasi, pembentukan dan dikonstruksi secara sosial atau kultural, melalui ajaran keagamaan maupun negara. Melalui proses yang panjang, akhirnya sosialisasi gender dianggap menjadi ketentuan Tuhan, seolah-olah bersifat biologis yang tidak bisa diubah lagi, sehingga perbedaan gender dianggap dan dipahami sebagai kodrat laki-laki dan kodrat perempuan (Fakih, 2013:9).

Konteks tersebut tepat pada zaman purba akan tetapi tidak pada kekinian. Zaman purba menuntut perburuan dan bertahan hidup, dengan kondisi perempuan yang hamil dan melahirkan membuatnya harus istirahat dari perburuan dan pekerjaan berat lainnya. Konsep tersebut berlangsung lama hingga ribuan tahun. Hal tersebut terjadi akibat proses sosialisasi dari generasi satu ke generasi selanjutnya, menghasilkan konsep pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin.

Konstruksi sosial gender yang tersosialisasikan secara evolusional dan perlahan-lahan mempengaruhi biologis masing-masing jenis kelamin. Misalnya, karena konstruksi sosial gender, kaum laki-laki harus bersifat kuat dan agresif maka kemudian laki-laki terlatih dan tersosialisasi serta termotivasi untuk menjadi atau menuju ke sifat gender yang ditentukan oleh suatu masyarakat, yakni secara fisik lebih kuat dan lebih besar. Sebaliknya, karena kaum perempuan harus lemah lembut, maka sejak bayi proses sosialisasi tersebut tidak saja berpengaruh kepada perkembangan emosi dan visi serta ideologi kaum perempuan, tetapi juga memengaruhi perkembangan fisik dan biologis selanjutnya (Fakih, 2013:9).

Proses sosialisasi dan konstruksi berlangsung secara mapan dan lama, akhirnya menjadi sulit dibedakan apakah sifat-sifat gender itu, seperti kaum perempuan lemah lembut dan kaum laki-laki kuat perkasa, dikonstruksi oleh masyarakat atau kodrat biologis yang ditetapkan oleh Tuhan. Namun dengan menggunakan pedoman bahwa setiap sifat melekat pada jenis kelamin tertentu dan sepanjang sifat-sifat tersebut bisa dipertukarkan, maka sifat tersebut adalah hasil konstruksi masyarakat, dan sama sekali bukanlah kodrat (Fakih, 2013:10).

Contoh seperti bahwa mendidik anak, mengelola, dan merawat kebersihan dan keindahan rumah tangga atau urusan domestik sering dianggap sebagai “kodrat wanita” atau “takdir Tuhan atas wanita”. Padahal kenyataannya kaum perempuan memiliki peran gender dalam mendidik anak, merawat dan mengelola kebersihan dan keindahan rumah tangga adalah konstruksi kultural dalam suatu masyarakat tertentu. Oleh karena itu, terdapat kemungkinan urusan mendidik anak dan merawat kebersihan rumah dapat dilakukan oleh kaum laki-laki. Oleh karena jenis pekerjaan itu bisa dipertukarkan dan tidak bersifat universal, maka dalam kasus tersebut sesungguhnya adalah *gender* bukan kodrat (Fakih, 2013:11).

### **2.1.2.3. Konsep Feminim dan Maskulin**

Sejak anak dilahirkan dan diketahui sebagai anak laki-laki atau perempuan, lingkungan mulai memperlakukan dia sesuai dengan standar masyarakat yang ada. Anak yang menerima perlakuan yang berbeda dari lingkungan, akan bertingkah laku sesuai dengan jenis kelamin berdasarkan tuntutan lingkungannya. Secara bertahap anak akan mempelajari “gender”nya. Salah satu aspek penting identitas dalam setiap individu adalah gender. Bagi semua individu, gender merupakan suatu

komponen yang sangat penting bagi identitas, karena sejak lahir anak laki-laki dan perempuan tersosialisasi untuk bertingkah laku dalam cara-cara yang sesuai dengan standar masyarakat dan tingkah laku yang dapat diterima sebagai maskulin dan dapat diterima sebagai feminin (Nirmalasari & Masusan, 2014).

Penelitian terakhir yang dikemukakan oleh Bem berasumsi bahwa ada polarisasi maskulin dan feminin. Maskulin dan feminin masing-masing berdiri sendiri (*independent*). Setiap individu bervariasi dalam tingkatan feminitas dan maskulinitasnya. Ada yang dipandang lebih maskulin daripada femininnya, dan ada yang lain dipandang lebih feminin daripada maskulin. Sifat-sifat seperti logis, *independent*, ambisius, agresif, karakter yang ingin memegang kendali, berorientasi pada tindakan dan hal-hal pokok serta kepemimpinan, dianggap sebagai sifat maskulin dan sifat-sifat seperti lemah lembut, sosial, empati, tidak mudah marah dianggap sebagai sifat feminin (Nirmalasari & Masusan, 2014).

Secara tradisional orang percaya bahwa apabila seseorang lahir sebagai laki-laki, maka orang itu mempunyai kecenderungan lahiriah untuk bertingkah laku atau berperan secara maskulin. Orang tersebut diharapkan menjadi kuat, dominan, ingin bersaing, rasional dan mampu memimpin. Sebaliknya apabila orang tersebut seorang perempuan dapat dipastikan orang itu lemah, tergantung, tunduk, emosional dan menjadi bawahan. Pemikiran seperti itu sangat mudah mengasumsikan bahwa dengan melihat jenis kelamin seseorang, dapat diperkirakan apa yang akan dilakukan orang tersebut (Nirmalasari & Masusan, 2014).

#### **2.1.2.4. Bentuk-Bentuk Ketidakadilan Gender**

Perbedaan gender sesungguhnya tidaklah menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*). Ketidakadilan dan gender merupakan kondisi tidak adil akibat dari sistem dan struktur sosial di mana baik perempuan maupun laki-laki menjadi korban dari sistem tersebut. Berbagai pembedaan peran dan kedudukan antara perempuan dan laki-laki secara langsung yang berupa perlakuan maupun sikap yang tidak langsung berupa dampak suatu peraturan perundang-undangan maupun kebijakan yang telah menimbulkan berbagai ketidakadilan yang berakar dalam sejarah, adat, norma, ataupun dalam berbagai struktur yang ada dalam masyarakat (Fakih, 2013:12)

Ketidakadilan gender terjadi karena adanya keyakinan dan pembenaran yang disosialisasikan sepanjang peradaban manusia dalam berbagai bentuk yang bukan hanya menimpa perempuan saja tetapi juga dialami oleh laki-laki. Meskipun secara agregat ketidakadilan gender dalam berbagai kehidupan ini lebih banyak dialami oleh perempuan, namun hal itu berdampak pula terhadap laki-laki. Bentuk-bentuk ketidakadilan akibat diskriminasi itu meliputi (Fakih, 2013:12):

1. Gender dan marginalisasi

Bentuk manifestasi ketidakadilan gender adalah proses pemiskinan terhadap seseorang atau sekelompok baik kaum perempuan maupun laki-laki. Misalnya anggapan bahwa perempuan berfungsi sebagai pencari nafkah tambahan, maka ketika mereka bekerja di luar rumah, seringkali dinilai sebagai pekerja rendah.

## 2. Gender dan subordinasi

Subordinasi adalah keyakinan bahwa salah satu jenis kelamin dianggap lebih penting atau lebih utama dibandingkan jenis kelamin lainnya dalam keputusan politik. Sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting muncul dari adanya anggapan bahwa perempuan itu emosional, sehingga perempuan tidak bisa tampil memimpin merupakan bentuk subordinasi yang dimaksud.

## 3. Gender dan stereotip

Stereotip merupakan pelabelan yang sering kali bersifat negatif, secara umum selalu melahirkan ketidakadilan pada salah satu jenis kelamin tertentu. Contohnya adanya keyakinan dalam masyarakat bahwa laki-laki adalah pencari nafkah utama maka setiap pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan dinilai hanya sebagai tambahan saja, sehingga pekerjaan perempuan boleh saja dibayar lebih rendah dibanding laki-laki.

## 4. Gender dan kekerasan

Kekerasan adalah suatu serangan terhadap fisik maupun mental psikologis seseorang. Kekerasan terhadap perempuan sering terjadi karena budaya dominasi laki-laki terhadap perempuan. Kekerasan digunakan laki-laki untuk memenangkan pendapat dan menyatakan rasa tidak puas, dan sering kali hanya untuk menunjukkan bahwa laki-laki berkuasa atas perempuan.

## 5. Gender dan beban ganda

Peran gender perempuan dalam anggapan masyarakat luas adalah mengelola rumah tangga sehingga banyak perempuan yang menanggung beban kerja

domestik (pekerjaan rumah tangga) lebih banyak dan lebih lama dibanding kaum laki-laki. Beban kerja yang diakibatkan ketidakadilan gender tersebut kerap kali diperkuat dan disebabkan oleh adanya keyakinan atau pandangan di masyarakat bahwa pekerjaan yang dianggap masyarakat sebagai jenis pekerjaan perempuan, seperti semua pekerjaan domestik, dianggap dan dinilai lebih rendah dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang dianggap sebagai pekerjaan laki-laki, dan dikategorikan sebagai pekerjaan yang bukan produktif sehingga tidak diperhitungkan dalam statistik ekonomi negara.

#### **2.1.2.5. Indikator Gender**

Adapun indikator gender adalah sebagai berikut (Shen, 2014):

1. Maskulin, yang berarti "kepriaan" atau menunjukkan sifat laki-laki. Dapat dikatakan maskulin jika memiliki sifat gagah, kekar, lebih berpikir secara logika daripada perasaan. Orang dikatakan maskulin apabila memiliki sifat maskulin yang lebih dominan.
2. Feminin, yang berarti "kewanitaan" atau menunjukkan sifat perempuan. Sifat-sifat yang dimaksud adalah kelembutan, kesabaran, kebaikan. Orang dikatakan feminin apabila memiliki sifat feminin yang lebih dominan.
3. Androgini (setengah maskulin dan setengah feminin), istilah yang digunakan untuk menunjukkan pembagian peran yang sama dalam karakter maskulin dan feminin pada saat yang bersamaan. Orang dikatakan androgini apabila tingkat sifat maskulin dan feminin yang sama-sama tinggi.

4. Non-diferensiasi, merupakan orang tanpa ciri khas gender, yang berarti nilai maskulin dan feminin yang sama-sama rendah atau netral.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pendapat lain menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Riandy, 2016).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai aksi atau perilaku individu yang berupa bagian dari fungsi kerja aktualnya dalam suatu perusahaan, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang mempekerjakannya (Bahua, 2016:54).

Kinerja karyawan adalah apa yang mereka lakukan dan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan. Perbaikan kinerja yang baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan (Syahrial & Robica, 2014).

Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah proses kerja dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang mencerminkan kinerjanya dalam periode waktu tertentu.

### 2.1.3.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal* atau *performance review*) di antaranya dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya memperbaiki kinerja karyawan dan perusahaan (Wijayanto, 2012:259). Hasil dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk pertimbangan promosi, pembuatan program pelatihan, kenaikan gaji, pemberian bonus, dan sebagainya.

Adanya beberapa penyebab kinerja karyawan tidak optimal (Wijayanto, 2012:259), antara lain:

1. Kemampuan kurang memadai (*inadequate skills*), perlu diatasi dengan peningkatan kompetensi karyawan.
2. Kurang bekerja keras (*lack of effort*), karyawan tersebut perlu diberi motivasi.
3. Masalah eksternal dan masalah personal. Apabila masalah kinerja disebabkan oleh masalah eksternal misalnya penurunan omset karena sedang terjadi kelesuan ekonomi, maka tidak adil kalau karyawan yang disalahkan. Apabila yang terjadi adalah masalah personal, karyawan tersebut perlu mendapatkan konseling (pemberian bantuan oleh seorang ahli kepada individu yang mengalami suatu masalah).

Pada prinsipnya ada dua jenis variabel penilaian kerja, yaitu *result based* dan *process based*. Kinerja berdasarkan hasil atau *result based* antara lain adalah *sales*, kecepatan kerja, dan sebagainya, sedangkan kinerja berdasarkan proses atau *process based* contohnya adalah kedisiplinan, kerja sama, inisiatif, kreativitas, dan sebagainya (Wijayanto, 2012:261).

### 2.1.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja

Hampir setiap perusahaan melaksanakan penilaian kinerja karyawannya secara rutin, ada yang melakukan setahun sekali, dan dua kali dalam satu tahun. Penilaian kinerja karyawan memberikan beberapan manfaat pada berbagai hal, antara lain (Budihardjo, 2015:15):

1. Proses rekrutmen

Karyawan yang direkrut harus memenuhi kriteria sesuai dengan bidang yang akan diisi. Oleh sebab itu harus ada penyaringan para calon karyawan, sehingga karyawan yang diterima berkualitas dan diharapkan dapat menjalankan tugas-tugas perusahaan sesuai bidang masing-masing karyawan.

2. Jenjang karier

Dengan upaya penilaian secara rutin dan terprogram, perusahaan akan dapat menilai karyawan yang memiliki kemampuan *leadership* yang tinggi, sehingga perusahaan dapat memprogramkan jenjang karier bagi setiap karyawan. Dengan demikian, perusahaan akan memiliki pejabat-pejabat yang profesional dan berkualitas dari berbagai tingkatan.

3. Kesesuaian bidang pekerjaan

Karyawan yang diberi tugas pada bidang kerja yang sesuai dengan hobi, minat, bakat dan talentanya dapat memberikan keuntungan bagi pihak karyawan dan perusahaan itu sendiri. Karyawan akan lebih tekun, produktif serta diiringi dengan etos kerja yang tinggi. Di sisi lain bagi perusahaan, etos kerja karyawan yang tinggi akan semakin meningkatkan produktivitas perusahaan.

#### **2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Konsepsi kinerja pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Perbuatan tersebut mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai, serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan dan kualitas yang diharapkan. Indikator yang dijadikan sebagai acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan (Indrasari, 2017:57), yaitu:

1. Kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan kerja.
2. Kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin di kantor.
6. Kerjasama, melihat bagaimana karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis, antara lain:

1. Olumade, dkk (2015) dengan judul *The Relationship Between Gender, Stress and Job Performance Among Academic Staff in Tertiary Institutions in Anambra State , Nigeria*. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa gender berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja staf akademik di institusi tersier di Negara Bagian Anambra. Gender dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Riandy (2016) dengan judul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service di Samarinda*. Penelitian ini berjenis deskriptif kuantitatif dan menggunakan metode regresi linier sederhana, di mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda.
3. Aminah Siti, dkk (2016) dengan judul *Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang*. Metode yang

digunakan adalah regresi linier sederhana dengan hasil penelitian memperlihatkan bahwa gender berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja dosen, kinerja dosen laki-laki lebih rendah dibandingkan dengan dosen perempuan.

4. Anggit Astianti, dkk (2014) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Claudia Frichlia, dkk (2016) dengan judul Stres Kerja Serta Hubungannya dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender (Studi Pada Karyawan PT. Bank Danamon, Tbk Manado). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan alat analisis korelasi koefisien peringkat Spearman. Stres kerja diukur dengan empat variabel yaitu Peran Individu, Tuntutan Tugas, Hubungan dalam Organisasi, Faktor Luar Organisasi pada sampel laki-laki dan perempuan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara peran individu dengan kinerja karyawan pada laki-laki dan perempuan. Tuntutan kerja memiliki hubungan yang signifikan pada kinerja karyawan perempuan dan tidak pada kinerja karyawan laki-laki. Hubungan dalam organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan laki-laki dan perempuan. Faktor luar

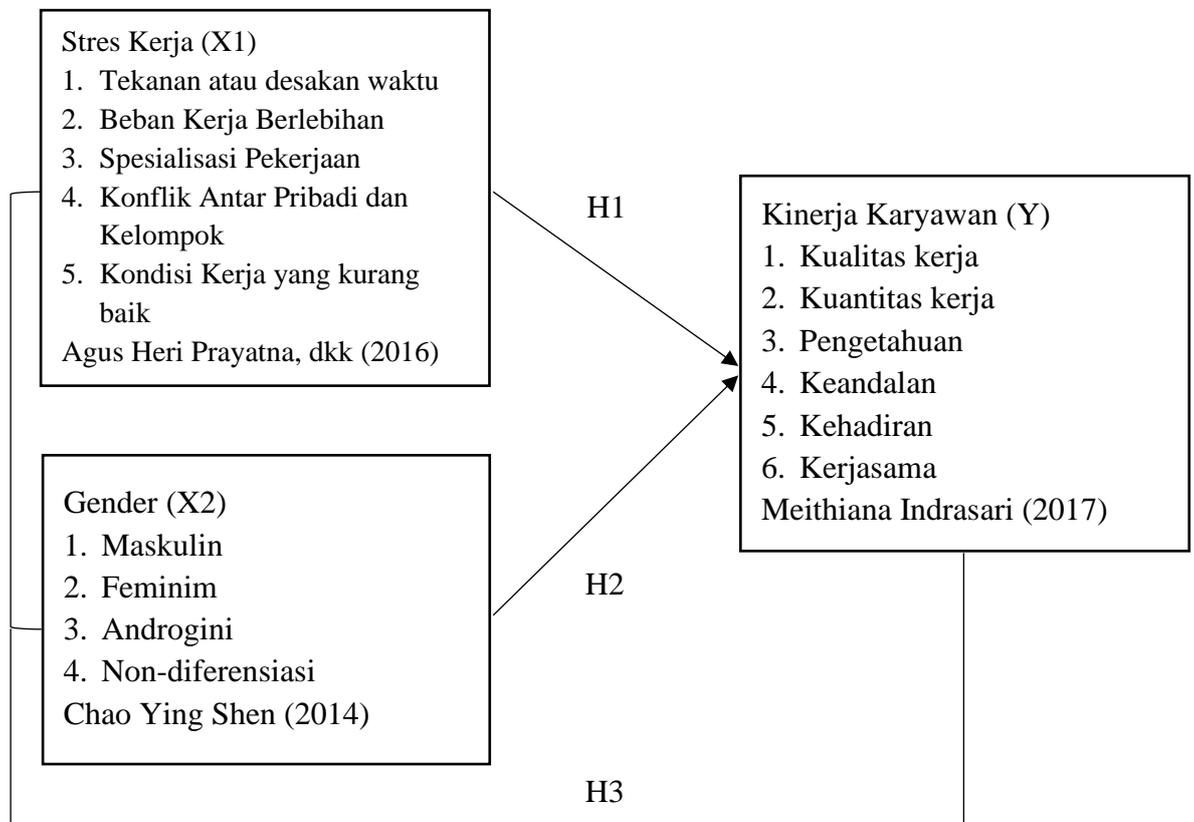
organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan laki-laki dan perempuan.

6. Kotteeswari & Tameem Sharief (2014) dengan judul *Job Stress and Its Impact on Employees' Performance a Study With Reference To Employees Working in BPOS*. Penelitian ini menggunakan analisis Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan BPO.
7. Ogunleye & Osekita (2016) dengan judul *Effect of Job Status, Gender, and Employees' Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria*. Penelitian ini menggunakan analisis anova. Hasil penelitian menunjukkan status kerja, gender, motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecuali gender yang secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Ukkas (2016) dengan judul *Pengaruh Over Stress terhadap Kinerja Karyawan dengan Perbedaan Gender sebagai Variabel Pemoderasi*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *over stress* terhadap kinerja *in-role* dan kinerja *extra-role* pada laki-laki lebih tinggi daripada perempuan.

9. Christian (2017) dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan PT City Era Abadi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji t. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan dan gender mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan.
10. Tri Wartono (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Majalah *Mother and Baby*). Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu stres kerja dan gender. Pengaruh stres kerja dan gender terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data Primer Diolah 2018

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Buana Tranperindo Wahana Internasional.

Hipotesis 2: Gender berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional.

Hipotesis 3: Stres kerja dan Gender berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian metode kausalitas yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel (Sanusi, 2011:14), yaitu variabel bebas dan variabel terikat antara variabel stres kerja dan gender terhadap variabel kinerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional. Jenis penelitian survei di mana sampel diambil dari semua karyawan yang bekerja di PT Buana Transperindo Wahana Internasional dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukuran data.

### **3.2. Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah definisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau diuji baik oleh peneliti maupun peneliti lain (Swarjana, 2015:49). Variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan variabel lainnya serta pengukurannya.

#### **3.2.1. Variabel Dependen**

Variabel dependen atau sering disebut sebagai variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011:39). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi dan seberapa banyak

mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Syahril & Robica, 2014). Adapun indikator-indikator dari kinerja karyawan dalam penelitian ini yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut (Indrasari, 2017:57).

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan
4. Keandalan
5. Kehadiran
6. Kerjasama

### **3.2.2. Variabel Independen**

Variabel independen atau sering disebut sebagai variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2011:39). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah stres kerja dan gender.

#### **1. Stres Kerja**

Stres kerja adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Syahril & Robica, 2014). Adapun indikator-indikator dari stres kerja dalam penelitian menurut Rivai dalam Heri Prayatna & Subudi (2016) ini adalah sebagai berikut.

- a. Tekanan dan desakan waktu
- b. Beban kerja yang berlebihan
- c. Spesialisasi pekerjaan
- d. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- e. Kondisi kerja yang kurang baik

## 2. Gender

Gender adalah perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial (Fakih, 2013:71). Adapun indikator-indikator dari gender menurut (Shen, 2014) adalah sebagai berikut.

- a. Maskulin
- b. Feminim
- c. Androgini
- d. Non-diferensiasi

**Tabel 3.1** Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	Stres kerja adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tekanan dan desakan waktu</li> <li>2. Beban kerja yang berlebihan</li> <li>3. Spesialisasi pekerjaan</li> <li>4. Konflik antar pribadi dan antar kelompok</li> <li>5. Kondisi Kerja yang kurang baik</li> </ol>	Skala Likert
Gender (X <sub>2</sub> )	Gender adalah perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maskulin</li> <li>2. Feminim</li> <li>3. Androgini</li> <li>4. Non-diferensiasi</li> </ol>	Skala Likert

**Tabel 3.1** Lanjutan

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi dan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Pengetahuan</li> <li>4. Keandalan</li> <li>5. Kehadiran</li> <li>6. Kerja sama</li> </ol>	Skala Likert
----------------------	--	--	--------------

Sumber: Syahrial & Robica (2014), Fakhri (2013), Syahrial & Robica (2014)

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional, tercatat seluruhnya terdiri dari 109 karyawan.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2011:81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus atau *sampling* jenuh. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:85). Jumlah total populasi dalam penelitian ini tidak banyak, maka dari itu penulis melakukan penarikan sampel dengan menggunakan seluruh jumlah populasi yaitu 109 responden.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai tempat, sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari tempatnya, data dapat dikumpulkan pada laboratorium (eksperimen), di rumah, seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara pengumpulan data, dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Berikut adalah teknik pengumpulan data berdasarkan tekniknya (Sugiyono, 2011:137).

1. *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga bila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### 3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Teknik ini digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer. Sedangkan data sekunder yang digunakan oleh penulis adalah dengan cara mengumpulkan dan mempelajari informasi yang diperoleh dari buku-buku yang relevan dan jurnal sebagai pedoman teori dalam penulisan skripsi.

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala likert. Menurut Sanusi (2011:59) skala *likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan terkait indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Berikut adalah kriteria dari skala likert.

**Tabel 3.2** Skala Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2011:94)

### **3.5. Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang akan dicari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data diperoleh dari sampel yang mewakili populasi, langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21.

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penyajian data dalam statistik deskriptif adalah melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan modus, median, mean, persentase dan perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi (Sugiyono, 2011:147-148).

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1. Uji Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur (Wibowo, 2012:35). Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut.

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 yang artinya kuesioner tersebut dianggap *valid* (Wibowo, 2012:36).

**Tabel 3.3** Range Validitas

<b>Interval Koefisien Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Wibowo (2012: 36)

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel *r product moment*. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012:52)

Tingkat reliabilitas suatu konstruk dapat dilihat dari hasil uji *Statistic Cronbach Alpha*. Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika cronbach's alpha  $>0,6$ . Berikut ini disajikan tabel angka indeks koefisien reliabilitas (Wibowo, 2012:53).

**Tabel 3.4** Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
$< 0,20$	Sangat Rendah
$0,20 - 0,399$	Rendah
$0,40 - 0,599$	Cukup
$0,60 - 0,799$	Tinggi
$0,80 - 1,00$	Sangat Tinggi

Sumber: Wibowo (2012:53)

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Astianto & Suprihhadi (2014) untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

#### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Uji Normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov*  $Z < Z_{\text{tabel}}$  atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)*  $> \alpha$  ;  $\text{sig} > 0.05$  (Wibowo, 2012:62).

#### **3.5.3.2. Uji Multikolinearitas**

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi (Wibowo, 2012:66).

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen digunakan uji multikolinearitas dengan kriteria uji ditentukan bahwa:

1. Jika model regresi mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$ , maka model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.
2. Jika model regresi mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $> 10$ , maka model regresi terdapat masalah multikolinearitas.

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastitas**

Suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Untuk menguji apakah pada model regresi terjadi *problem* heteroskedastisitas dilakukan uji grafik Park Gleyser, dengan kriteria jika nilai *sig*  $> 0.05$  maka data dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (Wibowo, 2012:93).

### **3.5.4. Uji Pengaruh**

#### **3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana, yaitu untuk menyatakan hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel dan memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas (Sanusi, 2011:135). Analisis regresi berganda bertujuan untuk

mengetahui derajat atau kekuatan hubungan dari variabel dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Gender ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

**Rumus 3.1** Regresi Linear Berganda  
Sumber: Sanusi (2011: 135)

Keterangan:

$Y$  = nilai taksiran untuk variabel Kinerja Karyawan

$A$  = Nilai Konstanta

$b_{1,2}$  = Nilai koefisien regresi

$X_1$  = Variabel stres kerja

$X_2$  = Variabel gender

$\varepsilon$  = kesalahan residual (*error*)

#### 3.5.4.2. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Nilai  $R^2$  berada antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel terikat atau merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas

terhadap variabel terikat. Tampilan pada program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *R Square* pada tampilan *model summary*.

### 3.5.5. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh gender dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

#### 3.5.5.1. Uji t (Regresi Parsial)

Pengujian ini dilakukan terhadap koefisien regresi (uji parsial) berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut.

1. Menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.  
Ho: Variasi perubahan nilai variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen.  
Ha: Variasi perubahan nilai variabel independen dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen.
2. Menetapkan tingkat signifikansi;  $(\alpha) < 0,05$
3. Menghitung nilai t dengan melihat kolom t pada tabel *coefficients*.
4. Selanjutnya membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel yang tersedia pada  $\alpha = 0,05$  [ $\alpha/2$ ;  $n - (k+1)$ ], di mana k adalah jumlah variabel independen.

5. Mengambil keputusan dengan kriteria:

T hitung ( $Sig$ ) <  $\alpha$  maka hipotesis penelitian diterima ( $H_a$ ) dan menolak ( $H_o$ ).

6. Kesimpulan

Pada langkah keputusan menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi perubahan nilai variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variasi perubahan nilai semua variabel *independen*. Artinya, semua variabel *independen* ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara parsial dapat berpengaruh terhadap variabel *dependen* ( $Y$ ).

#### 3.5.5.2. Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Pengujian terhadap pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel *dependen* dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel *dependen* yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel *independen*. Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap variasi nilai variabel *dependen* yang dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel *independen* adalah sebagai berikut.

1. Menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

$H_o$ : Variasi perubahan nilai variabel *independen* tidak dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel *dependen*.

$H_a$ : Variasi perubahan nilai variabel *independen* dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel *dependen*.

2. Menetapkan tingkat signifikansi; ( $\alpha$ ) < 0,05
3. Menghitung nilai t dengan melihat kolom t pada tabel *coefficients*.
4. Selanjutnya membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel yang tersedia pada  $\alpha = 0,05$  [ $\alpha/2$ ;  $n - (k+1)$ ]. di mana k adalah jumlah variabel independen.
5. Mengambil keputusan dengan kriteria:  
T hitung (*Sig*) <  $\alpha$  maka hipotesis penelitian diterima ( $H_a$ ) dan menolak ( $H_o$ ).
6. Kesimpulan

Pada langkah keputusan menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi perubahan nilai semua variabel independen. Artinya, semua variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

### **3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1. Lokasi Penelitian**

Dalam penyusunan penelitian ini penulis melakukan penelitian pada responden yaitu karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional yang beralamat di komplek Jalan Kuda Laut No.07 (Belakang kantor pajak), Batu Ampar, Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa pengurusan dokumen ekspor impor yang dikenal dengan istilah *Freight Forwarding*.

### 3.6.2. Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan September 2017 sampai dengan bulan Januari 2018.

**Tabel 3.5** Jadwal Penelitian

Keterangan	Sept 2017	Okt 2017	Nov 2017	Des 2017	Jan 2018
Penentuan Judul					
Bab I					
Bab II					
Bab III					
Kuesioner					
Mengolah Data					
Bab IV					
Bab V					
Daftar Pustaka					
Daftar Isi					
Abstrak					
Penyelesaian Hasil Penelitian					

Sumber: Diolah oleh penelitian (2018)