

# PROFITATA

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

Suali<sup>1)</sup>, Heryenzus<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional

Email : [sualigilbertus@yahoo.com](mailto:sualigilbertus@yahoo.com)

<sup>2)</sup>Heryenzus, Universitas Putera Batam

Email : [heryenzuss@gmail.com](mailto:heryenzuss@gmail.com)

---

### **Informasi Artikel**

Tanggal masuk  
3 Desember 2022  
Tanggal revisi  
10Desember  
2022  
Tanggal  
diterima  
18 Desember  
2022

---

### **Keywords:**

*Job Stress,  
Gender,  
Employee Performance*

### **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. 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.*



## **PENDAHULUAN**

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 merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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.

Selain stres kerja, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah gender. 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.

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. 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, namun tidak melihat dari sisi gender.

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. 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. 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. Semua resiko kecelakaan dan tuntutan kerja ini dapat menyebabkan karyawan menjadi stres secara psikologis yang dapat memengaruhi kinerja karyawan menjadi baik atau buruk (hal ini ditandai dengan tingginya tingkat *turnover* dalam perusahaan).

Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara stres kerja, gender terhadap kinerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional.

### **KAJIAN PUSTAKA**

Nurmalasari (2015) menjelaskan 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. Jenis stres dapat dibagi menjadi dua macam yaitu *distress* dan *eustress* di mana *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. Adapun indikator stres kerja yang digunakan adalah tekanan dan desakan waktu, beban kerja yang berlebihan, spesialisasi pekerjaan, konflik antarpribadi dan antarkelompok, serta kondisi kerja yang kurang baik (Heri Prayatna, 2016).

Menurut Fakhri (2013) 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. 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.

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 perbedaan 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. Adapun indikator gender yang digunakan adalah maskulin, feminin, androgini dan non-diferensiasi.

Pengertian kinerja karyawan menurut Riandy (2016) adalah perilaku nyata

yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya memperbaiki kinerja karyawan dan perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk pertimbangan promosi, pembuatan program pelatihan, kenaikan gaji, pemberian bonus, dan sebagainya. Etos kerja karyawan yang tinggi akan semakin meningkatkan produktivitas perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, kehadiran dan kerja sama.

Dalam penelitian Olumade (2015) yang berjudul *The Relationship Between Gender, Stress and Job Performance Among Academic Staff in Tertiary Institutions in Anambra State, Nigeria* ditemukan bahwa bahwa gender berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja staf akademik di mana kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Riandy (2016) dengan judul penelitian *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service di Samarinda*, menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Christian (2017) dengan judul *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan PT City Era Abadi* ditemukan bahwa kepemimpinan dan gender mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan diuji apakah

terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian apakah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara gender terhadap kinerja karyawan. Dan apakah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara stres kerja dan gender terhadap kinerja karyawan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilaksanakan di PT Buana Tranperindo Wahana Internasional yang terletak di Batu Ampar, Batam merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan kausalitas, yaitu penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat antar variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini subjek yang menjadi populasi adalah karyawan dari PT Buana Transperindo Wahana Internasional yang keseluruhannya berjumlah 109 orang. Sampel diperoleh dengan metode sensus atau *sampling* jenuh yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan kumpulan daftar pernyataan yang disebarkan kepada sampel penelitian, dengan

menggunakan skala likert, yaitu responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setujunya terhadap suatu pernyataan.

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengolahan data, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Uji Normalitas
5. Uji Multikolinieritas
6. Uji Heteroskedastisitas.

Untuk teknik analisis data menggunakan:

1. Analisis Deskriptif
2. Analisis Linear Berganda.

Untuk Pengujian Hipotesis menggunakan:

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji f).

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Deskriptif Variabel Penelitian**

Berdasarkan tabel deskriptif variabel stres kerja diketahui bahwa skor paling tinggi adalah pernyataan bahwa karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional tidak mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaan mereka, dengan skor rata-rata 3,15. Sedangkan pernyataan dengan skor terendah yaitu 2,90 adalah pernyataan bahwa apabila karyawan mengharapkan promosi, mereka akan mendapatkannya di perusahaan lain dan bukan di perusahaan ini. Pernyataan- pernyataan variabel stres kerja menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,00 di mana rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional merasa cukup stres dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan tabel deskriptif variabel gender, diketahui bahwa skor paling tinggi adalah pernyataan yang menyebutkan bahwa responden mampu membuat keputusan dalam waktu yang singkat dengan skor rata-rata 3,32, sedangkan skor paling rendah adalah pernyataan bahwa responden selalu tenang dalam menghadapi dan memecahkan masalah yang terjadi dengan skor rata-rata 2,93. Pernyataan- pernyataan variabel gender menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,13 di mana rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional memiliki tipe gender yang hampir sama (non- diferensiasi) di mana tingkat maskulin dan feminitas yang rendah atau netral.

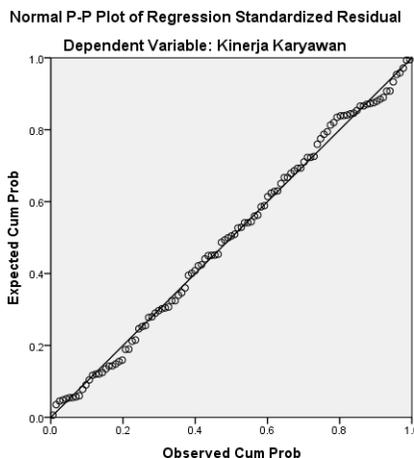
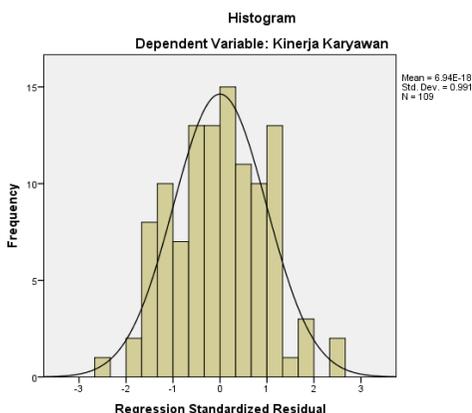
Berdasarkan tabel deskriptif variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa skor paling tinggi adalah pernyataan yang menyebutkan bahwa responden jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor rata-rata 3,16, sedangkan skor paling rendah adalah pernyataan bahwa responden mampu bekerja sama dalam tim/anggota dengan skor rata-rata 2,72.

Pernyataan-pernyataan variabel kinerja karyawan menghasilkan skor rata-rata sebesar 2,89 di mana rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa kinerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional berada pada taraf cukup, tidak terlalu baik dan tidak terlalu buruk.

Dari nilai Kolmogorov-Smirnov pada tabel 1. di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,963 > 0,05$ .

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



Pada gambar 1. menunjukkan bahwa kurva berbentuk lonceng sehingga menyatakan bahwa data tersebut telah terdistribusi secara normal.

Pada gambar 2. menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal sehingga data tersebut dapat dikatakan telah berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients				
Model	a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.148E-17	3.417		.000	1.000
) Stres Kerja	0.000	.101	0.000	0.000	1.000
Gender	0.000	.091	0.000	0.000	1.000

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa korelasi Stres Kerja berada pada signifikansi 1.000 sedangkan korelasi Gender berada pada signifikansi 1,000. Kedua nilai tersebut lebih

besar dari 0,05, maka ditarik kesimpulan bahwa model tidak mengalami masalah heterokedastisitas.

### Hasil Uji Pengaruh

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-1.908	3.417		-.559	.578
Stres Kerja	.576	.101	.401	5.724	.000
Gender	.659	.091	.508	7.261	.000

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi yang didapat berdasarkan tabel 4.17 di atas adalah:  
 $Y = -1,908 + 0,576X1 + 0,659X2 + e$   
 Keterangan:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar -1,908 yang menunjukkan jika X1 (Stres Kerja) dan X2 (Gender) bernilai nol, maka Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai - 1,908.
2. Variabel X1 (Stres Kerja) memiliki nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0,576, ini berarti jika nilai variabel independen lain bernilai tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% pada variabel X1 akan meningkatkan variabel Y sebesar

0,576. Koefisien variabel X1 (Stres Kerja) bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara X1 (Stres Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan),

bermakna semakin meningkatkan X1 (Stres Kerja) maka akan meningkatkan Y (Kinerja Karyawan).

3. Variabel X2 (Gender) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,659, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% pada variabel X2 (Gender) akan

meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y). Koefisien variabel X2 (Gender) bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara X2 (Gender) dan Y (Kinerja Karyawan), artinya semakin meningkat nilai variabel X2 (Gender) maka akan meningkatkan Y (Kinerja Karyawan).

4. e = faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel Y.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	0.502	0.492	4.799

**a. Predictors: (Constant), Gender, Stres Kerja**

Pada tabel 5. terlihat angka R Square sebesar 0,502.

Ini berarti persentase sumbangan/pengaruh variabel X1 (Stres Kerja) dan X2 (Gender) dalam model regresi sebesar 50,2 persen. Dengan kata lain variasi variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Stres Kerja) dan X2 (Gender) sebesar 50,2 persen sedangkan sisanya sebanyak 49,8 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	-1.908			
	Stres Kerja	.576			
	Gender	.659			
		Std. Error	Beta		

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 6. di atas diperoleh nilai t hitung, sebagai berikut.

1. Untuk variabel Stres Kerja t hitung = 5,724 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan t tabel = 0,1983. Secara statistik dapat diambil kesimpulan bahwa jika t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan, maka
2. Untuk variabel Gender t hitung = 7,261 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan t tabel = 0,1983. Secara statistik dapat diambil kesimpulan bahwa jika t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gender terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2457.43	2	1228.72	53.359	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2440.901	106	23.027		
	Total	4898.33	108			

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**  
**b. Predictors: (Constant), Gender, Stres Kerja**

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh hasil pengolahan data nilai F hitung = 53,359, sedangkan nilai F tabel = 3,08. Secara statistik dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Gender terhadap Kinerja Karyawan secara simultan atau bersama-sama.

**Pembahasan**

Pada bagian ini akan dijelaskan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian terhadap masing-masing variabel menghasilkan nilai yang signifikan, di mana stres kerja dan gender memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Transperindo Wahana Internasional.

**1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t untuk variabel stres kerja menunjukkan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000, angka tersebut di bawah 0,05 maka stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi menunjukkan angka sebesar 0,659, hasil ini menyatakan bahwa stres kerja

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

stres kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut semakin naik. Hal ini dapat terjadi karena bidang usaha PT Buana Transperindo Wahana Internasional adalah perusahaan jasa dengan beban kerja dan disiplin yang tinggi sehingga menjadi salah satu faktor pemicu tingginya angka stres kerja di kalangan karyawan. Namun perusahaan juga memberikan kompensasi yang menunjang pada karyawannya, misalnya adanya penghargaan/insentif/bonus yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan program jamsostek bagi setiap karyawan, sehingga kinerja karyawan cenderung meningkat jika stres kerja mereka meningkat, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja.

Sehingga stres kerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional lebih mengarah pada eustress yaitu stres positif yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Riandy (2016), Ukkas (2016), dan Wartono (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil

penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Astianto (2014), Kotteeswari (2014), dan Abayomi Olumade, dkk (2015) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Maka kesimpulan dari hasil uji t terhadap hipotesis pertama diterima.

## 2. Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel gender menunjukkan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000, angka tersebut di bawah 0,05 maka gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi menunjukkan angka 0,576. Hasil tersebut menyatakan bahwa gender memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa ketika gender

meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Adanya hubungan antara gender dengan kinerja karyawan pada PT Buana Transperindo Wahana Internasional mengindikasikan jika semakin baiknya pemerataan peran gender dalam penempatan posisi kerja akan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Sebagai contoh karyawan dengan ciri maskulin yang perkasa akan menghasilkan kinerja yang lebih baik bila ditempatkan di bagian lapangan, dibandingkan dengan maskulin yang lemah lembut ditempatkan di bagian lapangan. Begitu juga seorang karyawan dengan ciri feminin yang teliti akan menghasilkan kinerja yang lebih baik jika ditempatkan di bagian kantor, dibandingkan dengan feminin yang gegabah.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh

Abayomi Olumade, dkk (2015) dan Christian (2017) yang menyatakan gender berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Aminah (2016) yang menyatakan bahwa gender berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, dan Ogunleye & Osekita (2016) yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gender dan kinerja karyawan. Maka kesimpulan dari hasil uji t terhadap hipotesis kedua diterima.

## 3. Pengaruh Stres Kerja dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dilihat variabel Stres Kerja (X1) dan variabel Gender (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F memiliki nilai signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Olumade (2015) yang menyatakan bahwa variabel Stres Kerja dan Gender berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan gender terhadap kinerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel stres kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $(0,000) < \text{nilai alpha } (0,05)$  dan nilai t hitung  $> t \text{ tabel } (0,5724 > 0,1983)$  dengan bentuk pengaruhnya adalah positif karena nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,576 yang menunjukkan setiap peningkatan stres

- kerja sebesar satu persen maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,576.
2. Variabel gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan (0,000) < nilai alpha (0,05) dan nilai t hitung > t tabel (7,261 > 0,1983) dengan bentuk pengaruhnya adalah positif karena nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,659 yang menunjukkan setiap peningkatan gender sebesar satu persen maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,659.
  3. Variabel stres kerja dan gender secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan (0,000) < nilai alpha (0,05) dan nilai F hitung > F tabel (54,359 > 3,08) dengan besarnya pengaruh stres kerja dan gender terhadap kinerja karyawan PT Buana Transperindo Wahana Internasional adalah 0,502 (50,2%) dan persamaan regresi berganda diperoleh  $Y = -1,908 + 0,576X_1 + 0,659X_2 + e$ .

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahman, M., & Muhidin, S. A. (2011). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian* (Cetakan II). Bandung: Pustaka Setia.
- Akmaliyah. (2016). Analisis Kesetaraan Gender Pada Kata Ganti Orang Dalam Bahasa Arab dan Sunda. *Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 1(1), 37–47.
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7).
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluh Pertanian* (Edisi 1). Yogyakarta: Deepublish.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. (Andriansyah, Ed.) (Cetakan 1). Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Fakih, M. (2013). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. (T. Rahardjo, Ed.) (Cetakan 15). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Gunawan, A. W. (2009). *Hypnotherapy : The Art of Subconscious Restructuring*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Heri Prayatna, A., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 845–872.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Edisi Pert). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Cetakan 20). Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press). Retrieved from <http://uipress.ui.ac.id>.
- Nirmalasari, L., & Masusan, K. (2014). Self Esteem, Gender Dan Prestasi Kerja (Study Pada Penyiar Radio Di Kota Bandung). *Study & Management Research*, XI(2), 18–27.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau, 1(3), 102–114.
- Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda, 4(4), 1059–1072.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor

Sekretariat DPRD Kota Sorong.  
*Emba*, 3(3), 849–  
862.

*Bisnis*. (D. A. Halim, Ed.). Jakarta:  
Salemba Empat.

Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian*