

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan seminar ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik dari segi kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti jurnal-jurnal dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang penulis gunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Gender

2.1.1.1 Definisi Gender

Teori gender merupakan kerangka kerja konseptual yang memahami peran dan interaksi antara laki-laki dan perempuan dalam konteks sosial dan budaya. Melalui perspektif berbagai teori gender yang dikemukakan oleh para ahli kita dapat menjelaskan dan memahami pembentukan serta peran gender dalam masyarakat. Kajian teoritis ini bertujuan untuk menyajikan wawasan yang lebih mendalam mengenai konsep gender dan bagaimana pandangan ini memengaruhi pola hubungan sosial dan peran individu dalam masyarakat.

Menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Parameter Kesetaraan Gender Dalam Peraturan Perundang-Undangan Dan Instrumen Hukum Lainnya,

Gender adalah nilai, peran, dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang dikonstruksikan secara sosial dan budaya masyarakat. Pendapat lain mengatakan Gender adalah seperangkat peran yang dapat menyampaikan pesan apakah individu laki-laki maupun perempuan (Astuti, 2020). Teori ini menyoroti perbedaan karakteristik laki-laki dan perempuan yang bukan berasal dari faktor biologis, melainkan dipengaruhi oleh pandangan masyarakat dan budaya. Dengan mengeksplorasi konsep ini, dapat dilihat bagaimana pola pikir masyarakat memengaruhi persepsi terhadap sifat, status, posisi, dan peran laki-laki dan perempuan dalam masyarakat.

Handayani dan Sugiarti dalam Rinofah & Sari (2021) menuliskan bahwa gender merupakan faktor yang menentukan persepsi dan kehidupan perempuan, ketrampilannya dan pola hubungan kekuasaan antara laki-laki dan perempuan.

Hadiati dan Wardani dalam Wilda et al., (2020) menyumbangkan pemahaman mengenai pandangan sosial dan budaya terhadap gender. Gender, menurut Hadiati, tidak hanya mencakup perbedaan biologis, tetapi juga merupakan pandangan atau persepsi manusia terhadap jenis kelamin. Pandangan ini menciptakan perbedaan sosial antara laki-laki dan perempuan, seringkali menempatkan perempuan pada posisi yang lebih rendah. Pandangan ini menggambarkan bagaimana konstruksi sosial dan budaya turut membentuk peran dan posisi gender dalam masyarakat.

Fakih dalam Wilda et al (2020) mengungkapkan bahwa gender adalah hasil dari karakteristik bawaan yang dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya. Teori ini membantu kita memahami bahwa atribut-atribut tertentu yang sering dikaitkan

dengan laki-laki atau perempuan tidak bersifat tetap, melainkan dapat mengalami perubahan seiring waktu. Dalam konteks ini, teori gender Fasih mencerminkan fleksibilitas dan dinamika dalam penafsiran karakteristik gender.

Mulia dalam Rosyidah & Nurwati (2019) menyebutkan bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Dalam Kepmendagri No. 132 Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 disebutkan bahwa, “gender” adalah konsep yang mengacu pada peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat Mufidah dalam (Gani, 2019). Melalui sintesis teoritis dari berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa gender adalah konsep yang kompleks dan terbentuk melalui interaksi antara faktor biologis, sosial, dan budaya. Konstruksi sosial dan budaya memainkan peran sentral dalam membentuk pandangan dan persepsi terhadap perbedaan gender. Teori-teori ini memberikan dasar bagi pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana gender dipahami, diartikulasikan, dan dipraktikkan dalam masyarakat, serta bagaimana pandangan ini dapat memengaruhi peran dan hubungan sosial antara laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan oleh masing masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 1
Definisi Gender

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Gender
1	2023	Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Parameter Kesetaraan Gender Dalam Peraturan Perundangundangan Dan Instrumen Hukum Lainnya	Gender adalah nilai, peran, dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang dikonstruksikan secara sosial dan budaya masyarakat.
2	2020	Hadiati dan Wardani dalam Wilda et al.	Gender mencakup pandangan manusia terhadap jenis kelamin, menciptakan perbedaan sosial dan posisi yang seringkali menempatkan perempuan pada posisi yang lebih rendah dalam masyarakat.
3	2020	Fakih dalam Wilda et al	Gender adalah hasil dari karakteristik bawaan yang dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya, menyoroti bahwa atribut-atribut gender dapat berubah seiring waktu.
4	2020	Astuti	Gender adalah seperangkat peran yang dapat menyampaikan pesan apakah individu laki-laki maupun perempuan
5	2019	Mulia dalam Rosyidah & Nurwati (2019)	Gender adalah suatu konsep kultural yang digunakan untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Sumber. Hasil Olah Peneliti

Dari beberapa definisi yang telah di jelaskan pada tabel 2.1 di atas, penulis mengambil dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Parameter Kesetaraan Gender Dalam Peraturan Perundang-Undangan Dan Instrumen Hukum Lainnya, Gender adalah nilai, peran, dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang dikonstruksikan secara sosial dan budaya masyarakat.

2.1.1.2 Bentuk-Bentuk Ketidakadilan Gender

Menurut Fakih (2020), ketidakadilan gender adalah sistem dan struktur yang menyebabkan baik laki-laki maupun perempuan menjadi korban. Berikut adalah bentuk-bentuk ketidakadilan gender:

1. Marginalisasi

Perempuan seringkali mengalami peminggiran yang menyebabkan kemiskinan, terutama di negara berkembang. Contohnya, program revolusi hijau di Jawa memperkenalkan varietas padi yang tumbuh rendah dan metode panen yang menggunakan sabit, menggantikan alat tradisional seperti ani-ani yang biasanya digunakan oleh perempuan. Hal ini membuat banyak perempuan desa kehilangan pekerjaan di musim panen, memperburuk kemiskinan mereka. Program tersebut dirancang tanpa mempertimbangkan aspek gender.

2. Subordinasi

Perempuan dianggap irasional atau emosional, yang membuat mereka jarang diberi kesempatan untuk memimpin. Anggapan ini menempatkan perempuan pada posisi yang kurang penting. Subordinasi gender terjadi dalam berbagai bentuk yang berbeda di berbagai tempat dan waktu.

3. Stereotipe

Penandaan atau pelabelan terhadap kelompok tertentu seringkali merugikan dan menimbulkan ketidakadilan. Stereotipe gender mengakibatkan banyak ketidakadilan terhadap perempuan, yang dinilai berdasarkan penandaan ini.

4. Kekerasan

Kekerasan fisik atau psikologis yang disebabkan oleh bias gender disebut kekerasan terkait gender. Kekerasan ini biasanya disebabkan oleh ketidaksetaraan kekuatan yang ada dalam masyarakat.

5. Beban Kerja

Pandangan masyarakat yang menganggap pekerjaan domestik sebagai "pekerjaan perempuan" menganggapnya lebih rendah dibandingkan pekerjaan yang dianggap sebagai "pekerjaan lelaki". Pekerjaan domestik sering tidak dianggap produktif dan tidak diperhitungkan dalam statistik ekonomi negara.

2.1.1.3 Indikator Gender

Mulia dalam Kahlil Gibran & Narimawati (2019) menyatakan bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang digunakan untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Menurut Mulia indikator gender, yaitu :

- a. Perilaku, yaitu mengenai perbedaan tingkah laku atasan pria dan wanita.
- b. Peran, merupakan ideology gender di masa lalu dan sekarang.
- c. Karakteristik emosional, mengenai sifat atasan pria dan wanita dalam membimbing bawahannya
- d. Mentalitas, merupakan kekuatan mental pria dan wanita saat berada dibawah tekanan.

Sementara itu, menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Parameter Kesetaraan Gender Dalam Peraturan Perundangundangan Dan Instrumen Hukum Lainnya, indikator gender yaitu:

a. Partisipasi

Perempuan dan laki-laki termasuk dengan kerentanannya dapat berpartisipasi atau turut berperan, ikut serta, dan terlibat aktif, termasuk dalam proses pengambilan keputusan.

b. Akses

Mempertimbangkan bagaimana perempuan dan laki-laki termasuk dengan kerentanannya memperoleh kesempatan yang setara untuk setiap sumber daya dan informasi yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan dan Instrumen Hukum Lainnya.

c. Kontrol

Perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama untuk proses pengambilan keputusan ke dalam penguasaan sumber daya. Hasil analisis Gender sering menunjukkan bahwa perempuan pada umumnya berada di posisi yang dikontrol oleh pihak yang dominan atau memiliki relasi kuasa Gender yang lebih tinggi.

d. Manfaat

Manfaat merupakan guna, faedah, dan keuntungan yang dinikmati seseorang terhadap sumber daya atau hasil-hasil pembangunan. Manfaat harus dilihat dari parameter sejauh mana perempuan dan laki-laki, dengan berbagai situasi spesifiknya, memperoleh manfaat yang setara.

Menurut Nancy Fraser dalam Miswanto (2022), gender harus diukur melalui tiga dimensi utama:

1. Redistribusi

Perempuan dan laki-laki harus memiliki akses yang setara terhadap sumber daya ekonomi.

2. Pengakuan

Perbedaan identitas gender dan peran sosial harus dihargai dan diakui, tanpa adanya diskriminasi.

3. Representasi

Keterlibatan perempuan dan laki-laki dalam proses pengambilan keputusan politik dan sosial harus seimbang.

Menurut Martha Nussbaum dalam Aniqurrohmah (2023) menuturkan bahwa gender dapat diukur dengan cara berikut.

1. Kapabilitas Dasar

Indikator gender dilihat dari kemampuan perempuan untuk menikmati hak-hak dasar seperti pendidikan, kesehatan, kesempatan ekonomi, dan partisipasi politik.

2. Kesetaraan Kesempatan

Perempuan dan laki-laki harus memiliki kesempatan yang setara untuk mengembangkan potensi dan berpartisipasi dalam masyarakat.

Menurut Caren Grown dalam Sudirman & Susilawaty (2022), indikator gender yaitu

1. Akses terhadap Sumber Daya

Pengukuran akses perempuan terhadap aset produktif seperti tanah, modal, teknologi, dan pelatihan kerja.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Tingkat partisipasi perempuan dalam pendidikan formal dan non-formal serta pelatihan keterampilan untuk pekerjaan.

3. Partisipasi Ekonomi

Proporsi perempuan yang bekerja di sektor formal dan informal, serta kesetaraan upah di tempat kerja.

4. Kesehatan dan Keselamatan

Kondisi kesehatan perempuan, terutama dalam akses layanan kesehatan reproduksi, angka kematian ibu, dan perlindungan dari kekerasan.

5. Partisipasi Politik

Jumlah perempuan yang terlibat dalam lembaga politik dan pengambilan keputusan publik.

Tabel 2. 2
Tabel Indikator Gender

No	Penulis	Indikator
1	Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Parameter Kesetaraan Gender Dalam Peraturan Perundangundangan Dan Instrumen Hukum Lainnya	1. Partisipasi 2. Akses 3. Kontrol 4. Manfaat
2	Mulia dalam Rosyidah & Nurwati (2019)	1. Perilaku 2. Peran 3. Karakteristik Emosional 4. Mentalitas
3	Nancy Fraser dalam Miswanto (2022)	1. Redistribusi 2. Pengakuan 3. Representasi
4	Martha Nussbaum dalam Aniqurrohmah (2023)	1. Kapabilitas dasar 2. Kesetaraan Kesempatan
5	Caren Grown dalam Sudirman & Susilawaty (2022)	1. Akses terhadap Sumber Daya 2. Pendidikan dan Pelatihan 3. Partisipasi Ekonomi 4. Kesehatan dan Keselamatan 5. Partisipasi Politik

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Budiasa (2021) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Mangkunegara dalam Retno (2018) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Frendy, *et al.* (2023) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. Kemudian Susilo, *et al.* (2020) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Dapat dikatakan bahwa Stres Kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai factor seperti pemenuhan pekerjaan, beban kerja, jam kerja dan konflik individu (Budiarti, 2018).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat berpengaruh terhadap kondisi dari pegawai, sehingga stres yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 2. 3
Definisi Stres Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Stres Kerja
1	2021	Budiasa	stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja
2	2018	Mangkunegara dalam Retno	stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.
3	2023	Frendy, <i>et al.</i>	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang.
4	2020	Susilo, <i>et al.</i>	stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang
5	2018	Budiarti	Stres Kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai factor seperti pemenuhan pekerjaan, beban kerja, jam kerja dan konflik individu

Sumber. Hasil Diolah Peneliti

Dari beberapa definisi yang telah di jelaskan pada tabel 2.3 di atas, penulis mengambil dari Budiasa bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja.

2.1.2.2 Jenis-jenis Stres Kerja

Wijono (2010), mengungkapkan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu:

1. Eustress, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif atau bersifat membangun. Ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat sehat, positif dan menantang.
2. Distres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif atau bersifat merusak. Ketika individu mengalami

distress, individu tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan kurang mampu mengeluarkan performa secara maksimal.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Budiasa (2021:26) indikator stress kerja, yaitu:

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.

2. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran ini dapat menimbulkan terjadinya role ambiguity, role conflict.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi.

4. Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang mengakibatkan suatu ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Indikator stres kerja menurut menurut Frendy, et al., (2023) yaitu :

1. Tuntutan Tugas adalah kemampuan karyawan dalam mengatasi tuntutan kerja yang diberikan. Tuntutan kerja mencakup masalah seperti beban kerja, pola kerja, dan lingkungan kerja.
2. Kontrol adalah pekerja yang menunjukkan bahwa mereka mampu menjelaskan cara dalam melakukan pekerjaannya.
3. Dukungan adalah pekerja yang menunjukkan bahwa mereka menerima informasi dan dukungan yang memadai dari rekan kerja dan atasannya.
4. Hubungan adalah interaksi timbal balik yang didasari pada gejala serta proses hubungan antarmanusia yang memengaruhi hubungan sosial dalam kesatuan hidup manusia.
5. Tuntutan Peran adalah karyawan yang memahami peran dan tanggung jawabnya ditempat kerja.
6. Perubahan Organisasi adalah karyawan yang dilibatkan dalam setiap perubahan yang terjadi di perusahaan. Perubahan itu mencakup bagaimana perubahan yang terjadi di perusahaan besar maupun kecil, dikelola dan dikomunikasikan dengan baik dalam organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa, Adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas

3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab

Tabel 2. 4
Indikator Stres Kerja

No	Penulis	Indikator
1	Budiasa (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Pribadi 4. Striktur Organisasi 5. Kepemimpinan
2	Frendy et al (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan Tugas 2. Kontrol 3. Dukungan 4. Hubungan 5. Tuntutan Peran 6. Perubahan Organisasi
3	Susilo, et al., (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Pribadi 4. Striktur Organisasi 5. Kepemimpinan
4	Robbins (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Pribadi 4. Striktur Organisasi 5. Kepemimpinan
5	Hasibuan (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas kerja

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No 30 tentang Penilaian Kinerja (2019) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Silaen *et al* (2021) bahwa prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja.

Selain itu, Priansya dalam Damayanti & Subagja (2023), kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja karyawan merupakan konsekuensi dari usahanya dalam menghasilkan tugas dan kewajiban yang bersumber dari perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala dalam Pusparani, *et al.* (2021) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Wibowo dalam Ilmiah, *et al.* (2019) menuturkan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Susanto, *et al.* (2023) mengatakan kinerja pegawai adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas atau merupakan

hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan kerja melalui tugas yang diberikan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan oleh para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 5
Definisi Kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
1	2019	Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No 30	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja
2	2021	Silaen <i>et al</i>	Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja.
3	2019	Wibowo dalam Ilmiah , <i>et al.</i>	Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.
4	2021	Rivai dan Sagala dalam Pusparani, <i>et al.</i>	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
5	2023	Susanto, <i>et al.</i>	Kinerja pegawai adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas atau merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan kerja melalui tugas yang diberikan.

Sumber. Data diolah peneliti

Dari beberapa definisi yang telah di jelaskan pada tabel 2.5 di atas, penulis mengambil dari Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No 30 tentang Penilaian Kinerja (2019) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja.

2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No 30 tentang Penilaian Kinerja (2019) antara lain yaitu:

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan Prilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada sang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait/ atau instansi lain.

2. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

3. Inisiatif Kerja

Kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kinerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme.

4. Kerjasama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

5. Kepemimpinan

Kemauan dan kemampuan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi

Menurut Afandi (2018: 89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan, Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

Kasmir (2016:208) dalam Lita Wulantika (2021) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja.

Indikator Kinerja menurut Heryenzur dan Lala (2018) yaitu:

1. Efektif, hal yang dimaksud adalah ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mendapatkan sesuatu hal yang diinginkan
2. Efisien, hal yang dimaksud adalah ini mengukur derajat kesesuaian dalam proses untuk menghasilkan suatu output dengan menggunakan biaya seminimal mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab semua pertanyaan yang berkaitan dengan apakah kita akan melakukan sesuatu hal dengan baik dan benar.
3. Kualitas, hal yang dimaksud adalah ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas dari suatu produk atau jasa yang dapat dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan dari konsumen.
4. Ketepatan waktu, hal yang dimaksud adalah ini bisa mengukur apakah suatu tugas yang diberikan telah diselesaikan dengan benar dan tepat waktu
5. Produktivitas, hal yang dimaksud adalah ini bisa mengukur suatu tingkat efektivitas dalam organisasi atau perusahaan.

6. Keselamatan, hal yang dimaksud adalah ini bisa mengukur suatu kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja dari karyawan yang ditinjau dari aspek kesehatan

Adapun menurut Susanto, *et al.* (2023) terdapat 4 indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas

Mengacu pada hasil kerja yang ideal agar suatu perusahaan dapat bertahan dalam berbagai persaingan.

2. Kuantitas

Mengacu pada pemenuhan target yang telah ditetapkan menunjukkan organisasi dalam mengelola sumber dayanya dalam mencapai tujuannya.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menjadi dasar bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

4. Berkolaborasi

Kerjasama untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan indikator – indikator para ahli diatas, maka peneliti merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 6
Indikator Kinerja

No	Penulis	Indikator
1	Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No 30 tentang Penilaian Kinerja (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi Pelayanan 2. Komitmen 3. Inisiatif Kerja 4. Kerjasama 5. Kepemimpinan
2	Afandi (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja, 2. Kualitas hasil kerja, 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan, 8. Kejujuran 9. Kreativitas
3	Kasmir (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. penekanan biaya 5. pengawasan 6. hubungan dengan rekan kerja
4	Heryenzus dan Lala (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 7. Efektif 8. Efisien 9. Kualitas 10. Ketepatan waktu 11. Produktivitas 12. Keselamatan
5	Susanto, <i>et al.</i> (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Berkolaborasi

Sumber. Data diolah peneliti

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, yaitu:

Tabel 2. 7

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan Penelitian
1	(Abjan, <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Dan Gender Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kap Di Kota Malang)	Secara Simultan Variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Gender Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Auditor. Berdasarkan Hasil Pengujian Secara Parsial Variabel Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Auditor. Berdasarkan Hasil Pengujian Secara Parsial Variabel Gender Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor.	Perbedaan Peneliti Tidak Meneliti Variabel Pengalaman Kerja, Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda Persamaan Sama-Sama Meneliti Gender, Kompetensi Dan Kinerja Pegawai.
2	(Jamil & Satoto, 2023)	The Impact Of Leadership, Work Motivation, And Work Stress On Employee Performance In Smmes In Kalianyar Village	Variabel Kepemimpinan, Gender, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja.	Perbedaan Peneliti Tidak Meneliti Variabel Kepemimpinan, Dan motivasi Kerja Tempat Penelitian Berbeda Persamaan Sama-Sama Meneliti Gender, Stres Kerja Dan Kinerja
3	(Nur Soelistyoni ngrum, 2020)	Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan Gender Tidak Berpengaruh Signifikan. Gender Dan Gaya Kepemimpinan Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan Peneliti Tidak Meneliti Variabel Gaya Kepemimpinan, Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda Persamaan

				Sama-Sama Meneliti Gender Dan Kinerja
4	(Iskamto, D, <i>et al.</i> , 2020)	The Role Of Gender, Education And Family On Performance	Hasil Uji F Menunjukkan Secara Simultan Faktor Gender, Pendidikan Dan Keluarga Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Bisnis. Hasil Uji T Secara Parsial Faktor Keluarga Bisnis Dan Pendidikan Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Bisnis, Sedangkan Faktor Gender Memiliki Pengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Bisnis.	<p>Perbedaan</p> <p>Peneliti Tidak Meneliti Variabel Pendidikan, Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda</p> <p>Persamaan</p> <p>Sama-Sama Meneliti Gender</p>
5	(Amirullah, <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Gender Stereotype Terhadap Kinerja (Performance) Kepala Desa Perempuan	Variabel Kepemimpinan Transformasional Serta Stereotip Gender Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja (Performance) Kepala Desa Perempuan. Uji-T Menunjukkan Bahwa Hasil Kepemimpinan Transformasional Serta Stereotip Gender Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja (Performance) Kepala Desa Perempuan.	<p>Perbedaan</p> <p>Peneliti Tidak Meneliti Variabel Kepemimpinan Transformasional Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda</p> <p>Persamaan</p> <p>Sama-Sama Meneliti Gender Dan Kinerja</p>
6	(N Hanum <i>et al.</i> , 2020)	Pengelolaan kinerja karyawan melalui kecerdasan	Hasil Dari Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa stres kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja.	<p>Perbedaan</p> <p>Peneliti Tidak Meneliti Variabel Manajemen Pengetahuan Dan Kompetensi Tempat Penelitian Berbeda</p> <p>Persamaan</p> <p>emosional dan stress kerja</p> <p>Sama Sama Meneliti Kinerja dan Stres Kerja</p>
7	(Iskamto, <i>et al.</i> , 2020)	A Conceptual Framework For Entrepreneur Competence And	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Hubungan Antara EC Dan Kinerja Pengusaha Telah Terbukti, Dan Ditemukan	<p>Perbedaan</p> <p>Tempat Penelitian Berbeda</p>

		Entrepreneur Performance: The Role Of Gender	Bahwa Gender Bertindak Sebagai Moderator Dalam Hubungan Ini	<p>Persamaan</p> <p>Sama Sama Meneliti Variabel Gender, Kompetensi Dan Kinerja</p>
8	(Kurniawati & Henny, 2021)	The Influence of Gender, Nation, Education, and Age of Board Members on the Company's Financial Performance	Keberagaman gender dalam anggota dewan tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Keberagaman kebangsaan anggota dewan memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Latar belakang pendidikan anggota dewan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Usia anggota dewan tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan manufaktur.	<p>Perbedaan</p> <p>Penulis tidak meneliti variable latar belakang pendidikan, kebangsaan, dan usia.</p> <p>Persamaan</p> <p>Sama sama meneliti gender dan kinerja</p>
9	(Susanti <i>et al.</i> , 2023)	The Effect of Competence and Motivation on Performance: A Narrative Literature Review	Hasil tinjauan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.	<p>Perbedaan</p> <p>Menggunakan metode penelitian yang berbeda dan tempat penelitian beda</p>
10	(Fathonah <i>et al.</i> , 2020)	Pengaruh Peran Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara	Gender dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	<p>Persamaan</p> <p>Sama sama meneliti variabel kompetensi dan kinerja</p> <p>Perbedaan</p> <p>Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda</p> <p>Persamaan</p> <p>Sama-Sama Meneliti gender, stres kerja Dan Kinerja</p>

11	(Rizaldi, 2021)	Pengelolaan Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja	Secara parsial dan simultan, pengelolaan kinerja karyawan divisi SDM dipengaruhi signifikan oleh kecerdasan emosional dan stres kerja pada BUMN bidang energi Jawa Barat	<p>Perbedaan</p> <p>Tempat penelitian berbeda, penulis tidak meneliti kecerdasan emosional.</p> <p>Persamaan</p> <p>Sama-sama meneliti kinerja dan stres kerja.</p>
12	(Budiarti, 2019)	Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Perbedaan</p> <p>Tempat penelitian berbeda, penulis tidak meneliti kompetensi</p> <p>Persamaan</p> <p>Sama-sama meneliti kinerja.</p>
13	(Kahlil Gibran & Narimawati, 2019)	Pengaruh Gender Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di International Women University	Gender, komitmen profesional dan kepuasan kerja dosen di International Women University adalah gender, komitmen profesional dan kepuasan kerja cukup baik. serta pengaruh gender dan komitmen kepuasan kerja dosen di International Women University berpengaruh secara parsial maupun simultan.	<p>Perbedaan</p> <p>Tempat penelitian berbeda, penulis tidak meneliti komitmen profesional dan kepuasan kerja</p> <p>Persamaan</p> <p>Sama-sama meneliti kinerja.</p>

Sumber. Data Diolah Peneliti

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk

memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan.

Kinerja pegawai mencakup kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan, yang melibatkan aspek intelektual, fisik, penggunaan energi, dan penerapan teknologi. Ini tidak hanya mencakup proses yang dilakukan, tetapi juga hasil dari aktivitas tersebut, melalui berbagai tahapan yang harus dicapai. Evaluasi kinerja pegawai sering kali dilakukan dengan mengukur kualitas, kuantitas, tingkat tanggung jawab, inisiatif, dan kerjasama yang ditunjukkan oleh individu. Kesuksesan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada tingkat kinerja yang dapat dicapai dalam berbagai tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengevaluasi kinerja pegawai secara efektif, karena ini akan berdampak langsung pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pengaruh gender terhadap kinerja pegawai tercermin melalui partisipasi, akses, kontrol dan manfaat. Partisipasi yang setara memastikan perempuan dan laki-laki terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, sementara akses yang merata terhadap sumber daya dan informasi memungkinkan kinerja yang efisien. Kontrol dalam pengambilan keputusan, jika tidak seimbang, dapat mengurangi kontribusi optimal, terutama dari pihak yang kurang memiliki relasi kuasa. Manfaat yang diperoleh juga harus setara, karena ketidakseimbangan dapat menciptakan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan adil guna meningkatkan kinerja keseluruhan.

Stres dalam pekerjaan adalah respons psikologis terhadap tugas-tugas yang dapat mengakibatkan ketidaknyamanan dan timbulnya emosi serta kecemasan. Hal ini sering kali terlihat dari beban kerja, prosedur kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu, tuntutan peran juga dapat berkontribusi, seperti tekanan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Faktor lain termasuk struktur organisasi dan kepemimpinan yang kurang efektif. Kurangnya keterampilan kepemimpinan dapat menyulitkan karyawan, sementara ketidakjelasan dalam struktur organisasi dapat menimbulkan kebingungan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan stres dalam pekerjaan.

Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat perlu meningkatkan performanya dengan mendorong partisipasi aktif dari seluruh sumber daya manusia yang tersedia. Namun, stereotip gender yang telah menjadi bagian dari budaya masyarakat sering kali memengaruhi persepsi dan harapan terhadap individu berdasarkan jenis kelamin mereka. Adanya stereotip gender di antara anggota staf dapat menghasilkan perbedaan dalam peluang mencapai hasil kinerja yang optimal. Ketidaksetaraan ini bisa mencakup situasi diskriminasi, prasangka, atau ketidakadilan dalam akses terhadap kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan kinerja, tanpa memandang gender dan tingkat keterampilan yang dimiliki. Maka, dapat diambil keputusan bahwa variabel yang diangkat untuk penelitian ini adalah gender sebagai X1.

Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat, stres kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seiring dengan perubahan zaman dan dinamika pekerjaan yang terus berkembang,

pegawai di bagian ini perlu secara terus-menerus meningkatkan kompetensi mereka. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan adanya stres kerja sehingga mengurangi efektivitas kinerja pegawai. Maka, dapat diambil keputusan bahwa variabel yang diangkat untuk penelitian ini adalah gender sebagai X2.

2.2.1 Keterkaitan antar Variabel

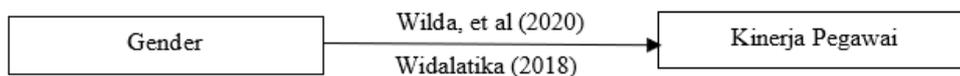
Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak antara variabel Independen yaitu Gender (X1) dan Stres Kerja (X2), variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2.2.1.1 Pengaruh Gender terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wiladatika (2018), berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa gender (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi <0.05 . Maka apabila terjadi peningkatan pada gender, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, (Wilda et al., 2020) mengungkapkan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Beringin Gigantara KC Surabaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara karyawan yang bergender laki-laki dan perempuan memiliki perilaku kerja yang sama dalam menyelesaikan tugasnya, namun gender laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang dianggap berat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gender secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dan diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari gender terhadap kinerja pegawai yang digambarkan sebagai berikut:



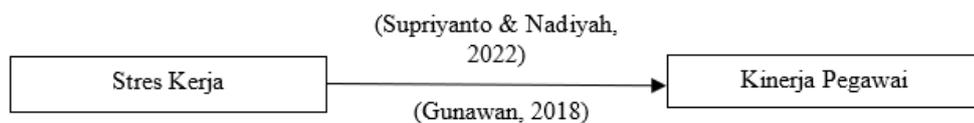
Gambar 2. 1 Pengaruh Gender terhadap Kinerja Pegawai

2.2.1.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Supriyanto & Nadiyah, 2022), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja terbukti.

Sedangkan menurut (Gunawan, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan. Berarti setiap penambahan stres kerja sebesar 1 persen akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,509 persen.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja pegawai yang digambarkan sebagai berikut:



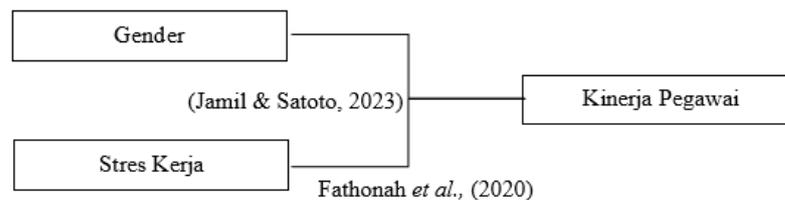
Gambar 2. 2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2.2.1.3 Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian terdahulu, Hasil analisa koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 34.6%. Terdapat pengaruh pengaruh gender terhadap kinerja pegawai. (Jamil & Satoto, 2023)

Selain itu, menurut Fathonah *et al.*, (2020) secara parsial peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat. Pada variabel stres kerja diperoleh koefisien regresi -0,272 dengan nilai $t = -4,726$ dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,05$. Artinya, secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari gender dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang digambarkan sebagai berikut :

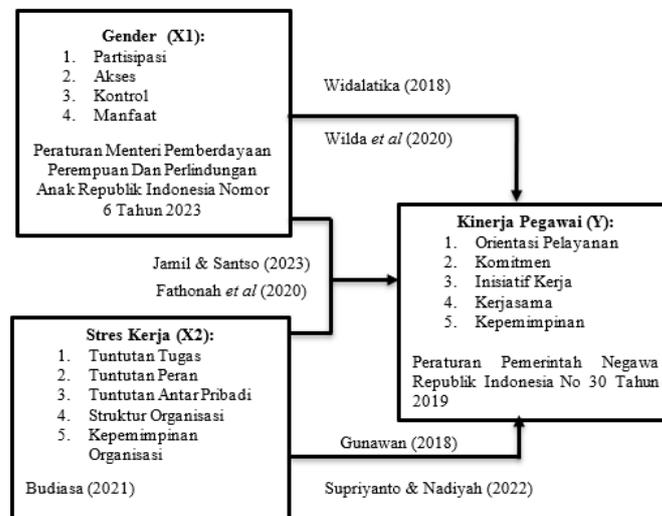


Gambar 2. 3 Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2.2 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis

statistik yang akan digunakan (Narimawati, 2020). Berikut merupakan paradigma dalam penelitian ini



Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan Narimawati (2020). Maka, sesuai dengan variable-variabel yang akan diteliti, berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H1: Gender berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat

H2: Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat

H3: Gender dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat.

