# PENGARUH GENDER DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION BANDUNG

(Survey Pada Karyawan Wardah Cosmetics)

## ABSTRAK

**Oleh : Mutiara Indah Ayu Nim : 21211061 Judul : Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology and Innovation Bandung Di Bawah Bimbingan : Isniar Budiarti,. SE., M.Si.**

Perbedaan gender mempengaruhi mentalitas karyawan ketika tuntutan pekerjaan atau tekanan kerja yang tinggi pada karyawan, terutama perempuan, ini memicu stres kerja pada karyawan yang memberikan efek penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif, sedangkan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling, dengan pengambilan sampling secara acak terhadap enam puluh sembilan karyawan PT. Paragon Technology Innovation. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan persamaan kuadrat terkecil dan uji hipotesis menggunakan t-statistik untuk menguji koefisien regresi parsial serta f-statistik untuk menguji keberartian pengaruh secara bersama-sama dengan tingkat signifikan lima persen.

Berdasarkan hasil uji regresi dinyatakan bahwa gender dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paragon Technology Innovation. Berdasarkan hasil koefisien korelasi menyatakan bahwa gender memiliki pengaruh yang erat terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa gender dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

***Kata Kunci : Gender, Stress Kerja, Kinerja Karyawan***

# 1. PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dankompetitif.Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan memerupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan ke untungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja dapat dirasakan oleh setiap pegawai dalam perusahaan akibat ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan, beban kerja yang banyak juga merupakan pemicu stres yang dapat dirasakan oleh pegawai. Gender merupakan isu yang sedang berkembang dalam dunia pekerjaan, perbedaan gender dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini. Beban tugas dan peran yang berbeda antara karyawan perempuan dan laki-laki sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara karyawan perempuan maupun laki-laki.

Terkadang pada perusahaan tertentu sering terjadi perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan, perusahaan menilai karyawan laki-laki 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 dan memakai perasaan.

Pada PT. Paragon Technology and Innovation Bandung khususnya pada karyawan Wardah Cosmetics masalah mengenai gender dalam perusahaan yaitu karyawan perempuan merasakan mentalnya menurun saat mendapat tuntutan

pekerjaan, karyawan perempuan disamping memiliki tugas dalam pekerjaannya tetapi memiliki tugas juga sebagai ibu rumah tangga.

Stres kerja berasal dari faktor organisasi yang menjadi kendala pada karyawan yaitu salah satunya berasal dari tuntutan tugas, karyawan bagian sales harus selalu memperhatikan layanan pelanggan, bagaimanapun keadaan karyawan masalah-masalah yang sedang dihadapi karyawan tetap harus selalu memberikan keramahan dalam memberikan pelayanan terbaiknya.

PT. Paragon Technology Innovation Bandung memiliki target waktu kerja yang belum maksimal bagi setiap karyawannya. Penyebab dari target waktu kerja yang belum maksimal ini karena belum adanya kejelasan, ini mengakibarkan karyawan cenderung mengabaikan waktu kerja dalam penyelasaian pekerjaan atau tugas nya.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Paragon Technology and Inovation (Wardah) Bandung"**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang penulis ambil berdasarkan identifikasi masalah diatas, yang mana antara lain :

1. Bagaimana gender, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT Paragon Technology Innovation Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh gender terhadap kinerja karyawan pada PT Paragon Technology Innovation Bandung.
3. Seberapabesar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada PT Paragon Technology Innovation Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja pada Paragon Technology Innovation Bandung.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun rumusan masalah yang penulis ambil berdasarkan identifikasi masalah diatas, yang mana antara lain :

1. Untuk mengetahui gender, stres kerja, dan kinerja pada PT. Paragon Technology Innovation Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruhgender terhadap kinerja pada PT. Paragon Technology Innovation Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology Innovation Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology Innovation Bandung.

## 2.1 Kajian Pustaka

Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Mulia S.M, 2004:4).

Menurut Mulia (2004:4) 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.

Menurut Robbins dan Judge (2011:368), yaitu stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yangterkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Robbins dan Judge (2011, 371-373), sumber sumber potensi stres ada tiga kategori, antara lain :

a. Faktor-faktor Lingkungan

- Ketidakpastian ekonomi

- Ketidakpastian politik
- Ketidakpastian tekonologi

b. Faktor-faktor Organisasional

- Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Bekerja di ruangan yang terlalu penuh sesak atau di lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres.
- Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang muungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dalami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak pekerjaan daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.
- Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungann dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

c. Faktor-faktor Pribadi

- Keluarga, berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja.
- Ekonomi, karena pola hidup yang tidak teratur terutama mengenai pengeluaran hidup yang lebih besar daripada pendapatan adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.
- Kepribadian, setiap orang memiliki kecenderungan inheren untuk mengaksentuasi aspek-aspek negatif dunia secara umum. Faktor individual yang secara signifikan memengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-

gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu.

Bernardin dan Russel 1993:379 dalam Arifa menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicpai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu.

Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

a. Kualitas ( Quality ) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
b. Kuantitas ( Quantity ) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatanyang diselesaikan.
c. Ketepatan waktu ( Timeliness ) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
d. Efektivitas biaya ( Cost effectiveness ) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
e. Hubungan antar perseorangan ( interpersonal impact ) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

## 2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

Perbedaan kinerja berdasarkan gender ini didukung oleh penelitian Rosenthal (1995) yang dikutip oleh Kustono (2011) menggunakan sampel 158 manajer menemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan. Manajer perempuan cenderung untuk mengatribusi pencapaiannya

dan bekerja lebih keras. Mereka juga akan menularkan kesuksesannya kepada subordinatnya karena mereka lebih menyukai bekerja sama dengan sub ordinatnya.

Penelitian LePine, Podsakoff, dalam Wu (2011), menjelaskan bahwa ketika sumber stres, seperti target dan tuntutan kerja yang tinggi muncul sebagai tantangan akan memberikan gairah pribadi dan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik. Disisi lain, target dan tuntutan kerja yang tinggi kepada karyawan juga memicu timbulnya stres pada pada karyawan (Richardson dan Rothstein, dalam Wu 2011) dikutip dari Frengky Sanjaya (2012).

Beberapa wanita (khususnya istri yang bekerja), mendapat tekanan yang berlebihan dan kekurangan waktu luang sehingga dapat menyebabkan stres. Hal ini terlihat dari mental dan fisik yang yag mengalami depresi, kegelisahan, tekanan darah tinggi, dan sakit kepala. Sedangkan dampak stres terhadap perilaku adalah gejala rendahnya kinerja, kebiasaan tidur yang berubah, hubungan antar personal yang kurang baik dan meningkatnya absensi.Semua ini mendorong timbulnya perilaku yang menurunkan kinerja.

## 3. METODE DAN OBJEK PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis adalah metode deskriptif yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tntang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian langsung.

Sugiyono (2013:56) mengemukakan penelitian deskriptif adalah "Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih".

Pengertian metode verifikatif menurut Sugiyono (2009:8) adalah "Metode penelitian Verifikatif/kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunkan istrumen

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini adalah karyawan PT. Paragon Technology Innovation Bandung khususnya pada karyawan Wardah Cosmetics.

## 4. HASIL PEMBAHASAN

Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan slovin (Umi Narimawati,2010:38), pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan yang ditoleransi (1%,5%,10%)

$$n = \frac{227}{1 + 227(0,1)^2}$$

$$n = \frac{227}{3,27}$$

n = 69,4 n= 69

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 responden.

## 4.1 Hasil Analisis Regeresi Berganda

Nilai yang tertera dalam persamaan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 16.980 artinya : Jika variabel kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu gender dan stress kerja atau kedua variabel bebas bernilai 0, maka besarnya rata-rata kinerja karyawan diramalkan akan bernilai 16.980.
- 0.230 artinya : Untuk setiap pertambahan nilai gender sebesar satu satuan maka diramalkan akan menyebabkan meningkatnya nilai satuan kinerja karyawn sebesar 0,230.
- -0.371 artinya : Untuk setiap pertambahan nilai stress kerja sebesar satu satuan maka diramalkan akan menyebabkan menurunnya nilai satuan kinerja karyawan sebesar 0.371.
- 3.435, berarti adalah nilai epselon atau tingkat pengaruh variabel lain, yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti Teknologi Informasi, budaya organisasi, pelatihan, dan lain- lain.

Koefisien korelasi untuk gender dengan kinerja karyawan sebesar 0,601. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan positif antara gender terhadap kinerja karyawan. Kemudian koefisien korelasi untuk stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar -0.777. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan determinasi bahwa gender dan stress kerja memberikan pengaruh sebesar 0.686 atau 68.6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 32.4% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis, seperti Teknologi Informasi, budaya organisasi, pelatihan, dan lain- lain.

Koefisen Determinasi parsial besarnya pengaruh gender terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 17.6%. Sedangkan besarnya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51%. Jadi, total keseluruhan pengaruh gender dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama

adalah sebesar 68.6% yang mana jumlah tersebut sesuai dengan nilai koefisien determinasinya.

## 4.2 Pengujian Hipotesis

Pada pembahasan ini akan dijelaskan bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel didalam penelitian ini, yaitu gender dan stress kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan atau parsial. Pembahasan ini dilakukan berdasarkan hasil regresi yang ditunjukkan dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20.

### 4.2.1 Pengujian Simultan

Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 55.337. Karena nilai F hitung 55.337 lebih besar daripada F tabel untuk n = 69= 3,130, maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari gender dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

### 4.2.2 Pengujian Parsial

Uji T dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel gender sebesar 3.011. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=69-2-1=66, diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1,994. Diketahui bahwa thitung untuk X1 sebesar 3.011> nilai ttabel 1,994, maka Ho ditolak. Artinya variabel gender secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T dapat diperoleh nilai t hitung untuk variabel stres kerja sebesar -6.844. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=69-2-1=66, diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1,994. Diketahui bahwa t hitung untuk X2 sebesar -6.844> nilai t tabel 1,994, maka H0 ditolak. Artinya variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Gender pada PT. Paragon Technology and Innovation (Wardah Cosmetics) berkategori baik terdapat indikator dengan skor tanggapan responden yang tertinggi yaitu perilaku, disamping itu adapula indikator yang memiliki skor terendah dalam variabel ini yaitu mentalitas.

Stres kerja pada PT. Paragon Technology and Innovation (Wardah Cosmetics) berkategori baik Kondisi tersebut didasari oleh baiknya diukur melalui 3 faktor-faktor lingkungan, faktor-faktor personal dan kurang baiknya faktor-faktor organisasi . Pada variabel ini juga terdapat indikator dengan skor teringgi yaitu pada indikator faktor –faktor lingkungan. Sedangkan indikator dengan skor terendah adalah indikator faktor-faktor organisasional.

PT. Paragon Technology and Innovation Bandung mengenai kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan perusahaan telah memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Kondisi tersebt didasari oleh baiknya *quality, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, interperson impact,* dan kurang baiknya *quantity*. Terdapat skor tanggapan responden tertinggi ada pada indikator *interperson impact* Sementara skor terendah ada pada indikator *quantity*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gender terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal tersebut berarti jika semakin baiknya pemerataan tugas antar gender yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal tersebut berarti jika semakin rendahnya stres kerja yang dirasakan karyawan, maka akan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gender dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Hal ini didasarkan pada adanya hubungan antara kedua variable

independen yaitu gender dan stress kerja terhadap variable dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan melalui uji hipotesis secara statistik.

## DAFTAR PUSTAKA


Adhitio Pratama, Azwir Nasir, Meilda Wiguna. (2014). Pengaruh *Role Stress*, Struktur Audit dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Provinsi Riau. *Jurnal JOM FEKON*.

Agripa Toar Sitepu, (2013). BebanKerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TbkCabang Manado. *Jurnal EMBA.*Vol. 1 No. 4

Ahmad Ahid Mudayana.2012.*Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayat Bantul.*Kes Mas. Vol.6 No.1

Alwan Kustono, (2011). Pengaruh Jender dan Lokus Kendaliterhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi. *Jurnal Media risetAkuntansi, 1*(1), 5-18.

Alwan Sri Kustono.2011.*Pengaruh Jender Dan Lokus Kendali Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi.* Media Riset Akuntansi Vol.1 No.1

Andreas Agung, et al., (2011). *Faktor-faktorPenyebabStresKerjaPadaPerawat ICU RumahSakitTipe C di Kota Semarang.*

Arifa Khairunnisa, (2012). *Pengaruh Gender dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrodana Futures Bandung.* Skripsi. Universitas Komputer Indonesia, Bandung.

Asip.F.Hadipranata.1999.*Pengaruh Pembentukan Kelompok (Team Building) Terhadap Etos Kerja Dan Kontribusinya Bagi Produktivitas Kerja Insani.* Jurnal Psikologi No.1

Betty Gama.2014.*Model Kepemimpinan Posdaya Pada Kelompok Posdaya Mekarsari Desa Polokarto Kabupaten Sidoharjo.*Jurnal Sciptura. Vol.4 No.1

Dimas Rizky Akbar.2014. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya.* Kebijakan dan Manajemen Publik Volume 2, Nomor 1

Dwi Handayani.2012.*Pengaruh Komitmen, Motivasi, Dan Role Stress Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik.*Widya Warta No.2

Dwi Hastjarja KB, (2004). Stres di Tempat Kerja: Perbandngan antara Gender dengan Pekerjaannya. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 4, No.1, April 2004 : 31-40*

Dwyer S, Richard O.C, Chadwick K. (2003). Gender Diversity in Management and Firm Performance : the Influence of Growth Orientation and Organizational Culture.*Journal of Business Research 56 (2003) 1009–1019.*

Eddy Poernomo.2006.*Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT.JESSLYNK Cakes Indonesia Cabang Surabaya.*Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi.Vol.6 No.2

Fabian Michele Paseki.2013. *Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir pada KANWIL DIREKTORAT*

*JENDERAL KEKAYAAN NEGARA Suluttenggo Malut di Manado.* Jurnal EMBA Vol. 1 No.4

Fakih, M. (2013). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Penerbit Pustaka Pelajar, catatan ke 15.

Fransiska N Ralahallo.2011. *Isu Gender Dalam Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia.* Citra EkonomikaVolume V, Nomor 1,

Frengky Sanjaya. (2013). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosi sebagai *Moderating Variabel.*

Hariyanto.2009.*Gender Dalam Kontruksi Media.*Komunika Vol.3 No.2

Hasrul Siregar. (2009). Perilaku Stres Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*.

Hilda C.F. Nahusona.2004.*Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah.*Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol.1 No.2

Inom Nasution.2013.*Motivasi Kerja Sebagai Salah Satu Faktor Pendorong Kinerja.* Volume IV Nomor 2

Jantje Tinangon.2014.*Total Quality Management (TQM) Pengaruhnya Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT.Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado.*Jurnal EMBA Vol.2 No.2

Ketut Arya Bayu Wicaksana.2010.*Dampak Diversitas Anggota Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Kinerja Pasar Perusahaan.* Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1, No. 1

Lidya Rorimpandey.2013.*Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado.* Jurnal EMBA Vol.1 No.4

Lindanur Sipatu. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD UndataPalu. *E-JurnalKatalogi.*

Ludfia Dipang, (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA.*

Ludfia Dipang.2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat abadi Manado.* Jurnal EMBA Vol. 1 No.3

Lusiah.2009.*Perilaku Stress Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja.*

Marsudi Lestariningsih.2012.*Pengaruh Kompensasi, Komitmen Karyawan, Lingkungan, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Sinar Abadi Di Sidoarjo.* JAMBSP Vol. 8 No. 3

Medina Rahmah.2013.*Analisis Kepemimpinan Wanita Dalam Organiasi Yang Bergerak Di Bidang Teknologi Informasi.*Proceeding PESAT Vol.5

Mikhael Yonatan Roring.2014.*Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai Pada Biro Umum SETDA Provinsi Sulawesi Utara.* Jurnal EMBA Vol.2 No.3

Novi Puspitasari.2013.*Peran Gender, Kontribusi Ekonomi Perempuan, Dan Kesejahteraan Keluarga Petani Hortikutura.* Jurnal Ilmu Vol.6 No.1

Nurlia Karim.2013.*Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Café Bambu Express Manado.* Jurnal EMBA Vol.1 No.4

Pilatus Deikme.2013.*Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan SEKDA Kabupaten Mimika Provinsi Papua.* Jurnal EMBA Vol.1 No.3

Rizka Nuri Puspita.2012.*Perbedaan Kepuasan Pelanggan Indomaret dan Alfamart.* Journal of Social and Industrial Psychology Vol.1 No.1

Robbins, S.P. (2009). *Organizational Behavior*. Penerbit Salemba Empat, Edisi 12, Buku 1.

Robbins, S.P. (2011). *Organizational Behavior*. Penerbit Salemba Empat, edisi 12, Buku 2.

Rocky Potale.2015.*Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang Utama Manado.* Jurnal EMBA Vol.3 No.1

Sri Sundari Sasongko. (2009). Konsep dan Teori Gender. Program Pembinaan Jarak Jauh Pengarusutamaan Gender (PJJ-PUG). ISBN : 978-979-16549-0-6.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta

Suwardi, JokoUtomo. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen.*

Triyanto.2012. *Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Depot Air Minum Isi Ulang Di Aldinar*

Umi Narimawati.*(2012) Penulisan Karya Ilmiah-Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada fakultas Ekomomi Unikom. Bekasi:Genesi*

UmiNarimawati. *(2008).Teknik-teknik analisis Multivariat Untuk Riset Ekonomi. Yogyakarta: Graha Ilmu.*

Wibie Ch. Malonda.2014.*Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulut (PERSERO) Tbk.* Jurnal EMBA Vol.2 No.2

Widiarta, (2013). Pengaruh Gender, Umur, dan Kompleksitas Tugas Auditor pada Kualitas Audit Kantor AkuntanPublik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana3.1 : 109-118*

Witarsa, (2011). *Pengaruh Kinerja Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Nilai Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah di wilayah Perbatasan Indonesia Malaysia.* Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 12 No.1

Yandry Pagappong.2015. *Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada kantor Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang.* eJournal Ilmu Pemerintahan, 3.

Yuyun Ratnasari. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal, dan BIP Bandung*. Skripsi. Universitas Komputer Indonesia, Bandung.