# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

## 2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka menyajikan teori yang relevan dengan masalah penelitian, pada bagian kajian pustaka dilakukan kajian atau diskusi mengenai konsep dan teori yang digunakan berdasarkan literature yang tersedia, terutama dari artikel-artikel yang dipublikasikan dalam berbagai jurnal ilmiah.Fungsi dari kajian pustaka untuk membangun konsep dan teori yang menjadi dasar studi. Konsep dan teori hasil-hasil penelitian terdahulu atau yang telah ada, yang relevan dengan studi penelitian yang akan dilakukan, kajian ini menjadi rancangan bagi peneliti dalam mengusulkan penelitian. Kajian pustaka memberikan kontribusi terhadap pemahaman para pembaca tentang topik penelitian yang akan diteliti dan untuk menerangkan kerangka teori yang digunakan dalam studi.

### 2.1.1 Teori dan Konsep Gender

Teori dan konsep gender disini adalah serangkaian bagian atau variabel, definisi, dan dalil yang saling berhubungan yang berhubungan yang menghadirkan sebuah pandangan sistematis mengenai gender yang sistematis mengenai fenomena dengan menentukan hubungan antar variabel, dengan maksud menjelaskan fenomena alamiah mengenai gender dengan menyajikan teori dan konsep yang berasal dari ahli.

### 2.1.1.1 Teori Gender

Gender adalah suatu dasar untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan kolektif dalam membedakan laki-laki dan perempuan(H. T. Wilson) dalam Sex and Gender dalam Adhitio (2014:2). Konsep lain mengenai gender yaitu terminologi gender dalam ilmu-ilmu sosial, diperkenalkan sebagai perbedaan-perbedaan antara pria dan wanita tanpa disertai konotasi-konotasi yang bersifat biologis (McDonald *et al*., 1997).

Persoalan gender berarti persoalan mengenai permasalahan perempuan dan juga aki-laki dalam kehidupan masyarakat. Membahas tentang gender, kesetaraan dan keadilan gender dikenal ada 2 aliran atau teori yaitu teori nurture dan teori nature (Sasongko, 2009:17-20) dalam buku *Konsep dan Teori Gender*. Namun seiring perkembangan dan perubahan zaman disamping kedua aliran tersebut terdapat paham kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (equilibrium).

a. Teori *Nurture*

Menurut teori nurture adanya perbedaan perempuan dan laki-laki pada hakikatnya adalah hasil konstruksi social budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan tersebut menyebabkan perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.Konstruksi sosial menempatkan perempuan dan laki-laki dalam perbedaan kelas.Laki-laki diidentikan dengan kelas borjuis, dan perempuan sebagai kelas proletar.

b. Teori *Nature*

Menurut teori nature adanya perbedaan laki-laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima.Perbedaan biologis itu memberikan indikasi dan implikasi nbahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda.Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya.

Dalam proses perkembangannya, disadari bahwa ada beberapa kelemahan konsep nurture yang dirasa tidak menciptkan kedamaian dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga maupun bermasyaraka, yaitu terjadi ketidak-adilan gender, maka beralih ke teori nature. Agregat ketidak-adilan gender dalam berbagai kehidupan lebih banyak dialami oleh perempuan, nemun ketidak-adilan gender ini berdampak pula terhadap laki-laki.

c. Teori *Equilibrium*

Disamping kedua aliran tersebut terdapat paham kompristis yang dikenal dengan keseimbangan (equilibrium) yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki.Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki karena keduanya harus bekerjasama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, dan berbangsa.Karena itu, penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah konstekstual (yang ada pada tempat dan waktu tertentu) dan situasional (sesuai situasi atau keadaan, bukan

berdasarkan perhitungan secara matematis (jumlah atau quota) dan tidak bersifat universal.

Untuk mewujudkan gagasan tersebut, maka dalam setiap kebijakan pembangunan agar diperhitungkan kepentingan dan peran perempuan dan laki-laki secara seimbang. Hubungan diantara kedua elemen teersebut bukan saling bertentangan tetapi hubungan komplementer guna saling melengkapi satu sama lain. R. H. Tawney menyebutkan bahwa keragaman peran apakah karenafaktor biologis, etnis, aspirasi, minat, pilihan, atau budaya pada hakikatnya adalah realita kehidupan manusia.

Hubungan laki-laki dan perempuan bukan dilandasi konflik dikotomis, bukan pula struktural fungsional, tetapi lebih dilandasi kebutuhan kebersamaan guna membangun kemitraan yang harmonis, karena setiap pihak memiliki kelebihan sekaligus kelemahan yang perlu diisi dan dilengkapi pihak lain dalam kerjasama yang setara.

#### 2.1.1.2 Konsep Gender

Istilah gender dikemukakan oleh para ilmuwan sosial dengan maksud untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang mempunyai sifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan mana yang merupakan tuntutan budaya yang dikonstruksikan, dipelajari dan disosialisasikan.

Pembedaan itu sangat penting, karena selama ini kita sering kali mencampur-adukan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan tidak berubah

dengan ciri-ciri manusia yang bersifat non kodrat (gender) yang sebenarnya bisa berubah-ubah atau diubah.

Untuk memahami konsep gender harus dibedakan kata gender dengan kata seks (jenis kelamin). Pengertian jenis kelamin merupakan penafsiran atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Jelas secara permanen tidak bias berubah dan merupakan ketentuan biologis atau sering dikatakan sebagai ketentuan Tuhan atau kodrat. Sedangkan gender yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang di konstruksi secara sosial maupun kultural.

Konsep gender itu sendiri sebenarnya adalah semua hal yang dapat dipertukarkan antara sifat perempuan dan laki-laki, yang bisa berubah dari waktu ke waktu serta berbeda dari tempat ke tempat lainnya, maupun berbeda dari suatu kelas ke kelas yang lain, itulah yang dikenal dengan konsep gender.

Secara sederhana perbedaan gender dengan seks/jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2.1**

**Perbedaan Gender dan Seks**

| GENDER | SEKS |
|---|---|
| • Bisa berubah<br>• Dapat dipertukarkan<br>• Tergantung musim<br>• Tergantung budaya masing-masing<br>• Bukan kodrat (buatan masyarakat) | • Tidak bisa berubah<br>• Tidak dapat dipertukarkan<br>• Berlaku sepanjang masa<br>• Berlaku di mana saja<br>• Kodrat (ciptaan Tuhan): perempuan menstruasi, hamil, melahirkan, dan menyusui |

Sumber : Sasongko (2009:7)

Jelas dapat dibedakan letak perbedaan antara gender dan seks, gender ssesuatu yang dapat diubah dan dipertukarkan perannya, dan bukan kodrat dari Tuhan. Sedangkan seks adalah sesuatu yang menempel dan secara biologis sudah berada pada manusia tersebut dan merupakan kodrat dari Tuhan.

Membahas mengenai konsep gender berarti perlu memahami beberapa hal antara lain :

a. Ketidak-adilan dan diskriminasi gender

Ketidak-adilan dan diskrimasi gender merupakan kondisi tidak adil yang dirasakan oleh kaum laki-laki dan terutama terhadap kaum perempuan. Secara jelasnya ketidak-adilan gender merupakan sistem dan struktur di mana baik kaum laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Berbagai pembedaan peran dan kedudukan antara perempuan dan laki-laki secara langsung yang berupa perlakuan maupun sikap dan yang tidak langsung berupa dampak suatu peraturan perundang-undangan maupun kebijakan telah menimbulkan berbagai ketidak-adilan yang berakar dalam sejarah, adat, norma, ataupun dalam berbagai struktur yang ada dalam masyarakat.

Ketidak-adilan gener telah terjadi karena adnya keyakinan dan pembenaran yang ditanamkan sepanjang peradaban manusia dalam berbagai bentuk yang bukan hanya menimpa perempuan saja tetapi juga dialami oleh laki-laki. Meskipun secara agregat ketidak-adilan gender dalam berbagai kehidupan ini lebih banyak dialami oleh perempuan, namun hal itu berdampak pula terhadap laki-laki.

Bentuk-bentuk ketidak-adilan akibat diskriminasi itu meliputi :

- Marginalisasi (pemingggiran/pemiskinan) perempuan yang mengakibatkan kemiskinan, banyak terjadi dalam masyarakat di negara berkembang seperti swasembada pangan atau revolusi hijau (*green revolution*) secara ekonomis telah menyingkirkan kaum perempuan dari pekerjaannya sehingga memiskinkan mereka. Di Jawa misalnya, program revolusi hijau dengan memperkenalkan jenis padi unggul yang tumbuh lebih rendah, dan pendekatan panen dengan sistem tebang menggunakan sabit, tidak memungkinkan lagi *panenan*dan *ani-ani*, padahal alat tersebut melekar dan digunakan oleh banyak kaum perempuan miskin di desa termarginalisasi, yakni semakin miskin dan tersingkir karena tidak mendapatkan pekerjaan di sawah pada musim panen. Berarti program revolusi hijau dirancang tanpa mempertimbngkan aspek gender.
- Subordinasi merupakan anggapan bahwa perempuan itu irrasional atau emosional sehingga perempuan tidak bisa tampil memimpin, berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi tidak penting. Subordinasi karena gender tersebut terjadi dalam segala macam bentuk yang berbeda dari tempat ke tempat dan dari waktu ke waktu.
- Stereotipe merupakan pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu. Stereotipe selalu merugikan dan menimbulkan ketidak-adilan, salah satu jenis stereotipe itu adalah yang bersumber dari pandangan gender.banyak sekali ketidak-adilan terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya perempuan, yang bersumber dari penandaan (stereotipe).

- Kekerasan (*violence*) adalah serangan atau invasi terhadap fisik maupun integritas mental psikologis seseorang. Kekerasan yang disebabkan oleh bias gender ini disebut *gender-related violence.* Pada dasarnya kekerasan gender disebabkan oleh ketidak-setaraan kekuatan yang ada dalam masyarakat.
- Beban kerja pandangan atau keyakinan di masyarakat sebagai jenis "pekerjaan perempuan", seperti semua pekerjaan domestik, dianggap dan dinilai lebih rendah dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang dianggap sebagai "pekerjaan lelaki", serta dikategorikan sebagai "bukan produktif" sehingga tidak diperhitungkan dalam statistik ekonomi negara.

  (Fakih, 2013:13-21).

b. Kesetaraan gender

Kesetaraan dan keadilan gender adalah suatu kondisi dimana porsi dan siklus sosial perempuan dan laki-laki setara, seimbang dan harmonis. Kondisi ini dapat terwujud apabila terdapat perlakuan adil antara perempuan dan laki-laki. Penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara sistematis dan tidak bersifat universal.

### 2.1.1.3 Indikator Gender

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.

### 2.1.2 Stres Kerja

#### 2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Sebagian besar dari kita menyadari bahwa stress karyawan merupakan masalah yang semakin banyak dijumpai dalam organisasi. Sebenarnya stres kerja tidak mesti buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negative, stress juga memiliki nilai positif. Adapun pengertian stres kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2000) stres kerja adalah sebagai berikut :

> "Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini Nampak dari simtom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan".

Menurut Greenberg (2002, 273) mengatakan bahwa stress adalah sebagai berikut :

> "Konstruksi yang sangat sulit didefinisikan, ia mendefinisikan stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stressor di luar organisasi"

Menurut Veitzal (2010) mengatakan bahwa stress kerja adalah sebagai berikut :

> "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisu seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan".

Menurut Robbins dan Judge (2011:368), mengatakan bahwa stres kerja yaitu :

> "Stres 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".

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan dan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, ini merupakan kondisi yang berasal dari kombinasi sumber stres dari pekerjaan, karakteristik individu, dan dari luar organisasi.

**2.1.2.2 Sumber-sumber Potensi Stres**

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

Menurut Handoko (2000) dan Siagian (2000), penyebab stres dapat berasal dari pekerjaan (*on the job*) dan dari luar pekerjaan (*off the job*), yaitu :

a. Dari pekerjaan (*on the job*)

Hampir semua kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres kerja bagi para karyawan. Kondisi-kondisi tersebut adalah :

- Beban kerja yang berelebihan
- Tekanan atau desakan waktu
- Kualitas supervise yang jelek
- Iklim politis yang tidak aman
- Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- Frustasi
- Konflik antar pribadi dan kelompok
- Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- Berbagai bentuk perubahaan

b. Dari luar pekerjaan (off the job)

Dilain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar pekerjan. Penyebab stres itu antara lain :

- Kekuatiran financial
- Masalah-masalah yang bersangkutan
- Masalah-masalah fisik
- Masalah-masalah perkawinan (missal, perceraian)
- Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal

Sedangkan menurut Davis dan Newstroom dikutip oleh Mangkunegara (2008) dalam Lindanur Sipatu (2013:148) , sebagai berikut :

a. Konflik kerja

b. Beban kerja

c. Waktu kerja

d. Karakteristik tugas

e. Dukungan kelompok

f. Pengaruh kepemimpinan

### 2.1.2.3 Dampak Stres Kerja

Stres menampakan diri dengan berbagai cara. Sebagai contoh, seorang individu yang sedang stress berat mungkin mengalami tekanan darah tinggi, sariawan, jadi mudah jengkel, sulit membuat keputusan yang bersifat rutin, kehilangan selera makan, rentan terhadap kecelakaan, dan sebagainya. Akibat

stres dikelompokan dalam tiga kategori umum (Robbins dan Judge, 2011:375-377) yaitu :

a. Gejala Fisiologis

Pengaruh awal stress biasanya berupa gejala-gejala fisiologis, ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topic stress pertama kali diteliti oleh ahli ilmu kesehatan dan medis. Riset ini membawa pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam mmetabolisme, meningkatkan detak jantung san tarikan napas, menaikan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

Sebagai contoh, salah satu studi yang dilakukan baru-baru ini menghubungkan tuntutan kerja yang menimbulkan stres dengan meningkatnya kerentanan terhadap penyakitssluran pernapasan atas dan fungsi sistem kekebalan tubuh yang tidak berjalan baik, terutama bagi individu-individu yang memiliki tingkat keyakinan diri rendah.

b. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan.Ketidakpuasan kerja, kenyataannya adalah “efek psikologis paling sederhana dan paling nyata” dari stress. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

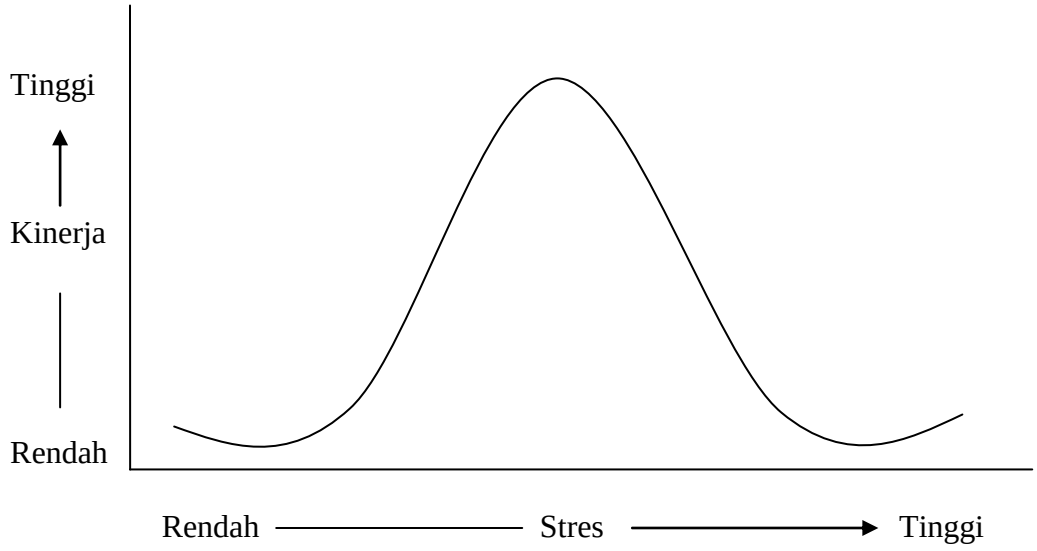
Bukti menunjukan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau di mana ada ketidakjelasan

dalam hal tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

c. Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kergelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

Ada banyak riset yang menyelidiki hubungan stres-kinerja. Pola yang paling banyak dipelajari dalam literatur stres-kinerja adalah hubungan U terbalik sebagaimana ditunjukan dalam berikut :




**Gambar 2.1**
**Hubungan U Terbalik**

Sumber : Robbins dan Judge (2011:378)

Logika yang mendasari U terbalik adalah bahwa tingkat stress rendah sampai menengah merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Individu yang demikian sering sering melakukan tugas secara lebih baik,

tekun, atau cepat.Namun, terlalu banyak stres membebani seseorang dengan tuntutan yang tidak dapat dipenuhinya, sehingga menunjukan kinerja yang lebih rendah.Pola U terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu dan terhadap perubahan dalam intensitas stres.Artinya, bahkan tingkat stres menengah dalam jangka panjang dapat memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karena intensitas stres yang terus berlanjut melemahkan individu tersebut dan menggerogoti sumber sumber daya energinya.

Menurut Gibson dkk (1996:363) dalam Yuyun (2013:34) menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi.Dampak positif dari stres kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik.Meskipun demikian, banyak egek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox membagi 5 kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, dan kesepian.
b. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku implusif, tertawa gugup.
c. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

d. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.

e. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

**2.1.2.4 Pengelolaan Stres**

Dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah.Alasannya, sebagaimana kita singgung sebelumnya, adalah bahwa kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.Akan tetapi, tingkat stres yang tinggi, atau meski rendah tetapi berlangsung terus-menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan, dan dengan demikian membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Menurut Robbins dan Judge (2011:378-380) pengelolaan stres dapat dilakukan dengan 2 pendekatan, yaitu :

a. Pendekatan Individual

Seorang karyawan yang memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres.Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial.

b. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen.Dengan sendirinya, faktor-

faktor tersebut dapat dimodifikasi atau diubah.Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, dan penetapan tujuan yang realistis.Pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang atau masa sabatikal (biasanya untuk penelitian, kuliah, atau bepergian) kepada karywan, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan.

### 2.1.3 Kinerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Dessler (2001:6) dalam Agipa Sitepu (2013), kinerja adalah :

> "Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.".

Menurut Nawawi (2006:63) dalam Agipa Sitepu (2013), kinerja adalah :

> "Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.".

Menurut Rivai (2005) yang dikutip oleh Nasution (2009) dalam Arifa (2012), kinerja yaitu :

> "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika".

Disimpulkan dari definisi di atas kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang karyawan yang memberikan hasil baik atau buruk, apakah sesuai dengan standar atau tidak dan memberikan kemajuan bagi perusahaan.

### 2.1.3.2 Indikator Pengukur Kinerja Karyawan

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 ) merupakantingkatan 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.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

a. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b. Tanggung Jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c.Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang beraitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

**2.1.2.3 Tujuan Evaluasi Kinerja**

Menurut Robbins dan Judge (2011:312) evaluasi kinerja memiliki beberapa tujuan, yaitu :

a.Membuat keputusan sumber daya manusia secara umum. Evaluasi menyediakan masukan untuk berbagai keputusan penting seperti promosi, perpindahan bagian, dan pemutusan hubungan kerja.

b. Evaluasi juga berguna untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi kinerja menunjukan kecakapan dan kompetensi dari karyawan yang saat ini mungkin dirasa kurang memadai tetapi bisa dikembangkan melalui program pelatihan.

c. Memvalidasi seleksi dan program pengembangan. Manajemen bisa mengidentifikasi karyawan baru yang kinerjanya buruk, serupa dengannya organisasi menentukan efektivitas program pengembangan dan pelatihan dengan menilai seberapa baik partisipan melakukan evaluasi kinerja mereka.

d. Menyediakan umpan balik bagi karyawanm tentang bagaimana organisasi melihat kinerja mereka.

e. Dasar bagi alokasi imbalan. Keputusan seperti siapa yang sebaiknya mendapatkan kenaikan gaji dan imbalan lain seringkali ditentukan berdasarkan evaluasi kinerja.

Kriteria yang dipilih oleh manajemen untuk mengevaluasi ketika menilai kinerja karyawan akan sangat memengaruhi apa yang dilakukan karyawan. Tiga kriteria yang paling popular, yaitu :

a. Hasil Pekerjaan Individual

Jika hasil akhir penting, bukan caranya mencapainya, manajemen harus mengevaluasi hasil kerja karyawan.Dengan menggunakan hasil kerja, manajer operasional bisa dinilai dengan kriteria seperti kuantitas yang diproduksi, limbah yang dihasilkan, dan biaya per unit produksi. Hal yang sama berlaku bagi seorang penjual yang dinilai berdasarkan volume penjualan keseluruhan di suatu wilayah, keuntungan penjualan, dan jumlah pelanggan baru yang didapat.

b. Perilaku

Membantu orang lain, membuat saran-saran untuk perbaikan, dengan sukarela mengambil tugas tambahan, membuat kelompok kerja dan organisasi lebih efektif. Maka, dengan memasukkan faktor subjektif dan kontekstual pada evaluasi kinerja selama ada kontribusi bagi efektivitas organisasi tidak hanya masuk akal, tetapi juga bisa memperbaiki koordinasi, kerja tim, kerja sama, dan kinerja kelompok secara keseluruhan.

c. Sikap

Kriteria yang paling lemah, namun masih digunakan secara luas oleh organisasi adalah sikap individual.Kita menyebutnya lebih lemah dari hasil kerja atau perilaku karena sikap paling tidak terkait dengan kinerja aktual dari pekerjaan itu sendiri. Sikap seperti bertindak-tanduk yang baik, menunjukan kepercayaan diri, bisa diandalkan, terlihat sibuk, atau kaya akan pengalaman bisa ya dan juga bisa tidak secara erat berhubungan

dengan hasil kerja yang positif, tetapi hanya orang yang naïf akan mengacuhkan kenyataan bahwa kepribadiann seperti ini sangat sering digunakan sebagai kriteria untuk menilai tingkat kinerja karyawan.

### 2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.1**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Judul Penelitian/Judul Referensi | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Perilaku Stres Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Medan<br><br>Oleh :<br>Hasrul Siregar, SE., M.Si<br>Kimun Kuara, SE., Ak<br>(2009) | Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 8,515 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,999. | Menggunakan Stres kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel independen yaitu Kinerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan 2 variabel independenyaitu Gender dan stress kerja. | Penulis menggunakan model regresi berganda, sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan metode product moment correlation. |
| 2 | Pengaruh Motivasi, Lingkungan | Variabel independen yaitu X1 sig | Menggunakan Stres Kerja sebagai variabel | Peneliti terdahulu menggunankan |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu<br><br>Oleh :<br>Lindanur Sipatu (2013) | 0,961 > 0,05, artinya tidak terbukti berpengaruh terhadap Y. Variabel Independen yatu X2 sig 0,891 > 0,05, artinya tidak terbukti berpengaruh terhadap Y. Variabel independen yaitu X3 sig 0,000 < 0,05, artinya terbukti berpengaruh terhadap Y. | independen yang mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja. | Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel dependen . |
| 3 | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung<br><br>Oleh:<br>Yuyun Ratnasari (2013) | Variabel independen yaitu X1 lebih berpengaruh besar terhadap variabel dependen yaitu Y dibandingkan variabel independen yaitu X2 terhadap variabel dependen yaitu Y. Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan. | Menggunakan Stres Kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel independen yaitu Kinerja Karyawan. | Peneliti terdahulu menggunakan model analisis jalur sedangkan penulis menggunakan model regresi berganda. |
| 4 | Pengaruh *Role Stress*, Gender, Struktur Audit dan | *Role Stress* nilai P Value 2,635>0,05=p value>α. | Menggunakan variabel Stres Kerja dan variabel | Peneliti terdahulu menggunakan variabel |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau<br><br>Oleh :<br>Adhitio Pratama Azwir Nasir Meilda Wiguuna (2014) | Artinya X1 tidak berpengaruh terhadap Y. Gender nilai P value 0,031<0,05 = p value < α. Artinya gender berpengaruh terhadap kinerja. Struktur Audit nilai P value 0,002<0,05 = p value< α. Artinya X3 berpengaruuh terhadap Y. Profesionalisme nilai P value 1,755>0,05 = p value > α. Artinya profesionalisme tidak berpengauh terhadap Y. | dependen yaitu Kinerja | independen Role Stress, Gender, Struktur Audit dan Profesionalisme, sedangkan penulis hanya menggunakan variabel dependen yaitu Gender |
| 5 | Pengaruh Jender dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi<br><br>Oleh :<br>Alwan Sri Kustono (2011) | Pengujian empirik menunjukan bahwa baik jender maupun lokus kendali bukanlah determinan kinerja karyawan. Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. | Variabel independen mengenai gender dan variabel dependen (Y) mengenai kinerja<br><br>Sama-sama menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. | Variabel independen mengenai lokus kendali<br><br>Menggunakan metode snowball. |
| 6 | Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan Transformasiona | Gender dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang | Variabel independen (X1) menggunakan variabel gender, Kinerja sebagai | Peneliti terdahulu menggunakan variabel independen |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | l terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Agrodana Futures Bandung<br><br>Oleh :<br>Arifa Khairunnisa (2013) | kuat terhadap kinerja karyawan | variabel dependen (Y).<br><br>Sama-sama menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. | (X2)Gaya Kepemimpinan Transformasiona l, sedangkan penulis Stres Kerja |
| 7 | Gender Diversity in Management and Firm Performance : the Influence of Growth Orientation and Organizational Culture.<br><br>Oleh :<br>Sean Dwyer<br>Orlando C. Richard<br>Ken Chadwick (2003) | Keragaman gender di tingkat manajemen tergantung pada orientasi strategi perusahaan dan budaya organisasi dimana ia berada atau interaksi diantara variabel tersebut. | Sama-sama menggunakan variabel independen yaitu gender. | Peneliti terdahulu menggunakan 5 variabel, sedangkan penulis menggunakan 3 variabel. |
| 8 | Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado<br><br>Oleh:<br>Rinna Ribka Rimper<br>Lotje Kawet (2014) | Perencanaan karir dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Sama-sama menggunakan metode regresi linier berganda.<br><br>Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen (Y). | Peneliti terdahulu menggunakan variabel independen yaitu perencanaan karir dan *self efficacy*, sedangkan penulis menggunakan variabel independen yaitu gender dan stress kerja. |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja dalam organisasi merupakan hal penting dalam perusahaan yang menunjukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat tercipta jika ada perhatian manajer dalam memperhatikan keluhan karyawan dan segala apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Dalam hal ini manajer harus mampu mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi atau seegala yang diperlukan karyawan dalam menunjang pekerjaannya.Tidak dapat dihindarkan bahwa keadaaan seorang karyawan di dalam perusahaan merupakan hal yang berpengaruh dalam pencapaian kinerja karyawan yang dapat berdampak baik ataupun buruk.

Stres kerja meruapakan hal yang dapat mempengaruhi keadaan seorang pegawai dalam perusahaan, pencapaian kinerja yang baik ataupun buruk dipengaruhi oleh keadaan pegawai tersebut. Stres kerja itu sendiri adalah keadaan yang dihadapi oleh karyawan dengan situasi kerja yang penuh tuntutan, membuat karyawan itu sendiri merasakan kegelisahan dalam setiap melakukan pekerjaan.

Ada banyak riset yang menyelidiki hubungan stres terhadap kinerja.Pola yang paling banyak dipelajari dalam literature stres dan kinerja adalah hubungan U terbalik.Logika yang mendasari U terbalik adalah bahwa tingkat stres rendah sampai menengah merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi.Individu-individu yang demikian sering melakukan tugas secara lebih baik, tekun, atau cepat.Namun, terlalu banyak stres membebani seseorang dengan

tuntutan yang tak dapat dipenuhinya, sehingga menghasilkan kinerja lebih rendah (Robbins dan Judge, 2011:377).

Tidak hanya stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ternyata gender adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.Sebab gender antara perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan, yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Perbedaan tersebut meski tidakterdapat perbedaan yang konsisten terlihat dari bagaimana antara perempuan dan laki-laki dalam hal kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Berbagai penelitian psikologis menunjukan bahwa para wanita lebih bersedia lebih bersedia menyesuaikan diri terhadap otoritas dan pria lebih agresif serta lebih mungkin memiliki pengharapan sukses dibandingkan para wanita, tetapi perbedaan-perbedaan tersebut kecil.Bukti menunjukan bahwa tempat terbaik untuk memulai adalah dengan pengakuan bahwa hanya terdapat sedikit, jika ada, perbedaan penting antara laki-laki dan perempuan yang mempengaruhi kinerja mereka.

Oleh karena itu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam bagaimana meningkatkan atau menjaga kinerja karyawan dengan baik adalah perusahaan harus mampu bagaimana mengelola stres kerja karyawan menjadi dampak yang positif untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Meskipun hanya sedikit berpengaruh gender terhadap kinerja karyawan, ini tetap harus menjadi bagian yang tidak boleh diabaikan oleh

perusahaan, tetap menjadi perhatian yang khusus, agar tidak terdapat perbedaan antara kinerja karyawan perempuan ataupun laki-laki.

### 2.2.1 Keterkaitan Gender terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam penyelesaian pekerjaan dalam hal ini gender seringkali dipandang sebagai salah satu variabel pembentuk kinerja yang berbeda. Terkadang wanita lebih mementingkan kualitas kerja daripada kuantitas, sedangkan pria cenderung mementingkan kuantitas dibandingkan kualitas.

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.

### 2.2.2 Keterkaitan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan tidak konsisten (Wu, 2011).Meskipun, mayoritas hasil penelitian menunjukan stres kerja berhubungan negatif terhadap kinerja (Siu, Van Dyne dkk, dalam Wu, 2011), tapi tetap dilakukan penelitian mengenai hubungan positif stres kerja terhadap kinerja (Wu, 2011) dikutip dari Frengky Sanjaya (2012).Dalam beberapa penelitian sebelumnya menunjukan, beberapa tipe stres bisa memberikan

konsekuensi seperti yang diinginkan dan beberapa tipe stres juga berhubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Sebagai contoh 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).

### 2.2.3 Keterkaitan Antara Gender dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

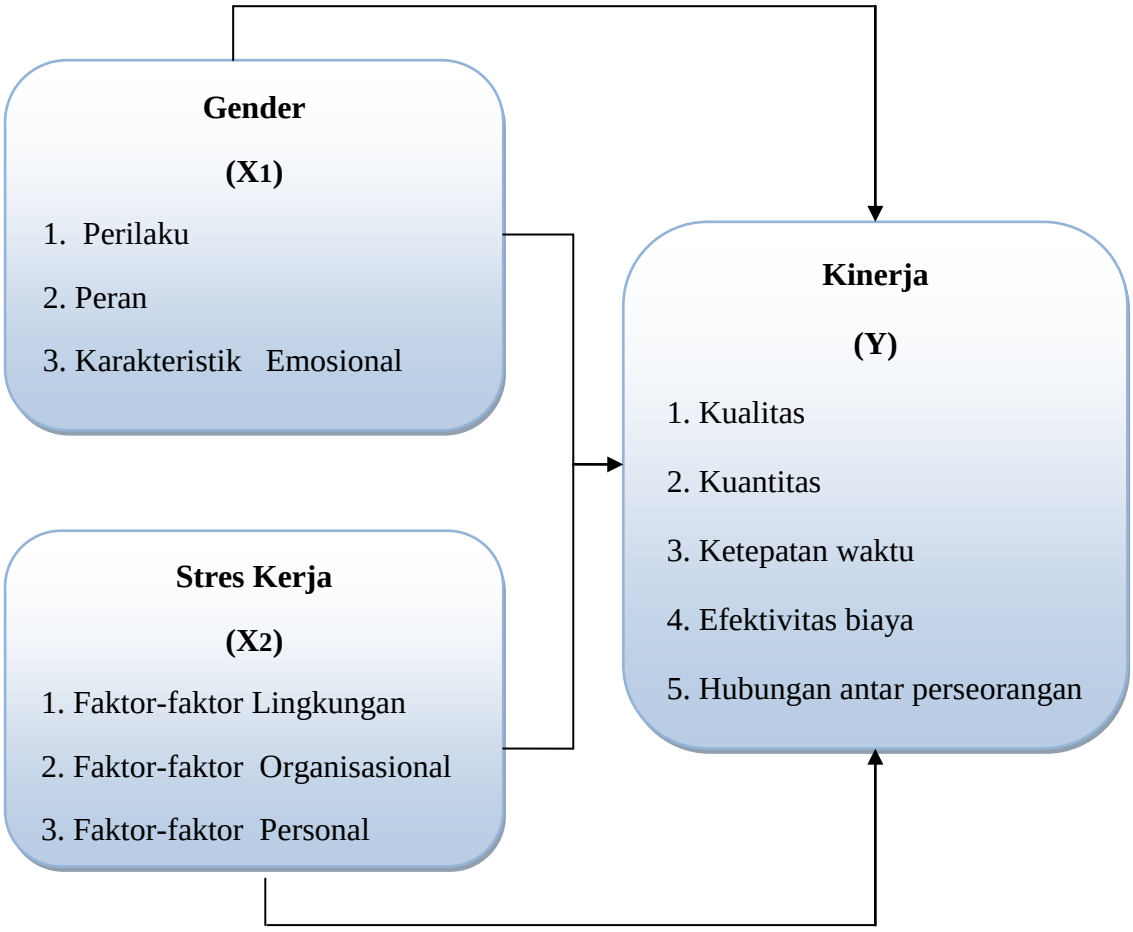
Efek dari stress banyak variasinya beberapa efek yang menimbulkan hal positif, seperti motivasi untuk memuaskan pencapaian tujuan. Namun, selain itu akibat dari stress adalah negatif, tidak produktif, dan bahkan berpotensi bahaya. Sedangkan konsekuensi dari stress adalah timbulnya *psychological consequences*, seperti rasa khawatir, frustasi, tidak percaya diri, agresif dan depresi. Dalam penelitan yang dilakukan Cooper dan Melhuish (1979) dalam Dwi Hastjarja (2004), hal ini disebut *mental ill health*. Dan lebih jauh lagi mengenai *individual consequences*, adalah *cognitive*, seperti tidak baiknya konsentrasi, ketidakmampuan membuat keputusan, tingkat perhatian yang berkurang dan *mental blocks*. Hal-hal tersebut membuat seorang manajer terutama manajer wanita, selain berperan ganda dalam hidupnya, menjadi tidak baik dalam kinerja

dan prestasinya. Karena kualitas kerja dan hidup yang dimiliki turun karena stres yang diderita.

Penelitian yang dilakukan terhadap para manajer wanita, mereka cenderung mempunyai perilaku yang disebabkan karena stress yang dialaminya. Beberapa manajer wanita mengalami gangguan fisik dan gejala emosional yang terlihat dalam perilaku pada saat stress seperti, penurunan kinerja, meningkatnya kebiasaan merokok, menggunakan obat-obatan terlarang, terlalu banyak minum-minuman beralkohol dan gangguan dalam hubungan perkawinan yang kadang-kadang berakhir dalam perceraian.

J.A. Birnnaum dalam "*Woman and Achievement*" mengemukakan bahwa wanita professional cenderung untuk mempunyai rasa harga diri (*self esteem*) dan kesehatan mental yang lebih baik daripada ibu rumah tangga dengan status pendidikan yang sama, tetapi mereka kekurangan waktu untuk bersantai (*relaxation time*). 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.

Oleh karena itu dapat dilihat penjelasan diatas melalui gambar paradigma penelitian di bawah ini :




**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

**Pengaruh Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## 2.3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut :

"Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta –fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai

jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik".

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

H1 :Gender, stres kerja, dan kinerja karyawan belum berjalan dengan baik di PT. Paragon Techonology and Innovation Bandung.

H2 :Terdapat pengaruh yang cukup baik gender terhadap kinerja karyawan di PT. Paragon Technology and Innovation Bandung.

H3 :Terdapat pengaruh cukup signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Paragon Technology and Innovation Bandung.

H4 :Gender dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paragon Technology and Innovation Bandung.