

**ANALISIS PERBANDINGAN STRES KERJA BERDASARKAN  
GENDER PADA PT. RAMAYANA LESTARI  
SENTOSA TBK TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**DEWI FATIMAH**

**NIM : 15612212**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

**ANALISIS PERBANDINGAN STRES KERJA BERDASARKAN  
GENDER PADA PT. RAMAYANA LESTARI  
SENTOSA TBK TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan  
Memenuhi Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

**DEWI FATIMAH**

**NIM : 15612212**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI  
**ANALISIS PERBANDINGAN STRES KERJA BERDASARKAN  
GENDER PADA PT. RAMAYANA LESTARI  
SENTOSA TBK TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Dewi Fatimah  
NIM : 15612212

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



**Eka Kurnia Saputra, ST,M.M**  
NIDN. 1011088902/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



**Raja Hardiansyah, SE,M.E**  
NIDN. 8818010016/Lektor



Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Imran Ilyas, MM**  
NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PERBANDINGAN STRES KERJA BERDASARKAN  
GENDER PADA PT. RAMAYANA LESTARI  
SENTOSA TBK TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Dewi Fatimah  
NIM : 15612212

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Enam Belas  
Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M**  
NIDN. 1011088902/Asisten Ahli

Sekretaris,



**Octojaya Abriyoso, S.Ikom., M.M**  
NIDN. 1005108903/ Asisten Ahli

Anggota,



**Betty Leindarita, S.E., M.M**  
NIDN. 1030087301/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 16 Agustus 2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,  
Ketua,



**Chairy M. Ghuda, SE. M. Ak. Ak. CA.**  
NIDN. 1029127801/Lektor

## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Fatimah  
NIM : 15612212  
Tahun Angkatan : 2015  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,21  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1  
Judul Skripsi : Analisis Perbandingan Stres Kerja Berdasarkan Gender Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2019  
Penyusun

**DEWI FATIMAH**  
**NIM: 15612212**

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Kata pertama yang bisa ku ucapkan adalah “Alhamdulillah”  
Sembah sujud dan syukurku kepada-Mu ya Allah SWT atas kasih sayang dan  
karunia-Mu

Telah membekalkan ku dengan ilmu yang bermanfaat  
Dan memberikan kemudahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan  
Shalawat beserta salam ku limpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW

Sebagai tanda terima kasih yang tiada terhingga, Ku persembahkan karya skripsi  
ini untuk Ibundaku tercinta

### **Ibu Masrofa**

Yang tidak pernah berhenti menyirami ku kasih sayang, memberikan dukungan  
moral maupun materi, selalu mendoakan ku disetiap sujudnya yang mungkin  
hanya dapat ku balas dengan selemba kertas ini. Semoga ini menjadi langkah  
awal untuk mewujudkan harapan orangtuaku untuk mendapat kesuksesan, di  
kehidupan dan menjadi kebanggan bagi keluarga.

Dan juga dengan bangga ku persembahkan skripsi ini kepada Almamaterku  
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang**

## *HALAMAN MOJJO*

*Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja.*

*Mereka tidak menyia-nyiaakan waktu untuk menunggu inspirasi.*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Hidayat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Perbandingan Stres Kerja Berdasarkan Gender Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang” guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Tidak lupa pula, Shalawat serta salam penulis curahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis tentunya memperoleh berbagai bimbingan, bantuan, dukungan, dan do'a dari banyak pihak yang selalu mendukung. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan penghargaan, rasa hormat dan terimakasih kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak, M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Eka Kurnia Saputra, ST,M.M selaku dosen pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan dan memberikan banyak masukan serta motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Raja Hardiansyah, SE,M.E selaku Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan dan memberikan banyak masukan serta motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Bapak dan ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu, dukungan dan semangat bagi penulis.
9. Ibu Cicilia Putri, selaku SDM PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang, khususnya karyawan bagian pramuniaga yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Teristimewa untuk Ibu tercinta yaitu Ibu Masrofah yang selalu memberikan doa serta dukungan kepada penulis.
11. Abang Randa Saputra dan keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis.
12. Spesial teman seperjuangan Inggit Kasmaulidina, Tiara Intan Lusiana, Mita Nurjanah, Oktavia Sari, Ahmad Jufri, Eriyanto serta keluarga besar

Manajemen Kelas Malam 1 Angkatan 2015 yang bersedia berbagi ilmu dalam penyusunan skripsi ini.

Pada penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik materi yang tercantum maupun tata cara penyajian. Untuk itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Waalaikumsalam, Wr. Wb

Tanjungpinang, Agustus 2019  
Penulis

**Dewi Fatimah**  
**NIM: 15612212**

## DAFTAR ISI

	<b>HAL</b>
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<i>ABSTRACT</i> .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
1.5 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah .....	8
1.5.1 Kegunaan Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Tinjauan Teori .....	10
2.1.1 Manajemen .....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen .....	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	11
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.3 Stres Kerja .....	14
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	14
2.1.3.2 Jenis-Jenis Stres Kerja .....	15
2.1.3.3 Faktor Penyebab Stres Kerja.....	16
2.1.3.4 Dampak Stres Kerja .....	18
2.1.3.5 Indikator Stres Kerja .....	21
2.1.4 Gender (Jenis Kelamin).....	23
2.1.4.1 Pengertian Gender.....	23
2.1.4.2 Konsep Gender .....	25
2.1.4.3 Konsep Kesetaraan dan Keadilan Gender .....	26
2.1.4.4 Indikator Gender .....	27
2.2 Kerangka Pemikiran .....	28
2.3 Penelitian Terdahulu.....	29
<b>BAB III METODOLOGI PEELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	33
3.2 Jenis Data.....	33
3.2.1 Jenis Data .....	33
3.2.2 Sumber Data.....	34
3.2.2.1 Data Primer .....	34
3.2.2.2 Data Sekunder .....	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.3.1 Observasi .....	34
3.3.2 Wawancara .....	35
3.3.3 Dokumentasi.....	36
3.4 Populasi dan Sampel.....	36

3.4.1 Populasi .....	36
3.4.2 Sampel.....	37
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	38
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	39
3.7 Teknik Analisa Data .....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	42
4.1 Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.1.1.1 Sejarah Perusahaan.....	42
4.1.1.2 Visi dan Misi .....	46
4.1.1.3 Struktur Organisasi.....	46
4.1.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab PT. Ramayana .....	49
4.1.2 Analisis Data. ....	51
4.1.2.1 Identitas Responden. ....	51
4.1.3 Rekapitulasi Hasil Wawancara .....	52
4.2 Pembahasan .....	80
BAB V PENUTUP.....	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>CURRICULUM VITAE</b>	

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.5.	Definisi Operasional Variabel .....	37
Tabel 4.1.	Hasil Wawancara Responden Indikator Tuntutan Tugas .....	50
Tabel 4.2.	Hasil Wawancara Responden Indikator Tuntutan Tugas .....	52
Tabel 4.3.	Hasil Wawancara Responden Indikator Tuntutan Tugas .....	55
Tabel 4.4.	Hasil Wawancara Responden Indikator Tuntutan Peran .....	58
Tabel 4.5.	Hasil Wawancara Responden Indikator Tuntutan Peran .....	61
Tabel 4.6.	Hasil Wawancara Responden Indikator Tuntutan Antar Pribadi .....	63
Tabel 4.7.	Hasil Wawancara Responden Indikator Tuntutan Antar Pribadi .....	65
Tabel 4.8.	Hasil Wawancara Responden Indikator Struktur Organisasi .....	67
Tabel 4.9.	Hasil Wawancara Responden Indikator Struktur Organisasi .....	69
Tabel 4.10.	Hasil Wawancara Responden Indikator Struktur Organisasi .....	72
Tabel 4.11.	Hasil Wawancara Responden Indikator Kepemimpinan Organisasi .....	74
Tabel 4.12.	Hasil Wawancara Responden Indikator Kepemimpinan Organisasi .....	75
Tabel 4.13.	Hasil Wawancara Responden Indikator Kepemimpinan Organisasi .....	77

## DAFTAR GAMBAR

<b>No Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1.	Bagan Struktur Organisasi PT. Ramayana.....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
1	Daftar Pertanyaan Wawancara
2	Hasil Wawancara
3	Dokumentasi Penelitian
4	Surat Keterangan
5	Scan Plagiarism

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS PERBANDINGAN STRES KERJA BERDASARKAN GENDER PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK TANJUNGPINANG**

Dewi Fatimah. 15612212. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
Dewifatimah839@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan stres kerja antara karyawan wanita dan karyawan pria pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan ialah data primer yang didapat dari hasil wawancara dengan 4 informan. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang didapat dari dokumen berupa struktur organisasi PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang. Teknik pengolahan data yang digunakan ialah meliputi proses reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan ialah data kualitatif menggunakan metode triangulasi sumber.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan terdapat perbedaan tingkat stres yang bermakna antara karyawan pria dan karyawan wanita. Secara keseluruhan karyawan rata-rata merasa stres atas tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita lebih tinggi dibandingkan karyawan pria. Otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stres, sedangkan laki-laki umumnya menikmati adanya konflik dan persaingan, bahkan menganggap bahwa konflik dapat memberikan dorongan yang positif. Dengan kata lain, ketika perempuan mendapat tekanan, maka umumnya akan lebih mudah mengalami stres.

*Kata Kunci : Stres Kerja, Gender*

Dosen Pembimbing I : Eka Kurnia Saputra, ST,M.M  
Dosen Pembimbing II : Raja Hardiansyah, SE,M.E

## **ABSTRACT**

### **COMPARATIVE ANALYSIS OF WORK STRESS BASED ON GENDER AT PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK TANJUNGPINANG**

Dewi Fatimah. 15612212. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
Dewifatimah839@gmail.com

*This study aims to determine the differences in work stress between female employees and male employees at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang*

*This research uses a qualitative form of research. The type of data used is primary data obtained from interviews with 4 informants. Data collection methods used were interviews, observation and documentation. This study also uses secondary data obtained from documents in the form of organizational structure of PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang. Data processing techniques used are covering the process of data reduction, data presentation and conclusion drawing. The data analysis technique used is qualitative data using the source triangulation method.*

*Based on the results obtained, it can be concluded that there are significant differences in stress levels between male employees and female employees. Overall, the average employee feels stressed over the demands of the task, the demands of the role, interpersonal demands, organizational structure and organizational leadership faced in his work environment. Work stress experienced by female employees is higher than male employees. The female brain has a negative awareness of the existence of conflict and stress, while men generally enjoy the existence of conflict and competition, even assuming that conflict can provide a positive impulse. In other words, when a woman gets stressed, it is generally easier to experience stress.*

*Keywords: work stress, Gender*

Lecturer Adviser I : Eka Kurnia Saputra, ST,M.M

Lecturer Adviser II : Raja Hardiansyah, SE,M.E.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aset terpenting, dimana sumber daya manusia hakekatnya memiliki fungsi sebagai faktor penggerak di setiap kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya berfungsi sebagai modal non material karena didalam suatu perusahaan dapat menciptakan potensi nyata secara fisik untuk mewujudkan eksistensi perusahaan. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia dapat mengontrol secara sistematis dari jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dari sebuah organisasi.

Setiap perusahaan yang berdiri harus ada manusia sebagai tenaga kerja di dalam melaksanakan setiap kegiatan perusahaan. Karena manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan menggerakkan faktor-faktor yang ada didalam organisasi tersebut. Peran aktif setiap tenaga kerja menjadi faktor penentu maju atau tidaknya sebuah perusahaan. Tenaga kerja merupakan ujung tombak bagi perusahaan.

Menurut beberapa tenaga kerja wanita di perusahaan tersebut terdapat berbagai masalah yang menimbulkan stres kerja karyawan pada perusahaan ialah sebagai berikut. Karyawan dengan inisial S menyatakan bahwa kurangnya toleransi dan timbang rasa yang diberikan pimpinan terhadap bawahannya, seperti target penjualan yang diberikan terlalu tinggi dengan banyaknya kompetitor

yang ada sekarang membuat karyawan sulit untuk mencapai target yang di berikan.

Karyawan dengan inisial L mengatakan bahwa beban tugas dan imbalan yang dirasakan belum sesuai. Sehingga peristiwa ini dianggap karyawan menjadi beban kerja dalam bekerja yang berdampak pada stres kerja, seperti omset yang tidak tercapai pada hari Sabtu dan Minggu sehingga karyawan harus lembur dalam bekerja tanpa ada tambahan uang lembur.

Berbeda dengan karyawan pria, menurut wawancara yang diperoleh karyawan pria tidak mendapati permasalahan-permasalahan yang di dapatkan oleh karyawan wanita.

Permasalahan di dalam perusahaan yang terkait mengenai sumber daya manusia ialah bagaimana mengurangi dampak dari stres kerja pada karyawan itu sendiri agar dapat melakukan kerja secara profesional dan tepat waktu. Salah satunya ialah dengan memperhatikan stres kerja yang sedang dialami karyawannya.

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya sehingga apabila terus dibiarkan berlarut larut tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatannya, (Irham, 2017).

Menurut Luthans dalam (Biru, Utami, & Mayowan, 2016) ada empat faktor penyebab stres kerja yaitu 1. *Stressor* ekstraorganisasi meliputi perubahan sosial, kesulitan dalam menguasai globalisasi, dukungan dari keluarga. 2. *Stressor* organisasi meliputi kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter, tugas yang tidak terstruktur. 3. *Stressor* kelompok meliputi rekan kerja yang tidak

menyenangkan, kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja. 4. *Stressor* individu faktor stres yang memengaruhi seorang individu ialah beban kerja, terbatasnya waktu kerja, dan peran ganda.

Pada umumnya stres yang dialami individu adalah stres yang negatif yang akan timbul dalam bentuk gejala fisik dan gejala sikap. Potensi stres akan berubah menjadi stres aktual bila faktor-faktor pendorong stres tersebut berkembang. Meskipun sumber stres pada setiap individu itu sama akan tetapi timbul atau tidaknya stres maupun tinggi rendahnya tingkat stres tergantung pada perbedaan individual. Dan perbedaan tingkat beban kerja juga sangat berpengaruh terhadap stres kerja seorang karyawan.

Stres kerja dapat berakibat positif yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Menurut Luthans dalam (Pongoh, Warouw, & Hamel, 2015) dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Namun stres muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa apabila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan

berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat. Sama halnya makin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Jika dinilai dari hakikat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi dan berpartisipasi dalam segala hal bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala hal.

Menurut fakih dalam (Alfian, 2016) Istilah *gender* (jenis kelamin) pertama kali untuk memisahkan pencirian manusia yang didasarkan pada pendefinisian yang bersifat sosial budaya dengan pendefinisian yang berasal dari ciri-ciri fisik biologis.

*Gender* merupakan suatu perbedaan antara perempuan dan laki laki dalam peran, fungsi, hak, tanggung jawab, dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat. Tanggung jawab dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat, (Puspitawati, Gender, & Konsep, 2013).

Menurut (Mullia S.M, 2004:4) dalam (Ayu, 2015) *Gender* adalah suatu

konsep kultural yang digunakan untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara perempuan dan laki laki yang berkembang dalam masyarakat.

Menurut Subhan dalam (Utaminingsih Alifiulahtin, 2017) *Gender* adalah perbedaan dan fungsi peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat, serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan sehingga *gender* belum tentu sama ditempat yang berbeda, dan dapat berubah dari waktu ke waktu.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis rantai *department store* dan toko swalayan. Yang pertama kali didirikan tahun 1978 oleh suami istri Paulus Tumewu dan Tan Lee Chuan di Jakarta. Dan menjadi salah satu *departemen store* yang paling terkemuka di Indonesia yang di posisikan untuk melayani pasar menengah bawah. Dengan pertumbuhan toko yang baik lini produk ditambah untuk melengkapi fokus asli bisnis. Dan pada tahun 1985 bisnisnya bergerak maju dengan optimisme, Ramayana mulai memperluas cakupannya. Pada tahun yang sama outlet pertama di luar Jakarta di buka di Bandung.

Pada tahun 2002 PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk kembali mengembangkan jaringannya dan membuka gerai di Kota Tanjungpinang yang berlokasi di Jalan Wiratno km 4 Kelurahan Tanjungpinang Barat, Kecamatan Bukit Bestari, Provinsi Kepulauan Riau. Salah satu pusat perbelanjaan terbesar dikota Tanjungpinang. Dengan begitu target yang ditentukan tidak sulit bagi karyawan untuk mencapai target karena belum adanya kompetitor.

Setelah Mall Tanjungpinang City Center membuka gerai di Tanjungpinang yang berlokasi tidak jauh dari PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk yaitu di Jalan Raya Dompok, Batu 8, Tanjungpinang Timur kelurahan Sei Jang. Dimana Mall Tanjungpinang City Center ini lebih lengkap dan lebih nyaman karena di dalamnya terdapat Matahari, Hypermart, Amazon, dan Bioskop. Dengan persaingan yang begitu ketat perlahan lahan adanya penurunan penjualan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang. Ini merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan stres kerja karyawan meningkat. Tuntutan target pekerjaan yang harus dipenuhi setiap tahunnya harus berhasil. Namun untuk tahun 2018-2019 tersebut mengalami penurunan yang cukup membuat karyawan maupun atasan harus ekstra bekerja keras supaya tahun selanjutnya dapat mencapai bahkan melebihi target yang ditentukan. Dengan adanya beban kerja seperti itu jelas bahwa karyawan akan mengalami stres kerja.

Jumlah karyawan wanita lebih dominan pada perusahaan ini dibandingkan karyawan pria. Jika ditinjau lebih lanjut meskipun tuntutan peran berbeda antara karyawan pria dan wanita bisa jadi karyawan wanita memiliki stres kerja yang lebih tinggi dibanding karyawan pria. Hal ini disebabkan karena karyawan wanita memiliki tingkat sensitivitas lebih tinggi dan sulit untuk mengontrol emosi di bandingkan pria.

Sehingga masalah pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang ialah para karyawan mengalami stres kerja ketika tuntutan pekerjaan mereka lakukan semakin hari semakin bertambah karena harus dan dituntut mencapai target. Terlebih untuk karyawan wanita yang memiliki tingkat sensitivitas tinggi

dan sulit mengontrol emosi, memiliki stres kerja lebih tinggi di bandingkan karyawan pria.

Berdasarkan Uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“ANALISIS PERBANDINGAN STRES KERJA BERDASARKAN GENDER PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK TANJUNGPINANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut “Apakah ada perbedaan yang signifikan antara stres kerja karyawan wanita dan karyawan pria? ”

## **1.3 Batasan Masalah**

Peneliti hanya meneliti karyawan PT. Ramaya Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang bagian Pramuniaga.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Untuk menjawab berbagai permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui perbedaan stres kerja antara karyawan wanita dan karyawan pria pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang”.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Sebagai bentuk sarana yang tepat dalam pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan teoritis kedalam praktik nyata terutama dalam bidang manajemen

Sumber Daya Manusia dan keorganisasian.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi perusahaan yang diteliti, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan referensi dalam memahami tingkat stres kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita sehingga akan mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Bagi penulis sebagai ilmu pengetahuan baru tentang stres kerja antara karyawan wanita dan pria.
- c. Bagi pembaca sebagai informasi perbandingan stres kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini maka materi-materi yang terdapat dalam laporan ini disusun menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar

belakang rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian atau sebagai acuan masalah yang akan di bahas, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan dan analisis data, dan jadwal penelitian.

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

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Kata manajemen bersumber dari bahasa Inggris yaitu *manage* yang memiliki arti mengelola, mengendalikan, mengusahakan, dan memimpin. Pengertian manajemen pada umumnya dapat didefinisikan sebagai sekumpulan proses untuk meraih tujuan pada organisasi melalui kerja sama dengan sumber daya yang memiliki organisasi.

Istilah manajemen secara *etimologis*, diantaranya istilah manajemen berasal dari bahasa Latin *manus* yang berarti tangan. Dalam bahasa Prancis *management* yang berarti seni yang melaksanakan dan mengatur. Sedangkan dalam bahasa Inggris istilah manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan yang dilakukan melalui proses aktivitas dan diatur berdasarkan urutan dan fungsinya yang dinamakan manajemen.

Menurut Luther Gulick dalam (Doni, 2016) manajemen adalah bidang pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kemanusiaan.

Menurut James A.F. Stoner dalam (yani muhamad, 2012) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian

kegiatan organisasi.

Menurut George R. Terry (1997) dalam (Siagian, 2018) manajemen adalah suatu proses yang berbeda terdiri dari *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan manusia dan sumber daya lainnya. Dengan kata lain, berbagai jenis kegiatan yang berbeda itulah yang membentuk manajemen sebagai suatu proses yang tidak dapat dipisahkan dan sangat erat hubungannya.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

*Schuler et al* dalam (Sukmawati, 2015) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

(Widodo, 2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan organisasi, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

(Fahmi, 2016) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk

menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

(Rachmawati 2008) dalam jurnal (Savitri, Tarigan, & Yasra, 2013) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pelepasan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah proses atau upaya yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola karyawan seefektif mungkin agar diperoleh satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan dapat memuaskan. Adapun fungsi fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum yang meliputi (Sri, 2018):

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
  - b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
  - c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
  - d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan sdm (penarikan, seleksi, orientasi, dan penempatan)

- b. Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, dan K3)
- d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan karyawan)
- e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
- f. Kedisiplinan (menerapkan kedisiplinan pada karyawan)
- g. Pemberhentian (PHK / putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap organisasi termasuk perusahaan, menetapkan tujuan tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemen setiap sumber daya termasuk sumber daya manusia. Menurut *Cushway* dalam (Sukmawati, 2015) tujuan Manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi yang mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mengambatkan tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu tanggapan, penyesuaian, yang dilatarbelakangi oleh perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan dari *external* (lingkungan), situasi, dan peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang, *Ivancevish & Mattesondalam* (Prihatsanti, Ratnaningsih, & Prasetyo, 2018).

Menurut (Ivanko,2012:88) dalam (Hamali Arif, 2018) Stres kerja merupakan kondisi *internal* dan *eksternal* yang memunculkan situasi yang penuh dengan tekanan dan gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Stres kerja di definisikan sebagai suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi kondisi internal dan kecakapan adaptif individu yang bekerja terlalu berat, (Hamali Arif, 2018).

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya sehingga apabila terus di biarkan berlarut-larut tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatannya, (Irham, 2017).

Menurut *Robbins* dan *Judge* dalam (Ayu, 2015) Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu di hadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya di pandang tidak pasti dan penting.

Menurut (Munandar,2008) dalam (Frichilia, Mandey, & Tawas, 2016) Stres kerja adalah suatu akibat yang positif yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan..

Stres kerja merupakan suatu ketidak mampuan mengenai ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut, (Palupi, 2010).

Dari definisi di atas dapat di simpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi mental maupun fisik yang dihadapi seseorang karyawan akibat dari beban kerja diluar batas kemampuannya yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik.

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Stres Kerja**

Menurut *Walker.J* (2002) dalam (*Pongoh et al.*, 2015) terdapat dua jenis stres yaitu :

#### *1. Eustres*

*Eustres* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu menggunakan stres yang di alami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat, dan menantang.

## 2. *Distres*

*Distres* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami *distres* orang tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal.

### 2.1.3.3 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Luthans dalam (Biru *et al.*, 2016) Penyebab stres kerja sebagai berikut :

#### 1. *Stressor* Ekstraorganisasi

*Stressor* Ekstraorganisasi ialah faktor penyebab stres yang berasal dari luar organisasi atau perusahaan seperti :

##### a. Perubahan Sosial

Perubahan sosial merupakan suatu proses perubahan struktur atau tatanan didalam masyarakat meliputi kenyamanan dalam suatu lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap dan kehidupan sosialnya untuk bisa mendapatkan kehidupan yang lebih bermanfaat.

##### b. Kesulitan dalam menguasai globalisasi

Artinya proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.

c. Dukungan dari keluarga

Lingkuan keluarga merupakan dampak terbesar terhadap tingkat stres seseorang

situasi di dalam keluarga singkat contoh, pertengkaran atau sakit anggota keluarga atau relasi buruk dengan orangtua, anak-anak bahkan pasangan dapat bertidak sebagai *stressor* yang signifikan terhadap seseorang.

2. *Stressor* Organisasi

*Stressor* organisasi adalah penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Perusahaan sering kali mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis untuk bersaing dengan perusahaan perusahaan lainnya, maka ada beberapa akibat yang muncul ketika perusahaan mengalami intervensi yaitu :

- a. Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, kebijakan seperti itu yang membuat karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.
- b. Tugas yang tidak terstruktur atau tidak jelas, dengan hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang di berikan perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak semestinya di kerjakan karna tuntutan perusahaan yang teralu tinggi.

3. *Stressor* Kelompok

*Stressor* kelompok dibagi menjadi dua area yaitu :

- a. Rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja tidak berjalan dengan baik maka akan memicu stres pada seseorang tersebut.

b. Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja

Studi *Hawthorne* jelas membahas kohesivitas atau kebersamaan merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Apabila seorang karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena dibatasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres pada karyawan.

4. *Stressor* Individu

Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja, dan peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda-beda. Ketika seorang karyawan menghadapi stres tanggapan karyawan bisa biasa saja sampai dengan berlebihan atau ekstrim. Karyawan dituntut bekerja dengan intensitas tinggi, tentu saja akan mengalami stres. Untuk itu seorang karyawan harus bisa mengontrol emosinya. Selain itu daya tahan psikologis sangat mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang. Karena pada dasarnya kondisi psikologis setiap individu tidak bisa disamaratakan. Selain

itu tingkat konflik antar individu yang berakar dari frustrasi, tujuan dan peranan.

#### **2.1.3.4 Dampak Stres Kerja**

Menurut Rae dalam (*Massie & Areros, 2018*) stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selama dalam kondisi stres, karyawan merasa tidak mampu lagi melanjutkan pekerjaannya. Emosi karyawan yang stres kerja umumnya tidak stabil dan campur aduk sehingga menyebabkan perilaku agresif, permusuhan, dan penarikan misalnya sering absen. Perubahan kimia dalam tubuh individu yang stres kerja memiliki efek jangka panjang pada kesehatannya. Stres berbahaya karena merusak sistem daya tahan tubuh, sehingga mudah terserang penyakit, dan proses penyembuhannya pun lebih lama ketika terserang penyakit. Perusahaan harus mampu menganalisa biaya stres kerja yang dialami karyawan, mengatur tujuan untuk menjadi organisasi yang sehat, menciptakan program-program manajemen stres kerja karyawan, dan melatih para manajer untuk mengenali gejala-gejala stres kerja yang mungkin dialami karyawan sedini mungkin.

Menurut *Cox* dalam (*Fitri, 2013*) terdapat lima dampak stres kerja sebagai berikut :

1. Subjektif yaitu seperti kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.

2. Perilaku yaitu seperti mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif yaitu seperti ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat *sensitive* terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis yaitu seperti kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar  
panas dan dingin.
5. Organisasi yaitu seperti angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Sedangkan menurut Luthans dalam (Pongoh *et al.*, 2015) dampak stres kerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Masalah fisiologis meliputi :
  - a. Masalah sistem kekebalan tubuh,
  - b. Masalah sistem *kardiovaskular*,
  - c. seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung.
  - d. Masalah sistem *musculoskeletal*, seperti sakit kepala dan sakit punggung.
  - e. Masalah sistem *gastrointestinal*, seperti diare dan sembelit.
2. Masalah Psikologis

Tingkat stres tinggi mungkin disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang, dan bosan. Sebuah studi menemukan bahwa dampak stres yang paling kuat adalah pada tindakan agresif, seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan, dan keluhan. Jenis masalah psikologis tersebut relevan dengan kinerja yang buruk, penghargaan diri yang rendah, benci pada pengawasan, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dan membuat keputusan, dan ketidakpuasan kerja.

### 3. Masalah perilaku

Perilaku langsung yang menyertai tingkat stres yang tinggi mencakup makan sedikit atau perubahan makan berlebihan, tidak dapat tidur, merokok dan minum, dan penyalahgunaan obat-obatan.

#### **2.1.3.5 Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins dalam (Wati *et al.*, 2016) Indikator stres kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peranan tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan dari karyawan lain.

4. Struktur Organisasi, gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

Menurut Salleh, Bakar dan Keong dalam Indikator stres kerja atas lima skala penilaian yaitu :

1. Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
2. Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.
4. Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.
5. Struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

## 2.1.4 Gender (Jenis Kelamin)

### 2.1.4.1 Pengertian Gender

Istilah *gender* di perkenalkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan yang bersifat bentukan budaya yang dipelajari dan disosialisasikan sejak kecil. Perbedaan peran *gender* ini sangat membantu kita untuk memikirkan kembali tentang pembagian peran yang selama ini dianggap telah melekat pada manusia perempuan dan laki-laki untuk membangun gambaran relasi *gender* yang dinamis dan tepat serta cocok dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat. Perbedaan konsep *gender* secara sosial telah melahirkan perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam masyarakatnya. Secara umum adanya *gender* telah melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktivitas. Sedemikian rupanya perbedaan *gender* ini melekat pada cara pandang kita, sehingga kita sering lupa seakan-akan hal itu merupakan sesuatu yang permanen dan abadi sebagaimana permanen dan abadinya ciri biologis yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki.

Menurut *Robert stroller* dalam (Utaminingsih Alifiulahtin, 2017) untuk memisahkan pencirian manusia yang di dasarkan pada pendifisian yang berasal dari fisik biologis. Dalam ilmu sosial orang yang sangat berjasa dalam mengembangkan istilah dan pengertian *gender*. Sebagaimana *stroller* dan *Oakley* mengartikan *gender* sebagai kontruksi sosial atau atribut yang dikenakan pada manusia yang dibangun oleh kebudayaan manusia.

*Gender* adalah suatu konsep yang merujuk pada sistem peranan dan hubungannya antara perempuan dan lelaki yang tidak ditentukan oleh perbedaan biologis, akan tetapi ditentukan oleh lingkungan sosial, politik dan ekonomi, Vitalaya S Hubies dalam (Dhitaria (Yogyakarta, 2016).

*Gender* merupakan suatu perbedaan antara perempuan dan laki laki dalam peran, fungsi, hak, tanggung jawab, dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat. Tanggung jawab dan perilaku yang dibentuk

oleh tata nilai sosial, budaya dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat, (Puspitawati et al., 2013).

Menurut Mullia S.M, 2004:4 dalam (Ayu, 2015) *Gender* adalah suatu konsep kultural yang digunakan untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara perempuan dan laki-laki yang berkembang dalam masyarakat.

Menurut Fakih dalam (Alfian, 2016) Istilah gender pertama kali untuk memisahkan pencirian manusia yang didasarkan pada pendifisian yang bersifat sosial budaya dengan pendisian yang berasal dari ciri-ciri fisik biologis.

Menurut Subhan dalam (Utaminingsih Alifiulahtin, 2017) *Gender* adalah perbedaan dan fungsi peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat , serta tanggung jawab laki laki dan perempuan sehingga *gender* belum tentu sama ditempat yang berbeda, dan dapat berubah dari waktu ke waktu.

Dari definisi diatas dapat di simpulkan *gender* adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan, dari segi peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional.

#### **2.1.4.2 Konsep Gender**

Menurut Handayani, 2006:5 dalam (Alfian, 2016b) konsep *gender* ialah sebagai berikut :

1. Visi misi *gender* ialah kebiasaan
2. Unsur pembeda *gender* ialah jenis kelamin, kebudayaan dan tingkah laku.
3. Gender bersifat harkat, martabat, dan dapat dipertukarkan.
4. *Gender* membawa dampak terciptanya pantas atau tidak pantas missal laki-laki pantas menjadi pemimpin sedangkan wanita pantas dipimpin.
5. *Gender* dapat berubah, musiman, dan berbeda antar kelas.

Sedangkan menurut Hubies dkk 1997:25 dalam (Alfian, 2016c) konsep *gender* meliputi :

1. *Gender difference*, yaitu perbedaan-perbedaan karakter, prilaku, harapan yang dirumuskan untuk setiap orang menurut jenis kelaminnya.
2. *Gender Gap*, yaitu perbedaan dalam hubungan berpolitik dan bersikap antara laki-laki dan perempuan.
3. *Genderzation*, yaitu suatu acuan konsep dimana penempatan jenis kelamin pada identitas diri dan pandangan orang lain.
4. *Gender identity*, yaitu perilaku yang seharusnya dimiliki seseorang menurut jenis kelaminnya.

5. *Gender Role*, yaitu peran perempuan dan peran laki-laki yang diterapkan dalam bentuk nyata menurut budaya setempat yang dianut.

#### **2.1.4.3 Konsep Kesetaraan dan Keadilan *Gender***

Konsep Kesetaraan dan Keadilan *Gender* dalam (Puspitawati *et al.*, 2013) yaitu sebagai berikut

1. Pengertian

Kesetaraan *gender* adalah kondisi perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensinya bagi pembangunan disegala bidang kehidupan. Definisi dari *USAID* menyebutkan bahwa kesetaraan gender memberi kesempatan baik pada perempuan maupun laki-laki untuk secara setara/ sama/ sebanding menikmati hak-haknya sebagai manusia, secara sosial mempunyai benda-benda, kesempatan, sumber daya dan menikmati manfaat dari hasil pembangunan.

Keadilan *gender* adalah suatu kondisi adil untuk perempuan dan laki-laki melalui proses budaya dan kebijakan yang menghilangkan hambatan-hambatan berperan bagi perempuan dan laki-laki. Definisi dari *USAID* menyebutkan bahwa keadilan *gender* merupakan suatu proses untuk menjadi adil baik pada perempuan maupun laki-laki. Untuk memastikan adanya keadilan harus tersedia suatu ukuran untuk mengompensasi kerugian secara histori maupun sosial yang mencegah perempuan dan laki-laki dari berlakunya suatu tahapan permainan. Strategi keadilan *gender* pada akhirnya digunakan untuk meningkatkan kesetaraan *gender*. Keadilan merupakan cara, kesetaraan adalah hasilnya.

2. Wujud Kesetaraan dan Keadilan *Gender* dalam keluarga
  - a. Akses di artikan sebagai kapasitas untuk menggunakan sumber daya untuk sepenuhnya berpartisipasi secara aktif dan produktif (secara sosial, ekonomi dan politik) dalam masyarakat termasuk akses ke sumber daya, pelayanan, tenaga kerja dan pekerjaan, informasi dan manfaat. Misalnya memberi kesempatan yang sama bagi anak perempuan dan laki-laki untuk melanjutkan sekolah sesuai dengan minat dan kemampuannya, dengan minat dan kemampuannya, dengan asumsi sumber daya keluarga mencukupi.
  - b. Partisipasi di artikan sebagai siapa melakukan apa. Suami dan istri berpartisipasi yang sama dalam proses pengambilan keputusan atas penggunaan sumberdaya keluarga secara demokratis dan bila perlu melibatkan anak-anak baik laki-laki maupun perempuan.
  - c. Kontrol di artikan sebagai siapa punya apa. Perempuan dan laki-laki mempunyai kontrol yang sama dalam penggunaan sumber daya keluarga. Suami dan istri dapat memiliki properti atas nama keluarga.
  - d. Manfaat, semua aktivitas keluarga harus mempunyai manfaat yang sama bagi seluruh anggota keluarga.

#### **2.1.4.4 Indikator *Gender***

Menurut Mulia (2004:4) dalam (Ayu, 2015) indikator *gender* yaitu sebagai berikut:

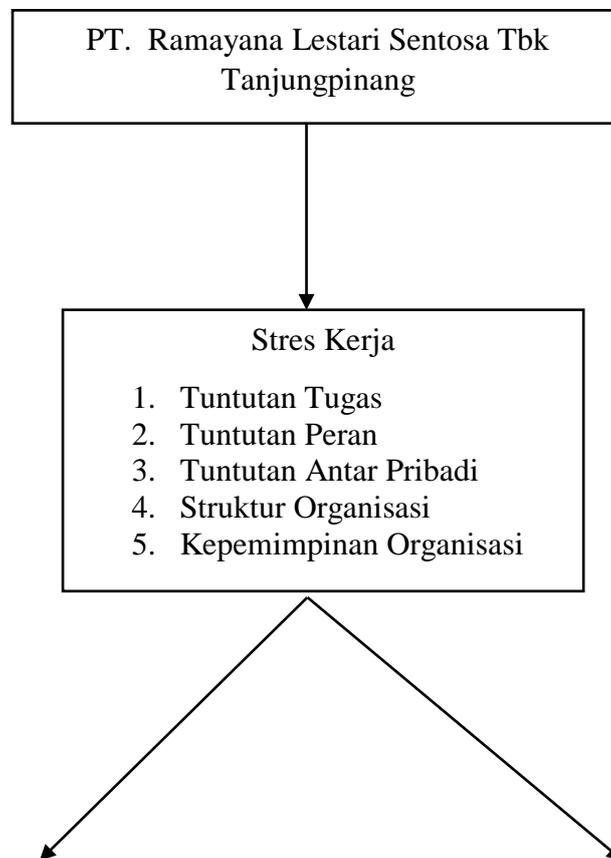
- a. Perilaku, yaitu mengenai perbedaan tingkah laku atasan pria dan wanita.

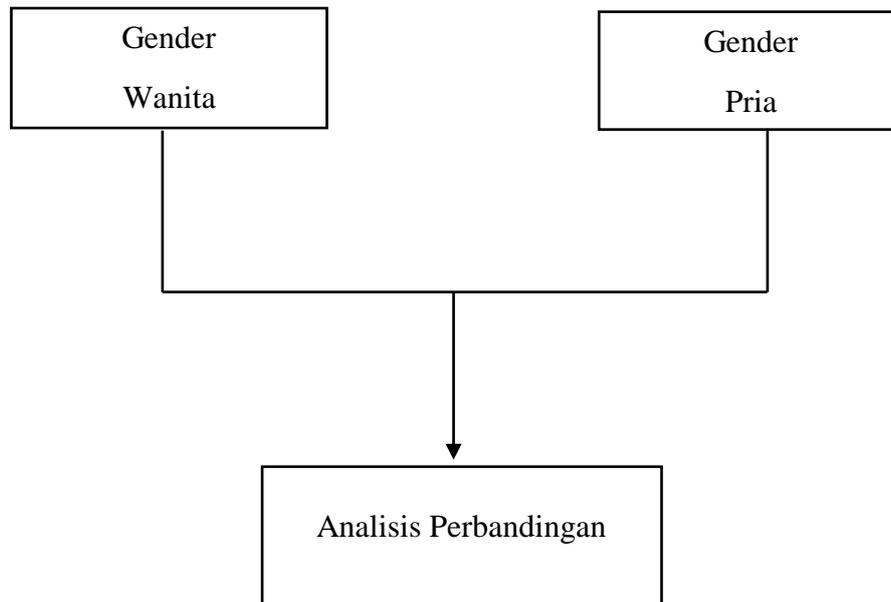
- b. Peran, merupakan *ideology gender* dimasa lalu dan sekarang.
- c. Karakteristik emosional, mengenai sifat atasan pria dan wanita dalam membimbing bawahannya.
- d. Mentalitas, merupakan kekuatan mental pria dan wanita saat berada dibawah tekanan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan pada latar belakang tinjauan pustaka, maka peneliti menjabarkan kerangka pemikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran





Sumber : Data Olahan (Tahun 2019)

### 2.3 Penelitian Terdahulu

1. Unika Prihatsanti, Ika Zenita Ratnaningsih dan Anggun Resdasari Prasetyo dengan judul penelitian “Apakah Ada Perbedaan Stres Kerja Diantara Permasalahan Petugas Berdasarkan Jenis Kelamin di Jawa. Jurnal internasional Vol 6 No 1 tahun 2017 ISSN No:2460-8467. Tujuan penelitian adalah untuk menyelidiki perbedaan stres kerja berdasarkan jenis kelamin di antara petugas permasalahan ditiga penjara di Jawa Indonesia. Penelitian ini adalah survey kuantitatif berfokus pada perbandingan antara pria dan wanita. Analisis uji varians digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel gender memiliki pengaruh terhadap stres kerja, di mana petugas LP wanita memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi di bandingkan petugas LP pria.

2. Pilar Rivera Torres, Rafael Angel Araque Padilla dan Maria Jose Montero Simo dengan judul penelitian “Stres Kerja Lintas Gender : Pentingnya Emosional dan Tuntutan Intelektual dan Dukungan Sosial pada Wanita. Jurnal internasional kesehatan masyarakat Vol 10 tahun 2013 ISSN No: 375-389. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada perbedaan antara gender sehubungan dengan efek yang dirasakan tuntutan kerja, kontrol dan dukungan tentang bagaimana individu mencapai tingkat stres kerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan multi sampel dengan model struktural. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa generasi stres kerja memiliki pola yang berbeda pada pria dan wanita. Dalam kasus pria hasil menunjukkan bahwa hanya satu dimensi dari pekerjaan yang menuntut *stressor* yang signifikan (Tuntutan kuantitatif), yang pengaruhnya terhadap stres kerja sedikit di lemahkan oleh efek langsung kontrol dan dukungan. Dengan wanita, sebaliknya, aspek emosional dan intelektual (Tuntutan kualitatif) juga signifikan secara statistik. Apalagi dukungan sosialnya memiliki efek pelemahan yang lebih besar pada tingkat stres kerja pada wanita di bandingkan pada pria.
3. Claudia Frichilia, Silvy Mandey dan Hendra Tawas dengan judul penelitian “Stres Kerja Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender Studi kasus di PT.Bank Danamon Tbk Manado”. Jurnal berkala ilmiah efisiensi volume 16 No 04 Tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan berdasarkan gender. Metode penelitian ini bersifat penjelasan dengan alat

analisis korelasi koefisien peringkat *spearman*. Stres kerja diukur dengan empat variabel yaitu peran individu, tuntutan tugas, hubungan dalam organisasi, faktor luar organisasi pada sampel pria dan wanita. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara peran individu dengan kinerja karyawan pada pria dan wanita. Tuntutan kerja memiliki hubungan yang signifikan pada kinerja karyawan wanita dan tidak pada kinerja karyawan pria. Hubungan dalam organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pria dan wanita. Faktor luar organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pria dan wanita.

4. Pipit Rahmawati, Dewi Prihatini dan N.G Krishnabudi. Dengan judul penelitian “Analisis Gender pada Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Antara Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita di Universitas Jember. Jurnal ilmiah mahasiswa 2016. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan atau tidak pada motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita. Metode penelitian ini yaitu penelitian kualitatif. Dan teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, metode analisis data yang digunakan uji dua sampel bebas (Two independent samples T Test). Hasil dari penelitian ini bahwa tidak terdapat perbedaan pada motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kerja kependidikan pria dan wanita di universitas jember. Implementasi dari hasil penelitian ini adalah memberikan pertimbangan dalam implementasi

fungsi sumber daya manusia mulai dari sistem pengadaan tenaga kependidikan hingga memutuskan tenaga kerja dalam persepektif gender dan mengelola sumber daya manusia lebih baik terkait motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja demi pertumbuhan produktivitas organisasi tersebut.

5. Dwi Hastjarja Fakultas Ekonomi. Dengan judul penelitian “Stres di tempat Kerja : Perbandingan Antara Gender Dengan Pekerjaannya” studi kasus staf pengajar fakultas ekonomi universitas sebelas maret. Jurnal ekonomi dan kewirausahaan Vol 4 No 1 2014 : 31- 40. Tujuan penelitian adalah untuk membandingkan stres di tempat kerja antara gender dengan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pengukuran open-ended yaitu suatu pengukuran yang dilakukan dengan menanyakan kepada responden periode waktu yang tidak spesifik. Hasil dari penelitian ini ialah terdapat perbedaan gender dalam hubungannya dengan macam-macam *stressor* yang dirasakan mekanisme penanganannya, dan manajer wanita lebih banyak mengalami stres di bandingkan dengan pria karena wanita memiliki peran ganda berupa kehidupan karir dan rumah tangga.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah proses penelitian lebih bersifat seni atau kurang berpola dan disebut sebagai metode *interpretive* karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Metode penelitian kualitatif disebut juga metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada posisi yang alamiah. Dalam penelitian kualitatif *instrument* nya adalah peneliti itu sendiri, untuk dapat menjadi *instrument* maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas sehingga mampu bertanya, menganalisis, menggambarkan, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2016).

#### **3.2 Jenis Data**

##### **3.2.1 Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data-data yang bersifat tidak terstruktur, dalam arti variasi data yang diberikan oleh narasumber sangat beragam dengan tujuan agar memperoleh pandangan yang mendalam dan meluas dari tiap informan.

### **3.2.2 Sumber Data**

#### **3.2.2.1 Data Primer**

Menurut Moleong (2007) dalam (Kristanu, 2013) data primer adalah data yang didapat secara langsung dari sumber data melalui wawancara dan pengamatan. Data yang peneliti peroleh langsung dari PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang melalui observasi atau pengamatan dan wawancara dengan pedoman daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan peneliti.

#### **3.2.2.2 Data Sekunder**

Moleong (2007) dalam jurnal (Kristanu, 2013) data sekunder adalah data berupa dokumen atau data tertulis, foto, statistik, dan sumber-sumber lainnya. Laporan-laporan dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun oleh perusahaan dan ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian yang dilakukan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang data sekunder yang didapatkan berupa dokumen meliputi data struktur organisasi, profil perusahaan, data karyawan dan lain-lain yang diperlukan dalam penelitian.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Observasi**

Sutrisno Hadi (1986) dalam (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik pengumpulan data dengan

observasi digunakan bila, penelitian berkenaan bila perilaku manusia, proses kerja,

gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi terus terang atau tersamar ( *overt observation and covert observation* ) dalam buku (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa penelitian dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk menghindari jika satu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan.

Peneliti mengamati perbandingan stres kerja karyawan berdasarkan gender pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang lokasi yang diamati oleh peneliti yaitu di Jalan Wiratno km 4 Kelurahan Tanjungpinang Barat, kecamatan bukit bestari, provinsi Kepulauan Riau.

### **3.3.2 Wawancara**

Moleong (2007) dalam jurnal (Kristanu, 2013) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh kedua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara semiterstruktur (*semistructure interview*) jenis wawancara ini dalam pelaksanaannya lebih bebas.

Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak peneliti mewawancarai karyawan pria dan wanita sebagai pihak yang sangat memahami mengenai stres kerja pada karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang. Narasumber akan diberikan pertanyaan-pertanyaan yang berfokus pada permasalahan yang sedang diteliti dengan diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatatapa yang dikemukakan oleh informan.

### **3.3.3 Dokumentasi**

Menurut (Sugiyono, 2016) mendefinisikan dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode wawancara dalam penelitian kualitatif.

## **3.4 Populasi dan Sampling**

### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi dalam penelitian kualitatif menggunakan istilah situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu : tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis. Pada situasi sosial atau objek penelitian ini peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas, orang-orang yang ada pada tempat tertentu. Populasi dalam penelitian di PT. Ramayana

Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang sebanyak 30 karyawan yang terdiri dari 10 karyawan pria dan 20 karyawan wanita.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, dan sebagainya. Dalam penelitian yang dilakukan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang sampel yang diambil hanya bagian pramuniaga karena diketahui bagian pramuniaga memiliki tingkat stres yang tinggi dibandingkan bagian yang lainnya. Dan yang diambil sebanyak 4 orang karyawan yang terdiri dari 2 karyawan wanita dan 2 karyawan pria. Proses pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*. Teknik *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* di mana pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini misalnya orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Dalam pengambilan sampling di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang yang menjadi sumber data adalah karyawan dan karyawan di perusahaan tersebut karena dianggap bahwa pihak yang sangat merasakan tentang stres kerja pada karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

(Indriantoro & Supomo, 2013) menjelaskan definisi operasional adalah cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk tidak melakukan replika pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Table 3.5

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Stres Kerja	Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya sehingga apabila terus dibiarkan berlarut larut tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatannya, (Irham, 2017).	1.Tuntutan Tugas 2.Tuntutan Peran 3.Tuntutan antar pribadi 4.Struktur organisasi 5.Kepemimpinan Organisasi Robbins (2006) dalam (Wati <i>et al.</i> , 2016)	Wawancara

Sumber : Data sekunder yang diolah (Tahun 2019)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban wawancara. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

Prosedur analisis data menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2016) terdiri dari tiga prosedur analisis antara lain :

1. Data *reduction* ( reduksi data ), merupakan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana perbandingan stres kerja karyawan berdasarkan gender pada PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk Tanjungpinang.
2. Data *display* ( Penyajian data ), merupakan penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar katagori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.
3. Penarikan kesimpulan atau *verification*, merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan

konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut Moleong (2007) dalam jurnal (Kristanu, 2013) Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Triangulasi data digunakan sebagai proses memantapkan derajat kepercayaan (kredibilitas atau validitas) dan konsistensi (realibilitas) data, serta bermanfaat juga sebagai alat bantu analisis data di lapangan. Triangulasi data bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap data dan fakta yang dimilikinya. Dari berbagai macam triangulasi, pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber berarti menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai sumber data. Dalam triangulasi sumber, yang terpenting adalah mengetahui adanya alasan-alasan terjadinya perbedaan-perbedaan. Dengan demikian, triangulasi sumber berarti membandingkan (cek ulang) informasi yang

diperoleh dari sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan apa yang dikatakan umum, dengan yang dikatakan secara pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- (Dhitaria (Yogyakarta, U. M. (2016). Analisis Gender, Peran Kepemimpinan Perempuan, 1–14.
- Alfian, R. (2016). *Pengantar Gender dan Feminisme*. (Mulawarman Gede Widyatmike, Ed.) (Pertama). Yogyakarta: Penerbit Garudhawaca.
- Ayu, M. I. (2015). Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung. *Repository Scholar Unikom*.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Tetap PG . Kebon Agung Kabupaten Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis, 39(2)*, 50–56.
- Doni, P. (2016). *Perencanaan & Pengembangan Sdm* (G. Agus, Ed.) (2 ed.). Bandung: ALFABETA , cv.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusi Teori dan Aplikasi*. (M. A. Djalil, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Fitri, A. M. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2*.
- Frichilia, C., Mandey, S., & Tawas, H. (2016). Stres Kerja Serta Hubungannya dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender (Studi Pada Karyawan PT. Bank Danamon, TBK Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(04)*, 857–863.

- Hamali Arif. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. Bela, Ed.) (kedua). Jakarta: CAPS.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Irham, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. (D. A. Muslim, Ed.) (Kedua). Bandung: ALFABETA, cv.
- Kristanu, O. Y. (2013). Analisis rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di pt. nyonya meneer di semarang. *Agora*, 1(3), 35–36.
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado, 6(2), 41–49.
- Palupi, W. (2010). *Manajemen Stres*. Jakarta: Gramedia.
- Pongoh, V., Warouw, H., & Hamel, R. (2015). Perbedaan Stres Kerja Antar Shift Perawat Di Ruangan Gawat Darurat Medik Rsup Prof Dr. Rd Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 3.
- Prihatsanti, U., Ratnaningsih, I. Z., & Prasetyo, A. R. (2018). Is There any Differences of Job Stress Among Correctional Officers Based on Gender in Java? *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v6i1.6616>
- Puspitawati, S., Gender, H., & Konsep, K. (2013). Konsep , Teori dan Analisis Gender Oleh : Herien Puspitawati Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia- Institut Pertanian Bogor Indonesia . PT IPB Press . Bogor ., 4, 1–13.
- Savitri, N., Tarigan, P. P., & Yasra, R. (2013). Analisa Pengaruh Proses

- Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan ( Study kasus di PT .  
SIIX Electronics Indonesia ). *PROFESIENSI*, 1(2), 104–116.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sri, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. Haris, Ed.) (Pertama). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Haerani, Ed.). Makasar: CV.Sah Media.
- Utaminingsih Alifiulahtin. (2017). *Gender dan Wanita Karir* (Pertama). Malang: UB Press.
- Wati, K., Mellita, D., Universitas, D., Darma, B., Universitas, M., Darma, B., ...  
Belakang, A. L. (2016). 1 , 2 2.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- yani muhamad. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: mitra wahana media.

## CURICULUM VITAE



Nama : Dewi Fatimah  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Lubuk Linggau, 27-12-1996  
Status : Belum Menikah  
Agama : Islam  
Email : Dewifatimah839@gmail.com  
Alamat : Perum Bumi Air Raja Blok G No. 191  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Pendidikan : - SD N1 Lampung Timur  
- SMP N 1 Lampung Timur  
- SMA N 2 Tanjungpinang  
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang