



EVALUASI *GENDER* DAN STRES KERJA MELALUI PRESTASI KERJA WANITA

Ajeng Bella Liani Kusumah, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Yudiana, dan Dewi Megawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

ajengbella70@gmail.com, rachmatulaily@uika-bogor.ac.id, yudiana@uika-bogor.ac.id,
dewi@uika-bogor.ac.id

Abstract

This research was conducted to determine whether there is an influence of gender and work stress on women's work performance, carried out by qualitative methods using 20 previous journals and proving by interviews with local water companies in the leuwiliang branch. The results of these interviews indicate the existence of gender influences on employee job performance. . With this, it can be said that is rejected (variable is accepted) means that there is an influence between gender (x_1) on work performance (y). And it shows that there is an effect of work stress on work performance, this is due to the explanation that the same load and duties, there is no reward and more punishments are applied, reward is one of the things that drives to work hard. And this also becomes one of the factors that causes the influence of work stress on work performance. With this it can be said that is rejected (is accepted) means that there is an influence between the work stress variable (x_2) on the achievement variable (y).

Keywords: Gender 1; Job Stress 2; Job Performance 3.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gender dan stres kerja terhadap prestasi kerja wanita, dilakukan dengan metode kualitatif dimana menggunakan 20 jurnal terdahulu dan buktikan oleh wawancara pada perusahaan daerah air minum cabang leuwiliang, Hasil dari wawancara tersebut menunjukkan adanya pengaruh *gender* terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan ini bahwa dapat dikatakan maka ditolak (diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel *gender* (x_1) terhadap Prestasi Kerja (y). Dan menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja, hal ini dikarenakan terdapat penjelasan bahwa beban dan tuntutan pekerjaan yang sama, belum adanya *reward and punishment* yang diterapkan apalagi, *reward* merupakan salah satu hal yang menjadi pendorong untuk kerja lebih giat. Dan hal ini pun menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja, Dengan ini dapat dikatakan maka ditolak (diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel stres kerja (x_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (y).

Kata kunci : *Gender* 1; Stres Kerja 2; Prestasi Kerja3.

I. Pendahuluan

Dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk melakukan peningkatan kualitas kerja karyawan dalam negeri maupun luar negeri baik karyawan wanita ataupun karyawan pria. Bukan hanya meningkatkan kualitas kerja karyawan manajemen sumber daya manusia pun sangat penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ini atau biasa yang disebut MSDM ini bisa menjadi tolak ukur prestasi suatu perusahaan dilihat dari beberapa penilaian karena bila MSDM suatu perusahaan itu baik mereka bisa mengelola SDM (sumber daya manusia) yang ada diperusahaan menjadi berkualitas berprestasi dan meningkatkan kualitas sekaligus citra dan nama baik suatu perusahaan. Dengan begitu pentingnya prestasi akan mempengaruhi tingkat kualitas suatu perusahaan. Karena kemajuan suatu perusahaan itu tesalah satunya adalah tergantung dari prestasi atau kualitas yang ada di karyawan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mutmainnah 2019:4) berpendapat bahwa pengertian *gender* yaitu tidak sekedar merujuk pada perbedaan biologis semata, tetapi juga perbedaan perilaku, sifat dan ciri-ciri laki-laki dengan perempuan, lebih jauh istilah *gender* menunjukkan pada peranan dan hubungan antara laki-laki dengan perempuan. Hal ini sering terjadi di dalam lingkungan perusahaan yang dialami oleh para karyawan, ini adalah

stres pada pekerjaan. Dampak dari hal ini pun sangat rentan karena bisa menyebar ke aktivitas lain bahkan bisa mengganggu lingkungan suasana pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013:157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja antara lain, beban kerja yg dirasakan terlalu berat, waktu kerja yg mendesak, kualitas pengawasan yg rendah, iklim kerja yg tidak sehat, otoritas kerja yg tidak memadai yg berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan antar karyawan dan pimpinan yg frustrasi dalam kerja. Stres dalam pekerjaan pun merupakan tindakan atau respon yang ada pada karyawan atas rasa ketidaknyamanan lingkungan kerja atau beban yang didapat tidak sesuai yang dimiliki. Dengan hal ini pimpinan perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawan. Untuk kemampuannya maupun tentang permasalahan yang sedang dihadapi karyawan. Selain dapat penurunan di dalam prestasi kerja karyawan, karyawan pun akan merasa tidak nyaman dalam kondisi lingkungannya dan akan membuat karyawan itu sendiri akan mengalami penurunan dalam prestasinya. Maka hal ini lah yang sangat harus diperhatikan perusahaan untuk para karyawannya dan melihat dampak apa yang akan terjadi dikemudian hari. Oleh karena itu penulis ingin lebih mengetahui sejauh mana pengaruh *gender*, stres kerja terhadap prestasi kerja wanita dalam suatu perusahaan, berikut dengan indikator-indikator dan cara mengatasi stres dalam bekerja. semoga jurnal ini dapat bermanfaat dan membantu bagi yang membaca.

II. Metode Penelitian

Metode yang digunakan yaitu variabel *Gender* sebagai variabel independen (x_1), variabel Stres Kerja sebagai variabel independen (x_2), dan variabel Prestasi Kerja sebagai variabel dependen (y). Operasional Variabel Menurut (Sugiyono 2018:39) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Populasi dan Sampel

Populasi Menurut (Firdaus 2016:31–32) berpendapat bahwa Populasi merupakan suatu generalisasi dari suatu anggota atau elemen yang memiliki karakteristik yang sama. Ketika peneliti akan meneliti sebagian dari populasi, maka disebut dengan penelitian sampel. Populasi diambil dari Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang Leuwiliang. Sampel Menurut (Firdaus 2016:32) berpendapat bahwa sampel merupakan sebagian anggota populasi yang memiliki karakteristik populasi. Kesimpulan hasil penelitian sampel, dapat diberlakukan untuk semua anggota populasi, dengan asumsi bahwa karakteristik yang dimiliki populasi benar-benar homogen. Sampel diambil dari tiga (3) orang karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang Leuwiliang. Yaitu, Kepala Seksi Administrasi, Kepala Seksi Hubungan Langgan, dan *staff* administrasi.

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : Data kualitatif yang merupakan data yang tidak dapat dihitung secara matematis. Data kualitatif dalam penulisan ini merupakan untuk tinjauan dan menambah informasi tentang umum objek penelitian seperti sejarah perusahaan,

Ajeng Bella Liani Kusumah, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Yudiana, dan Dewi Megawati

kegiatan perusahaan, struktur organisasi, *gender*, dan penjelasan berbagai hal yang terkait dengan metode penelitian.

Sumber Data

1. Data Primer merupakan data-data yang diambil langsung dari perusahaan atau dari objek yang kita teliti secara langsung. Data Primer yang digunakan adalah dari tiga karyawan PDAM cabang leuwiliang. Yang dilakukan secara wawancara langsung.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari dari sumber lain, yaitu data yang sudah diolah ataupun belum diolah. Biasanya sudah dipublikasi di internet atau lainnya. Dan data yang digunakan dari 20 jurnal penelitian terdahulu yang mencakup atau yang termasuk pada variabel *gender*, stres kerja dan prestasi kerja.

Teknik Pengambilan Data Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah wawancara dan pengumpulan data pustaka. Wawancara Dalam teknik ini yaitu dengan cara mengumpulkan data melakukan proses tanya jawab langsung pada objek yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi data yang diteliti. Pengumpulan Data Pustaka, Teknik ini yaitu mengumpulkan data-data terkait permasalahan yang dibahas penelitian dari buku-buku, jurnal-jurnal, karya tulis atau bahan tulisan lainnya yang akan dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini. **Analisis Mode Data** Menurut Wiratna Sujarweni (2014:98) Metode Analisis merupakan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan dalam skripsi penelitian dengan menggunakan uji statistik yang terdiri dari statik parametik dan non parametik. Dan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Data Kualitatif, yaitu analisis yang dimana cara penghitungannya menggunakan cara

Jurnal Manager Vol.4 No.2 Mei 2021

matematika atau statistik. Untuk skala likert biasanya digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, persepsi tentang fenomena sosial yang akan diteliti. Dalam skala likert akan menggunakan variabel sebagai indikator dari beberapa pernyataan yang akan di berikan kepada narasumber.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif. Menurut Miles dan Huberman (1984) dalam buku (Sugiyono 2018:247–56) dalam keterkaitannya aktivitas dalam analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Analisis data dilakukan secara bersama dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data mereduksi data artinya merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk pengumpulan data.
2. Penyajian Data Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk tabel, uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan penyajian data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut, selanjutnya disarankan, dalam melakukan penyajian data selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, jejaring kerja dan chart.
3. *Verification* yaitu langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan

masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan konsisten yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif.

III. Hasil dan Pembahasan

Peneliti akan menguraikan serta menerangkan data dan hasil penelitian tentang permasalahan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan melakukan wawancara tiga orang karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang Leuwiliang. Dan menggunakan 20 Jurnal terdahulu.

Hubungan Gender (x_1) Terhadap Prestasi Kerja (y) Dari hasil wawancara dengan tiga informan pada Perusahaan Daerah Air Minum Cabang Leuwiliang, tentang hubungan *gender* terhadap prestasi yaitu berpengaruh. Karena, dalam hal ini karyawan wanita pun mendapatkan beban yang sama dengan karyawan pria, mendapatkan tuntutan pekerjaan yang sama untuk berprestasi pada perusahaan, bahkan hanya menempatkan karyawan wanita dalam bidang mengelola keuangan. Artinya, dalam hal mengelola keuangan karyawan wanita cenderung lebih diandalkan. Untuk ini pun bisa dikatan sebagai salah satu pencapaian prestasi karena dipercaya oleh pimpinan. Dengan begitu karyawan wanita pun berhak dan bebas untuk sama-sama berprestasi dalam bekerja. Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *gender* dan Prestasi adalah H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya dimana *gender* terhadap prestasi

kerja ada pengaruh. Hal ini pun didukung oleh hasil penelitian jurnal dari Cintya Noor (2015) yang berjudul Pengaruh *Gender* Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Di Kota Jember. Dengan hasil *gender* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember. *Gender* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember hal ini membuktikan bahwa *gender* dengan kepribadian yang sesuai maka akan memberikan pengaruh dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Serta didukung oleh teori dari (Mastuti and Rinusu 2003:4–5) dalam bukunya mengatakan dasar pemikirannya bertitik tolak dari anggapan bahwa peran utama wanita adalah di keluarga atau rumah tangga. Tapi, pada pelita ke-3 mulai direalisasikan berbagai perencanaan dan penyelenggaraan program-program nyata untuk perempuan mengingat perempuan juga merupakan sumber daya nasional yang akan mempunyai nilai tambah jika potensi dan kemampuannya dikembangkan khususnya dalam kegiatan produktif atau ekonomi. Dan saat itu pula wanita menjadi bebas untuk menggapai karirnya sekaligus bisa bersosialisasi dengan mudah dan mencapai prestasi yang diinginkan.

Hubungan Stres Kerja (x₂) Terhadap Prestasi Kerja (y) Dari hasil wawancara dengan tiga informan perusahaan daerah air minum cabang leuwiliang. Dan untuk stres kerja terhadap prestasi berpengaruh karena bagi karyawan terutama karyawan wanita mengalami beban kerja yang sama dengan karyawan pria dengan tuntutan pekerjaan yang banyak untuk mencapai target prestasi pekerjaan, namun disisi lain *reward and*

Ajeng Bella Liani Kusumah, Rachmatullaily Tinakartika Rinda,, Yudiana, dan Dewi Megawati

punishment dari perusahaan belum diterapkan pada karyawan sesuai hasil yang telah dikerjakannya. Sedangkan penghargaan merupakan satu hal untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat menyelesaikan tugas-tugas yang sudah di targetkan. Stres kerja pun akan sangat berpengaruh pada prestasi kerja karena tidak adanya dorongan yang membuat untuk bekerja melebihi target, terlebih untuk kondisi seperti ini ditambah untuk karyawan wanita yang sudah berkeluarga, bekerja lebih *double* selain menjadi ibu, menjadi guru dirumah mengajarkan anak-anak yang sedang belajar dirumah untuk pandemi seperti ini. Maka itu akan membuat beban yang diterima cukup berat. Terlebih tidak adanya dorongan untuk bekerja lebih giat apalagi bekerja melebihi tuntutan yang diberikan untuk berprestasi kerja. Artinya, maka dapat disimpulkan bahwa berpengaruh maka artinya Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima artinya stres kerja terhadap prestasi ada pengaruh. Hasil ini didukung oleh jurnal Sunarsi, (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja. hasilnya adalah Stress kerja memiliki pengaruh yang terhadap prestasi kerja karyawan PT Catur Putra Jaya, hal ini dilihat dari t hitung 3,403 > t tabel sebesar 2,387. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa stress kerja pada karyawan masih ragu terhadap prestasi kerja didalam menyelesaikan pekerjaannya maka dari itu diharapkan agar PT Catur Putra Jaya dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas karyawan. Dan teori dari Suwatno and Priansa Juni (2014:261) dalam bukunya mengatakan bahwa stres

juga dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, tergantung tingkat stresnya, stres dapat meningkatkan prestasi kerja karena stres mengarahkan sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Namun, jika terlalu berat stres juga akan mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan, sakit, putus asa atau menolak untuk bekerja. Dalam hal ini tentu saja akan sangat mempengaruhi pada prestasi kerja karyawan tersebut. **Hubungan Gender (x₁) dan Stres Kerja (x₂) terhadap Prestasi Kerja (y)** Berdasarkan hasil wawancara tiga informan mengenai prestasi kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dijalankan sebaik mungkin, semaksimal mungkin dengan tanggung jawab, berusaha dengan tepat waktu dan mengerjakan tugas dengan baik. Karyawan mampu bekerja tim atau individu, dan menjalankan peran dengan semestinya dan seharusnya. Menerima kritik dengan pikiran terbuka, mendapatkan tuntutan kerja yang sama antara karyawan pria dan karyawan wanita. Dari hal ini bisa dijelaskan bahwa *gender* dan stres kerja berpengaruh pada prestasi kerja karena hal-hal yang terdapat pada permasalahan atau peningkatan yang terjadi dalam *gender* maupun stres kerja pada karyawan semua akan mempengaruhi dan berdampak pada prestasi karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dikatakan bahwa ada pengaruh *gender* dan stress kerja terhadap prestasi kerja mengartikan bahwa H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Hasil dari peneltian ini didukung oleh teori dari Suwatno and Priansa Juni (2014) prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bahwa mendapatkan prestasi harus bias menyelesaikan tuntutan

Ajeng Bella Liani Kusumah, Rachmatullaily Tinakartika Rinda,
Yudiana, dan Dewi Megawati

pekerjaan, mengerjakan tepat waktu dan melebihi target, bekerja semaksimal mungkin dan harus selalu bias menyesuaikan peran dan pintar membagi waktu.

Dari hasil 20 jurnal penelitian terdahulu yaitu Berdasarkan uraian penelitian terdahulu diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Gender* berpengaruh 75% terhadap prestasi kerja dan stres kerja berpengaruh sebesar 82% terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan banyaknya dan berbeda-beda sistem yang digunakan dalam perusahaan.

Dan hasil dari wawancara tentang hubungan antara *Gender*, Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan hasil wawancara tiga informan mengenai prestasi kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dijalankan sebaik mungkin, semaksimal mungkin dengan tanggung jawab, berusaha dengan tepat waktu dan mengerjakan tugas dengan baik. Karyawan mampu bekerja tim atau individu, dan menjalankan peran dengan semestinya dan seharusnya. Menerima kritik dengan pikiran terbuka, mendapatkan tuntutan kerja yang sama antara karyawan pria dan karyawan wanita. Dari hal ini bisa dijelaskan bahwa *gender* dan stres kerja berpengaruh pada prestasi kerja karena hal-hal yang terdapat pada permasalahan atau peningkatan yang terjadi dalam *gender* maupun stres kerja pada karyawan semua akan mempengaruhi dan berdampak pada prestasi karyawan itu sendiri.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Tentang hubungan *gender* terhadap prestasi yaitu berpengaruh. Karena, dalam hal ini karyawan wanita pun mendapatkan beban yang sama dengan karyawan pria, mendapatkan tuntutan pekerjaan yang sama untuk berprestasi pada perusahaan, bahkan

hanya menempatkan karyawan wanita dalam bidang mengelola keuangan.

2. Untuk stres kerja terhadap prestasi berpengaruh karena bagi karyawan terutama karyawan wanita mengalami beban kerja yang sama dengan karyawan pria dengan tuntutan pekerjaan yang banyak untuk mencapai target prestasi pekerjaan, namun disisi lain *reward and punishment* dari perusahaan belum diterapkan pada karyawan sesuai hasil yang telah dikerjakannya. Sedangkan penghargaan merupakan satu hal untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat menyelesaikan tugas-tugas yang sudah di targetkan. Stres kerja pun akan sangat berpengaruh pada prestasi kerja karena tidak adanya dorongan yang membuat untuk bekerja melebihi target, terlebih untuk kondisi seperti ini ditambah untuk karyawan wanita yang sudah berkeluarga, bekerja lebih *double* selain menjadi ibu, menjadi guru dirumah mengajarkan anak-anak yang sedang belajar dirumah untuk pandemi seperti ini. Maka itu akan membuat beban yang diterima cukup berat.
3. prestasi kerja dijalankan sebaik mungkin, semaksimal mungkin dengan tanggung jawab, berusaha dengan tepat waktu dan mengerjakan tugas dengan baik. Karyawan mampu bekerja tim atau individu, dan menjalankan peran dengan semestinya dan seharusnya. Menerima kritik dengan pikiran terbuka, mendapatkan tuntutan kerja yang sama antara karyawan pria dan karyawan wanita. Dari hal ini bisa

dijelaskan bahwa *gender* dan stres kerja berpengaruh pada prestasi kerja karena hal-hal yang terdapat pada permasalahan atau peningkatan yang terjadi dalam *gender* maupun stres kerja pada karyawan semua akan mempengaruhi dan berdampak pada prestasi karyawan itu sendiri.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara *Gender* terhadap Prestasi kerja pada karyawan wanita, maka hal ini harus diperbaiki agar tidak terlalu sering lagi menggunakan atau memasukkan *mood* dalam bekerja hal ini akan menjadikan karakteristik emosional yang tidak seimbang bagi rekan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang antara stres kerja terhadap Prestasi kerja, maka perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi dan kemampuan setiap karyawannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara *Gender* dan stres Kerja terhadap Prestasi kerja, hal ini merupakan harus adanya campur tangan antara pimpinan dan karyawan dalam memutuskan pendapat, saling menerima tanggung jawab yang diberika, saling memberi dorongan yang positif, saling mengerti akan hal yang disebut hak dan kewajiban. Agar menjadi lebih baik untuk dimasa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Anisah, Nurmalasari. 2015. 'Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Jurnal Manager Vol.4 No.2 Mei 2021

- Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau'. 102–14.
- Ayu Indah, Mutiara. 2014. 'Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Paragon Technology And Innovation Bandung'. 14.
- Denok, Sunarsi. 2018. 'Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat'. 113–27.
- Firdaus, Muhamad Azis. 2016. *Metode Penelitian*. Kedua. Depok: Jelajah Nusa.
- Hermanto, Agus. 2017. 'Teori Gender Dalam Mewujudkan Kesetaraan: Menggagas Fikih Baru'. 209–32.
- Luila, Vika, and Bambang Haryadi. 2013. 'Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pt Ageles Aesthetic Clinic'. 9.
- Mutmainnah. 2019. 'Kesenjangan Gender Ditinjau Dari Perspektif Islam'. 1–8.
- Roring Yonatan, Mikhael, Agus Soegoto Supandi, and Lucky Dotulong. 2014. 'Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara'. 1359–68.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Suwatno, and Donni Priansa Juni. 2014. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. ALFABETA, CV.
- Wijaya, Candra, and Muhammad Rifa'i. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*. Perdana Publishing.