

## **KETERKAITAN GENDER, USIA, TERHADAP PRESTASI DAN STRES KERJA**

**Ari Rachmad**

Perbanas Jakarta

Email; [ari.rachmad030@perbanas.id](mailto:ari.rachmad030@perbanas.id)

### ***ABSTRACT***

To find out and analyze the relationship between gender and age towards achievement and work stress at PT XYZ. This research is a quantitative study using two-way ANOVA and Regression Analysis with the help of SPSS 16.0 software to test the hypothesis. The results show that there is a relationship between gender and age on work performance, gender and age on work stress and the effect of work performance and work stress at PT XYZ with the respective P. value of 0.0 ( $<0.05$ ). This study shows that gender and age differences have a role in the success of work performance and the risk of job stress, so that leaders are expected to be able to make strategies and organize employees in such a way as to create the desired organizational goals. This research was conducted by looking at the relationship between the two demographic variables, namely gender and age, on achievement and work stress at PT XYZ and the research method used was quantitative with two-way ANOVA and Regression Analysis.

***Keywords :*** *gender, age, work performance, work stress*

### **PENDAHULUAN**

Organisasi adalah situasi sosial di mana sumber daya manusia dan material dikoordinasikan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Namun, tujuan tersebut biasanya berkaitan dengan efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan pengambilan keuntungan dalam kasus organisasi yang berorientasi pada keuntungan (Ogunleye & Osekita, 2016). Berbagai permasalahan terjadi di dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan. Dimana masalah-masalah sosial saat ini semakin menjadi perhatian dari banyak perusahaan. Dengan tetap menjaga kinerja ekonomi perusahaan dan juga untuk memuaskan para pemegang saham, tindakan yang dilakukan perusahaan diharapkan dapat memberikan manfaat sebanyak-banyaknya kepada karyawan. Karyawan memiliki berbagai macam

latar belakang yang berbeda dalam satu organisasi. Perbedaan paling jelas adalah gender dan usia, dimana mereka bekerja berdasarkan perannya masing-masing untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan. Tuntutan kerja yang baik dan tinggi memaksa para karyawan untuk bekerja lebih giat demi memuaskan para atasan dan pemegang saham. Tuntutan pekerjaan yang tinggi ini seringkali membuat karyawan merasakan adanya stress di tempat kerja. Namun tak terkecuali tuntutan pekerjaan juga membuat karyawan lebih terpacu untuk berprestasi di dalam lingkungan perusahaan.

### ***Model Effort-Reward Imbalance (Eri)***

Model effort-reward imbalance (ERI) dipilih sebagai fokus analisis. Pertama, model ini cocok dengan gagasan umum tentang lingkungan kerja psikososial relevansi dengan kesehatan yang telah didefinisikan sebagai "interaksi antara kognisi, emosi, dan perilaku seseorang, dan materi dan konteks pekerjaan sosial". Tidak seperti konsep lain tentang pekerjaan penuh tekanan, model ini mencakup komponen intrinsik (pribadi) ("komitmen berlebihan"), sehingga memungkinkan analisis interaksi komponen situasional dan pribadi. Lebih khusus lagi, temuan penelitian tentang asosiasi dengan indikator kesehatan dibatasi pada dua komponen ekstrinsik atau kombinasinya (ERI), didefinisikan sebagai rasio atau istilah interaksi, atau dengan dimasukkan juga komponen intrinsik (dalam istilah efek langsung atau efek moderasi). Kedua, dengan penekanannya pada tekanan kerja, ketidakamanan pekerjaan, prospek promosi yang terbatas, dan gaji yang buruk, model ERI mungkin secara khusus mencakup beberapa tren yang relevan dari kehidupan kerja dalam konteks globalisasi ekonomi dan perubahan teknologi yang cepat. Ketiga, dalam beberapa tahun terakhir, penelitian tentang ERI dan biomarker yang diubah berkembang pesat, sehingga membenarkan upaya untuk mensintesis dan mendiskusikan secara kritis pengetahuan tersebut saat ini (Siegrist & Li, 2017).

### ***Teori Ekspentasi***

Teori harapan, telah lama digunakan untuk menjelaskan motivasi karyawan, menunjukkan bahwa motivasi adalah fungsi perkalian dari tiga hal:

1. Perkiraan individu tentang kemungkinan berkinerja dengan sukses jika mereka mengerahkan upaya dan pengembangan serta penerapan inovasi,
2. terdapat estimasi individu tentang kemungkinan pengembangan dan upaya implementasi mencapai hasil atau kinerja organisasi yang diinginkan, dan
3. tingkat daya tarik pribadi atas penghargaan yang mengikuti pencapaian hasil atau kinerja organisasi untuk pemangku kepentingan individu (Purvis et al., 2014).

### ***Teori Ekuitas***

Teori ekuitas merepresentasikan motivasi manusia sebagai fungsi dari bagaimana individu (seseorang) memandang rasio input dan output relatif terhadap orang lain (sebagai referensi). Jika orang menganggap masukan dan keluaran serupa dengan rujukan, perasaan keadilan tetap terjaga. Sebaliknya, ketika masukan dan keluaran yang dirasakan dari orang tersebut dan rujukannya berbeda, perasaan ketidakadilan muncul. Dalam kasus seperti itu, teori ekuitas menyatakan bahwa orang tersebut akan berusaha untuk memodifikasi masukan, keluaran, atau perbandingan lainnya (rujukan), dengan konsekuensi yang jelas untuk perilaku di tempat kerja. Asumsi adanya keadilan relatif dalam proses pertukaran memiliki implikasi penting tentang status karyawan yang dapat merasakan dan bertindak dalam konteks organisasi atau sosial (Ryan & Ryan, 2019).

### ***Prestasi Kerja***

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014). Menurut Hasibuan, (2010), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Indikator prestasi kerja menurut Sustrisno (2014) adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu dan absensi.

### ***Stres Kerja***

(Yurtkoru, 2013) mendefinisikan stres kerja sebagaimana dikutip oleh Sager (1991) dengan keadaan psikologis yang dirasakan oleh individu ketika dihadapkan pada tuntutan, kendala, dan peluang yang memiliki hasil yang penting tetapi tidak pasti. Stres kerja merupakan reaksi individu, dan berbeda dari stres umum karena termasuk dalam organisasi, dan pekerjaan terkait (Chen & Silverthorne, 2008) Berdasarkan definisi ini stres kerja dapat menghasilkan konsekuensi yang merugikan baik bagi individu maupun perusahaan karena memiliki pengaruh menurunkan tingkat motivasi dan kinerja, dan meningkatkan niat berpindah (Montgomery, Blodgett & Barnes, 1996). Indikator stress kerja menurut (Yurtkoru, 2013) adalah waktu untuk keluarga berkurang, waktu untuk aktivitas lain berkurang, merasa sangat terikat dengan perusahaan, memiliki banyak pekerjaan sedangkan waktu yang diperoleh sedikit, tekanan bahkan sampai di rumah, merasa tidak pernah libur, tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi, gugup dan gelisah, pekerjaan berlebih, merasa pekerjaan begitu sulit dan memberatkan, perasaan sesak dalam bekerja, rasa bersalah saat terpaksa libur.

### ***Gender***

Laki-laki dan perempuan secara biologis berbeda. Perbedaan fisik antara perbedaan laki-laki dan perempuan diantaranya disebabkan hormon-hormon yang dihasilkan oleh kelenjar-kelenjar dalam tubuh. Perbedaan biologis ini dapat diperbesar oleh pengaruh sosial melalui proses belajar

(Nirmalasari & Masusan, 2014), yang tentu berdampak pada kompleksitas psikologis, komunikasi, dan pemerolehan bahasa (Hanafi & Sholihah, 2019). Menurut Fox (2005), produktivitas perempuan lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki sangat penting untuk dipelajari bukan hanya dikarenakan ukuran dan kesenjangan kegigihan, tetapi juga karena bentuk-bentuk ketidaksetaraan gender. Perbedaan gender dalam produktivitas didokumentasikan oleh Cole & Zuckerman (1984) dalam (Ogunleye & Osekita, 2016) hal tersebut terlihat dalam hal gaji dan promosi ke dalam tingkatan akademik yang lebih tinggi. Ajala (2004) dalam (Ogunleye & Osekita, 2016) mengandaikan bahwa gender dapat mempengaruhi peran kerja dan memiliki konsekuensi untuk pelatihan kepemimpinan. Menurut sarjana, eksekutif laki-laki yang lebih tua mungkin lebih komunal dalam peran pekerjaannya, sedangkan manajer laki-laki yang lebih muda lebih gesit. Fagenson (1990) dalam Ogunleye & Osukita (2016) melaporkan bahwa perempuan dan laki-laki dalam manajemen atas melihat diri mereka serupa dalam kaitannya dengan atribut maskulin. Untuk maju dalam struktur kekuasaan, eksekutif wanita yang lebih tua cenderung menjadi lebih efektif dan responsif terhadap program pelatihan manajemen. Dengan demikian, mereka lebih berorientasi pada laki-laki. Pada saat yang sama, laki-laki menjadi lebih komunal seperti terlihat dalam mendampingi kaum muda dan mensponsori program pengembangan organisasi

### ***Usia***

Sebanyak lebih dari 800 penelitian menunjukkan bahwa usia yang berbeda akan membuat adanya perbedaan akan kepuasan kerja. Pada karyawan yang telah berusia lebih tua atau profesional maka kepuasan akan terus meningkat seiring pertambahan usia dan begitu pula sebaliknya pada karyawan yang lebih muda atau non professional maka tingkat kepuasan akan lebih kecil pada usia setengah baya kemudian akan meningkat lagi pada tahun berikutnya (Farla et al., 2017). Namun menurut Robbins & Judge

(2013), kinerja karyawan akan merosot seiring dengan meningkatnya usia karena telah energy yang dimilikinya sudah tidak sekuat saat masih muda.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan (Börsch-supan & Weiss, 2016) belum sepenuhnya mengkonfirmasi pendapat yang berkembang bahwa karyawan yang lebih tua memiliki produktivitas lebih rendah dari karyawan muda. Bagaimanapun juga, terdapat kesimpulan penting yang muncul: prestasi kerja terkadang sedikit cenderung ke perempuan dari pada laki-laki walaupun demikian sifat, magnitudo, dan konsistensinya perlu dipelajari lebih lanjut (Mackey et al., 2017). Kontradiksi dengan penelitian yang menyatakan karyawan laki-laki mengalami stres lebih banyak dan menderita penyakit secara psikologis dijawab oleh Sunindijo & Kamardeen, (2017) yang menyatakan bahwa kaum wanita ternyata merasakan lebih banyak gejala stres akut di dalam bekerja. Secara umum usia tidak memiliki pengaruh dengan tingkat stres yang tinggi (Luceño-moreno et al., 2016). Terdapat korelasi negatif antara prestasi kerja dengan stres di tempat kerja (Foy et al., 2019).

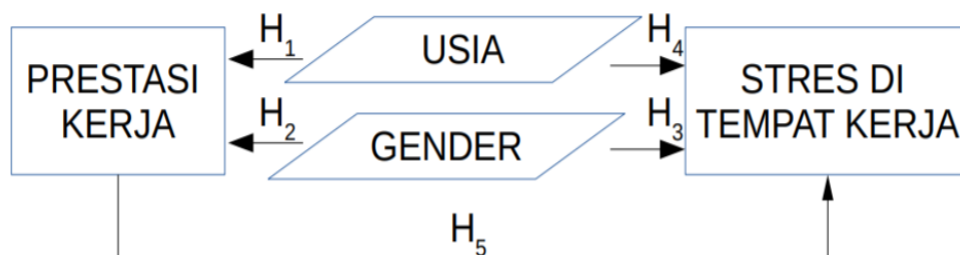
Tabel 1. Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Kontribusi terhadap Hipotesis
1	-Usia -Prestasi kerja (produktivitas) (Börsch-Supan & Weiss, 2016)	Model regresi	Belum sepenuhnya mendukung pendapat bahwa karyawan tua lebih sedikit produktivitasnya dibanding karyawan muda	Mendukung hipotesis H1
2	-Gender -Prestasi kerja	Sampleadjusted metaanalysis deviancy (SAMD)	Terdapat sedikit pengaruh dari perbedaan gender terhadap prestasi	Mendukung hipotesis H2

		statistic	kerja	
3	-Gender -Stres di Tempat Kerja	Depression, Anxiety and Stress Scales (DASS) 21	Wanita merasakan gejala stres lebih banyak dibandingkan laki- laki	Mendukung hipotesis H3
4	-Usia -Stres di Tempat Kerja	Descriptive analysis and ANOVA	Stres tidak mengetahui pangkat, jenis kelamin, usia, dan jadwal kerja	Mendukung hipotesis H4
5	-Prestasi Kerja -Stres di Tempat Kerja	Multiple linear regression	Terdapat korelasi negatif antara prestasi kerja dengan stres di tempat kerja	Mendukung hipotesis H5

### ***Kerangka Pemikiran***

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran teoretis yang menyatakan bahwa prestasi kerja, usia, dan gender merupakan faktor yang berpengaruh terhadap stres di tempat kerja. Oleh karena itu kerangka pemikiran teori dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.  
 Kerangka Pemikiran

### ***Hipotesis Penelitian***

1. Pengaruh Usia terhadap Prestasi Kerja. Penelitian yang dilakukan (Börsch-Supan & Weiss, 2016) belum sepenuhnya mengkonfirmasi pendapat yang berkembang bahwa karyawan yang lebih tua memiliki produktivitas lebih rendah dari karyawan muda. Maka, berdasarkan penelitian empiris di atas, maka hipotesis penelitian adalah **H1: Diduga usia berpengaruh positif terhadap prestasi kerja**
2. Pengaruh Gender terhadap Prestasi Kerja. Prestasi kerja terkadang sedikit cenderung ke perempuan dari pada laki-laki walaupun demikian sifat, magnitudo, dan konsistensinya perlu dipelajari lebih lanjut (Mackey et al., 2019). Penelitian ini menjadi dasar untuk menyusun hipotesis penelitian adalah **H2: Diduga gender berpengaruh positif terhadap prestasi kerja**
3. Pengaruh Gender terhadap Stres di Tempat Kerja. Kontradiksi dengan penelitian yang menyatakan karyawan laki-laki mengalami stres lebih banyak dan menderita penyakit secara psikologis dijawab oleh Sunindijo (2017) yang menyatakan bahwa kaum wanita ternyata merasakan lebih banyak gejala stres akut di dalam bekerja. Berdasarkan penelitian empiris di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah **H3: Diduga gender berpengaruh positif terhadap stress di tempat kerja**
4. Pengaruh Usia terhadap Stres di Tempat Kerja. Secara umum usia tiak memiliki pengaruh dengan tingkat stres yang tinggi (Luceño-Moreno et al., 2016). Berdasarkan penelitian empiris di atas, maka hipotesis penelitian adalah **H4: Diduga usia berpengaruh positif terhadap stress kerja di tempat kerja**
5. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Stres di Tempat Kerja. Terdapat korelasi negatif antara prestasi kerja dengan stres di tempat kerja (Foy et al., 2019). Berdasarkan penelitian empiris di atas, maka hipotesis penelitian adalah **H5 : diduga Prestasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Stres di Tempat Kerja**

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah usia dan gender berpengaruh terhadap prestasi dan stress kerja di PT.XYZ. Oleh karena itu, jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif komparatif dan metode yang digunakan adalah survei dan eksperimen. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positif, digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2010). Menurut Sugiyono (2010), penelitian komparatif merupakan penelitian yang membandingkan antar variabel penelitian.

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2021 hingga Maret 2021 yang berlokasi di PT XYZ. Sedangkan populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT XYZ dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang.

Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling* jenuh (*sensus*). Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Teknik *sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling* (Sugiyono, 2014). Menurut Sugiyono (2014) definisi *probability sampling* adalah “teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Pada penelitian ini, peneliti memilih sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena peneliti ingin membuat generalisasi dengan meminimalkan tingkat kesalahan pada jumlah populasi karyawan di PT XYZ. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan 1) Kuisisioner 2) Dokumentasi. Kuisisioner meliputi identitas responden yang terdiri dari nama responden, jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden. Kuisisioner yang diberikan kepada responden berupa beberapa pertanyaan dan pernyataan mengenai pengaruh gender dan usia terhadap prestasi kerja dan stress kerja terkait. Sedangkan teknik dokumentasi digunakan untuk mengetahui perbedaan gender dan usia terhadap prestasi kerja dan stress kerja di PT XYZ.

Uji Validitas merupakan indeks yang mencerminkan suatu alat ukur dalam mengukur apa yang perlu diukur. Jika sudah melakukan perhitungan dengan program SPSS, maka nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel sesuai dengan jumlah  $n$  yang taraf signifikansinya 5%, dimana pernyataan yang valid akan terbukti juga  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Kemudian Uji Reabilitas mencerminkan suatu instrumen dapat digunakan dan dipercaya dengan baik sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut baik. Cara menghitung tingkat reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Kuisisioner yang dibagikan terbukti reliabel jika nilai  $\alpha > 0,6$  dengan bantuan program SPSS versi 20 (Sekaran, 2017).

## **PEMBAHASAN**

### ***Two Way Anova***

Anova yang merupakan singkatan dari analysis of variance, adalah uji komparatif yang digunakan untuk menguji perbedaan mean (rata-rata) data lebih dari dua kelompok (Artaya, 2018). Dalam penelitian ini yang ditekankan adalah pada uji Two Way ANOVA yaitu uji ANOVA yang didasarkan pada pengamatan terhadap 2 kriteria. Setiap kriteria dalam pengujian ANOVA memiliki tingkatan. Tujuan dan pengujian Two Way ANOVA adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan dan berbagai kriteria yang diuji terhadap hasil yang diinginkan. Dengan menggunakan teknik Two Way ANOVA, kita dapat membandingkan beberapa rata-rata dari beberapa kategori atau kelompok untuk satu variabel perlakuan. Namun,

keuntungan dari teknik analisis varian ini adalah memungkinkan untuk memperluas analisis ke situasi di mana hal-hal yang diukur dipengaruhi oleh dua variabel atau lebih (Hasan, Iqbal, 2010).

1. Corrected Model. Pengaruh semua variabel independen (gender dan usia) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (prestasi dan stress kerja). Jika signifikansi (Sig.) <0,05 maka model yang dikoreksi dikatakan valid, tetapi jika signifikansi > 0,05 maka model yang dikoreksi dikatakan tidak valid.
2. Intercept. Nilai perubahan variabel dependen tanpa perlu dipengaruhi oleh adanya variabel independen, artinya tanpa adanya pengaruh variabel independen maka variabel dependen dapat mengalami perubahan nilai. Jika signifikansi (Sig.) <0,05 (Alfa), maka variabel dependen dapat berubah nilainya tanpa dipengaruhi oleh variabel independen atau dalam hal ini disebut signifikan..
3. R Square. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berguna untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sedangkan nilai R<sup>2</sup> yang mendekati angka satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013). Untuk mengetahui persentase pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen digunakan koefisien yang didefinisikan dengan rumus:

$$R^2 = (r)^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

### **Analisis Regresi Linier**

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Gozali, 2013) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Dalam penelitian ini gunakan untuk menguji prestasi kerja terhadap stress kerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana:

Y = Stres kerja

a = *Intercept* (konstanta)

b<sub>1</sub>...b<sub>4</sub> = Koefisien regresi dari setiap variabel independen

X<sub>1</sub> = prestasi kerja

e = *Error term* (tingkat kesalahan)

Perhitungan regresi linier berganda ini menggunakan bantuan komputer dengan program *IBM SPSS Statisticts 16*.

#### 2. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Analisis ini untuk mengetahui arah

hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Pada uji regresi linier berganda yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji F, uji t dan koefisien determinasi.

### 3. Uji Statistik F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2016). Pengujian dapat dilakukan dengan cara jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian statistik F pada penelitian ini adalah pada hipotesis 5 yakni diduga terdapat pengaruh prestasi terhadap stress kerja.

### 4. Uji Statistik t

Uji t bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Pengujian secara parsial ini dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikansi t dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$  maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$  maka hipotesis ditolak. Pengujian statistik t pada penelitian ini adalah pada hipotesis 5 dan yakni diduga terdapat pengaruh prestasi terhadap stress kerja.

### 5. Koefisien Determinasi (**R<sup>2</sup>**)

Koefisien Determinasi (**R<sup>2</sup>**) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai **R<sup>2</sup>** yang kecil berarti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel

dependen terbatas. Sebaliknya, Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati angka satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016).

## **PENUTUP**

Perbedaan gender dan usia memiliki peran pada keberhasilan prestasi kerja dan beresiko terjadinya stress kerja, sehingga pemimpin diharapkan dapat membuat strategi dan mengatur karyawan sedemikian rupa agar tercipta tujuan organisasi yang diinginkan. Hal penelitian menyebut terdapat keterkaitan antara gender dan usia terhadap prestasi kerja, gender dan usia terhadap stress kerja dan pengaruh prestasi kerja dan stress kerja di PT XYZZ dengan nilai *P.Value* masing-masing adalah 0.0 (<0.05).

## **REFERENSI**

- Börsch-supan, A., & Weiss, M. (2016). *The Journal of the Economics of Ageing Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line q*. <https://doi.org/10.1016/j.jjeoa.2015.12.001>
- Farla, W., Zen, K., & Diah, Y. (2017). *Karakteristik Biografis dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja*. 15(2).
- Fox, M. F. (2005). *Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity among Scientists*. 1(February), 131–150. <https://doi.org/10.1177/0306312705046630>
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Saleh, M., Hammoud, S., & Rockett, P. (2019). *Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress International Journal of Productivity and Performance Management Article information: March*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Hanafi, W., & Sholihah, R. A. (2019). BAHASA DAN GENDER; BIAS KOMUNIKASI SEKSIS “BAHASA ASING” MASYARAKAT PESANTREN. *Konferensi Nasional Bahasa Dan Sastra V*, 5(1), 316–320.
- Luceño-moreno, L., García-albuérne, Y., Talavera-velasco, B., & Martín-garcía, J. (2016). *Stress in Spanish police force depending on occupational rank, sex, age and work-shift*. November.

<https://doi.org/10.7334/psicothema2015.310>

Mackey, J. D., Roth, P. L., Iddekinge, C. H. Van, & Mcfarland, L. A. (2017). *A Meta-Analysis of Gender Proportionality Effects on Job Performance*.  
<https://doi.org/10.1177/1059601117730519>

Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Pengaraian, U. P. (2015). *Jurnal pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten rokan hulu*.

Nirmalasari, L., & Masusan, K. (2014). *Self Esteem , Gender Dan Prestasi Kerja ( Study Pada Penyiar Radio Di Kota Bandung )*. XI(2), 18–27.

Ogunleye, A. J., & Osekita, D. A. (2016). *Effect of Job Status , Gender , and Employees ' Achievement Motivation Behavior on Work Performance : a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State , Nigeria*. 12(26), 235–248.  
<https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n26p235>

Purvis, R. L., Zagenczyk, T. J., & Mccray, G. E. (2014). ScienceDirect What ' s in it for me ? Using expectancy theory and climate to explain stakeholder participation , its direction and intensity. *JPMA*.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.03.003>

Ryan, J. C., & Ryan, J. C. (2019). Old knowledge for new impacts : Equity theory and workforce nationalization Old knowledge for new impacts : Equity theory and workforce nationalization ☆. *Journal of Business Research*, 69(5), 1587–1592.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.022>

Siegrist, J., & Li, J. (2017). *Work Stress and Altered Biomarkers : A Synthesis of Findings Based on the Effort – Reward Imbalance Model*.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph14111373>

Sunindijo, R. Y., & Kamardeen, I. (2017). *Work Stress Is a Threat to Gender Diversity in the Construction Industry Work Stress is a Threat to Gender Diversity in the Construction Industry*. August.  
[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001387](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001387)

Yurtkoru, S. E. (2013). *Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul : Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul : examining the moderating role of emotional intelligence*. April. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>