

**ANALISIS PERBEDAAN GENDER TERHADAP STRES KERJA PADA  
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KECAMATAN  
BANYUASIN III PANGKALAN BALAI**

**Kurnia Wati <sup>1</sup>, Heriyanto <sup>2</sup>, Dina Mellita <sup>2</sup>**

**Dosen Universitas Bina Darma <sup>22</sup>, Mahasiswa Universitas Bina Darma <sup>1</sup>**

**Jalan Jendral Ahmad Yani No. 12 Palembang**

Pos-el : [nia.nyoet95@gmail.com](mailto:nia.nyoet95@gmail.com) <sup>1</sup>, [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id) <sup>2</sup>  
[dinamellita@gmail.com](mailto:dinamellita@gmail.com) <sup>2</sup>

---

**ABSTRACT** : *Stres is a condition that creates the physical and psychological imbalance, affecting emotions, the process of thinking. And the condition of an employe. A problem in the formulation of this research is wheather there is gender difference in environment kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai? The purpose this research is analyzing to know and work in the gender difference to stress in environment kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai 2016. Study is using non probability sampling with sampling jenuh techniques. This research done at 60 respondents where 18 people where obtained the number of female respondents (30%) and the number of male respondents 42 people (70%). And the number of hight negative work stress 21 people (35%) and the number of respondents negative lower job stress 39 people (65%) . to reaserch this from 60 respondents who tasted base on chi-square with  $p\text{-value} \leq 0.05$  obtained the results of number of women with job stress hight negative that is 12 people (20%), women with job stress low negative total of 6 people (10%), while the number of men with job stress hight negative total of 9 people (15%) , and men with low negative job stress total of 33 people (65%) . this obtained  $p\text{-value} \leq 0.05$  with the results of  $0.001 \leq 0.05$ . so that a hypotheses which state that there are significant gender diffence between gender againts job stress employes acceptable it mean recived  $H_a$  and  $H_o$  is rejected.*

*Keywords : Job Stress and Gender*

---

**ABSTRAK** : Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Penelitian ini dilakukan pada 60 orang responden dimana didapatkan jumlah responden perempuan 18 orang (30%), dan jumlah responden laki-laki berjumlah 42 orang (70%), dengan jumlah responden stres kerja negatif tinggi 21 orang (35%), dan jumlah responden stres kerja negatif rendah 39 Orang (65%). Pada penelitian ini dari 60 responden yang diuji berdasarkan *Chi-Square* dengan  $P\text{-Value} \leq 0.05$  didapatkan hasil

jumlah perempuan dengan stres kerja negatif tinggi yaitu 12 orang (20%), perempuan dengan stres kerja negatif rendah 6 orang (10%), sedangkan laki-laki dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 9 orang (15%), dan laki-laki dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 33 orang (65%). Dengan demikian didapatkan  $P\text{-Value} \leq 0.05$  dengan hasil  $0.001 \leq 0.05$ . sehingga hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan gender yang signifikan antara gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai dapat diterima artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Kata kunci : Stres Kerja dan Jenis Kelamin**

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahannya agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisien, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya.

Dalam mewujudkan hal tersebut peran Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota. Tugas Camat adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota sesuai peraturan-peraturan yang berlaku.

Selain itu, tugas-tugas dari Camat akan di jalankan dan diberikan kepada staf-staf dan para pekerja di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III. Tanggung jawab dan pekerjaan yang telah diberikan oleh Camat mau tidak mau harus dikerjakan, dijalankan, dan dilaksanakan oleh semua pekerja yang telah bekerja di Lingkungan Kecamatan sesuai dengan bidang dan divisi masing-masing. Pekerjaan dan peran semua staf di Lingkungan Kecamatan ini sangat penting bagi masyarakat jadi otomatis para pekerja di Kantor Camat dan Kantor Lurah serta para perangkat Desa sangat berperan penting bagi masyarakat guna membantu semua

urusan yang bersangkutan kemasyarakatan dan pemerintahan.

Didalam kehidupan kita sehari-hari sering kita jumpai orang-orang yang mengalami stres dan stres tersebut tidak hanya dijumpai dalam kehidupan ekonomi ataupun sosial saja tetapi juga didalam suatu pekerjaan. Pengaruh stres kerja yang dapat berkembang, sehingga dapat menjadikan pekerja sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja secara optimal yang bisa berdampak negatif pada kinerja kantor. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai,2008:506). Jadi, Stres kerja merupakan umpan balik bagi diri karyawan secara fisiologis maupun fisiologi terhadap keinginan atau permintaan perusahaan. Stres kerja yang dialami oleh pekerja dapat merugikan perusahaan karna tidak imbangnya produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Kecamatan Banyuasin III adalah salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Banyuasin tepatnya di Pangkalan Balai yang menangani lima kelurahan di antaranya Kelurahan Pangkalan Balai, Kelurahan Kedondong Raye, Kelurahan Kayuare Kuning, Kelurahan Muliya Agung dan Kelurahan Seterio. Serta Kecamatan Pangkalan Balai juga menangani dua

puluh satu desa. Karna itu Aparatur Sipil Negara yang bertugas di beberapa divisi pekerjaan yang sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Banyuasin. Kecamatan Banyuasin III ini berada dibawah naungan Bupati Banyuasin. Para pekerja dan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat ini tidak semua laki-laki karna terdapat juga perempuan dengan tingkat pendidikan yang beragam dan usia yang berbeda.

Dengan tingkat pendidikan dan usia yang berbeda tentunya hal ini dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai, karna laki-laki cenderung bekerja lebih cepat dan hal ini sangat berpengaruh pada hasil kinerja laki-laki serta hasil kinerja perempuan yang cenderung bekerja dengan batasan-batasan atau hambatan yang tidak semua pekerjaan laki-laki bisa di kerjakan oleh perempuan. Penelitian di Amerika Serikat menyatakan bahwa wanita cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi dari pada laki-laki karna wanita juga memiliki dua peran pekerjaan terutama bagi yang sudah berumah tangga yaitu pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Belum lagi peran istri yang disibukan dengan kegiatan mengurus rumah tangga dan anak-anaknya, tentu saja hal ini sangat memicu timbulnya stres tidak hanya stres fisik tetapi dilanjutkan dengan *stres emosional* yang lebih tinggi yang di tandai dengan perasaan takut, cemas, marah bahkan depresi yang akhirnya akan mengarah pada dampak stres terhadap perilaku yang muncul seperti tidak sanggup lagi melakukan tugasnya sebagai istri dan ibu rumah tangga.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pendahuluan dengan beberapa aparatur sipil negara di Kantor Camat Banyuasin III ditemukan ada beberapa pegawai yang mengalami stres. Tingkat stres yang dialami oleh pegawai tentunya berbeda dengan berdasarkan

bedanya jenis kelamin dan gendernya. Seperti halnya stres yang dialami oleh pegawai wanita diantaranya : cuek, malas, diam, kebanyakan wanita disana cenderung emosional dalam melayani masyarakat, tidak stabilnya emosional, cepat tersinggung, ada yang tidak bisa menyembunyikan masalahnya, terkadang ada orang lain ataupun masyarakat yang menjadi pelampiasan emosi mereka, malasnya bekerja jika ada masalah di rumah maupun di kantor, pusing kepala, serta jauhnya jarak tempuh dan seringnya macet di jalan dari rumah ke tempat kerja membuat pegawai sering mengalami telat bekerja dan kecapean setelah di kantor. Sedangkan stres yang dialami oleh pegawai laki-laki diantaranya : lebih banyak menghabiskan dan melakukan hal-hal yang bersifat senang-senang dengan teman ataupun rekan kerjanya, malas melibatkan diri dengan masalah yang ada di kantor, tidak betah berada di kantor, pusing kepala, ngantuk.

Hal inilah yang mungkin merupakan konflik pekerjaan pada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai, pengaruh konflik ini dapat menyebabkan stres kerja, dan hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka serta produktivitas kerja akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mencoba melakukan penelitian tentang : **“Analisis Perbedaan Gender terhadap Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas yaitu : Apakah terdapat perbedaan gender terhadap stress kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di

Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai?

### **C. Batasan Masalah**

Agar pembahasan ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada yaitu : Peneliti hanya meneliti tentang perbedaan stres antara aparat sipil laki-laki dan perempuan di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai.

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengertian Gender**

John M. Echols dan Hasan Sadhily (2006:105), kata gender berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin dan secara umum pengertian gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku.

Gender adalah perbedaan peran, fungsi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan jaman (Sri Sundari Sasongko: 2009).

Perempuan dikenal dengan lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Ciri-ciri dari sifat itu merupakan sifat yang dapat dipertukarkan, misalnya ada laki-laki yang lemah lembut, ada perempuan yang kuat, rasional dan perkasa. Perubahan ciri dari sifat-sifat tersebut dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain. (Mansour Fakih 1999: 8-9).

#### **B. Konsep Gender**

Sejarah perbedaan gender (*gender differences*) antara laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang. Melalui proses panjang, sosialisasi gender tersebut akhirnya dianggap menjadi ketentuan Tuhan. Seolah-olah bersifat biologis yang tidak

bisa diubah lagi sehingga perbedaan-perbedaan gender dianggap dan dipahami sebagai kodrat laki-laki dan kodrat perempuan.

Sebaliknya karena kaum perempuan harus lemah lembut, maka sejak bayi proses sosialisasi itu tidak saja berpengaruh kepada perkembangan emosi dan fisik serta ideology kaum perempuan, tetapi juga mempengaruhi perkembangan fisik dan biologis selanjutnya.

#### **D. Konsep Feminin dan Maskulin**

Feminitas dan maskulinitas berada pada dua kutub yang berlawanan. Pemikiran ini kemudian melahirkan sejumlah pertanyaan akan kevalidan konsep, karena di rasakan banyak sifat yang berada dalam domain feminin dan domain maskulin tidak berhubungan satu dengan yang lainnya (sifat feminin bukan merupakan lawan dari sifat maskulin, dan sebaliknya). Mengutip Spence dan Buckner dalam Setiawati (2007) menegaskan bahwa sifat-sifat yang telah disebutkan tadi tidak berkolerasi sama sekali, sehingga sifat-sifat dalam domain feminin dan domain maskulin pun tidak perlu memiliki kolerasi yang kuat satu dengan yang lainnya.

Dalam Jurnal (Ani Safilah:2014) Karna adanya perbedaan antara psikologi maskulin dan feminin. Seseorang pria umumnya mudah bergaul, bersikap aktif dan orientasinya lebih kepada dunia luar. Karena itu, pemikiran dan perkembangan maskulin jauh lebih berkembang dari dibanding perasaan dan instingnya. Sebaliknya, wanita kelihatan lebih sulit bergaul, lebih pasif, insting dan emosionalnya lebih mendominasi. Perbedaan inipun dianggap sebagai kodrat kaum laki-laki dan kaum perempuan yang melekat pada diri masing-masing. Ada perbedaan karakteristik antara pria dan

wanita. Dimana pria digambarkan memiliki karakteristik peran gender dengan tiga komponen yaitu kemampuan memimpin, sifat maskulin, dan rasionalitas. Kemampuan memimpin dijabarkan dalam sifat aktif, berkemauan keras, konsisten, mampu memimpin, optimis pemberani dan suportif. Sifat maskulin dijabarkan bersifat melindungi, mandiri, matang, atau dewasa dan percaya diri. Komponen rasionalitas terdiri dari sifat

suka mencari pengalaman baru, rasional, dan tenang saat menghadapi sesuatu. Sementara itu karakteristik wanita lebih digambarkan dengan kasih sayang, kelembutan perilaku, dan sifat feminine. Komponen kasih sayang mencakup memperhatikan keserasian.

Tabel 2.1 Kecenderungan karakteristik berdasarkan gender feminin dan maskulin

Sumber : Bassow dalam Setiawati (2007).

FEMININ	MASKULIN
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak terlalu mandiri</li> <li>2. Sangat emosional</li> <li>3. Sangat mudah terpengaruh</li> <li>4. Sangat penurut</li> <li>5. Sangat tidak suka matematika/sains</li> <li>6. Tidak suka persaingan</li> <li>7. Senang berada di rumah</li> <li>8. Sulit membuat keputusan</li> <li>9. Hampir tidak pernah bertindak sebagai pemimpin</li> <li>10. Tidak terlalu percaya diri</li> <li>11. Tidak terlalu ambisius</li> <li>12. Tidak menggunakan kata-kata kasar</li> <li>13. Sangat memperhatikan penampilan</li> <li>14. Sangat membutuhkan rasa aman.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sangat mandiri</li> <li>2. Tidak terlalu emosional</li> <li>3. Tidak mudah terpengaruh</li> <li>4. Sangat domain</li> <li>5. Menyukai matematika/sains</li> <li>6. Sangat mudah bersaing</li> <li>7. Senang berada diluar rumah</li> <li>8. Mudah membuat keputusan</li> <li>9. Selalu bertindak sebagai pemimpin</li> <li>10. Sangat percaya diri</li> <li>11. Sangat ambisius</li> <li>12. Terkadang menggunakan kata-kata kasar</li> <li>13. Tidak terlalu memperhatikan penampilan</li> <li>14. Tidak terlalu membutuhkan rasa aman.</li> </ol>

### E. Bentuk-Bentuk Diskriminasi Gender

Perbedaan gender sesungguhnya tidaklah menjadi masalah selama tidak menimbulkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*). Namun, yang menjadi perdebatan ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi kaum laki-laki dan terutama kaum perempuan. Ketidakadilan gender tercermin dalam berbagai bentuk ketidakadilan.

Masing-masing manifestasi ketidakadilan gender, menurut Mansour Fakih dalam Ani Safillah (2014) adalah :

#### 1. Gender dan Marginalisasi Perempuan

Proses marginalisasi yang mengakibatkan kemiskinan sesungguhnya banyak sekali terjadi dalam masyarakat dan Negara yang menimpah kaum laki-laki dan perempuan yang disebabkan oleh berbagai kejadian misalnya penggusuran, bencana alam atau proses eksploitasi. Namun ada satu bentuk kemiskinan atas satu jenis kelamin tertentu, dalam hal ini perempuan, disebabkan oleh

gender kaum marginalisasi kaum perempuan tidak hanya terjadi ditempat pekerjaan, juga dapat terjadi dalam rumah tangga, masyarakat atau kultur dan bahkan negara.

2. Gender dan Stereotipe  
Pandangan gender ternyata bisa menimbulkan subordinasi terhadap perempuan. anggapan bahwa perempuan itu irrasional atau emosional sehingga perempuan tidak bisa tampil memimpin, berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting.
3. Gender dan Stereotipe  
Secara umum stereotipe adalah pelabelan atau pandangan terhadap suatu kelompok tertentu. Celakanya stereotipe selalu merugikan dan menimbulkan ketidakadilan. Salah satu jenis stereotipe itu adalah bersumber dari penandaan (stereotipe) yang dilekatkan pada mereka. Misalnya, penandaan yang berawal dari asumsi bahwa perempuan bersolek adalah dalam rangka memancing perhatian lawan jenisnya maka setiap ada kasus kekerasan atau pelecehan selalu dikaitkan dengan stereotipe ini masyarakat memiliki anggapan bahwa tugas utama kaum perempuan adalah melayani suami.

#### **F. Pengertian Stres Kerja**

Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan tidak penting. (Robbins & Judge, 2008).

Robbins (2008) mengemukakan stres kerja adalah sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai kondisi dari prusahaan (Mangkunegara : 2008).

#### **G. Pekerjaan yang Menyebabkan Stres Kerja**

Beban kerja yang berlebihan dan desakan waktu membuat karyawan tertekan dan menjadi stres, dan beberapa tekanan dapat datang dari penyelia, sehingga kualitas penyelia yang jelek dapat menyebabkan stres pada karyawan (Keith Davis & John W.Newstrom, 2002:198).

Penyebab stres adalah perbedaan antara nilai perusahaan dan nilai karyawan. Artinya perbedaan ini mencabik-cabik karyawan dengan tekanan mental pada :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas penyelia yang jelek
- d. Iklim politik yang tidak aman
- e. Wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab
- f. Konflik dan ketaksaan peran

#### **H. Sumber-Sumber Stres Kerja**

Menurut Siagian (2001) pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaanpun dapat beraneka ragam seperti :

- a. Beban tugas yang terlalu berat
- b. Desakan waktu
- c. Penyelia yang kurang baik
- d. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman

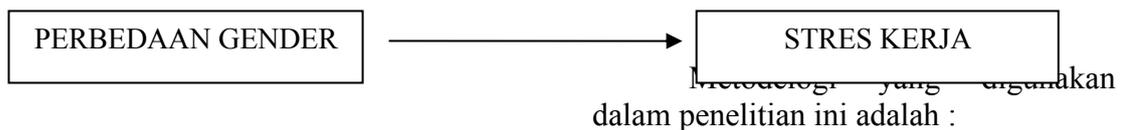
Frustrasi yang ditimbulkan dari intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.

### I. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (2006) dalam yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor-faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tunntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peranan tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi

### J. Kerangka pemikiran



### K. Hipotesis

1. Ho = Tidak ada perbedaan gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai
2. Ha = Ada perbedaan gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai

### METODELOGI PENELITIAN

#### A. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini terletak di daerah Kabupaten Banyuasin. Tepatnya di Kota Pangkalan Balai Jalan Bukit Indah No. 1 Telp/Fax. 0711-891630 kode pos 30753 dengan obyek penelitian di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III. Lokasi penelitian ini

#### B. Metode Penelitian

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi 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 didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkann ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

#### 1. Metode Deskriptif

Penelitian deskriptif ialah suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian langsung. Sugiyono (2010:56) mengemukakan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih.

#### 2. Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono(2010:58) adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsavat positivise, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tabel 3.1 Indikator Operasional Variabel

C. Indikator Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Stres Kerja	Stres kerja adalah sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas</li> <li>2. Tuntutan peran</li> <li>3. Tuntutan antar pribadi</li> <li>4. Struktur organisasi</li> <li>5. Kepemimpinan</li> </ol>

Teori dan indikator menurut Robbins (2006)

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III berjumlah 60 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan tidak mungkin peneliti mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2010:116). Metodologi penelitian yang digunakan yaitu Teknik *nonprobability* dengan *sampling jenuh*, dikatakan sampel jenuh jika jumlah populasi objek penelitian kurang dari seratus maka di ambil semua, tetapi jika lebih dari seratus di ambil 10% sampai dengan 15% dari populasi yang ada (Arikunto dalam Sari 2009:19).

E. Sumber Data

Data merupakan hal yang esensi untuk menguatkan suatu permasalahan

dan juga diperlukan untuk menjawab masalah penelitian . Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari lapangan yang bersumber dari hasil pengamatan langsung melalui pertemuan dan percakapan dilokasi penelitian seperti wawancara dan kuesioner yang diperoleh secara langsung pada seluruh pegawai negri sipil di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini diperoleh secara langsung data-data aslinya, dalam penelitian ini data sekunder seperti daftar nama pegawai, daftar pekerjaan, tugas-tugas pokok, karakteristik responden dan informasi lainnya menyangkut stres kerja yang diperoleh di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai dan data diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen, laporan dan kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

## F. Teknik Pengumpulan data

Yang dimaksud dengan teknik pengumpulan data adalah “cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu :

### a. Kuesioner (Angket)

Merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Penelitian ini dapat digunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, dan perilaku dari responden.

### b. Observasi (Pengamatan)

Diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan apa yang dikerjakan. Sugiyono (2015).

## G. Teknik Pengolahan Data

cara-cara atau tahap-tahap pengolahan data tersebut adalah:

1. Editing
2. Coding (Pengkodean)
3. Tabulasi
4. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian menggunakan skala Guttman dilakukan bila ingin mendapatkan jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang dinyatakan. (Sugiyono, 2010:137).

## I. Analisis Data

Dalam penelitian ini tahap-tahap analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk melihat ada apa tidaknya perbedaan gender terhadap stres kerja maka analisis ini diuji secara bersamaan dan diuji menggunakan statistik “Chi-Square” 90% dan tingkat kemaknaan ( $\alpha$ ) = 0,05 yang menggunakan sistem komputersasi dengan SPSS (*Statistikal Product and Service Solution*) 20.

Adapun prosedur pengujian adalah sebagai berikut :

1. Pemeriksaan akan kelengkapan jawaban
2. *Tally*,
3. Analisis Data
  - a. Menyatakan Hipotesa nol dan Hipotesa Alternatif  
Ho : Tidak ada perbedaan gender terhadap stres kerja  
Ha : Ada perbedaan gender terhadap stres kerja
  - b. Menentukan taraf signifikan yaitu 5% (0,05)
  - c. Menentukan kriteria penilaian :  
Ha diterima bila  $X \text{ hitung} \leq 0,05$  berarti Ho ditolak  
Ho diterima bila  $X \text{ hitung} \geq 0,05$  berarti Ha ditolak
  - d. Perhitungan chi-square menggunakan rumus :

$$X^2 = \frac{\sum(f_o - f_e)^2}{F_e}$$

Dimana :

$X^2$  : Chi-Square

Fo : Frekuensi atau hasil percoaan

Fe : Frekuensi yang diharapkan atau frekuensi sesuai dengan

kondisi Ho

e. Uji Signifikan

1. Uji T

Untuk membuktikan apakah ada perbedaan gender terhadap stres kerja maka perlu diadakan pengujian yaitu menggunakan Uji T yang tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan gender dalam stres kerja. Dengan rumus :

$$t - \text{hitung} = \frac{b - \beta}{s_b}$$

Dimana : b = koefisien regresi

Sb = standar eror dan slope

$\beta$  = slope hipotesa

2. Uji Hipotesa

Ho : bi = 0 (tidak ada perbedaan antara gender terhadap stres kerja)

Ha : bi  $\neq$  0 (ada perbedaan antara gender terhadap stres kerja).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Perusahaan

#### Sejarah Singkat Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin Pangkalan Balai

Banyuasin adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Musi Banyuasin. Secara yuridis pembentukan Kabupaten Banyuasin disahkan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2002.

Kecamatan Banyuasin III terletak antara 1,30 sampai 40 Lintang Selatan dan 1040 400 sampai dengan 1050 150 bujur timur. Kecamatan Banyuasin III memiliki luas 874,17 km<sup>2</sup> atau sekitar 7,39 % dari luas Kabupaten Banyuasin. Luas Wilayah tersebut meliputi seluruh desa dan kelurahan yang ada di Kecamatan Banyuasin III.

#### C. Hasil Gender

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara ( ASN ) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai . Data karakteristik menyajikan informasi umum tentang responden. Pada penelitian ini hanya menyajikan identitas responden, umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan responden.

#### Rekap Identitas Responden

No	Uraian	Frekuensi Pegawai	Presentase %
1	Usia (Tahun)		
	20-30	6	10 %
	31-35	9	15 %
	36-40	11	18 %
	41-45	16	27 %
	>46	18	30 %

	Total	60	100 %
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	42	70 %
	Perempuan	18	30 %
	Total	60	100%
3	Pendidikan Terakhir		
	SMA	-	
	D3	8	13 %
	S1	20	33 %
	S2	32	54 %
	S3	-	
	Total	60	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah (2017) atau rekap identitas responden diatas dilihat lebih rinci pada *Tabel Lampiran 1 Identitas Responden*.

Karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, ditinjau dari segi usia responden dapat dijelaskan bahwa bahwa usia Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai berbeda-beda, yang berumur 23-30 tahun berjumlah 6 orang reponden atau sebesar 10 %, pada usia 31-35 tahun berjumlah 9 orang reponden atau sebesar 15 % , usia 36-40 tahun berjumlah 11 orang responden atau sebesar 18 %, usia 41-45 tahun berjumlah 16 orang atau sebesar 27 %, dan usia >46 tahun berjumlah 18 orang atau sebesar 30 %.

Karakteristik responden menurut jenis kelamin berdasarkan tabel diatas

dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki yaitu 42 orang atau 70 %, bila dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan 18 orang atau sekitar 30 %.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan SMA tidak ada, D3 adalah sebesar 8 orang atau 13 %, S1 adalah sebesar 20 orang atau 33 %, S2 adalah sebesar 32 orang atau 54 %, sedangkan yang S3 tidak ada.

#### D. Stres Kerja

Jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini adalah 60 responden dimana stres kerja ini dikategorikan menjadi 2 yaitu stres kerja negatif tinggi dan stres kerja negatif rendah.

1. Jika menjawab YA lebih dari 15 soal dikatakan stres kerja negatif tinggi.
2. Jika menjawab tidak kurang dari 15 soal maka dikatakan stres kerja negatif rendah.

#### Stres kerja Negative yang Dialami Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	21	35	35	35

Rendah	39	65	65	100
Total	60	100	100	

Sumber Data : Olahan SPSS 20 yang didapatkan dari hasil Lampiran

### Stres Kerja Negatif yang dialami ASN

Sumber : Hasil dari Lampiran 3 Stres kerja Negative yang Dialami Pegawai

yang telah menjadi tabel hasil diolah dari SPSS 20 dan menggunakan perhitungan *chi-square*.

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapatkan bahwa jumlah responden yang mengalami stres kerja negatif yang tinggi berjumlah 21 orang atau (35 %) sedangkan responden yang mengalami stres kerja negatif rendah berjumlah 39 orang atau (65 %).

Untuk mengetahui adanya perbedaan gender dengan stres kerja karyawan ini ditentukan berdasarkan Chi-square jika p value  $\geq 0,05$  berarti tidak ada perbedaan yang signifikan, sedangkan jika p value  $\leq 0,05$  berarti ada perbedaan yang signifikan.

### Chi-Square Test

No	Perbedaan Gender	Stres Kerja				Jumlah		$\alpha$	P Value
		Tinggi		Rendah		N	%		
		N	%	N	%				
1	Perempuan	12	20	6	10	18	30	0,05	0,001
2	Laki-laki	9	15	33	55	42	70		
	Jumlah	21	35	39	65	60	100		

Sumber Data : Olahan SPSS 20 dan Tabulasi responden dan pengkodean dari Lampiran 2 dan 3

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa perempuan dengan

stres kerja negatif tinggi berjumlah 12 orang (20%), perempuan dengan stres

kerja negatif rendah berjumlah 6 orang (10%), sedangkan laki-laki dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 9 orang

(15%), dan laki-laki dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 33 orang (55%).

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11.334 <sup>a</sup>	1	.001		
Continuity Correction <sup>b</sup>	9.433	1	.002		
Likelihood Ratio	11.134	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
N of Valid Cases	60				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.30.

b. Computed only for a 2x2 table

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pada perhitungan *chi-square* didapatkan nilai *chi-square* adalah 11.334 dan p value  $\leq 0,05$ , dengan hasil  $0.001 \leq 0,05$ , dengan demikian penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara gender terhadap stres kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan yang signifikan antara gender terhadap stres kerja karyawan dapat diterima. Artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima sedangkan  $H_o$  ditolak.

### E. Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III dari 60 responden didapatkan bahwa perempuan dengan tingkat stres kerja negatif tinggi berjumlah 12 orang (20%), perempuan dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 6 orang (10%). Sedangkan laki-laki dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 9 orang (15%), dan laki-laki dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 33 orang (55%). Ini artinya bahwa perempuan lebih

cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi dari pada laki-laki karna ditinjau dari hasil jawaban dari Kuesioner yang telah disebar ke 60 responden, dan telah dikelompokan, ditabulasikan, dan di olah dengan perhitungan *chi-square*. Selain perhitungan *chi-square* dan kuesioner berdasarkan indikator, wanita mengalami stres yang tinggi pada Indikator “Tuntutan Tugas” pada butir ke 6 berbunyi *Tuntutan tugas yang berat sering membuat saya frustrasi* pada butir ini seluruh ASN wanita yang bekerja di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III menjawab YA. Karena wanita memiliki banyak pekerjaan termasuk dua peran pekerjaan terutama bagi yang sudah berkeluarga yaitu pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Dan ditambah lagi dengan jarak yang jauh dari rumah ke kantor, jarak tempuh yang macet, pimpinan yang cerewet dan banyak perintah, serta lingkungan kerja ataupun teman banyak membuat emosi dan masyarakat yang banyak menguji kesabaran. Tetapi memang sesungguhnya semua itu secara tidak langsung memang berkaitan dengan

semua indikator dan kuesioner yang telah di buat dan disebarikan tetapi pada indikator Tuntutan Tugas pada point ke 6 itu memang semua wanita yang bekerja disana menjawab YA.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi perbedaan gender didapatkan hasil responden laki-laki 42 orang (70%), sedangkan perempuan jumlah responden adalah 18 orang (30%). Dengan menunjukkan jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa distribusi frekuensi responden yang mengalami stres kerja negatif yang tinggi berjumlah 21 orang atau (35%) sedangkan responden yang mengalami stres kerja negatif yang rendah berjumlah 39 atau (65%).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa jumlah responnden perempuan dengan dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 12 orang atau (20%), jumlah responnden perempuan dengan dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 6 orang atau (10%). jumlah responnden laki-laki dengan dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 9 orang atau (15%), jumlah responnden laki-laki dengan dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 33 orang atau (55%).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan

perhitungan *chi-square* didapatkan p value  $\leq 0,05$ . Dengan hasil  $0,001 \leq 0,05$  dengan demikian penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara genderr terhadap stres kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan yang signifikan antara gender terhadap stres kerja karyawan dapat diterima.

### **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka perlu diberikan saran sebagai

berikut :

1. Dengan adanya penelitian Analisis Perbedaan Gender terhadap Stres Kerja ini, pegawai wanita dapat lebih mengontrol dan mengendalikan emosi yang merupakan pemicu dari stres kerja itu sendiri.
2. Karena hasil dari Penelitian Analisis Perbedaan Gender terhadap Stres Kerja ini, faktor utama yang membuat wanita mengalami stres yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki ditinjau dari Tuntutan Tugas diantaranya jarak tempuh dari rumah ke lokasi kerja dan jalan yang jauh serta macet, maka diharapkan pemerintah membangun rumah dinas untuk para pegawai wanita dan laki-laki yang memang jarak tempuh dari rumah ke kantor jauh agar tercipta kinerja yang baik yang efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Aryani, Ayu Gusti I. 2002. Mengenai Konsep Gender. 10 halaman
- Alwan, Sri, Kustono. 2011. *Pengaruh Jender dan Lokus Kendali Terhadap Kinerja*. Media Riset Akuntansi. Vol 1 No 1.
- Ayu, Mutiara Indah. 2012. *Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paragon Teknologi and Innovation Bandung (Survey pada karyawan Wardah Cosmetics)*. Diakses pada sabtu 15 Oktober 2016 pukul 17:60.
- Sasongko, Sri Sundari. 2009. *Konsep dan Teori Gender*. BKkbn. Cetakan ke-2 Jakarta Indonesia
- M.Echols dan Hasan Sadhily. 2006. *Kamus Bahasa Inggris*. Citra Printing. Jakarta Indonesia.
- Newstrom, John W, dan Davis, Keith. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Putra, I Gede Suwardiana dan Wibawa, I Made Artha. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Kmitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender pada Warong Miyabi Bali*. Diakses pada sabtu, 15 oktober 2016 pukul 17:55
- Ramadhani, Nurul.Hakikat dan Kesetaraan Gender. 2009. Sakti. Jakarta.
- Safila, Ani. 2014. *Analisis Perbedaan Gender dalam Komitmen Kerja : Studi Kasus pada Bagian HR (Human Receurses) di PT. Pertamina Refinerry unit III Palembang*. Diakses pada 15 Oktober 2016 pada pukul 20:30 wib
- Setiawati, Devi. 2007. *Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi pada Gender Universitas Gunadarma*. Diakses pada 25 Oktober 2016 pukul 16:31 wib
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. ALFABETA. Jakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (reserch and depelopment)*. Cetakan ke-25. ALFABETA.Jakarta.
- Sule, Trisnawati, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Edisi pertama. K E N C A N A PRENADA MEDIA GROUP. Jakarta.
- Walgito, Bimo. 2011. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Yogyakarta: C.V Andi Ofiset