

Pengaruh Gender dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Bogor

^{1*)}Sozawato Telaumbanua dan ²⁾Yustiana Wardhani

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
sozawatotelaumbanua26@gmail.com

*corresponding author

Received: Juli 2025, Accepted: Agustus 2025, Published: September 2025

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gender Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Bogor Bogor. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Mandiri Taspen Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Gender berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, Stress Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, Gender, dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Mandiri Taspen Bogor.

Kata kunci: gender, stress kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja dapat dirasakan oleh setiap pegawai dalam perusahaan akibat ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan, beban kerja yang banyak juga merupakan pemicu stres yang dapat dirasakan oleh pegawai. Gender merupakan isu yang sedang berkembang dalam dunia pekerjaan, perbedaan gender dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini. Beban tugas dan peran yang berbeda antara karyawan perempuan dan laki-laki sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara karyawan perempuan maupun laki-laki. Terkadang pada perusahaan tertentu sering terjadi perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan, perusahaan menilai karyawan laki-laki lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan karena fisik yang lebih kuat dari karyawan perempuan, ataupun karyawan perempuan yang lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memaknai perasaan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, tergantung cara perusahaan dalam menangani berbagai persoalan yang muncul. Apabila individu dalam perusahaan (sumber daya manusia) dapat dikelola dengan baik maka akan menunjang aktivitas perusahaan secara efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja karyawan. Stres tercipta karena adanya gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Menurut Ellyzar, Yunus, & Amri (2017:36) Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan- tuntutan pekerjaannya. Dalam sebuah perusahaan, menjaga porsi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sangat penting agar karyawan tersebut tidak merasa tertekan dalam menjalankan tugas yang diberikan (tidak mengalami stres akibat beban atau tugas kerja yang berlebihan). Di Jepang, ada fenomena yang bernama "Karoshi". Karoshi sendiri adalah sebuah fenomena di mana seseorang meninggal dunia dikarenakan bekerja terlalu keras, kejadian ini harus segera diatasi karena mengancam karyawan. Pada kondisi ini manajemen harus mengetahui batasan karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu, pekerjaan yang terselesaikan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri yang secara otomatis juga akan meningkatkan kinerja perusahaan dan juga berdampak pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Bank Mandiri Taspen Bogor Pos terletak di Jl. Raya Padjajaran No.41, Babakan, Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat. Bank Mandiri Taspen Bogor sebagai penyedia layanan publik, bertanggung jawab dan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap nasabahnya dan memenuhi kebutuhan khususnya pada penerimaan program pensiun PNS. Akan tetapi, ada beberapa kondisi yang menyebabkan pencapaian tujuan pelayanan publik belum tercapai sepenuhnya. Hal ini tentunya akan menyebabkan nasabah merasa kurang nyaman dalam bertransaksi. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) apakah Gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Taspen Bogor? (2) apakah Stress Kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Taspen Bogor? dan (3) apakah Gender dan Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Taspen Bogor?

TINJAUAN PUSTAKA

Gender

Istilah *gender* menurut *etimologi* mengenai *gender*, terdapat dalam bahasa latin yaitu yang berarti *genus* yang berarti tipe atau jenis. Sedangkan kata *gender* berasal dari Inggris yaitu yang berarti jenis kelamin. Untuk memahami konsep *gender* harus dibedakan pengertian kata *gender* dan jenis kelamin. Pengertian *gender* dalam khasanah ilmu sosial mengacu pada perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan tanpa konotasi yang bersifat biologis. Perbedaan laki-laki dan perempuan itu merupakan bentuk sosial, yakni perbedaan yang tetap muncul meskipun tidak disebabkan oleh perbedaan biologis yang menyangkut jenis kelamin. Pengertian lain mengenai *gender* terdapat dalam *Women's Studies Encyclopedia* dijelaskan bahwa *gender* dipahami dalam sebagai konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat baik dalam hal peran, perilaku, mentalitas, maupun karakteristik emosional. Jadi kata *gender* digunakan berbeda dengan jenis kelamin *gender* digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi sosial budaya sedangkan jenis kelamin digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologi. Jenis kelamin lebih banyak pada aspek biologi seseorang meliputi anatomi fisik, reproduksi, perbedaan komposisi kimia dan hormone dalam tubuh. Sementara itu *gender* lebih mengarah pada jenis kelamin sosial bukan jenis kelamin kodratiah.

Gender, merupakan sebuah kata yang sudah tidak asing lagi diketahui masyarakat. *Gender* adalah suatu sifat yang melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural, Ruminati (2016,77). *Gender* yang berbeda pada pria dan wanita telah dimanfaatkan oleh ideologi patriarki untuk mendiskriminasi wanita, tapi *gender* juga menghasilkan sifat-sifat yang positif pada pria dan perempuan. Menurut Fakhri (2016:112) *Gender* merupakan penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin atau kenetralan. Dari pengertian beberapa ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan *gender* adalah peran antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial budaya. Suatu peran maupun sifat dilekatkan kepada laki-laki karena berdasarkan kebiasaan atau kebudayaan biasanya peran maupun sifat tersebut hanya dilakukan atau dimiliki oleh laki-laki dan begitu juga dengan perempuan. Suatu peran dilekatkan pada perempuan karena berdasarkan kebiasaan atau kebudayaan yang akhirnya membentuk suatu kesimpulan bahwa peran atau sifat itu hanya dilakukan oleh perempuan. Indikator *gender* Christian, (2017:65) yaitu: (1) perilaku, (2) peran, (3) karakteristik Emosional, dan (4) mentalitas.

Stress Kerja

Sinambela (2017:472) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) "Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan". Menurut Mangkunegara (2017:157) "Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan". Menurut Fahmi (2016:214) "Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya".

Dari pengertian beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan. Dimensi dan indikator stres kerja menurut Mangkunegara (2017: 108) sebagai berikut: (1) beban kerja, (2) konflik peran, dan (3) ambiguitas,

Kinerja

Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut: Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa: "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan kinerja menurut Mathis & Jackson (2017:378) mengemukakan bahwa: "Kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional". Menurut Gary Dessler (2017:41) berpendapat bahwa: "*Performance is work performance, namely the comparison between the work achieved and the standards set*". Lijan Poltak Sinambela (2018:480) "Kinerja diartikan sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama". Selanjutnya menurut Prawirosentono dalam Sinambela, (2017:481) mengartikan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".

Dengan demikian dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan indikator kinerja menurut Kasmir (2017:208) adalah sebagai berikut (1) kualitas (mutu), (2) kuantitas (jumlah), (3) waktu (jangka waktu), (4) penekanan biaya, (5) pengawasan, dan (6) hubungan antar karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah "suatu ilmu atau studi mengenai sistem atau tata cara untuk melaksanakan penelitian. Jadi yang dibahas adalah metode-metode ilmiah untuk melaksanakan penelitian". Menurut Sugiyono (2017:2): Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan menantisipasi masalah dengan tujuan dan kegunaan tertentu'. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menganalisis variabel yang akan diteliti adalah Gender dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Bogor.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek Penelitian ini dilakukan di Bank Mandiri Taspen Bogor, Subjek penelitian ini dilakukan karyawan Bank Mandiri Taspen Bogor. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan September sampai dengan bulan Desember 2023. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:80): "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Bank Mandiri Taspen Bogor berjumlah 75 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2016: 118), dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari jumlah popuasi. Penentuan sampel daa penelitian ini sangat dibutuhkan untuk kejelasan penyebaran kuisisioner yang akan dilakukan. Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, maka diperlukan teknik *sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *Sampling* Jenuh. *Sampling* Jenuh yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil, Sugiyono (2017;46). Berdasarkan pernyataan diatas, maka dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan *Sampling* Jenuh, dikarenakan jumlah karyawam Bank Mandiri Taspen Bogor berjumlah 75 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner. Penulis menyebarkan angket yang berupa pernyataan kepada responden.

Variabel Penelitian

Variabel digunakan untuk memudahkan suatu penelitian sehingga bermula pada tujuan yang jelas, yaitu (1) variabel gender (X1), (2) variabel stress kerja (X2), dan (3) variabel kinerja karyawan (Y).

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Gender (X ₁) Christian, (2017:65)	Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.	1. Perilaku 2. Peran 3. Karakteristik Emosional 4. Mentalitas	Skala Likert
2	Stress Kerja (X ₂) Mangkunegara (2017: 108)	perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan	1. Beban Kerja 2. Konflik Peran Ambiguitas	Skala Likert
3	Kinerja Karyawan (Y) Kasmir (2017:208)	Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar Karyawan	Skala Likert

Metode Analisis, Validitas, dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sah/valid tidaknya suatu *kuesioner*. "Suatu *kuesioner* dikatakan valid jika pertanyaan pada *kuesioner* mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh *kuesioner* tersebut", Ghozali (2016:52). Uji *reliabilitas* adalah alat untuk mengukur suatu *kuesioner* yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu *kuesioner* dikatakan *reabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2016:47).

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2016:154) uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipengaruhi pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan deskripsi atau gambaran tentang data yang telah dikumpulkan untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2022:147) analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan. Adapun analisis deskriptif statistik dalam penelitian ini adalah nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata. Analisis dilakukan menggunakan analisis rata-rata tertimbang (*mean weight*).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* yaitu Gender (X₁), dan Stress Kerja (X₂), terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y) di Bank Mandiri Taspen Bogor. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel *dependent* dan dua atau lebih variabel *independent*.

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- β₁ = Koefisien Gender
- β₂ = Koefisien Stress Kerja
- X₁ = Gender
- X₂ = Stress Kerja
- ε = Error Term

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *independent* yaitu Gender (X1), dan Stress Kerja (X2), terhadap variabel *dependent* Kinerja Karwayan (Y) di Bank Mandiri Taspen Bogor.

Uji Hipotesis F (Uji F)

Ghozali (2013:98) menjelaskan bahwa penggunaan uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis, peneliti harus menghitung nilai F_{tabel} dan F_{hitung} dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%. Dalam hal ini, derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $df = n - K - 1$.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel Gender (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gender (X1)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Perilaku	1	0.912	0,912	Valid
	2	0.943	0,943	Valid
	3	0.973	0,973	Valid
Peran	4	0.973	0,973	Valid
	5	0.957	0,957	Valid
	6	0.973	0,973	Valid
Karakteristik Emosional	7	0.959	0,959	Valid
	8	0.957	0,957	Valid
	9	0.973	0,973	Valid
Mentalitas	10	0.918	0,918	Valid
	11	0.928	0,928	Valid
	12	0.948	0,948	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r *product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

Variabel Stress Kerja (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Stress kerja (X2)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Beban Kerja	1	0.900	0,676	Valid
	2	0.836	0,781	Valid
	3	0.894	0,673	Valid
Konflik Peran	4	0.809	0,673	Valid
	5	0.900	0,684	Valid
	6	0.690	0,673	Valid
Ambiguitas	7	0.926	0,769	Valid
	8	0.632	0,874	Valid
	9	0.567	0,673	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r *product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Kualitas	1	0.846	0,821	Valid
	2	0.844	0,879	Valid
	3	0.895	0,809	Valid
Kuantitas	4	0.693	0,809	Valid
	5	0.846	0,848	Valid
	6	0.636	0,809	Valid
Waktu	7	0.916	0,665	Valid
	8	0.563	0,896	Valid
	9	0.517	0,896	Valid
Penekanan Biaya	10	0.595	0,830	Valid
	11	0.916	0,896	Valid
	12	0.563	0,896	Valid
Pengawasan	13	0.844	0,830	Valid
	14	0.916	0,896	Valid
	15	0.693	0,896	Valid
Hubungan Antar Karyawan	16	0.846	0,830	Valid
	17	0.595	0,896	Valid
	18	0.916	0,896	Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r *product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gender (X1)	0,978	Reliable
Stress Kerja (X2)	0,924	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,965	Reliable

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha*>0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71.8933333
	Std. Deviation	8.10027008
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.082
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.034 ^c

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Hasil pengujian signifikan 0,034> 0,05 maka dapat dikatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

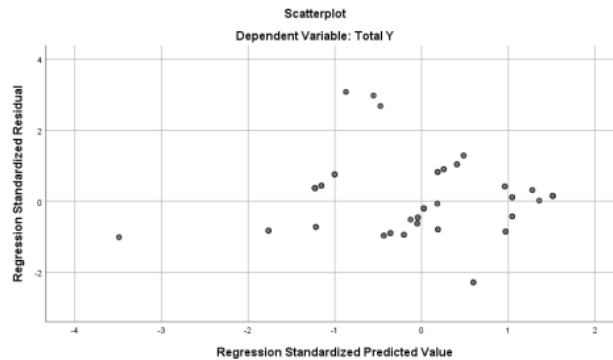
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.776	1.289
.776	1.289

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil uji nilai untuk variable X1, dan X2 *tolerance* $0,776 \geq 0.10$ dan nilai VIF $1.289 \leq 10$, dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya *multikolinearitas*.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.780	4.425		4.018	.000		
	Total X1	.642	.085	.566	7.536	.000	.776	1.289
	Total X2	.618	.118	.392	5.224	.000	.776	1.289

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Persamaan Regresi yang terbentuk sebagai berikut

$$Y = 17,780 + 0,642 X1 + 0,618 X2 + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasinya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 17,780 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu *Gender*, *Stress Kerja* sebesar 0, maka tingkat *Kinerja Karyawan* sebesar 17,780.
2. Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,642$ mempunyai arti jika nilai *Gender* ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan *Kinerja Karyawan* sebesar 0,642 satuan, dengan asumsi *Stress Kerja*, dinyatakan konstan/tetap.
3. Nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,618$ mempunyai arti bahwa jika *Stress Kerja* ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan *Kinerja Karyawan* sebesar 0,618 satuan, dengan asumsi *Gender* dinyatakan konstan/tetap

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.780	4.425		4.018	.000		
	Total X1	.642	.085	.566	7.536	.000	.776	1.289
	Total X2	.618	.118	.392	5.224	.000	.776	1.289

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk t_{hitung} Variabel *Gender* $7,536 > t_{tabel}$ 1.66 dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, sehingga *Gender* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*.
2. Untuk t_{hitung} Variabel *Stress Kerja* $5,224 > t_{tabel}$ 1.66 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga *Stress Kerja* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*

Uji Hipotesis F (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4855.464	2	2427.732	78.185	.000 ^b
	Residual	2235.683	72	31.051		
	Total	7091.147	74			

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil perhitungan $F_{hitung} 17,738 > F_{tabel} 2,70$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti *Gender*, *Stress Kerja*, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan nilai signifikan (Sig) dari Output Anova: Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata *Gender*, *Stress Kerja*, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	.676	5.572
a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1				
b. Dependent Variable: Total Y				

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,676, hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan *Gender* dan *Stress Kerja* dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 67,6 %, sementara 22,4 % (100% - 67,6 %) Kinerja Karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain,

Pembahasan

Gender berpengaruh terhadap Kinerja.

- Aspek peran, mempengaruhi kinerja karyawan Bank Mandiri Taspen Bogor. Butir pertanyaan "Saya bekerja secara adil dalam melaksanakan pekerjaan" responden menyatakan setuju. Dalam hal melaksanakan pekerjaan faktor *gender* di Bank Mandiri Taspen Bogor, sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana ada nya perbedaan dalam hal waktu menyelesaikan pekerjaan antara pria dan wanita. Pria lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dibanding wanita.
- Aspek Mentalitas juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dari butir pertanyaan "Saya merasa kelelahan fisik dalam bekerja", responden menyatakan setuju. Hal ini juga menjadi penyebab dalam kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami kelelahan fisik tentunya tidak maksimal dalam bekerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Andriansyah, Yoga Devanda, tahun 2020, hasil penelitian, *Gender* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Utara.

Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil hasil pengolahan data kusioner, terhadap karyawan Bank Mandiri Taspen Bogor, *Stress Kerja*, memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

- Stress Kerja* timbul berdasarkan "beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas. Berdasarkan hasil penelitian, Konflik peran sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada "Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja" responden menyatakan setuju. Dalam hal ini konflik antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya akan berdampak terhadap kinerja.
- Ambiguitas*, juga berpengaruh terhadap kinerja. *Ambiguitas* merupakan peran yang muncul ketika seseorang berharap memegang peran tertentu tetapi tidak secara jelas dimengerti dan tidak yakin pada apa yang di lakukannya, pada butir pertanyaan "Saya merasa dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja", responden menyatakan setuju. Karyawan merasakan situasi pekerjaan yang dituntut perusahaan harus maksimal, sementara karyawan merasakan tidak yakin dengan apa yang mereka kerjakan akan maksimal. Hal ini yang menjadi penyebab stress kerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita Nadia Karundeng, Donald Rondunuwu, tahun 2023, dalam hasil pengujiannya, Stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;

Pada uji hipotesis *Gender*, dan Stress Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*. Hal ini terlihat dari hasil pengujian uji F, *Gender*, dan Stress Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*. Ini berarti semua variabel *Gender*, dan Stress Kerja sangat berpengaruh terhadap *Kinerja*. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutiara Indah Ayu Nim., tahun 2016, dalam hasil pengujiannya, Gender dan Stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paragon Technology Innovation.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Gender*, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Stress Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. *Gender*, dan Stress Kerja, secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN

1. *Gender* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja, dalam aspek *Gender* peran mempengaruhi kinerja karyawan, dimana karyawan merasakan memiliki pengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan. Untuk agar pimpinan Mandiri Taspen Bogor, lebih memperhatikan dan menghargai peran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Stress Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Stress Kerja timbul berdasarkan beban kerja dan konflik peran yang dirasakan karyawan, dimana beban kerja yang tidak sesuai dengan waktu pengerjaan, dan adanya konflik antar karyawan, Untuk agar Pimpinan Mandiri Taspen Bogor, memperbaiki masalah beban kerja, dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan waktu yang panjang, kemudian permasalahan konflik peran, agar di selesaikan permasalahan konflik antar karyawan dengan mengadakan pertemuan dengan karyawan yang bermasalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2017). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Andriansyah, Yoga Devanda, (2020), Analisis Gender Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Utara, Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN) 3(2):10 9-124, P-ISSN: 25808893 E-ISSN: 26142953 DOI:10.31002/rm.v3i 2.2045
- Dessler, G (2017). *Human Resource Management* (15th Edition). Boston: Pearson
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Kashmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2017). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. (2017), Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37.
- Rukmini. (2016). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016" Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02. Januari.
- Sinambela, P.L. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta
- _____, (2017), Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta, Bandung