

Analisis Perbedaan Stres Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin pada Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Unit Pabelan

Toti Cahya Berlian¹, Anniez Rachmawati Musslifah², Faqih Purnomosidi³

¹ Universitas Sahid Surakarta
toticahyabb@gmail.com

² Universitas Sahid Surakarta
anniez@usahidsolo.ac.id

³ Universitas Sahid Surakarta
faqihpsychoum26@gmail.com

ARTICLE DETAILS

History

Received : August

Revised Format : September

Accepted : October

Keywords :

gender, employees, work stress

ABSTRACTS

The purpose of this research is to analyze the differences in work stress levels based on gender among employees at PT. Ciomas Adisatwa Pabelan unit. The research method used is a quantitative approach with a comparative descriptive research design, where data were collected through questionnaires from 60 respondents consisting of 21 female employees and 39 male employees. Data analysis was conducted using descriptive statistical tests, normality tests, and independent t-tests to see the differences between the two groups. The research results indicate that there is no significant difference in work stress levels between female and male employees, and the stress levels in men are higher compared to women. These findings contradict several previous studies that showed women are more prone to experiencing work stress than men. The conclusion of this study is that gender may not be the only determinant of work stress levels, and it is necessary to consider other factors such as job type and organizational culture in future research, as well as to take into account biological, psychological, and socio-cultural factors in addressing work stress in the workplace.

©2024 STIM Lasharan Jaya Makassar

Pendahuluan

Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Menurut Fakih (2008: 8) mendefinisikan gender sebagai suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial dan kultural. Selanjutnya, yang dimaksud dengan gender adalah cara pandang atau persepsi manusia terhadap perempuan atau laki-laki yang bukan didasarkan pada perbedaan jenis kelamin secara kodrat biologis. Gender dalam segala aspek kehidupan manusia mengkreasikan perbedaan antara perempuan dan laki-laki termasuk kreasi sosial kedudukan perempuan yang lebih rendah dari pada laki-laki. Pernyataan bahwa "gender perempuan lebih rendah dari laki-laki" sering merujuk pada ketidaksetaraan gender yang terjadi di berbagai aspek kehidupan, seperti ekonomi, sosial, pendidikan, dan politik. Dalam banyak masyarakat, perempuan sering mengalami diskriminasi dan memiliki akses yang lebih terbatas dibandingkan laki-laki dalam hal kesempatan kerja, gaji, pendidikan, peran kepemimpinan, dan hak-hak lainnya.

Namun, penting untuk dicatat bahwa konsep ini tidak berarti perempuan secara intrinsik lebih rendah atau kurang berharga daripada laki-laki. Ini lebih menggambarkan realitas sosial dan struktural yang mencerminkan norma budaya, stereotip, dan sistem patriarki yang telah berlangsung lama, di mana laki-laki secara historis memiliki posisi yang lebih dominan atau

*Corresponding Author Email Address: toticahyabb@gmail.com

lebih berkuasa. Stereotip gender merupakan masalah yang masih perlu ditinjau kembali hingga saat ini. Stereotip gender adalah gagasan yang memberikan karakteristik, peran, atau atribut tertentu kepada seseorang hanya berdasarkan jenis kelaminnya. Stereotip gender dapat membatasi perkembangan bakat, kemampuan, dan peluang hidup seseorang. Contoh bentuk stereotip gender yang hingga saat ini masih terus terjadi adalah pemikiran penentuan pekerjaan yang berkaitan dengan perawatan seperti perawat, guru, atau pekerja sosial yang sering diasosiasikan dengan wanita. Sedangkan pekerjaan di bidang sains, teknologi, teknik, dan matematika lebih sering diasosiasikan dengan pria.

Stereotip gender juga terjadi dalam keseimbangan kehidupan kerja, contohnya seperti wanita dianggap lebih mudah terdampak stres kerja dibanding dengan laki-laki, hal tersebut dikarenakan dalam kehidupan wanita berkaitan dengan peran ganda, ekspektasi sosial, dan kondisi tempat kerja yang masih bias terhadap gender. Data menunjukkan bahwa wanita sering kali menerima gaji yang lebih rendah dibandingkan pria untuk pekerjaan yang setara atau dengan tingkat tanggung jawab yang sama. Selain itu, wanita juga kurang mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan ke posisi manajerial atau kepemimpinan dibandingkan rekan pria mereka. Hambatan ini sering disebabkan oleh stereotip gender, bias tidak sadar, dan diskriminasi yang masih ada di lingkungan kerja. Kesetaraan gender saat ini menjadi salah satu upaya untuk membatasi terjadinya stereotip gender. Kesetaraan gender di tempat kerja berarti memastikan bahwa pria dan wanita memiliki hak, peluang, dan perlakuan yang sama dalam semua aspek pekerjaan.

Perubahan yang terjadi dapat dilihat dari perubahan sosial dan keterlibatan wanita di tempat kerja. Peran wanita di dunia kerja telah mengalami perubahan signifikan, hal ini dilihat dari semakin banyaknya wanita yang terlibat dalam angkatan kerja, menduduki posisi kepemimpinan, dan berkontribusi terhadap perkembangan ekonomi global. Hal lain dilihat dari kesempatan wanita memiliki peluang yang sama dengan pria untuk dipromosikan ke posisi kepemimpinan atau manajerial. Kesetaraan gender berarti bahwa evaluasi untuk promosi didasarkan pada kinerja, keterampilan, dan potensi, bukan pada stereotip atau bias gender. Pada proses rekrutmen, perusahaan menghindari bahasa yang bias gender dalam iklan pekerjaan dan memastikan bahwa kandidat dievaluasi berdasarkan keterampilan dan kualifikasi mereka, bukan berdasarkan jenis kelamin. Pada proses pengupahan, pria dan wanita menerima gaji yang sama untuk pekerjaan dengan tanggung jawab, keterampilan, dan pengalaman yang setara. Misalnya, jika seorang wanita dan seorang pria bekerja dalam posisi yang sama dengan kualifikasi yang serupa, keduanya harus mendapatkan upah yang setara tanpa ada perbedaan berdasarkan jenis kelamin.

Pada proses hak cuti perusahaan menyediakan kebijakan cuti orang tua yang adil dan setara, di mana baik ibu maupun ayah bisa mengambil cuti untuk merawat anak baru lahir. Misalnya, cuti melahirkan tidak hanya diberikan kepada ibu tetapi juga cuti ayah (paternity leave) yang memadai untuk memungkinkan peran yang setara dalam pengasuhan anak. Pada budaya kerja anti diskriminasi dan pelecehan, perusahaan menciptakan lingkungan kerja di mana semua karyawan merasa dihormati dan aman, tanpa takut menghadapi diskriminasi atau pelecehan karena jenis kelamin mereka. Pada hak pengakuan dan penghargaan, perusahaan memastikan bahwa kontribusi dan pencapaian setiap karyawan dihargai secara adil, terlepas dari jenis kelamin mereka. Wanita yang berhasil mencapai target atau melakukan inovasi diakui dengan penghargaan yang setara dengan pria. Bonus, promosi, dan kenaikan gaji diberikan berdasarkan kinerja individu dan kontribusi terhadap perusahaan, bukan didasarkan pada bias gender atau stereotip. Pada hak pelatihan, organisasi menyediakan pelatihan untuk semua karyawan, termasuk manajer, tentang bias gender, keragaman, dan inklusi. Ini membantu mengurangi stereotip dan bias tidak sadar dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan rekrutmen, promosi, dan evaluasi kinerja.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres merupakan hal pasti yang akan dialami dan sulit dihindari dalam kehidupan sehari-hari, bahkan Seyle (1976, dalam Ridner, 2004) menyebutkan bahwa tanpa adanya stres, maka tidak akan ada kehidupan. Stres kerja merupakan salah satu isu yang paling banyak ditemui di berbagai lingkungan kerja, baik di sektor formal maupun informal. Menurut Parker dan DeCotiis (1983), stres kerja merupakan kesadaran individu atau perasaan disfungsi personal akibat kondisi yang dirasakan di tempat kerja. Menurut Handoko (2008), stres kerja adalah suatu keadaan yang dialami seseorang dalam bekerja dan keadaan itu sangat tidak menyenangkan. Hal ini dikarenakan adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, sehingga hal tersebut akan menimbulkan berbagai macam gejala stres baik gejala fisik maupun mental yang akhirnya mengganggu pelaksanaan kerja. Sinambela (2017), 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.

Schult & Schult (dalam Asnawi, 1999), mengatakan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraannya. Menurut Veithzal Rivai (2014:724), Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Mittal & Bhakar (2018), stres kerja adalah persepsi atau perasaan ketidakmampuan seseorang yang disebabkan oleh peristiwa di lingkungan kerja. Stres kerja dapat berdampak signifikan terhadap kesehatan mental, fisik, dan produktivitas karyawan. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, karyawan sering kali dihadapkan pada tekanan yang tinggi untuk memenuhi target, mencapai hasil maksimal, serta menjaga produktivitas yang stabil. Fenomena stres kerja dapat terjadi pada siapa saja, tanpa memandang jabatan atau jenis pekerjaan yang mereka lakukan serta jenis kelamin.

Stres kerja biasanya muncul sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang dirasa melebihi kapasitas atau kemampuan individu untuk mengatasinya. Menurut Robbins dan Judge (2008) ada tiga faktor yang menjadi pemicu terjadinya stres kerja yaitu, faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor stres kerja berdasarkan faktor lingkungan mengacu pada elemen-elemen dalam lingkungan kerja yang dapat memicu atau meningkatkan tingkat stres pada karyawan. Faktor ini terkait dengan kondisi fisik dan sosial tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan individu selama menjalankan pekerjaan mereka. Faktor kedua adalah faktor organisasi mengacu pada elemen-elemen yang berasal dari kebijakan, struktur, budaya, serta cara pengelolaan organisasi yang dapat memengaruhi tingkat stres karyawan. Faktor ini berkaitan dengan bagaimana sebuah organisasi mengatur pekerjaan, peran karyawan, serta lingkungan profesionalnya. Faktor stres kerja yang terakhir adalah faktor individu yang merujuk pada aspek-aspek yang berasal dari karakteristik, kepribadian, dan kondisi pribadi karyawan yang mempengaruhi bagaimana mereka merespons tekanan atau tuntutan di tempat kerja. Faktor ini sangat dipengaruhi oleh perbedaan individu dalam hal kemampuan mengelola stres, persepsi terhadap stres, serta kondisi fisik dan emosional.

Menurut Sukoco (2014), jenis stres dapat dibagi menjadi dua macam yaitu, distress dan eustress. Distress merupakan jenis stres negatif yang sifatnya mengganggu individu yang mengalaminya, sedangkan eustress adalah jenis stres yang sifatnya positif atau membangun yang dialami oleh individu. Pada umumnya stres yang dirasakan individu merupakan stres yang negatif yang akan muncul dalam bentuk gejala fisik dan gejala perilaku. Potensi stres akan berubah menjadi stres aktual bila faktor-faktor pendorong stres tersebut berkembang. Walaupun sumber stres bagi setiap individu adalah sama, tetapi muncul tidaknya stres maupun tinggi rendahnya tingkat stres tergantung pada perbedaan individual (Sunyoto 2001:35). Dari definisi tersebut jelas bahwa tingkat stres seseorang berbeda. Perbedaan tingkat pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap stres kerja seorang karyawan.

Berdasarkan hakikat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan pembangunan. Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam Masyarakat. Hal ini berarti termasuk melaksanakan peran dan tanggungjawab sebagai karyawan perusahaan sesuai dengan keadilan struktural di dalam organisasi. Stres kerja merupakan salah satu fenomena yang umum terjadi di lingkungan kerja dan dapat memengaruhi kinerja serta kesejahteraan karyawan. Tingkat stres yang tinggi sering kali menjadi penyebab menurunnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, serta berkurangnya motivasi karyawan. Kondisi ini dapat terjadi di berbagai sektor industri, termasuk di perusahaan yang bergerak di bidang produksi seperti PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Hal ini diterangkan dalam penelitian oleh Berlian, TC & Efnita (2024), yaitu karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan tidak jarang mengalami stres kerja. Peneliti menemukan bahwa dalam jangka waktu 18 bulan, terjadi 75 kali resign karyawan.

PT Ciomas Adisatwa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan makanan, dengan lingkungan kerja yang dinamis dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Para karyawan di perusahaan ini dihadapkan pada berbagai tekanan, baik dari segi target kerja yang ketat, jam kerja yang panjang, hingga kompleksitas tugas yang harus diselesaikan. Situasi ini memungkinkan timbulnya stres kerja yang berbeda-beda di antara karyawan. Menurut penelitian Berlian, TC & Efnita (2024), terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan turnover intention. Stres kerja yang tinggi membuat tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, perbedaan karakteristik individu seperti jenis kelamin juga diduga dapat memengaruhi tingkat stres kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pria dan wanita mungkin mengalami stres kerja dengan cara yang berbeda, disebabkan oleh perbedaan dalam persepsi, respon, serta strategi coping yang digunakan dalam menghadapi tekanan di tempat kerja. Wanita, misalnya, sering kali dihadapkan pada dilema antara tanggung jawab pekerjaan dan peran ganda di rumah, sedangkan pria mungkin lebih terfokus pada tuntutan profesional dan tanggung jawab ekonomi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Analisis Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan”. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah stres kerja karyawan wanita lebih tinggi jika dibandingkan dengan stres kerja karyawan pria di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan dan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara stres kerja karyawan wanita dan pria pada di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Sedangkan manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai stres kerja yang dialami karyawan ditinjau dari jenis kelamin. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam kajian stres kerja dan perbedaan gender. Bagi PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi stres kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin. Menjadi dasar dalam pengembangan program manajemen stres yang efektif dan sensitif gender serta membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan melalui pengelolaan stres kerja yang lebih baik. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan pada karyawan wanita dan pria di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana dalam penelitian ini banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasil data (Arikunto, 2010: 90). Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif komparatif atau perbedaan, komparatif merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui perbedaan antara dua variabel (data) atau lebih (Syofian Siregar 2013:176).

Desain penelitian komparatif bertujuan untuk menggambarkan dan membandingkan dua atau lebih kelompok atau variabel. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan dianalisis secara statistik untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara kelompok atau variabel yang dibandingkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan stres kerja yang terjadi pada wanita dan pria yang merupakan kategori penelitian komparatif. Pada penelitian ini menggunakan stres kerja sebagai variabel dependen atau Y, sedangkan jenis kelamin merupakan variabel independen atau X.

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Ciomas Adisatwa, termasuk pekerja outsourcing. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non-probability sampling, penentuan sampel bergantung pada kebetulan, yang berarti siapa pun dapat diambil sebagai sampel jika sesuai dengan sumber data (Sugiyono, 2011). Penelitian ini mengambil subjek sebanyak 60 karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan yang bekerja baik setiap hari maupun setiap bulan. Untuk mengukur stres kerja pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan teori konsep dari Parker dan DeCotiis (1983). Alat ukur yang digunakan adalah *Job Stress Scales* (JSS). Alat ini di adopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heriza Salva Hasna (2024) yang berjudul “Hubungan antara Stres Kerja dan Beban Kerja pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia di Kota X”. Skala stres kerja ini terdiri dari dua dimensi, yaitu tekanan waktu dan kecemasan. Skala ini memiliki 13 item dengan korelasi total item yang berkisar antara 0.71 – 0.82 dan nilai reliabilitas 0.85 (Al-Ghamdi, 2017). Kemudian diketahui juga reliabilitas alat ukur yang dihitung oleh peneliti mendapatkan nilai sebesar 0.862.

Metode analisis data adalah kegiatan mengolah data untuk mengevaluasi hasil penelitian guna memvalidasi kesimpulan penelitian. Pemaparan lain mengenai metode analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengolompokkan data berdasarkan variabel dari jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2009:147). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji statistik deskriptif (menghitung mean, median, modus, standar deviasi, dan range untuk skor stres kerja) dengan *Microsoft Excel* untuk menggambarkan karakteristik sampel dan tingkat stres kerja. Dan Uji normalitas menggunakan teknik statistik uji *Kolmogorov-Smirnov Goodnes of Fit Test* dan juga dilakukan Uji-t independent menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25 untuk membandingkan tingkat stres kerja antara karyawan wanita dan pria.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan, yang beralamat di Jl. Patimura Km 6, Kauman Lor, Pabelan, Kab Semarang, Getas, Kauman Lor, Kec. Pabelan, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui google form dengan total subjek sebanyak 60 responden. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah subjek kerjakan, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data ini merupakan hasil dari data responden berdasarkan jenis kelamin di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan, yang dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1. Jenis kelamin responden

Data Demografi	Kategori	Jumlah Subjek	Persentase
Jenis Kelamin	Wanita	21	35%
	Pria	39	65%
Total		60	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 35% yang menjawab kuesioner penelitian merupakan karyawan Wanita, sedangkan 65% merupakan karyawan pria di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan.

Karakteristik responden berdasarkan bagian pekerjaan

Penyajian data ini merupakan hasil dari data responden berdasarkan bagian pekerjaan di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan, yang dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 2. Bagian pekerjaan responden

Bagian Pekerjaan	Jumlah Subjek	Persentase
PGA	11	18,33%
Marketing	9	15%
Ekspedisi	4	6,67%
Teknik	2	3,33%
Produksi	21	35%
PPIC	3	5%
FnA	2	3,33%
Gudang	1	1,67%
QA	4	6,67%
IT	1	1,67%
Purchasing	2	3,33%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 18,33% yang menjawab kuesioner penelitian merupakan bagian PGA, 15% dari bagian marketing, 6,67% dari bagian ekspedisi, 3,33% dari bagian teknik, 35% dari bagian produksi, 5% dari bagian PPIC, 3,33% dari bagian FnA, 1,67% dari bagian gudang, 6,67% dari bagian QA, 1,67% dari bagian IT, dan 3,33% dari bagian di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Penyajian data ini merupakan hasil dari data responden berdasarkan lama bekerja di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan, yang dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 3. Lama bekerja responden

Lama Bekerja	Jumlah Subjek	Persentase
Kurang dari 1 tahun	11	18,33%
Kurang dari 5 tahun	33	55%
Kurang dari 10 tahun	10	16,67%
Lebih dari 10 tahun	9	10%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 18,33% yang menjawab kuesioner penelitian merupakan karyawan yang telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, 55% merupakan karyawan yang telah bekerja selama kurang dari 5 tahun, 16,67% merupakan karyawan yang telah bekerja selama kurang dari 10 tahun, dan 10% merupakan karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan.

Deskripsi data penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 responden pada PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagai berikut :

1. Stres kerja berdasarkan tekanan waktu

Tanggapan responden karyawan wanita tentang stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Tanggapan responden wanita berdasarkan tekanan waktu

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X2	7	6	7	1	21
2	X4	5	4	12	0	21
3	X6	9	6	6	0	21
4	X5	5	5	11	0	21
5	X9	9	8	4	0	21
6	X10	9	5	4	3	21
7	X12	11	6	4	0	21

Tanggapan responden karyawan pria tentang stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Tanggapan responden pria berdasarkan tekanan waktu

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X2	13	13	12	1	39
2	X4	13	13	13	0	39
3	X6	16	18	5	0	39
4	X5	16	10	11	2	39
5	X9	16	12	10	1	39
6	X10	11	16	8	4	39
7	X12	16	17	6	0	39

2. Stres kerja berdasarkan kecemasan

Tanggapan responden karyawan wanita tentang stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Tanggapan responden wanita berdasarkan kecemasan

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X1	2	2	10	7	21
2	X7	6	4	5	6	21
3	X10	9	5	4	3	21

Tanggapan responden karyawan pria tentang stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Tanggapan responden pria berdasarkan kecemasan

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X1	7	10	13	9	39
2	X7	9	8	11	11	39
3	X10	11	16	8	4	39

3. Hasil deskripsi perbandingan stres kerja karyawan wanita dan karyawan pria

Tabel 8. Perbandingan stres kerja wanita dan pria

Karyawan Wanita	Indikator	Pertanyaan	Skor Jawaban	Skor Total	Persentase
	Tekanan waktu	X2	61	84	72,6%
		X4	56	84	66,6%
		X6	66	84	78,5%
		X5	57	84	67,8%
		X9	68	84	80,9%
		X10	62	84	73,8%
		X12	70	84	83,3%
	Kecemasan	X1	41	84	48,8%
		X7	52	84	61,9%
		X11	67	84	79,7%
		X3	57	84	67,8%
		X8	64	84	76,1%
		X13	64	84	76,1%
Karyawan Pria	Indikator	Pertanyaan	Skor Jawaban	Skor Total	Persentase
	Tekanan waktu	X2	116	156	74,3%
		X4	117	156	75%
		X6	128	156	82%
		X5	118	156	75,6%
		X9	121	156	77,5%
		X10	112	156	71,7%
		X12	121	156	77,5%
	Kecemasan	X1	93	156	59,6%
		X7	93	156	59,6%
		X11	127	156	81,4%
		X3	109	156	64,1%
		X8	113	156	72,4%
		X13	124	156	79,4%

Penjelasan tentang hasil deskripsi perbandingan stres kerja karyawan wanita dan pria dengan melihat persentase indikator masing-masing maka dinyatakan karyawan pria mempunyai persentase stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan wanita. Stres kerja berdasarkan tekanan waktu berdasarkan indikator stres kerja yaitu tekanan waktu yang dialami oleh karyawan didapatkan hasil bahwa stres kerja yang dialami pria lebih tinggi dibandingkan stres kerja yang dialami oleh wanita. Hal ini terlihat dari hasil rata-rata skor yang dipaparkan lewat pertanyaan nomor 2,4,6,5,9,10, dan 12 dimana persentase pria mendapatkan skor stres kerja yaitu 76,23% sedangkan pada wanita mendapatkan skor stres kerja 74,79%. Stres kerja berdasarkan kecemasan, berdasarkan indikator stres kerja yaitu kecemasan yang dialami oleh karyawan didapatkan hasil bahwa stres kerja yang dialami pria lebih tinggi dibandingkan stres kerja yang dialami oleh wanita. Hal ini terlihat dari hasil rata-rata skor yang dipaparkan lewat pertanyaan nomor 1,7,11,3,8 dan 13 dimana persentase pria mendapatkan skor stres kerja yaitu 69,42% sedangkan pada wanita mendapatkan skor stres kerja 68,40%.

Metode Pengolahan Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini digunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan catatan variabel dianggap normal jika nilai signifikansi p lebih besar dari 0,05. Di bawah ini adalah hasil uji normalitas:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Stres Kerja
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.95
	Std. Deviation	5.765
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.103
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.031 ^c

Pada data kolom stres kerja dari uji normalitas data *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan hasil sebesar 0,31 yang artinya hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan kriteria pengujian dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji t independent

Pada tahap ini akan dilakukan analisis komparatif antara tingkat stres kerja karyawan wanita dan pria dengan menggunakan uji t sampel bebas. Di bawah ini adalah hasil uji t independent :

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Stres Kerja	Equal variances assumed	.491	.486	-.558	58	.579	-.875	1.570	-4.017	2.266
	Equal variances not assumed			-.582	46.194	.564	-.875	1.505	-3.905	2.154

Dari hasil di atas, maka diperoleh nilai Sig. (2-tailed) 0.579 dengan melihat hasil tersebut bisa diambil keputusan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan stres kerja pada karyawan wanita dan pria, hal tersebut karena 0.579 lebih besar dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan stres kerja antara karyawan wanita dan karyawan pria

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan antara karyawan wanita dan pria. Hal ini bertentangan dengan temuan dari penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan oleh Haar et al. (2021). Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja pada pria cenderung lebih tinggi dari pada wanita, namun keduanya memiliki Tingkat stres yang tinggi. Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui beberapa faktor seperti tekanan sebagai pencari nafkah utama. Di banyak budaya, pria masih dianggap sebagai pencari nafkah utama keluarga, yang bisa menimbulkan tekanan finansial lebih besar. Ekspektasi sosial yaitu masyarakat sering mengharapkan pria untuk selalu terlihat kuat dan tidak menunjukkan kelemahan, termasuk stres. Kurangnya dukungan sosial, contohnya pria cenderung memiliki jaringan dukungan sosial yang lebih kecil dan kurang terbuka tentang masalah mereka. Pria lebih cenderung terlibat dalam perilaku berisiko atau tidak sehat sebagai cara mengatasi stres. Beberapa pria juga mengalami kesulitan menyeimbangkan karir dan kehidupan pribadi. Keadaan ditempat yang sangat kompetitif, terutama di bidang yang didominasi pria. Serta perbedaan cara menangani stress yang kurang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan fakta bahwa hipotesis penelitian yaitu terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan pada karyawan wanita dan pria di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan, ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan antara karyawan wanita dan pria. Penelitian sebelumnya mungkin dilakukan dalam konteks budaya dan waktu yang berbeda, di mana peran gender dan ekspektasi sosial terhadap pria dan wanita sangat mempengaruhi tingkat stres kerja. Sementara itu, dalam penelitian ini, konteks organisasi yang lebih modern dengan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan inklusif mungkin telah mengurangi dampak perbedaan gender terhadap stres kerja. Perubahan dinamika di tempat kerja yaitu kesetaraan peran, Dimana tempat kerja modern cenderung lebih setara dalam hal peran dan tanggung jawab antara pria dan wanita. Kebijakan non-diskriminatif yang artinya banyak perusahaan telah menerapkan kebijakan yang mendorong kesetaraan gender, mengurangi potensi perbedaan stres berbasis gender. Perubahan ekspektasi sosial yaitu pergeseran norma gender, ekspektasi sosial terhadap peran gender di tempat kerja dan rumah

telah berubah, potensial mengurangi perbedaan stres berbasis gender. Peningkatan dukungan work-life balance, kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan untuk semua gender juga berpengaruh terhadap tingkat stress yang dialami karyawan.

Kesimpulan

Tidak adanya perbedaan signifikan dalam stres kerja antara wanita dan pria mencerminkan perubahan positif dalam kesetaraan di tempat kerja dan masyarakat. Namun, ini juga menunjukkan bahwa stres kerja adalah masalah universal yang memerlukan pendekatan holistik dan individual, terlepas dari gender. Pemahaman tentang stres kerja ini penting untuk pengembangan strategi manajemen stres yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Secara keseluruhan, temuan ini menekankan pentingnya pendekatan yang berbeda dalam manajemen stres kerja antara wanita dan pria. Perusahaan disarankan untuk merancang program pengelolaan stres dan memberikan dukungan yang tepat sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu. Misalnya, menyediakan fasilitas dukungan emosional dan program keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik untuk wanita, serta pelatihan manajemen stres dan keterampilan coping untuk pria. Diperlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan faktor biologis, psikologis, dan sosial-budaya dalam menangani stres kerja di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Al-Ghamdi, A. (2017). Building a Positive Environment in Classrooms through Feedback and Praise. *English Language Teaching*, 10(6), 37-43.
- Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ashar Sunyoto Munandar, (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Asnawi, S. (1999). *Hubungan Manajemen Waktu dan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Network PT Telekomunikasi Tbk. Laporan Penelitian*. Jakarta: Fakultas Psikologi – UPI.
- Berlian, T. C., & Efnita, S. (2024). Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 4058-4067.
- Dian Nisaa' Amsar. (2018). *Analisis Stres Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Wilayah Makassar*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar.
- Fakih, Mansour. (2008). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Graves, B. S., Hall, M. E., Dias-Karch, C., Haischer, M. H., & Apter, C. (2021). Gender differences in perceived stress and coping among college students. *PloS one*, 16(8), e0255634.
- Haar, J., Daellenbach, U., O'Kane, C., Ruckstuhl, K., & Davenport, S. (2021). Top executives work-life balance, job burnout and turnover intentions: Moderated-mediation with knowledge sharing culture. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 46(1), 1-22.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Heriza Salva Hasna, (2024). *Hubungan antara Stres Kerja dan Beban Kerja pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia di Kota X*. Skripsi : Fakultas Psikologi. Universitas

Muhammadiyah Malang.

- Mittal, M., & Bhakar, S. S. (2018). Examining the impact of role overload on job stress, job satisfaction and job performance-a study among married working women in banking sector. *International Journal of Management Studies*, 5(2), 1-11.
- Nim, M. I. A., & Budiarti, I. (2014). Pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon technology and innovation Bandung.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior & Human Performance*, 32(2), 160–177.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behavior* Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukoco, A. S. (2014). Jurnal Tugas Akhir: Hubungan sense of humor dengan stres pada mahasiswa baru Fakultas Psikologi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), 1-10.
- Suratmiati, S. (2020). Pengaruh kompensasi, stres kerja, engagement karyawan terhadap kinerja karyawan. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, 3(1), 1-13.
- Syakina, D., Farhanas, V. F., Rahmayanti, N. Z., Fitria, R. L., & Singadimeja, H. G. (2021). Pekerja Sif: antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 33-43.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.