

**PERBEDAAN KINERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN
KARYAWAN DI PT. SEHAT CERAH INDONESIA**

SKRIPSI

OLEH:

**WINJULIANTIKA
198600009**



**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)19/4/24

PERBEDAAN KINERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN KARYAWAN DI PT. SEHAT CERAH INDONESIA

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

**WINJULIANTIKA
198600009**

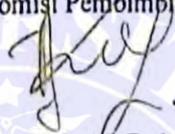


**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Perbedaan Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan
Di PT. Sehat Cerah Indonesia
Nama : Winjuliantika
NPM : 198600009
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,
Komisi Pembimbing


(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)
Pembimbing


(Dr) Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dekan


(Faadhil, S.Psi, M.Psi. Psikolog)
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 22 FEBRUARI 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Februari 2024



Winjuliantika

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Winjuliantika

NPM : 198600009

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : .Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Perbedaan Kinerja Di Tinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Di PT Cerah Indonesia

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 22 Februari 2024

Yang menyatakan



(Winjuliantika)

198600009

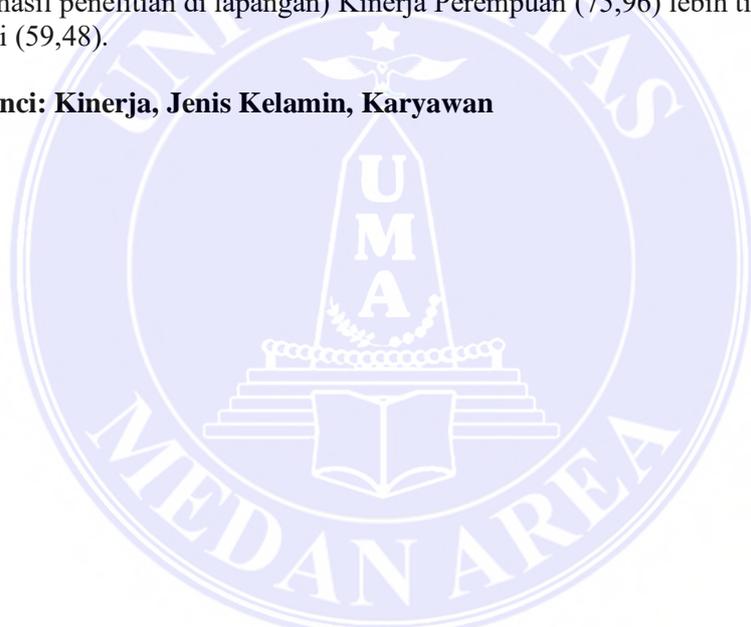
PERBEDAAN KINERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN KARYAWAN DI PT. SEHAT CERAH INDONESIA

WINJULIANTIKA
198600009

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Di PT. Sehat Cerah Indonesia. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan. Dengan hipotesis ada perbedaan kinerja ditinjau dari jenis kelamin. Dengan asumsi karyawan perempuan memiliki kinerja yang tinggi dari pada karyawan laki-laki Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan aspek menurut Mangkunegara (2015) meliputi : Aspek kuantitatif, dan Aspek kualitatif. Berdasarkan hasil perhitungan dari Analisis data, diketahui terdapat perbedaan kinerja ditinjau dari jenis kelamin. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien t beda=8,478 dengan $p = 0,000 < 0,050$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan kinerja ditinjau dari jenis kelamin, dinyatakan diterima. Dilihat dari mean empirik (nilai rata-rata hasil penelitian di lapangan) Kinerja Perempuan (75,96) lebih tinggi dari Kinerja Laki-Laki (59,48).

Kata Kunci: Kinerja, Jenis Kelamin, Karyawan



THE PERFORMANCE DIFFERENCES REVIEWED FROM THE GENDER OF EMPLOYEES AT PT SEHAT CERAH INDONESIA

By:

WINJULIANTIKA

198600009

ABSTRACT

This research aimed to determine the Performance Differences Reviewed from the Gender of Employees at PT Sehat CERAH Indonesia. The sample in this research consisted of 45 employees. It was hypothesized that there were differences in performance in terms of gender. Based on the assumption that female employees had higher performance than male employees, performance in this research was measured using aspects according to Mangkunegara (2015), including quantitative and qualitative Aspects. Based on the calculation results from data analysis, it was known that there were differences in performance in terms of gender. This result was known by looking at the difference value or coefficient, where the t-difference coefficient = 8.478 with $p = 0.000 < 0.050$. Based on these results, it meant that the proposed hypothesis, which stated that there were differences in performance in terms of gender, was declared accepted. Based on the empirical mean (the average value of the research results in the field), the performance of women (75.96) was higher than that of men (59.48).

Keywords: Performance, Gender, Employmess



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti Bernama Winjuliantika Lahir di Tandam Hilir 1 Dusun X Jln Pasar 3 Pada Tanggal 12 february 2000. Peneliti Merupakan Putri Ketiga Dari Tiga Bersaudara Dari Pasangan Bapak Nurwin Dan Ibu Jumilah . Pendidikan Formal Peneliti Dimulai Dari TK RA Muslimin Pasar 4 Yaitu Pada Tahun 2005/2006, Kemudian Peneliti Melanjutkan Pendidikan Sekolah Dasar

SD Negeri 106152 Tandam Hilir 1 tamat tahun 2012. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Negeri 2 Hamparan Perak dan lulus tiga tahun pada tahun 2015 . Selanjutnya masuk sekolah SMA Negeri 5 Binjai tahun 2018, dan pada tahun 2019 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan ALLAH SWT , usaha dan disertai doa dari keluarga dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah dengan rasa syukur penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “ Perbedaan Kinerja Di Tinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Di PT Cerah Indonesia ”

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing skripsi saya Bapak Khairuddin, S.Psi,M.Psi terimakasih atas bimbingan,kritik,dan saran serta telah banyak meluangkan waktu dengan sangat sabar dan pengertian dalam membantu proses penyusunan skripsi saya ini, saya ucapkan semoga jerih payah bapak terbayarkan dan selalu dilimpahkan kesehatan Amiin. Sebagai ungkapan terimakasih, skripsi ini peneliti persembahkan kepada orang tua tercinta Ayahanda Nurwin dan Ibunda Jumilah, yang selalu menjadi penyemangat peneliti sebagai sandran terkuat dari kerasnya dunia, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, do'a dan motivasi dengan penuh keiklasan yang tak terhingga kepada peneliti,terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan peneliti dan selalu memberikan sandaran ternyaman ketika peneliti lagi down,dan terimakasih selalu memberikan yang terbaik kepada putri kecilnya baik secara materi maupun moral.Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap tugas skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Penulis

Winjuliantika

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.5.2 Manfaat Praktis.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kinerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.3 Aspek- Aspek Kinerja.....	15
2.2 Jenis Kelamin.....	19
2.2.1 Pengertian Jenis Kelamin.....	19
2.3 Karyawan.....	22
2.4 Perbedaan Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin.....	23
2.5 Kerangka Konseptual.....	25
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	34
3.2 Bahan dan Alat.....	34
3.3 Metodologi Penelitian.....	35
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.5 Prosedur Kerja.....	37
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.2 Pembahasan.....	48
V. SIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Tabel Skala Kinerja.....	28
Tabel 4.1. Tabel kinerja setelah uji validitas.....	30
Tabel 4.2. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	31
Tabel 4.3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	32
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Alat Ukur Penelitian.....	43
Lampiran 2. Sebaran Data Penelitian.....	47
Lampiran 3. Hasil Analisis Data.....	50
Lampiran 4. Surat Penelitian.....	57



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai karyawan yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Tingkat konsisten karyawan dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Dalam mencapai target, biasanya perusahaan memiliki strategi yang sudah direncanakan sejak awal, dan salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keaktifan dan inovasi yang bagus dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan sesuai dengan harapan.

Karyawan menjadi pelaku utama yang dapat menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan sangatlah penting demi tercapainya tujuan perusahaan serta meningkatkan produktifitas perusahaan, untuk itu maka perlu adanya upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan penilaian kinerja. Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan adanya manajemen, yang nantinya akan berguna agar perusahaan lebih mudah dalam mengkoordinasi setiap individu, memotivasi dan memberikan pengarahan tentang pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan.

Setiap individu pasti memiliki pencapaian kerja dalam perusahaan yang dimana memiliki tingkat kualifikasi dan kinerja yang berbeda dalam menjalankan tugas. Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam mengukur kinerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama antar rekan kerja dan inisiatif setiap karyawan.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja juga merupakan implementasi dari rencana organisasi yang direalisasikan oleh karyawan dengan kemampuan yang dimiliki, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Organisasi yang menghargai dan memperlakukan karyawan atas kinerjanya, akan mempengaruhi perilakunya dalam menjalankan tugas (Wibowo, 2010).

Kinerja karyawan tidak hanya tergantung pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tetapi juga pada pengawasan. Peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan kemampuan dari pimpinan untuk memperhatikan hubungan antar staf/karyawan dalam melaksanakan pengawasan yang mana merupakan seluruh segenap aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, mengendalikan segenap kegiatan karyawan yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para karyawan, sehingga karyawan dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dan demikian tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja pada hakikatnya menunjukkan hasil kerja SDM atau karyawan perusahaan. Hal ini

mengandung makna bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang memiliki peran strategis, yaitu memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan.

Berbagai fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan terjadi dalam setiap perusahaan khususnya di PT. Sehat Cerah Indonesia. Karyawan PT. Sehat Cerah Indonesia terlihat kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini tentu mempengaruhi hasil kerja karyawan. Karyawan PT. Sehat Cerah Indonesia rata-rata dianggap kurang memenuhi hasil kerja dengan produksi yang maksimal. Dalam mengemas produk karyawan memiliki keterlambatan karena kurangnya kecepatan dan ketanggapan karyawan dalam menggunakan alat produksi. Hal ini terjadi pada karyawan produksi dan pemasaran. Karyawan terlihat tidak mampu menyelesaikan tugas, hal ini tergambar pada saat diruang produksi karyawan meninggalkan pekerjaan yang di pegang sebelumnya, dan menyelesaikan pekerjaan baru. Kurangnya interaksi dengan rekan kerja juga merupakan salah satu kinerja yang rendah pada karyawan. Ketika karyawan memiliki hambatan, seharusnya karyawan mampu mendiskusikan dengan teman.

Belum semua karyawan memiliki tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan bidang kerjanya, ada yang malas maka dia tidak diberi tanggung jawab apapun. Apabila ada karyawan yang rajin maka tugas pokok dan fungsinya menjadi lebih besar dari yang malas. Ada juga masalah kinerja karyawan yang masih ada pegawai yang kurang inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Misalnya karyawan yang hanya mampu menyelesaikan tugas-tugasnya yang sesuai tanggung jawabnya sendiri tetapi tidak mampu dan menguasai pekerjaan orang lain.

Menurut Gibson *et al.* (2012), faktor psikologis adalah sesuatu yang harus diamati pimpinan pada karyawan karena apa yang terjadi di dalam diri karyawan dapat dengan mudah ditutupi sehingga dapat memberikan informasi yang berarti untuk memecahkan perilaku dan masalah kinerja karyawan. Faktor psikologis adalah faktor yang berasal dari dalam individu karyawan terkait dengan kondisi kejiwaan dan mental karyawan yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas perolehan kinerja karyawan. Faktor psikologis harus diamati oleh pimpinan sehingga dapat memberikan informasi untuk memecahkan perilaku dan masalah kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015) adalah jenis kelamin. Menurut Wade dan Tarvis (2007) istilah jenis kelamin memiliki arti yang berbeda yaitu “jenis kelamin” adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “gender” dipakai untuk menunjukkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang di pelajari. Gender merupakan bagian dari sistem sosial, seperti status sosial, usia, etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian, tanggung jawab adalah perilaku yang akan membentuk gender.

Meskipun laki-laki dan perempuan memiliki banyak perbedaan, akan tetapi laki-laki dan perempuan sama-sama berpeluang untuk memperoleh kesempatan dalam persaingan. Lebih lanjut Cherington (2014) menyatakan bahwa karyawan perempuan sebenarnya justru cenderung lebih memiliki kinerja maksimal terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Hal ini dapat dilihat dengan

semakin meningkatnya jumlah perempuan di dunia kerja, baik di perusahaan swasta maupun dalam instansi pemerintahan khususnya di PT. Sehat Cerah Indonesia.

Pekerjaan yang diperuntukkan kepada laki-laki umumnya yang dianggap sesuai dengan kapasitas biologis, psikologis, dan sosial. Berdasarkan hasil observasi terlihat karyawan laki-laki tidak peduli terhadap tugas yang diberikan, karyawan memilih untuk menghindari pekerjaannya dan kembali pada waktu yang menurutnya tenang. Karyawan laki-laki lebih memilih untuk ngopi atau merokok terlebih dahulu agar mendapatkan inspirasi dan ketenangan. Sementara perempuan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun dalam keadaan sulit. Karyawan perempuan mampu menyelesaikan beragam pekerjaan dalam waktu yang sama. Karyawan laki-laki menganggap mereka lebih kuat karena fisik dan kemampuannya diatas perempuan. Sementara itu, pekerjaan yang diperuntukkan kepada perempuan ialah umumnya yang dianggap dengan kapasitas biologisnya sebagai perempuan, yang secara umum dikonsepsikan sebagai orang yang lemah dengan tingkat resiko lebih rendah, cenderung bersifat menggulang, tidak memerlukan konsentrasi yang intensif.

Perbandingan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan yang dimana bahwa ada beberapa dimensi yang membedakan hasil atau kinerja karyawan laki-laki dan perempuan yaitu disiplin kerja, skill atau kemampuan, komitmen kerja, inisiatif, kualitas dan kemandirian. Jika semua dimensi diatas dapat dimiliki oleh masing-masing karyawan baik itu karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan, maka karyawan tersebut dapat dikatakan atau di kategorikan mampu bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang bagus sehingga bisa mewujudkan target yang sudah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut observasi secara langsung di PT. Sehat Cerah Indonesia, fenomena yang terjadi adalah karyawan di perusahaan kurang memiliki kesadaran yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun karyawan perempuan lebih memiliki ikatan emosional yang lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki karena mereka lebih merasa bahwa organisasi itu sudah menjadi bagian mereka.

Karyawan laki laki dan perempuan mempunyai orientasi yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Perbedaan Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Di PT. Sehat Cerah Indonesia.”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Adakah ada Perbedaan Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Di PT. Sehat Cerah Indonesia?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Perbedaan Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Di PT. Sehat Cerah Indonesia.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut: Ada perbedaan kinerja ditinjau dari jenis

kelamin. Dengan asumsi karyawan perempuan memiliki kinerja yang tinggi dari pada karyawan laki-laki.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam berbagai pengembangan ilmu pengetahuan mengenai komite organisasi bagi lembaga psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perusahaan terkait dengan kondisi yang terjadi di perusahaan yang berhubungan dengan kinerja yang dirasakan karyawan dan pengaruh adanya peran jenis kelamin. Selain itu, diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berpengaruh terhadap kinerja dan jenis kelamin karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron (2016) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005).

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam buku Sinambela, 2016:481) mendefinisikan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas

yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif mempunyai tujuan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Tampubolon, 2014). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan seseorang dan akan membawahkan sebuah hasil (Wibowo, 2010). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu kelompok yang bersifat positif maupun tidak yang dihasilkan selama periode waktu yang ditentukan (Fahmi, 2013).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai tindakan persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi menurut Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi (umur, asal usul, jenis kelamin). Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam

melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Tampubolon (2014), Menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor kemampuan

Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* yang artinya kemampuan dan karyawan memiliki kemampuan diatas rata-rata dan cerdas dengan pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang di tentukan dan memiliki keterampilan yang baik dalam mengerjakan sehari- hari maka akan lebih susah dalam menduduki suatu posisi, dan pencapaian kinerja yang lebih maksimal.

b. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja seseorang dalam pencapaian kinerja dilingkungan organisasi, jika mereka memiliki pemikiran yang positif terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kinerja yang lebih baik dalam

pencapaian kinerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya seseorang yang memiliki sikap yang negatif terhadap situasi kerjanya mereka akan menunjukkan motivasi kinerja yang tidak baik didalam pekerjaannya.

c. Faktor individu

Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian seseorang, latar belakang, demografi.

d. Psikologis

Faktor psikologis yang terdiri dari, persepsi, *attitude*, *personality*, pemebelajaran, dan motivasi yang mempengaruhi faktor psikologis.

e. Faktor organisasi

Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

a. Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang

memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

c. Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

f. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

h. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

l. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor

kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

2.1.3 Aspek-aspek Kinerja

Aspek standar kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007) meliputi :

- a. Aspek kuantitatif yang meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Pada aspek kuantitatif karyawan laki-laki lebih cenderung kurang mampu mencapai target dalam bekerja.
- b. Aspek kualitatif yang meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen). Pada aspek kualitatif karyawan perempuan lebih cenderung lebih memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mencapai target.

Menurut Soeprahinto (2016) ada beberapa aspek-aspek kinerja adalah:

- a. Kualitas pekerjaan.
- b. Kuantitas pekerjaan.
- c. Kemampuan bekerja sendiri.

- d. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan.
- e. Kemampuan memecahkan persoalan.

Menurut Dharma (2016) menjelaskan bahwa aspek dari kinerja adalah:

a. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Hasibuan (2012) menyebutkan bahwa aspek- aspek dalam kinerja adalah sebagai berikut

a. Kerjasama

Karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal, di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

b. Tanggung jawab dan kecakapan

Karyawan mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

c. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-perturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Sikap

Karyawan dinilai dan/atau dilihat dari sikap perilaku, kesopanan, periang disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

e. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

f. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.

g. Inisiatif

Kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

h. Keandalan

Hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

i. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

j. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahaannya untuk bekerja secara efektif.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja adalah. kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu menjalin komunikasi.

2.2 Jenis Kelamin

2.2.1 Pengertian Jenis Kelamin

Menurut Wade dan Tarvis (2007), istilah jenis kelamin dan gender memiliki arti yang berbeda yaitu “jenis kelamin” adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “gender” dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang di pelajari. Gender merupakan bagian dari sistem sosial, seperti status sosial, usia, etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian, tanggung jawab adalah perilaku yang akan membentuk gender.

Menurut Sarwono (2007) dalam masyarakat tradisional atau yang hidup dalam lingkungan praindustri, kecenderungan memang lebih besar. Anak laki-laki cenderung akan menumbuhkan sifat maskulinnya, sedangkan anak perempuan cenderung lebih feminim. Akan tetapi daam kehidupan yang modern, makin besar kemungkinan timbulnya tipe-tipe androgin dan undifferentiated. Istilah androgin

berasal dari bahasa Yunani. Andro berarti laki-laki dan gyne berarti perempuan. Demikianlah, di dalam masyarakat modern banyak dijumpai wanita yang mampu melakukan profesi pria. Sebaliknya, pria mampu mengambil ahli tugas wanita. Kepribadian androgin dikatakan sebagai kepribadian yang luwes dan mudah menyesuaikan diri. Berbeda dari kepribadian androgin, kepribadian undifferentiated lebih kaku dan lebih sulit menyesuaikan diri kepada tugas-tugas kepribadian maupun tugas-tugas kewanitaan.

Bekerja mencari nafkah masih didominasi laki-laki sebagai kepala keluarga, untuk pekerjaan rumah atau domestik didominasi perempuan. Ada kecenderungan makin tinggi lapisan ekonomi keluarga makin besar curahan hari kerja mencari nafkah baik untuk suami ataupun istri. Dari semua faktor yang mempengaruhi perbedaan waktu kerja, faktor imbalan kerja yang berpengaruh nyata dan positif menarik untuk dibahas. Karena dari segi nilai ekonomi keluarga, kontribusi kerja relative dapat diukur dari berapa besar imbalan kerja tiap anggota keluarga terhadap pendapatan total keluarga dalam periode tertentu. Makin tinggi angka-angka makin besar kontribusi kerja absolute dan relative tiap anggota keluarga dalam kegiatan ekonomi keluarga (Sarwono, 2007).

Perempuan pada umumnya mendominasi pola pengambilan keputusan bidang pengeluaran keluarga, laki-laki dalam pengeluaran produksi, sedangkan untuk bidang pembentukan keluarga dan kegiatan sosial pengambilan keputusan secara bersamaan dan setara. Perbedaan alokasi waktu alam kegiatan produktif dan reproduktif berkorelasi dengan pola pengambilan keputusan yang terjadi pada keluarga, pada kegiatan reproduktif cenderung berpola pada perempuan dan laki-laki dominan pada kegiatan produktif (Sarwono, 2007).

Banyak ilmuwan sosial, seperti Alice Eagly (2002, 2001); Eagly & Diekman (2003); Wood & Eagly (2002), menyatakan bahwa perbedaan psikologis antar jenis kelamin bukan disebabkan oleh disposisi evolusi biologis, tetapi adanya perbedaan peran dan posisi sosial antara laki-laki dan perempuan. Dalam masyarakat Amerika kontemporer dan kebanyakan masyarakat lainnya di dunia, perempuan memiliki status dan kekuatan yang lebih rendah dari laki-laki, dan kontrol terhadap sumber daya yang sedikit.

Perempuan lebih banyak melakukan tugas domestik dibandingkan laki-laki dan menghabiskan waktu lebih sedikit untuk pekerjaan yang digaji. Meskipun kebanyakan perempuan juga terlibat sebagai pekerja, mereka menerima gaji yang lebih rendah dari laki-laki dan hanya sedikit yang mencapai level atas dalam organisasi. Jadi dari sudut pandang pengaruh sosial, adanya hierarki gender dan pembagian jenis kelamin pekerja adalah penyebab penting terjadinya perilaku yang berbeda antar jenis kelamin. Perempuan akan mengambil peran dengan status dan kekuatan yang lebih rendah dalam masyarakat, mereka akan lebih mudah bekerja sama, dan juga tidak sedominan laki-laki (Santrock, 2007).

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin adalah karakteristik biologis yang dapat dilihat dari penampilan luar individu.

2.3 Karyawan

Menurut Subri (dalam Manulang, 2002) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani

permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti,2009).

Menurut (Soedarjadi, 2009) karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

2.4 Perbedaan Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin

Kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai ketika bekerja. Menurut Pradhan & Jena (2017) kinerja merupakan pemanfaatan dari sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan yang telah ditetapkan organisasi. Tidak hanya itu, kinerja juga dapat menyelaraskan keadaan

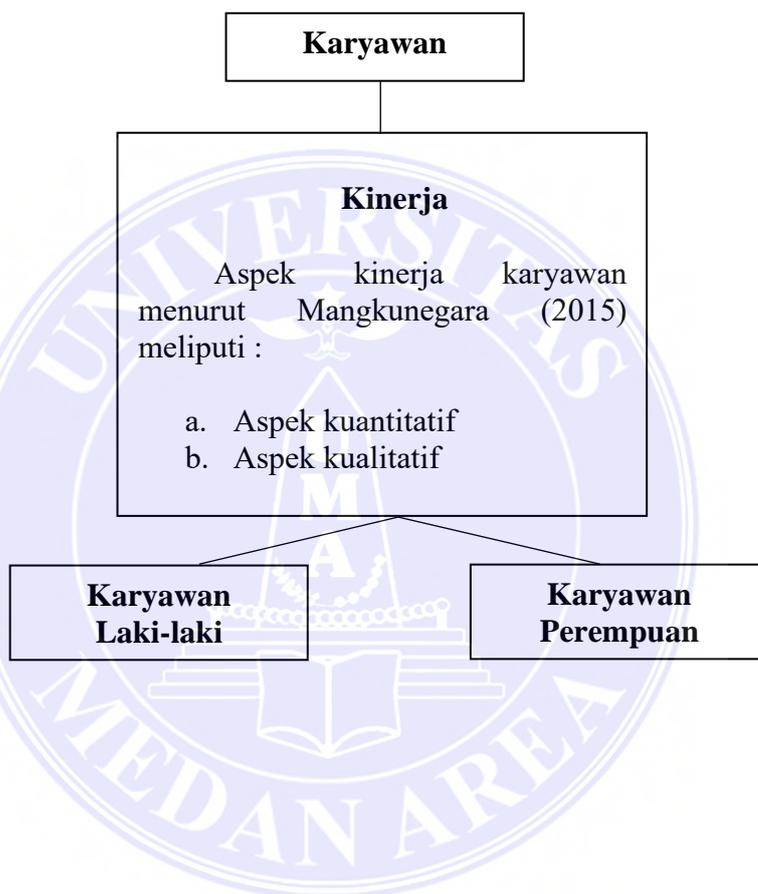
organisasi dengan kebijakan yang ada sehingga dalam prosesnya dapat mendorong kegiatan organisasi mejadi lebih strategis. Demikian juga dengan pendapat Sendawula et al. (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan aset yang penting dalam meningkatkan reputasi dari sebuah organisasi. Maknanya, organisasi ketika ingin meningkatkan kualitas agar lebih dikenal oleh masyarakat bisa melalui kinerja pegawai. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah organisasi adalah *gender* (jenis kelamin).

Riset yang dilakukan oleh Green, et al (2009) menemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan kinerja antara pegawai laki-laki dan wanita, dimana wanita memiliki kinerja lebih baik dibandingkan laki-laki pada sebuah industri keuangan. Kotur and Anbazhagan (2014) melakukan riset tentang gender yang menemukan hasil bahwa gender memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja seseorang, dimana tenaga kerja wanita lebih produktif dan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan tenaga kerja laki-laki. Begitu juga Aminah, dkk (2016) dalam risetnya menemukan hasil bahwa gender memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja dosen, dimana kinerja dosen pria lebih rendah dibandingkan dosen wanita.

Pendapat Ethington (2019) menyatakan bahwa pegawai berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam proses melakukan pekerjaan tidak terdapat pekerjaan. Sehingga, hal ini menjadikan hasil pekerjaan pegawai dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan mempunyai kesamaan. Dalam hal lain, terdapat penjelasan bahwa pegawai dengan jenis kelamin berbeda biasanya cenderung berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi dalam hal ini untuk pegawai dengan jenis kelamin berbeda dapat menyelesaikan pekerjaan yang sama.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kinerja dalam organisasi, dan terlihat diuraian tersebut bahwa kinerja perempuan cenderung lebih tinggi dibanding karyawan laki-laki.

2.5 Kerangka Operasional



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 12 Agustus 2023 sampai dengan tanggal 20 Agustus 2023. Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan uji observasi dan wawancara terlebih dahulu pada karyawan PT. Sehat Cerah Indonesia bagian produksi. Peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai. Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti : cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan yang berada di tempat penelitian. Kemudian karyawan tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop

dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel* 2010.

3.3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif komparatif. Jenis pendekatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain dan disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2014) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti.

3.4. Definisi Operasional

3.3.1 Kinerja

Kinerja adalah sebagai tindakan persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Kinerja dalam penelitian ini diukur

menggunakan aspek-aspek kinerja karyawan meliputi : aspek kuantitatif, aspek kualitatif.

3.3.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah suatu perbedaan yang dapat terlihat antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai, tingkah laku, karakteristik biologis dan dari penampilan luar individu.

3.5 Populasi, dan Sampel

3.5.1 Populasi

Ada banyak cara untuk mengartikan sebuah populasi, namun demikian secara substansi bermakna sama. Menurut Spiegel (1961) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan unit yang telah ditetapkan mengenai dan dari mana informasi yang di inginkan. Pada penelitian ini peneliti memilih populasinya adalah 45 karyawan PT. Sehat Cerah Indonesia.

3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan subjek yang menjadi sampel penelitian menggunakan metode *Total Sampling*. Dimana menurut Sugiyono (2010) *Total Sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel berdasarkan keseluruhan dari jumlah populasi.

3.5.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 Orang. Adapun uraian sampel sebagai berikut:

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Keterangan
1.	Laki-laki	21	Karyawan tetap
2.	Perempuan	24	
Total		45	

3.6 Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

3.6.1. Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan, pertama kali dilakukan persiapan administrasi, sebelum dilakukan penyebaran data kepada karyawan yang bekerja di PT. Sehat Cerah Indonesia. Pihak Universitas Medan Area mengeluarkan surat penelitian sebagai penghantar kepada pihak PT. Sehat Cerah Indonesia pada tanggal 12 Agustus 2023 dengan nomor surat 2101/FPSI/01.10/VIII/2023. Selanjutnya Pihak PT. Sehat Cerah Indonesia mengeluarkan surat selesai penelitian pada tanggal 28 Agustus 2023.

3.6.2. Persiapan alat ukur penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model skala *likert* sehingga untuk mendapatkan data yang diharapkan peneliti menggunakan skala kinerja.

Skala kinerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007) meliputi : aspek kuantitatif, dan aspek kualitatif.

Tabel 3.1 Tabel Skala Kinerja

Kinerja Karyawan	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
Aspek kuantitatif	Proses kerja	3,7	4,10	4
	Kondisi pekerjaan	11,15	16,28	4
	Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	1,25	14,26	4
Aspek kualitatif	Ketepatan kerja	5,13,27	2,6,18	6
	Kualitas pekerjaan	9,17	8,12	4
	Tingkat kemampuan dalam bekerja	19,21,23	20,22,24	6
				28

Adapun skala penelitiannya menggunakan adalah skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Varians 1 Jalur, dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur/klasifikasinya adalah kinerja. Kinerja masalah atas, kode A1 laki-laki dan A2 perempuan disebut sebagai variabel bebas (X) Sedangkan variabel yang akan diukur atau variabel terikatnya (Y) di dalam bagan penulisannya dilambangkan dengan huruf X.

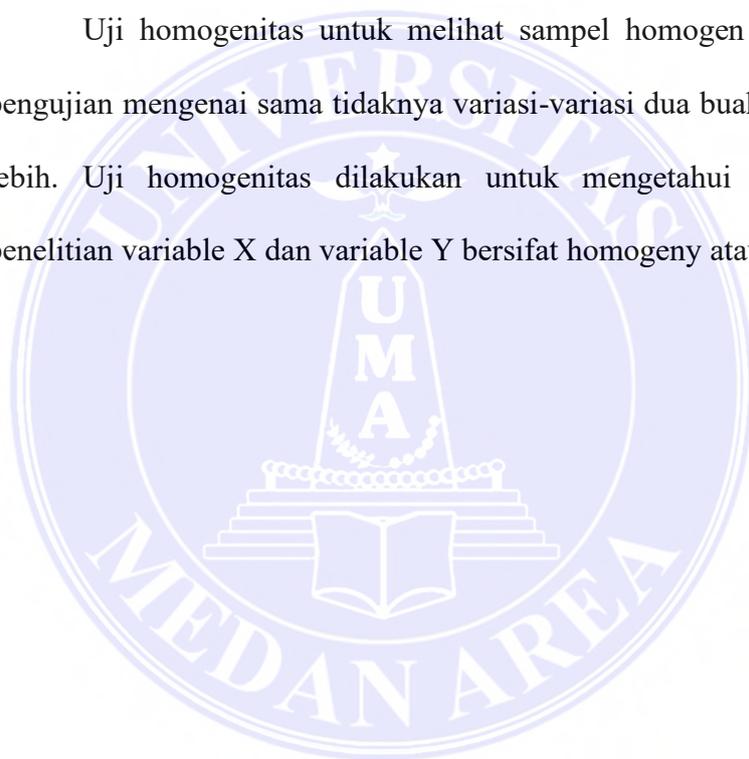
Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis Varians 1 jalur ini, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

Uji normalitas

Uji normalitas yaitu pengujian untuk melihat apakah penelitian yang diperoleh memiliki sebaran normal atau mengikuti bentuk kurva normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas untuk melihat sampel homogen atau tidak dan pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah subjek penelitian variable X dan variable Y bersifat homogeny atau tidak.



BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui terdapat perbedaan kinerja ditinjau dari jenis kelamin. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien t beda=8,478 dengan $p = 0,000 < 0,050$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan kinerja ditinjau dari jenis kelamin, dinyatakan diterima. Dilihat dari mean empirik (nilai rata-rata hasil penelitian di lapangan) Kinerja Perempuan (75,96) lebih tinggi dari Kinerja Laki-Laki (59,48).

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

5.2.1 Saran Kepada Subjek Penelitian

Disarankan agar menumbuhkan rasa tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, dan menerima segala pekerjaan yang diberikan sesuai dengan porsinya, selain itu karyawan disarankan untuk memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan menjadi anggota organisasi, meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang sudah disepakati.

5.2.2 Saran Kepada Perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan laki-laki maka disarankan untuk memenuhi kewajibannya kepada karyawan dan mematuhi nilai-nilai kemanusiaan, seperti keadilan dalam hal pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan, kesopanan seperti mengucapkan salam dan selamat pagi dengan sesama karyawan, pengampunan seperti memberikan maaf dan kesempatan memperbaiki diri, dan integritas moral, karena organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan cenderung menumbuhkan loyalitas karyawan yang lebih tinggi sebagai imbalannya.

Organisasi harus memiliki kepercayaan kepada karyawannya, dalam artian harus yakin bahwa dengan bekerja sama akan membuahkan hasil yang baik pada saat situasi yang berisiko. Dalam artian karyawan harus mengerti mengenai organisasi dan tetap *up to date* mengenai acara organisasi, strategi organisasi, berhubungan baik dengan rekan kerja, paham mengenai sejarah organisasi dan rencana masa depan.

5.2.3 Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk membuat kategori data secara homogenitas, memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel seperti: intruksi dalam pengisian skala dan memperhatikan item-item pernyataan mempertimbangkan sampel berdasarkan pendidikan, usia serta masa jabatan yang baru dan melihat faktor lain dalam mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 2016. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Aminah, Syarifah., Ramdhan, Tezar., Yanis, Muflihani. 2015. Kandungan Nutrisi dan Sifat Fungsional Tanaman Kelor (*Moringa oleifera*). Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jakarta, Buletin Pertanian Perkotaan Volume 5 Nomor 2.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwari, Muhammad Rosidhan dan Sunuharyo, Bambang Swasto. 2016. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 41 No.1 Desember 2016. Hal. 1-10.
- Colquit, Wesson. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS
- Fahmi, Irfan, 2013, *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*, Cetakan
- Cherrington, David J. 2007. *The Management of Human Resources (4th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Dharma, S. 2016. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eagly, A.H. (1987), *Sex Differences in Social Behaviour: A Social-Role Interpretation*, Erlbaum, Hillsdale, NJ.
- Fatikhin, Ferdian, Hamid Djahur dan Djudi Mukzan. 2017. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 47, No.1, Hal:172-180
- Fahmi, Irham, 2013. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Green, W, Lawrence.et.al, *Helath Education Planing A Diagnostik Approach, The Johns Hapkins University*: Mayfield Publishing Company, 2005
- Hamali, Yusuf, Arif, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

- Hasibuan, Malayu, S.P, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivanko, Stefan. 2013. Teori Modern Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan
- John W. Santrock (2007). Perkembangan Anak. Jilid 1 Edisi kesebelas. Jakarta : PT. Erlangga ke-1, Depok: Penerbit PT. RajaGrafindo.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Medan : Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta, Erlangga
- Luthans, Fred. 2013. **Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh**. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**
- Manulang, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja, Pioner Jaya, Bandung.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 20014. **Human Resource Management**. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Nurmalasari, dkk.(2019). Rancang Bangun Sistem Informasi Akuntansi Laporan Laba Rugi Berbasis Web Pada Pt. United Tractors Pontianak, Jurnal Sains dan Manajemen,7, 6-14
- Perusahaan, Cetakan Duabelas, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert dan John Jackson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of Work–Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 17, 15S-29S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>
- Sendawula, Kasimu & Kimuli, Saadat Nakyejwe. (2019). Training, Employee Engagement and Employee Performance: Evidence From Makerere University Kampala Uganda, Uganda’s Health Sector. *Int Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship*, 3(1): 183-196, April 2019
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara

Soeprihanto. 2016. Perilaku Organisasional. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. YKPN. Yogyakarta.

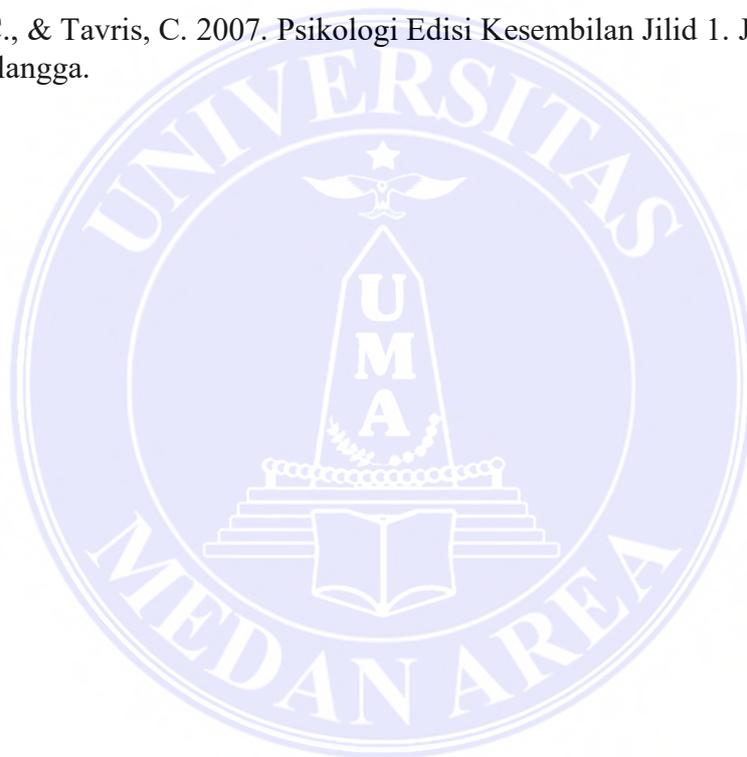
Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Soedarjadi, 2009, Hak dan Kewajiban Pekerja-pengusaha, Jakarta, Yustitia.

Sarwono. (2007). Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa SMP Melalui Pembelajaran dalam Kelompok Kecil dengan Strategi Mastery Learning. Bandung: SPs UPI. Tesis. Tidak dipublikasikan.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta

Wade, C., & Tavis, C. 2007. Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.





**LAMPIRAN 1
ALAT UKUR PENELITIAN**

KATA PENGANTAR

Perkenalkan saya Mahasiswa asal dari Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Tujuan saya mengambil bahan penelitian skripsi ini untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) saya.

Bersama ini saya memohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Inisial :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar Saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, jawaban yang benar adalah jawaban yang jujur atau sesuai dengan keadaan diri Saudara. Untuk itu sangat diharapkan agar Saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

- SS :Sangat Setuju
- S :Setuju
- TS :Tidak Setuju
- STS :Sangat Tidak Setuju

Berikan respon sesuai dengan apa yang Saudara rasakan dan alami, dengan cara memberi tanda silang (X) di kolom yang tepat.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	SS	S	TS	STS
2.	Saya bekerja dibidang yang kurang dikuasai	SS	S	TS	STS
3.	Saya memiliki perencanaan dalam berkarir	SS	S	TS	STS
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan buru-buru	SS	S	TS	STS
5.	Posisi saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan	SS	S	TS	STS
6.	Bekerja disini membuat saya sulit mengembangkan keterampilan	SS	S	TS	STS
7.	Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik	SS	S	TS	STS
8.	Laporan kerja yang saya kerjakan dikumpulkan tanpa memikirkan hasilnya	SS	S	TS	STS
9.	Hasil kerja saya dipuji atasan karena baik	SS	S	TS	STS
10.	Karir yang saya jalani belum pernah saya rencanakan sebelumnya	SS	S	TS	STS
11.	Saya rajin mengikuti pelatihan yang dilaksanakan kantor	SS	S	TS	STS
12.	Hasil kerja saya jarang dipuji pimpinan	SS	S	TS	STS
13.	Saya mendapat kesempatan untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan	SS	S	TS	STS
14.	Saya mengerjakan pekerjaan yang ada didepan mata saya saja	SS	S	TS	STS
15.	Saya memahami lingkungan kerja	SS	S	TS	STS
16.	Saya jenuh mengikuti pelatihan	SS	S	TS	STS
17.	Saya berusaha memaksimalkan setiap laporan yang saya selesaikan	SS	S	TS	STS
18.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan	SS	S	TS	STS
19.	Saya berusaha untuk catatan untuk hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan	SS	S	TS	STS
20.	Meskipun bekerja kebutuhan saya tidak terpenuhi	SS	S	TS	STS
21.	Saya mampu mengemban kepercayaan yang diberikan atasan	SS	S	TS	STS
22.	Untuk dapat kesempatan berkarir karyawan wajib memnuhi syarat	SS	S	TS	STS
23.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang sulit	SS	S	TS	STS
24.	Menyelesaikan pekerjaan bukanlah salah satu tujuan yang ingin saya capai	SS	S	TS	STS
25.	Saya mampu mengidentifikasi permasalahan	SS	S	TS	STS
26.	Saya sering menunda pekerjaan	SS	S	TS	STS
27.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai keterampilan	SS	S	TS	STS
28.	Lingkungan kerja saya saat ini sulit untuk dipahami	SS	S	TS	STS

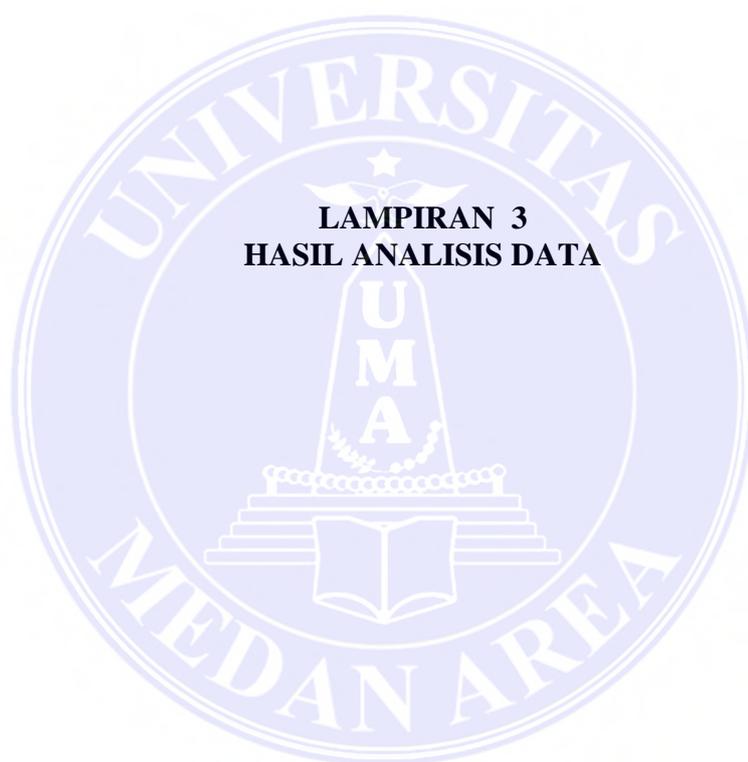


**LAMPIRAN 2
SEBARAN DATA PENELITIAN**

PERBEDAAN KINERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN KARYAWAN																														
n o	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	ketera n gan	
1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	perem puan	
2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	perem puan
3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	perem puan	
4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	perem puan	
5	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	perem puan	
6	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	perem puan	
7	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	perem puan	
8	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	perem puan	
9	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	perem puan	
10	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	perem puan	
11	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	perem puan	
12	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	perem puan	
13	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	perem puan	
14	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	perem puan	
15	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	perem puan	
16	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	perem puan	
17	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	perem puan	
18	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	perem puan	
19	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	perem puan
20	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	perem puan	
21	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	perem puan	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	perem puan	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	perem puan	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	perem puan	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	laki-laki	
26	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	laki-laki	
27	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	laki-laki	
28	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	laki-laki	
29	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	laki-laki	
30	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	laki-laki	
31	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	laki-laki	
32	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	laki-laki	
33	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	laki-laki	
34	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	laki-laki	
35	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	laki-laki	
36	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	laki-laki	

37	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	laki-laki		
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	laki-laki		
39	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	laki-laki		
40	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	laki-laki		
41	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	laki-laki	
42	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	laki-laki
43	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	laki-laki	
44	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	laki-laki	
45	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	laki-laki	





**LAMPIRAN 3
HASIL ANALISIS DATA**

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9
aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19
aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28
/SCALE('Kinerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		18-AUG-2023 17:44:11
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 45
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 /SCALE('Kinerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,03

Scale: Kinerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,60	,720	45
aitem_2	2,33	,564	45
aitem_3	2,36	,609	45
aitem_4	2,40	,618	45
aitem_5	2,44	,624	45
aitem_6	2,44	,624	45
aitem_7	2,60	,688	45
aitem_8	2,56	,659	45
aitem_9	2,56	,624	45
aitem_10	2,47	,625	45
aitem_11	2,51	,727	45
aitem_12	2,47	,588	45
aitem_13	2,42	,621	45
aitem_14	2,49	,661	45
aitem_15	2,42	,690	45
aitem_16	2,40	,580	45
aitem_17	2,33	,640	45
aitem_18	2,33	,522	45
aitem_19	2,49	,626	45
aitem_20	2,51	,589	45
aitem_21	2,56	,693	45
aitem_22	2,53	,661	45
aitem_23	2,44	,725	45
aitem_24	2,33	,564	45
aitem_25	2,44	,725	45
aitem_26	2,31	,514	45
aitem_27	2,27	,495	45
aitem_28	2,24	,570	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	65,67	101,273	,602	,930
aitem_2	65,93	102,336	,689	,929
aitem_3	65,91	104,719	,436	,932
aitem_4	65,87	103,982	,488	,931
aitem_5	65,82	106,013	,321	,934
aitem_6	65,82	104,286	,459	,932
aitem_7	65,67	101,545	,613	,930
aitem_8	65,71	101,165	,673	,929
aitem_9	65,71	102,574	,598	,930
aitem_10	65,80	102,073	,638	,929
aitem_11	65,76	102,189	,531	,931
aitem_12	65,80	102,164	,674	,929
aitem_13	65,84	102,362	,618	,930
aitem_14	65,78	102,722	,549	,931
aitem_15	65,84	102,953	,506	,931
aitem_16	65,87	103,118	,600	,930
aitem_17	65,93	102,836	,561	,930
aitem_18	65,93	104,973	,493	,931
aitem_19	65,78	103,359	,532	,931
aitem_20	65,76	102,007	,687	,929
aitem_21	65,71	99,983	,726	,928
aitem_22	65,73	101,155	,672	,929
aitem_23	65,82	102,013	,545	,931
aitem_24	65,93	105,745	,384	,933
aitem_25	65,82	101,468	,584	,930
aitem_26	65,96	104,453	,552	,931
aitem_27	66,00	105,955	,423	,932
aitem_28	66,02	105,159	,430	,932

Scale Statistics

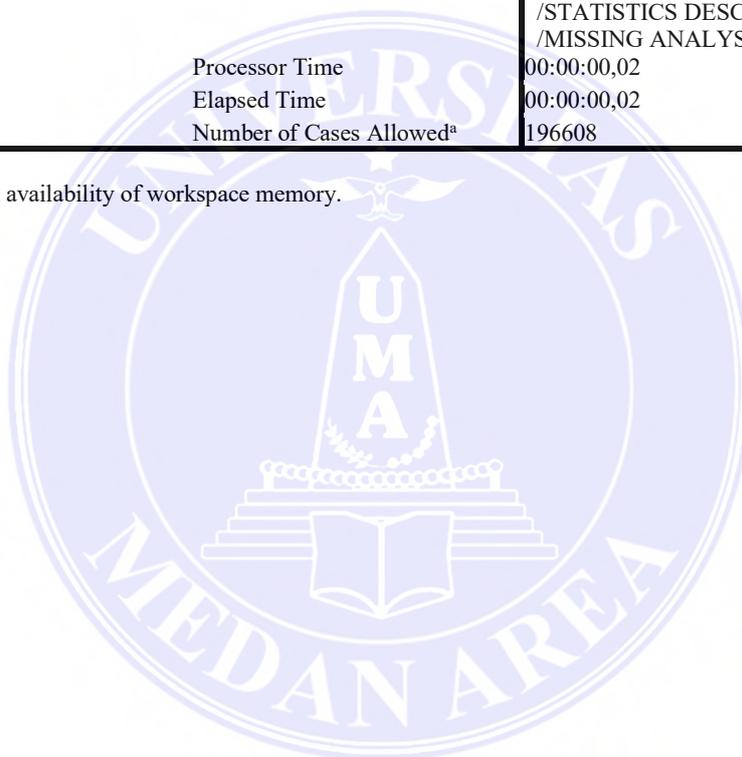
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68,27	110,518	10,513	28

NPar Tests

Notes

Output Created		18-AUG-2023 17:51:28
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none> 45
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS /K-S(NORMAL)=Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00,02 00:00:00,02 196608

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kinerja	45	68,27	10,513	50	86

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	68,27
	Std. Deviation	10,513
Most Extreme Differences	Absolute	,158
	Positive	,158
	Negative	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		1,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,208

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Oneway

Notes

Output Created		18-AUG-2023 18:00:11
Comments		
Input	Data	DataSet1
	Active Dataset	<none>
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY Y BY X /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

Group Statistics

Jenis Kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kinerja	Perempuan	24	75.96	7.504	1.532
	Laki-Laki	21	59.48	5.125	1.118

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
Kinerja	Equal variances assumed	2.333	.134	8.478	43	.000	16.482	1.944	12.562	20.403
	Equal variances not assumed			8.691	40.743	.000	16.482	1.896	12.651	20.313

Descriptives
Kinerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Perempuan	24	75,96	7,504	1,532	72,79	79,13
Laki-Laki	21	59,48	5,125	1,118	57,14	61,81
Total	45	68,27	10,513	1,567	65,11	71,43

Descriptives
Kinerja

	Minimum	Maximum
Perempuan	58	86
Laki-Laki	50	71
Total	50	86

Test of Homogeneity of Variances
Kinerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,333	1	43	.134

ANOVA

Kinerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3042,604	1	3042,604	71,878	,000
Within Groups	1820,196	43	42,330		
Total	4862,800	44			



LAMPIRAN 4
SURAT PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)19/4/24



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2101/FPSI/01.10/VIII/2023

12 Agustus 2023

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Sehat Cerah Indonesia
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Winjuliantika
NPM : 198600009
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Sehat Cerah Indonesia, Jl. Pulau Tanah Masa Desa Saentis KIM II Mabar Kab. Deli Serdang guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Perbedaan Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Di PT Sehat Cerah Indonesia"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Laili Amta, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



