

Pengaruh Gender dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene

Inriani¹, Wahyu Maulid Adha², Magfirah³, Irawati⁴

¹Universitas Sulawesi Barat ²Universitas Sulawesi Barat ³Universitas Sulawesi Barat ⁴Universitas Sulawesi Barat

¹Corresponding author's email: inriania.20@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of gender and environment work on employee performance at the Regional Water Company Office (PDAM) Majene Regency. This type of research uses quantitative types, research data sources primary and secondary. Research Location at Regional Water Company Office (PDAM) Majene Regency Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 15, Majene Regency. The population in the study was 58 employees. the number of samples obtained is 58 employees as respondents. Data analysis using Likert scale method assisted by the SPSS version 21 program. The results of the study found that: 1) Gender had a significant effect on significant impact on employee performance at regional drinking water company offices (PDAM) Majene Regency. 2) Work Environment has a significant effect on Employee Performance at the Office of Regional Drinking Water Company (PDAM) Majene District. 3) Gender and Work Environment together have a significant effect on employee performance at regional company offices Drinking Water (PDAM) Majene Regency.*

Keywords: *Gender, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gender dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene. Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, sumber data penelitian primer dan sekunder. Lokasi Penelitian di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene Jl. Andi Pangeran Pettarani No.15, Kabupaten Majene. Populasi dalam penelitian 58 orang karyawan. jumlah sampel yang diperoleh yaitu 58 karyawan sebagai responden. Analisis data menggunakan metode skala likert dibantu dengan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) Gender berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene. 3) Gender dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Gender, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Walaupun suatu organisasi memiliki fasilitas yang memadai, itu tidak akan berarti tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola perusahaan. Selain tujuan perusahaan yang harus dicapai, kebutuhan dan keinginan masing-masing pegawai juga perlu diperhatikan oleh organisasi agar mereka bisa bekerja dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan dan pegawai bisa tercapai.

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong organisasi dan sumber daya manusia, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi sebab apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. SDM yang unggul dan berkualitas menjadi salah satu faktor utama yang akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sebagaimana tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai pegawai, sehingga dapat diketahui seberapa baik pegawai menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan pimpinan. (Mangkunegara, 2013).

Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada tujuan perusahaan. Keuntungan perusahaan atau pencapaian perusahaan dapat dilihat dari sebagaimana kinerja karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut apabila kinerja karyawannya baik dan maksimal akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut terbilang buruk maka perusahaan tidak akan meraih keuntungan bahkan dapat menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan baik itu materil ataupun nonmateril. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan (*gender*) dalam sebuah perusahaan.

Isu Gender dalam dunia pekerjaan yang tengah berkembang dan marak menjadi perbincangan publik di era saat ini sebab perbedaan jenis kelamin saat ini telah menjadi perhatian. Perbedaan beban kerja dan peran antara karyawan perempuan dan karyawan laki-laki sering membuat kesenjangan yang kerap mengakibatkan rasa tidak nyaman atau ketidaknyamanan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Perusahaan kerap menilai bahwa perilaku kerja karyawan perempuan berbeda dengan perilaku kerja karyawan laki-laki sebab karyawan laki-laki yang dinilai memiliki fisik yang lebih kuat sehingga lebih cekatan dari pada karyawan perempuan yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan sehingga lebih bijaksana dalam mengambil keputusan dan dalam dunia Sains mengatakan bahwa berdasarkan penelitian 99% laki-laki menggunakan pikiran atau logika dan 99% perempuan menggunakan perasaan. Tidak bisa dipungkiri di era emansipasi seperti saat ini keterlibatan perempuan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan justru sangat dibutuhkan dan kemudian mengubah pandangan dunia mengenai pembatasan peran pada kaum perempuan. Hal tersebut bukanlah merupakan suatu kebetulan, melainkan bisa saja adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari masing-masing Gender dan jenis kelamin.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang ada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Karena lingkungan kerja merupakan hal primer memberikan stimulus langsung pada pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan. Penelitian Raziq dan Malubakhsh

(2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salahsatunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor PDAM Kabupaten Majene terlihat pada lingkungan fisik perusahaan dimana ruangan masih belum steril, tidak ada security yang berjaga pada kantor tersebut, lokasi kantor yang berada di bibir jalan tepatnya di persimpangan jalan dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja akibat suara bising dari kendaraan yang berlalu lalang serta perbedaan sudut pandang atau cara berfikir bagi karyawan laki-laki dan perempuan dalam menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan.

Berdasarkan data karyawan dari hasil observasi di kantor PDAM Kabupaten Majene Terdapat beberapa bidang pada kantor PDAM yang dapat menjadi pertimbangan dan menjadi titik menonjolnya perbedaan peran karyawan laki-laki dan karyawan perempuan diantaranya dalam bidang teknik yang memiliki beberapa devisi yaitu bagian produksi, bagian distribusi, bagian perencanaan teknik, dan bagian peralatan teknik. Meskipun demikian tidak mengurangi eksistensi perempuan dalam bidangnya masing-masing. Bukan hal yang tabu lagi dalam masyarakat ketika peran laki-laki dan perempuan dalam dunia pekerjaan harus dipandang dari segi gendernya (jenis kelamin) sehingga pemerataan perannya hanya berdasarkan apa yang dipahami oleh masyarakat yaitu perbandingan kekuatan fisik, mental dan sebagainya dan tidak lagi berdasarkan *skill* (kemampuan).

Dari penjelasan diatas penulis lebih dapat mengetahui mengenai pengaruh Lingkungan kerja dan Gender (Jenis Kelamin) terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian penulis mengambil judul **“Pengaruh Gender (Jenis kelamin) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene”**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah gender (jenis kelamin) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene?
- 2) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene?
- 3) Variabel manakah yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene?

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Tujuan penelitian kuantitatif untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik..

Populasi merupakan subyek penelitian. Jadi populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Pembatasan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berja pada kantor PDAM Kabupaten Majene. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari hasil observasi dengan jumlah karywan sebanyak 58 orang.

Sampel terdiri dari subyek penelitian (responden) yang menjadi sumber data yang terpilih dari hasil pekerjaan dari teknik penyampelan (teknik sampling). Akan tetapi jika Populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Dalam penelitian ilmiah, agar data yang kita kumpulkan menjadi valid maka kita harus mengetahui bagaimana cara-cara pengumpulan data yang kita peroleh dapat menjadi pendukung terhadap kebenaran suatu konsep tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data Instrumen penelitian harus dilakukan validitas dan reabilitas terlebih dahulu untuk mengetahui apakah instrumen yang dipilih tepat untuk mendapatkan data. Lalu menggunakan *SPSS 21*.

Uji Reliabilitas Pengujian alat pengumpulan data yang kedua adalah pengujian reliabilitas instrumen. Suatu instrumen atau kuesioner dikatakan reliabel apabila 41 dalam mengukur suatu gejala dalam waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari kuesioner sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus cronbach's alpha (α), suatu kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $>0,60$, (Ghozali, 2012;47).

Uji normalitas biasanya di gunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu berasal dari distribusi yang normal.

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur dalam variabel bebas. Uji multikolinearitas ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance antara suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Regresi berganda digunakan untuk satu variabel terikat (dependen) dan dua atau lebih variabel bebas (independen). Analisis regresi dan korelasi berganda, jumlah variabel independen yang digunakan lebih dari satu variabel. Dengan demikian model persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Gender (jenis kelamin)

X₂ = Lingkungan Kerja

A = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil Pengolahan data yang dilakukan, maka hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 26,965 + 0,294 X_1 + 0,358 X_2 + e$$

- 1) Nilai konstanta 26,965 menunjukkan bahwa apabila variabel konstanta atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 26,965.

- 2) Besarnya nilai koefisien regresi variable Gender (X_1) adalah 0,294 yang menunjukkan bahwa jika variable meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,294 atau 29,4% dengan asumsi bahwa variable lain seperti Lingkungan kerja berada dalam keadaan konstan atau sama dengan nol. Koefisien bernilai positif antara Gender dengan kinerja karyawan, semakin baik psikis dari karyawan perempuan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene.
- 3) Besarnya nilai koefisien regresi variable Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,358 yang menunjukkan bahwa jika variable meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,358 atau 35,8% dengan asumsi bahwa variable lain seperti Gender berada dalam keadaan konstan atau sama dengan nol. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai semakin baik lingkungan kerja semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene.

Pada penelitian ini jumlah variable bebas/independent adalah dua (2) dan variable terikat/dependent adalah satu (1) jadi jumlah keseluruhan variable ada 3. Dengan pengujian hipotesis probabilitas = 5% atau 0,05 sedangkan derajat bebas pengujian adalah $df = n - k$ yaitu : $58 - 3 = 55$.

Tabel 1 Hasil Pengujian Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.965	7.175		3.758	.000
	X1	.294	.130	.284	2.254	.028
	X2	.358	.175	.257	2.039	.046

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data SPSS,2022

Berdasarkan hasil uji t pengujian regresi dapat dilihat sig $0,028 < 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya yaitu Gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perusahaan Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene. Karena sig $0,046 < 0,05$ maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perusahaan Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene.

Dari hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa beberapa karyawan berdasarkan pengamatan secara langsung pada objek penelitian karyawan perempuan memang lebih cenderung sangat mudah down dan sulit untuk bangkit kembali, tidak mampu bersikap profesional ketika bekerja sama dengan orang yang mereka tidak sukai, dan mampu mengingat beberapa masalah dalam jangka panjang yang membuat mereka sulit untuk berinteraksi. Secara keseluruhan pengaruh yang di sebabkan gender terhadap kinerja karyawan

yang kerap terjadi yaitu karyawan tidak dapat menyelesaikan perkerjaan dengan maksimal sebab pekerjaan yang seharusnya di kerjakan berkelompok atau lebih dari satu orang malah dikerjakan secara individu sehingga tidak mencapai target dan waktu yang telah di tentukan. Dan pekerjaan yang seharusnya selesai dengan *deadline* yang telah di tetapkan malah melewati *deadline* yang diakibatkan tekanan psikologi yang sedang di hadapi oleh karyawan sesuai dengan indikator yang di jelaskan.

Tabel 2 Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	136.325	2		6.213	.004 ^b
Residual	603.399	55	68.162		
Total	739.724		10.971		

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan data SPSS,2022

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,484 atau 48,4% hal ini menunjukkan bahwa variable kinerja pegawai pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene dipengaruhi oleh variable Gender dan Lingkunga Kerja 48,8% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti.

Dari hasil penelitian, Gender (jenis kelamin) dan lingkungan kerja keduanya memberikan pengaruh terhadap kinerja, dimana kondisi psikis karyawan laki- laki dan karyawan perempuan pada kantor PDAM Kab. Majene sangat memberikan efek pada kinerja mereka. begitupun dengan lingkungan kerja yang memberikan stimulus langsung kepada karyawan sehingga keduanya dinyatakan secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian data mengenai pengaruh Gender dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Majene yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang di dapatkandilakukan, maka kesimpulan yang didapatkan yaitu:

- 1) Penelitian ini membuktikan bahwa Gender mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene.
- 2) Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene.
- 3) Penelitian ini membuktikan bahwa variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene

Selanjutnya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Pihak Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene disarankan untuk melengkapi fasilitas, memperketat keamanan, lebih memperhatikan segala sesuatu yang berada di lingkungan kantor yang memberikan stimulus langsung kepada para karyawan, menjaga hubungan antar karyawan dan meminimalisir adanya ketidak

cocokan antara para karyawan saling memahami kebutuhan, dapat lebih mengontrol emosional masing-masing individu, saling memahami karakter emosional dan mampu mengendalikan diri masing-masing dari psikis yang *down* agar meningkatkan kinerja masing-masing individu dan meningkatkan kinerja perusahaan baik itu kinerja di dalam karir maupun kinerja pelayanan kepada masyarakat.

- 2) Bagi Peneliti selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Chandrasekar, K. 2011. Workp5lace Environment and Its Impact On Organsational Performance 6In Public Sector Organisations. *International journal of Enterprise Computing and Business System (Online)*. <http://www.ijecbs.com>. Vol 1 (1), Januari 2011.
- Dr. H. Masram, SE., MM., M.Pd., Dr. Hj. Mu'ah, SE., MM. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Dr. Sandu Siyoto, SKM., M.Kes, M Ali Sodik, M.A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Karanganyar-Klodangan: Literasi Media Publishing.
- Elvia Sintania. 2020. Pengaruh Kesetaraan Gender terhadap Kepuasan Karyawan akan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi Ekonomi Manajemen*. Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Engga Mardiana Safa'ah. 2019. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Ekonomi dan Bisnis Islam*. Institut agama Islam Negeri Metro.
- Eny Putriyani. 2011. Kesetaraan Gender dalam pembagian kerja Pegawai di Taman Kanak-kanak. *Skripsi Ilmu sosial dan Politik*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, hamidah nayanti Utami. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 44 (1), Universitas Brawijaya Malang.
- Heizer, J., & Render, B. 2015. *Manajemen Operasi: Manajamen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ita Kusunastuti, Novita Kurniawati, Deny Loka Satria, Dewi Wicaksono. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karywan pada SP Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*. Vol 3 (1), UPN Yogyakarta.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lyta Lestary dan Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 3 (2). *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Mutiara Indah Ayu. 2015. Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paragon Technologo and Innovation Bandung. Vol.16. *Jurnal Ekonomi*.
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. 2013. *Factors of Workplace Environment that Affect Employees. International Journal of Independen Research and Studies*, 23, 66-78.
- Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya.
- Pipit Rahmawati, Dewi Prihatini, N.G. Krrishnabudi. 2016. Analisis Gender pada Motivasi Kerja, Stres Kerja dan disiplin Kerja antara Tenaga Kependidikan Pria dan wanita di Universitas Jember. *Jurnal Manajemen*. Universitas Jember.
- Prof.dr.Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumiaksara.
- Raziq, A., & Malubakhsh, R. 2015. Impact of Working Environment on job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23, Hal 717-725.
- Rodi Ahmad, Giananjar. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi Manajemen*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sapariah. 2015. Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap inerja Karyawan Bagian Perawatan pada PT. Mulia Bhakti Kahuripan. *Skripsi Ekonomi Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih keberhasilan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sitti Aminah, Sri Suprpti, Hikmah. 2016. Pengaruh Faktor Gender terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang. Vol 3 (1), UNTAG Semarang.
- Tetiana Ovia Rahayu. 2019. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan di rumah sakit islam Siti Aisyah madiun tahun 2019. Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan. Stikes Bhakti Husda Mulia Madiun.
- Yoga, Salju, Suhardi M. Anwar. 2020. Pengaruh Gender terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Luwu Utara. *Jurnal Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Palopo.