

PENGARUH GENDER DAN *SOFT SKILL* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT KOPERASI KREDIT SANGOSAY BAJAWA

The Influence of Gender and Soft Skills on the Job Achievement of Sangosay Bajawa Credit Cooperative Head Office Employees

Agusta Frederince Nefia Djue^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} risapark360@gmail.com, ^{b)} rollandfanggidae@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Kredit Sangosay Bajawa. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mendeskripsikan dan untuk mengetahui pengaruh gender dan *soft skill* baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan kantor pusat koperasi kredit sangosay Bajawa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu dengan menggunakan teknik rentang skor, analisis inferensial dengan menggunakan teknik regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS V 25. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel gender, *soft skill* dan prestasi kerja berada pada kategori tinggi. Hasil analisis membuktikan bahwa hasil uji t hipotesis secara parsial, membuktikan bahwa gender tidak berpengaruh sedangkan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan gender dan *soft skill* berpengaruh signifikan.

Kata Kunci : Gender, *Soft Skill* dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang berhasil tidak terlepas dari kualitas SDM yang menunjang. Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Dalam meningkatkan kualitas SDM pada koperasi, program pendidikan, pelatihan, pembinaan, sosialisasi, serta pengembangan karier merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh koperasi. Program-program peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pada koperasi tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan optimisme dan kinerja anggotanya (Muplihah dan Arifiana, 2022). Prestasi kerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis (*hard skills*) tetapi juga oleh berbagai faktor lain, termasuk *soft skill* dan gender. *Soft skill*, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, dan pemecahan masalah, semakin diakui sebagai komponen penting dalam lingkungan kerja modern. Pengaruh gender terhadap prestasi kerja dapat dijelaskan melalui teori peran sosial yang dikemukakan oleh Eagly dan Wood (2012), yang menyatakan bahwa peran gender membentuk perilaku dan ekspektasi individu di tempat kerja. Gender dapat mempengaruhi cara individu dipersepsikan dalam lingkup profesional, di mana perempuan sering kali dianggap lebih unggul dalam *soft skill* seperti empati dan

kolaborasi, sementara laki-laki diasosiasikan dengan kepemimpinan dan pengambilan keputusan.

Koperasi kredit (Kopdit) atau sering disebut juga credit union, merupakan lembaga keuangan yang berbasis pada prinsip-prinsip koperasi, di mana anggotanya adalah pemilik sekaligus pengguna layanan. Kopdit lahir dari kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan akses ke layanan keuangan yang lebih adil, terjangkau, dan berkelanjutan. Koperasi dituntut untuk mampu menghasilkan jasa dengan pelayanan yang lebih baik. Koperasi Sangosay Bajawa merupakan koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam. Koperasi ini mengumpulkan dana dari para anggota simpan pinjam kemudian menyalurkan lagi ke para anggota lainnya. Koperasi Sangosay berada di Jl.T.W. Mengeruda, Bajawa, Flores, NTT. Berdiri pada hari minggu, tanggal 28 mei tahun 1983. Jumlah anggota hingga saat ini sebanyak 132.130 orang dengan jumlah aset Rp. 1.198.086.147.588. Koperasi ini memiliki 29 cabang yang beredar di sekitar wilayah NTT. Jumlah pekerja selalu bertambah seiring berjalannya waktu.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Carcia, 2023). prestasi kerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri (Parela, 2022).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dicapai oleh karyawan baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri.

Gender

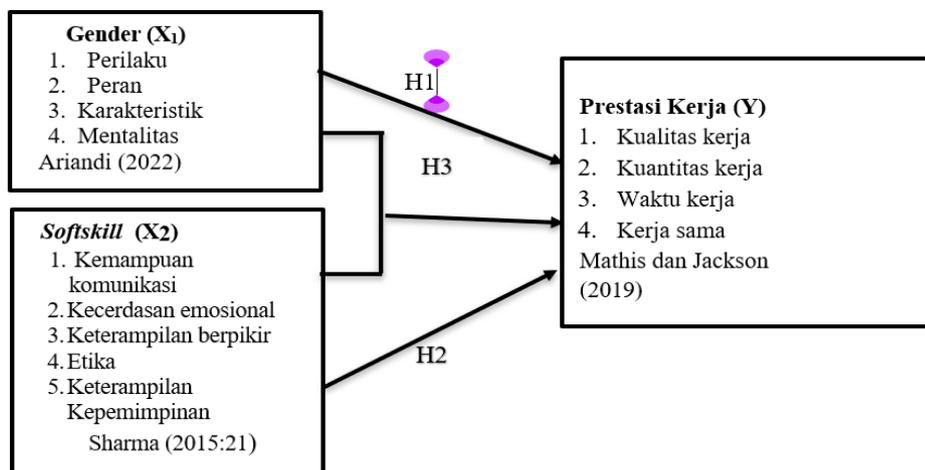
Gender sering diidentifikasi dengan jenis kelamin (*sex*), padahal gender berbeda dengan jenis kelamin. Gender dapat menentukan akses seseorang terhadap pendidikan, dunia kerja, dan sektor publik lainnya, serta dapat menentukan kesehatan, harapan hidup dan kebebasan gerak seseorang. Artinya gender dapat menentukan seksualitas, hubungan dan kemampuan seseorang untuk membuat keputusan dan bertindak secara otonom (Rokhmansyah, 2016). Menurut Women's Health in the South East (2016), Gender mengacu pada hubungan sosial antara pria dan wanita di dalam masyarakat atau pemahaman seorang individual tentang diri mereka. Terbentuknya perbedaan gender disebabkan oleh banyak hal, misalnya, dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, dikonstruksi secara sosial atau kultural melalui ajaran keagamaan maupun negara. Gender adalah hubungan sosial antara pria dan wanita di dalam masyarakat atau pemahaman seorang individual, dibangun secara konstruktif oleh wanita dan pria yang bersifat dinamis dan berubah seiring berjalannya waktu.

Soft skill

Soft skill adalah keterampilan, kemampuan, dan sifat yang berhubungan dengan kepribadian, sikap perilaku daripada pengetahuan formal atau teknis (Mahasneh dan Thabet, 2015). Menurut LaFrance (2016) *soft skill* adalah perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait dengan kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *soft skill* adalah kemampuan atau keterampilan seseorang.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mempermudah analisis peneliti dalam menguji pengaruh gender dan *soft skill* terhadap prestasi kerja karyawan kantor pusat koperasi kredit sangosay Bajawa. Berikut bagan kerangka berpikir peneliti.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

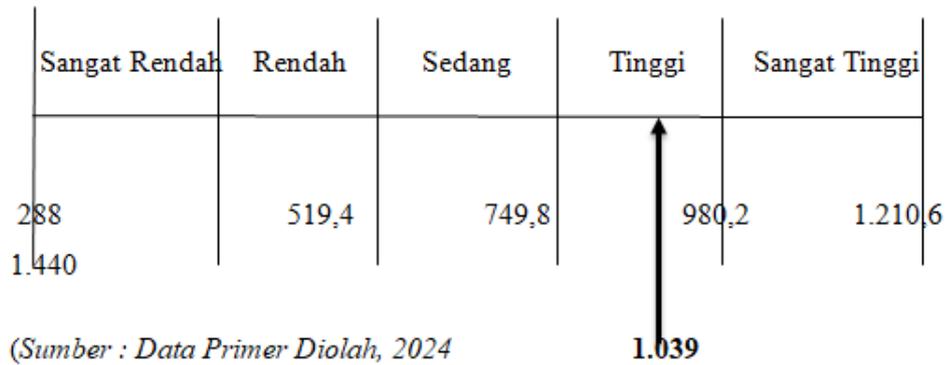
Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian asosiatif. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, dimana data ini merupakan data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Sumber data yang digunakan yaitu, sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis ini menggunakan teknik rentang skor, dimana variabel gender, soft skill dan prestasi kerja memiliki capaian skor dengan kategori tinggi.

1. Variabel Gender

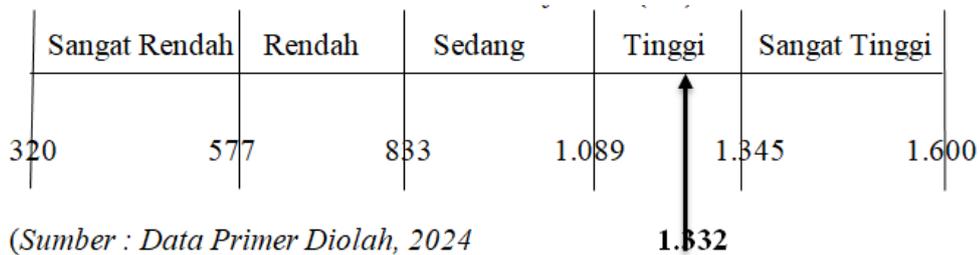


Gambar 2.

Garis Kontinum Variabel Gender (X1)

Dari Gambar 2. diatas terlihat skor variabel Gender (X1) yang berada pada rentang skor 981,2 – 1.210,6 dengan nilai skor sebesar 1.039 sehingga tanggapan responden karyawan Kopdit Sangosay Bajawa mengenai variabel Gender (X) berada pada kategori penilaian tinggi.

2. Variabel *Soft Skill*

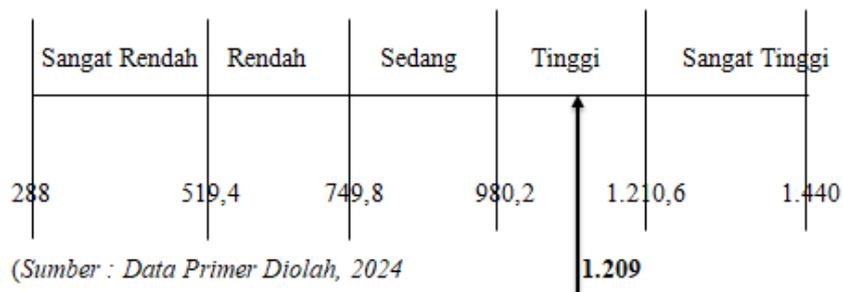


Gambar 3.

Garis Kontinum Variabel *Soft Skill* (X2)

Dari Gambar 3. diatas terlihat skor variabel *Soft skill* (X2) yang berada pada rentang skor 1.090 – 1.345 dengan nilai skor sebesar 1.332 sehingga tanggapan responden karyawan Kopdit Sangosay Bajawa mengenai variabel *Soft skill* (X2) berada pada kategori penilaian tinggi.

3. Variabel Prestasi Kerja



Gambar 4.

Garis Kontinum Variabel Prestasi Kerja (Y)

Dari Gambar 4. diatas terlihat skor variabel Prestasi kerja (Y) yang berada pada rentang skor 981,2 – 1.210,6 dengan nilai skor sebesar 1.209 sehingga tanggapan responden karyawan Kopdit Sangosay Bajawa mengenai variabel Prestasi kerja (Y) berada pada kategori penilaian tinggi.

Analisis Linear Berganda

Tabel 1.
Analisis regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.070	3.617		1.402	.172
	Gender	.179	.117	.169	1.530	.137
	Soft skill	.646	.093	.765	6.936	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1. diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 5,070 + 0,179X_1 + 0,646X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Yang nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 5.070 maka bisa diartikan jika variabel independent bernilai 0 (konstan) maka variabel independent bernilai 5,070 satuan
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif (+) sebesar 0,179 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Y juga akan meningkat sebesar 0,179 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif (+) sebesar 0,646 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat sebesar satu satuan maka variabel Y juga akan meningkat sebesar 0,646 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)
 - a. Pengaruh Gender Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor Pusat Kopdit Sangosay (Hipotesis 1)
Berdasarkan gambar 1 diatas maka dapat diambil kesimpulan:
Nilai thitung lebih kecil dari ttabel ($1,530 > 1,697$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,137 < 0,05$) maka H_a di tolak dan H_o di terima artinya gender tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kopdit Sangosay Bajawa.
 - b. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor Pusat Kopdit Sangosay (Hipotesis 2)
Berdasarkan gambar 1 diatas maka dapat diambil kesimpulan:

Nilai thitung lebih besar dari ttabel ($6,936 > 1,697$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) maka H_a di terima dan H_o di tolak artinya *soft skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kopdit Sangosay Bajawa.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2.
Uji Simultan F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	726.215	2	363.107	45.932	.000 ^b
	Residual	229.254	29	7.905		
	Total	955.469	31			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Soft skill, Gender

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Karena Fhitung ($45,932$) $>$ Ftabel ($2,93$) dan signifikansi ($0,000$) $<$ ($0,05$) Maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya gender dan *soft skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan kantor pusat Kopdit Sangosay Bajawa.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.744	2.812

a. Predictors: (Constant), Soft skill, Gender

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3. diatas hasil uji determinasi menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,744 yang berarti bahwa variabel Gender (X_1) dan *Soft skill* (X_2) berpengaruh terhadap variabel Prestasi kerja (Y) sebesar 74,4% sedangkan sisanya 25.6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Besaran koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa kemampuan variabel gender dan *soft skill* dalam memengaruhi variabel prestasi kerja relatif kuat, karena nilai R^2 sebesar 0,744 lebih mendekati 1 (satu).

Pengaruh Gender Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t diketahui bahwa gender tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Kopedit Sangosay Bajawa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dikembangkan untuk menjawab pertanyaan

penelitian, Nash (2001) mengemukakan bahwa gender tidak memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa gender tidak memengaruhi prestasi kerja karyawan dikarenakan gender digunakan untuk mengkritik budaya dan institusi yang mempertahankan ketidaksetaraan, mendorong refleksi kritis terhadap norma dan praktik yang ada serta memperjuangkan hak perempuan dan kelompok gender minoritas diberbagai konteks sosial dan politik (Scott, 2018). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Acker (1990) mendukung bahwa prestasi kerja lebih dipengaruhi oleh faktor struktural dan budaya organisasi yang lebih besar daripada atribut personal seperti gender atau jenis kelamin.

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Prestasi Kerja

Soft skill berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kopdit Sangosay Bajawa. Hasil penelitian ini mendukung dalam penelitian yang telah dikembangkan untuk menjawab pertanyaan penelitian, Bagaswana (2014) bahwa secara signifikan *soft skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja praktik kerja industri siswa.

Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* memengaruhi prestasi kerja karyawan dikarenakan *soft skill* adalah keterampilan dan kemampuan seseorang dalam mengembangkan dan memaksimalkan prestasi kerja sesuai dengan prospek karir. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Salmiah (2018) dengan judul pengaruh *soft skill* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara xiv (persero) pabrik gula camming Kab. Bone dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa pentingnya pengembangan *soft skill* dikalangan karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerja, serta mendorong perusahaan untuk memberikan pelatihan serta pengembangan *soft skill* sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Pengaruh Gender Dan *Soft Skill* Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa gender dan *soft skill* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya karyawan pada Kopdit Sangosay Bajawa setuju bahwa gender dan *soft skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, variabel Y (prestasi kerja) dipengaruhi oleh variabel gender (X_1), *soft skill* (X_2) sebesar 74,4% sedangkan sisanya 25.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian secara teoritis faktor – faktor yang memengaruhi prestasi kerja meliputi kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, motivasi, komunikasi, kepemimpinan, kepribadian, lingkungan kerja, kompensasi dan tanggung jawab (Sutrisno 2015 : 95). Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membentuk tipekal faktor – faktor tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil analisis menggunakan rentang skor, maka diketahui bahwa variabel gender berada pada kategori sangat tinggi, variabel *soft skill* berada pada kategori tinggi dan variabel prestasi kerja berada pada kategori sangat tinggi.

2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kopdit Sangosay Bajawa ditandai dengan hasil analisis koefisien determinasi bahwa variabel gender tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kopdit Sangosay Bajawa ditandai dengan hasil analisis koefisien determinasi bahwa variabel *soft skill* berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja

Saran

1. Bagi Koperasi Kredit Sangosay Bajawa
Diharapkan pada Kopdit Sangosay Bajawa agar adil dalam pengelolaan sumber daya manusia, tanpa membedakan gender, serta lebih fokus pada pengembangan *soft skill* karyawan seperti komunikasi, manajemen waktu, dan pemecahan masalah. Selain itu, koperasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberagaman gender, dengan memberikan kesempatan yang setara dalam pengambilan keputusan, promosi, dan pengembangan karier, sehingga semua karyawan dapat berkontribusi optimal sesuai potensinya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh gender dan *soft skill* serta melihat dan menggambarkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti akses, partisipasi, motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dan kepribadian.

DAFTAR PUSTAKA

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Carcia, dkk. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Eureka Media Aksara, oktober 2023 anggota ikapi jawa tengah no. 225/jte/2021 *cause analysis For Soft Skill Gap ASC. Annual international conference preceedings*, 1 - 8.
- Eagly, AH, & Wood, W. (2012). Teori Peran Sosial tentang Perbedaan Jenis Kelamin. *Buku Pegangan Teori Psikologi Sosial*, 2, 458-476.
- LaFrance, Aricia E. 2016. *Helping students cultivate Soft Skill*
- Mahasneh, J. Thabet, W. 2015. *Rethinking Concruction curriculum. A descriptive*
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. (2019). *Human Resource Management*. Singapore: Cengage
- Muflipah dan Arifiana. (2022). Analisis aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pada koperasi, *Jurnal Ilmiah Multidisiplin pada karyawan stasiun pengisian bahan bakar umum SPBU Kota Jember pada koperasi setia usaha kabupaten Ogan komering ulu timur*
- Nash, J. (2001). *The Gendered Society*. Oxford University Press.

- Parella. 2022. Buku ajar manajemen sumber daya manusia. Cetakan pertama. Eureka Media Aksara, desember 2022 anggota ikapi jawa tengah no. 225/jte/2021 Peningkatan Kinerja”. Eureka Media Aksara, Anggota Ikapi Jawa Tengah. Cetakan pertama
- Scott. 2018. New York, USA). "Sex and Secularism"
- Women's Health in the South East (2016). Gender Equity Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).