

# Pengaruh Diskriminasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera

Robin Eifriiliu Binawan<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Departemen Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Indonesia, Jakarta, Indonesia.

<sup>1</sup>Alamat korespondensi : [binawanrobin@gmail.com](mailto:binawanrobin@gmail.com)

**Abstrak:** Discrimination tends toward different treatment of individuals and unfair service to other individuals. One factor in the organization's commitment to work is one thing that is considered important because work can result in work stress and can potentially lose the organizational commitment in the company. This research concerns Hikuma Tunas Maju Sejahtera as a new company moving in the field of food & beverage by 2020. So this study used 35 samples with purposive sampling. The research uses descriptive statistical data analysis techniques, measurement models, structural models, hypotheses, R Square with the Smartpls 3.2.9 program. The results of the research show that discrimination has a positive and significant effect on the Organization's commitments. This shows a 27.2% variation of the organizational commitment variable and the 25% work stress variable while the rest is explained by other variables not found in this study.

**Kata kunci:** Diskriminasi, stres kerja, komitmen organisasi

**Kutip:** (Times New Romans, 11 pt, 1 spasi) Bagian ini ditulis oleh Editor

## 1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar keempat di dunia setelah Republik Rakyat Tiongkok, India, dan Amerika Serikat. Berdasarkan data Worldometers 16 Juni 2020, Indonesia memiliki jumlah penduduk terbanyak 273.523.651 jiwa atau 35% dari total populasi dunia. Pada pertumbuhan dan jumlah penduduk yang besar di Indonesia masih belum diiringi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. (Ita Hartati & Arfin 2020)

Berdasarkan survey *World Bank Enterprise*, Persentase perusahaan Indonesia yang menawarkan pelatihan formal kurang dari 10%. Hal ini menunjukkan bahwa bisnis di Indonesia masih kurang dalam mengevaluasi pelatihan dan pengembangan staf. Membandingkan perusahaan Indonesia dengan perusahaan di negara Asia lain yang



berpartisipasi aktif, angka ini menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia masih kurang kompeten. Padahal pengembangan sumber daya manusia khususnya dibidang pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk menunjukan indonesia unggul dari segi sumber daya manusia yang maju merupakan salah satu strategi utama Pembangunan jangka menengah nasional tahun 2020 – 2024. (Tsalis & Heni 2021)

Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat bersaing bagi Perusahaan. Manajemen perusahaan perlu menangani sumber daya manusia, karena ini adalah perhatian utama. Maka itu Perusahaan harus melakukan perencanaan fungsi sumber daya manusia yang baik sebagai kegiatan dari departemen SDM. Demi kebutuhan sumber daya manusia yang baik bagi Perusahaan maka dibutuhkan analisis pekerjaan, melakukan kualifikasi tertentu, perinccian kegiatan individu, serta prosedur perekrutan, penyaringan, dan orientasi agar mengalir ke dalam proses evaluasi karyawan sebagai masukan yang selanjutnya akan menjadi dasar untuk pelatihan dan pengembangan. (Juliansyah et,al, dalam Tsalis & Heni 2021).

Perempuan memiliki beberapa peran di mata Masyarakat yang harus dilakukan untuk dianggap sebagai manusia yang berhasil. Sering sekali Perempuan mengalami kekerasan, dianggap rendah, tidak mampu, lemah dan harus tunduk. Semja hal ini seringkali merugikan seorang Perempuan. Perempuan juga cenderung dianggap tidak dapat dipercaya menjalankan tugas – tugas pekerjaan. Namun Perempuan rentan terhadap seluruh ketidakadilan yang berujung diskriminasi. Selain itu kekerasan biasa terjadi di dalam rumah tangga dan pelecehan seksual terhadap Perempuan. (Falih & Sugeng 2022)

Menurut Tahar Sarina dan Said (2021) diskriminasi adalah suatu perlakuan terhadap individu secara berbeda dan pelayanan yang tidak adil terhadap individu lainnya yang didasarkan pada gender, agama,usia, ras, dan karakteristik yang lainnya. Gender

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta dilindungi IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



adalah merupakan sifat perilaku yang didekatkan pada laki – laki dan perempuan yang dibentuk secara sosial maupun budaya dalam masyarakat. Adapun istilah gender yang digunakan untuk membedakan antara laki – laki dan perempuan yang didasarkan pada aspek sosiokultural. Maka jenis kelamin akan berbentuk melalui proses alamiah dan bersifat kodrat ilahiah, sedangkan gender merupakan atribut dan perilaku yang terbentuk melalui proses sosial, sehingga istilah gender ini mencakup kepada bangunan kultural yang setiap kali ada masalah atau isu yang berkaitan dengan peran, perilaku, tugas, hak, dan fungsi yang dibebankan kepada perempuan dan laki- laki. Biasanya isu gender muncul sebagai akibat suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan gender. Setiadi dan kolip dalam Sarina dan Said (2021). Fenomena tersebut melahirkan ketidakadilan perbedaan gender yang mendiskriminasi perempuan dalam berperilaku di masyarakat. ( Fatimah 2021).

Menurut Wibisono (2018) stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh beberapa perbedaan individu. Sebuah proses psikologis merupakan konsekuensi diri setiap yang menimbulkan suatu Tindakan dari luar lingkungan, situasi, atau peristiwa. Dengan menetapkan permintaan psikologi atau fisik yang berlebihan kepada seseorang.

Menurut Sifa, Widya dan Agung (2021) Ketika pekerja merasa di bawah tekanan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan memiliki lebih banyak informasi daripada yang dapat mereka tangani, mereka mengalami stres terkait pekerjaan. Pekerja yang stres mungkin merasa sulit untuk fokus, yang akan menghambat produktivitas mereka dan mungkin mengurangi komitmen organisasi. Jika stres terkait pekerjaan dibiarkan, hal itu dapat menyebabkan efek negatif pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan, termasuk sakit kepala, kelelahan, dan motivasi rendah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





Menurut Sifa, Widya dan Agung (2021) Stres di tempat kerja pada akhirnya akan berpengaruh jangka panjang jika terus-menerus diabaikan. Dalam jangka waktu pendek karyawan akan merasa tertekan, frustrasi, dan tidak termotivasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam jangka waktu Panjang, karyawan tidak mampu lagi bekerja di organisasi, Ketika stress dialami karyawan menjadi semakin parah, stress tersebut dapat mengakibatkan karyawan menjadi sakit dan mengundurkan diri (*turnover*).

Menurut Ariawan dan Sriathi (2018) komitmen organisasional adalah dimana tingkat karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam sebuah organisasi, sehingga menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat orang tersebut bekerja. Ariawan & Sriathi (2018).

Komitmen organisasi adalah tingkat dimana kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya untuk tetap berpartisipasi aktif dalam organisasi. Sebuah pernyataan yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai – nilai dan tujuan organisasi. Dimana ketersediaannya untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan sebuah organisasi Wibisono (2018).

Penelitian ini juga dilabelkan oleh research gap Nancy & Patenha (2019) menyimpulkan bahwa diskriminasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara Jainudin & Pitaloka (2016) menyatakan bahwa diskriminasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja. Terdapat penelitian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

yang dilakukan oleh Glen dan Mei (2021). Bahwa hasil penelitian stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh diskriminasi terhadap komitmen organisasi dengan stres kerja sebagai *variabel intervening* pada karyawan perempuan di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk mendukung pembahasan serta analisis studi, bagian ini membahas landasan teori, yang meliputi konsep dan teori yang memiliki keterkaitan dengan lingkup bahasan yang diteliti. Temuan riset terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan datang juga disampaikan. Kemudian, kerangka pemikiran menggambarkan suatu sistem yang berisi penjelasan mengenai hubungan atau keterkaitan antara faktor-faktor yang diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran yang ada, maka pada bagian akhir pada bab ini hipotesis akan terbentuk yang merupakan asumsi awal yang nantinya harus diuji keabsahannya pada kajian ini

### 2.1 Diskriminasi

Menurut Syah (2019) diskriminasi adalah merujuk kepada pelayanan yang tidak adil terhadap individu tertentu, dimana layanan ini dibuat berdasarkan karakteristik yang diwakili oleh individu tersebut. Hal ini merupakan suatu kejadian yang biasa dijumpai dalam masyarakat yang disebabkan karena kecenderungan manusia membeda-bedakan perlakuan secara tidak adil termasuk sifat-sifat yang berkaitan dengan jenis kelamin, ras, agama, suku, dan kepercayaan. kecenderungan politik, atribut fisik, atau fitur lainnya.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Menurut Putra (2021) Diskriminasi adalah perlakuan tidak adil terhadap suatu kelompok atau kelompok berdasarkan atribut tertentu atau sesuatu, biasanya bersifat kategoris, seperti ras, etnis, agama, atau keanggotaan kelas sosial. Biasanya mayoritas yang dominan dalam hubungan dengan minoritas lemah. Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku mereka bersifat tidak bermoral dan tidak demokratis.

Menurut Fulthoni (2019), diskriminasi adalah perlakuan yang tidak adil atau tidak seimbang terhadap perorangan atau kelompok berdasarkan pada perbedaan ras, suku bangsa dan agama. Meskipun pengertian diskriminasi menekan pada aspek ketidakadilan, namun dalam aspek sosiologi, ketidakadilan tersebut tidak dijelaskan secara spesifik, kecuali hanya sebagai suatu hierarki empiris dari perbedaan tingkat pendapatan.

Menurut Brigham (2021) menyatakan bahwa diskriminasi adalah perlakuan secara berbeda – beda karena keanggotanya dalam suatu etnik tertentu. Kelompok etnik tersebut diantaranya adalah suku bangsa, Bahasa, adat istiadat, agama, dan kebangsaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa memperlakukan secara berbeda - beda kepada seseorang yang cenderung bersifat negative dalam perilaku tidak baik.

## 2.2 Jenis – jenis Diskriminasi

Menurut Syah (2019) diskriminasi terbagi ke dalam dua tipe yaitu:

- Diskriminasi langsung adalah peraturan atau kebijakan yang menyebutkan karakteristik tertentu, seperti jenis kelamin, ras, suku dan sebagainya, dan penghambat adanya peluang yang sama
- Diskriminasi tidak langsung adalah peraturan yang bersifat netral menjadi diskriminatif saat diterapkan dilapangan.





### 2.3. Indikator Diskriminasi

Menurut Syah (2019), diskriminasi bervariasi pada beberapa factor, yaitu:

- Kebijakan atau praktik diskriminatif  
Sebuah tindakan yang dilakukan oleh perwakilan organisasi yang menolak kesempatan yang sama untuk melakukan atau imbalan yang tidak setara untuk kinerja.
- Pelecehan seksual  
Kemajuan seksual yang tidak diinginkan dan perilaku verbal atau fisik lainnya yang bersifat seksual yang menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat atau menyinggung perasaan.
- Intimidasi  
Ancaman atau intimidasi terbuka ditujukan pada anggota karyawan tertentu
- Ejekan dan penghinaan  
Lelucon atau stereotip negative terkadang hasil lelucon terlalu jauh
- Pengecualian  
Mengecualikan orang tertentu dari peluang, acara sosial, diskusi, atau pendampingan informal, bisa terjadi tanpa disengaja
- Ketidaksopanan  
Perlakuan yang tidak sopan, termasuk berperilaku agresif, mengganggu orang tersebut, atau mengabaikan pendapatnya.

### 2.4. Stres Kerja

Menurut Ganyang (2018) stres kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dan berdasarkan cara mereka menangani situasi saat ini, setiap karyawan mengalami stres dengan derajat yang berbeda-beda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





Menurut Ivancevich, Gibson, Donnely (2018) stress kerja adalah suatu tanggapan perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik yang berlebih kepada seseorang.

Menurut Mangkunegara (2018) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. stress kerja ini terlihat dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Muliwati, Nursifa, & Hadawiyah (2022) stress merupakan suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai sesuatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang.

## 2.5. Indikator Stres Kerja

Menurut Ganyang (2018) ada beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh karyawan diantaranya , sebagai berikut :

- Penyebab Fisik

Kebisingan, kebisingan dengan intensitas tertentu, yang akan berlangsung dalam jangka waktu yang Panjang akan menyebabkan sumber stress bagi karyawan

Kelelahan, masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun

Penggeseran kerja, perusahaan yang sering mengubah pola kerja dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan

*Jetlag*, jenis kelelahan khususnya disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang



Suhu dan kelembapan, bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi stres kerja karyawan

- Beban kerja, terlalu banyak beban pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat sehingga menimbulkan beban kerja, jenis pekerjaan terlalu sulit sehingga menimbulkan beban kerja
- Sifat pekerjaan, posisi yang baru diperoleh, kurangnya standar atau contoh yang berfungsi, sifat pekerjaan yang jenuh
- Kebebasan, tidak adanya pengawasan, standar kualitas yang tidak memadai, pendelegasian tugas yang berlebihan kepada karyawan
- Masalah pribadi, Adanya masalah dengan atasan, adanya masalah dengan rekan kerja, adanya masalah dengan bawahan, adanya masalah dengan keluarga

## 2.6.2 **Komitmen Organisasi**

Menurut Amaliyah (2022) komitmen organisasi adalah dimana kondisi seseorang dapat tertarik pada tujuan, nilai, dan ambisi organisasi. Kemudian, Lebih dari sekadar keanggotaan, komitmen organisasi mencakup kesiapan dan sikap kesetiaan terhadap suatu organisasi demi pencapaian tujuan Bersama .

Menurut Amaliyah, (2022) bahwa Komitmen organisasi adalah ukuran kemauan seseorang untuk berusaha keras dan terlibat secara relatif kuat dalam organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Amaliyah, (2022) komitmen organisasi sebagai kecenderungan kuat untuk bergabung dengan kelompok tertentu. Seiring dengan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, komitmen organisasi juga mencakup keinginan untuk mencapai tingkat keterampilan yang tinggi atas nama perusahaan.

Menurut Rahmi (2019) komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Draft mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi.

## 2.7 Indikator Komitmen Organisasi

Berikut ini adalah indikator menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahmi (2019), yang menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasional yaitu:

- Komitmen *afektif*

merupakan berkaitan dengan keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginannya sendiri.

- Komitmen *continuance*

Komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi.

- Komitmen *normative*

Komitmen ini didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan akan tanggung jawab terhadap organisasi. dikarenakan harus bertahan demi loyalitas.

## 3. METODE

### 3.1 Objek Penelitian

© Hak cipta milik IBI KIP (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Objek yang diteliti dalam riset ini yaitu pengaruh diskriminasi terhadap komitmen organisasi dengan stres kerja sebagai *variable intervening* pada karyawan perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera. Sementara subyek penelitian ini adalah jumlah populasi pada karyawan Perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera

### 3.2 Variabel Penelitian

Terdapat 3 bentuk variabel dalam penelitian ini yaitu variabel dependen (terikat), dan variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen yaitu komitmen organisasi, variabel independen yaitu diskriminasi, serta stres kerja sebagai *variabel intervening*.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini adalah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi dan data dari sumber primer untuk studi mereka. Teknik pengumpulan data ini melalui kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini diberikan kepada responden dengan menggunakan media elektronik berupa Goggle Forms kepada responden. Data yang telah diolah akan dianalisis untuk informasi pendukung untuk pendukung bagi studi ini.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera berjumlah 35 orang.

### 3.5 Teknik Analisis Data

## C Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Setelah kuesioner disebar, dan semua data sudah terkumpul maka selanjutnya data tersebut akan melalui proses pengolahan data menggunakan Smartpls 3.2.9 untuk melakukan pengujian data penelitian tersebut. Berikut analisis data yang digunakan untuk memperoleh data-data dalam penelitian ini.

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

## 4. HASIL

### 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang Food & Beverage. Secara umum struktur organisasi PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera adalah sistem organisasi antara garis dan staf, dimana pada sistem ini seseorang CEO atau pimpinan perusahaan harus menetapkan sebuah kebijaksanaan secara konsekuen terhadap persoalan yang akan dihadapi dengan jelas pembagian tugas kerja tertentu secara terperinci dan kelas terhadap penerimaan kerja. Dengan demikian pihak pimpinan mengkoordinasikan hanya kepada bagian saja. Sebelum menjalankan aktivitas perusahaan sangatlah penting membuat tata hubungan pada wewenang dan tugas tanggung jawab dapat diketahui dengan jelas oleh masing – masing individu di dalam perusahaan tersebut, sehingga tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Tentunya manajemen sumber daya manusia yang efektif di dalam organisasi diperlukan untuk mengelola manajemen gedung.

### 4.2. Analisis Deskriptif

#### 4.2.1. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Analisis karakteristik berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :



No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP	0	0%
2	SMA	29	83%
3	D3	5	14%
4	S1	1	3%
5	S2	0	0%
	Total	35	100%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden pendidikan SMA 29 orang dengan presentase 83%, Pendidikan D3 5 orang dengan presentase 14%, dan S1 jumlah 1 orang dengan presentase 3%. Hasil dari presentase menunjukkan bahwa karyawan Perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera didominasi Pendidikan SMA jumlah 29 orang dengan presentase 83%.

#### 4.2.2. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Analisis karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	18 - 22	21	60%
2	23 - 27	13	37%
3	28 - 32	1	3%
4	33 - 37	0	0%
5	> 38	0	0%
	Total	35	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 bahwa diketahui jumlah responden yang berusia 18 – 22 tahun berjumlah 21 orang dengan presentasi 60%, usia 23 – 27 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase 37%, usia 28 – 32 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 3%. Hasil dari presentase menunjukkan bahwa karyawan Perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera didominasi usia 18 – 22 tahun dengan presentasi 60%.

#### 4.2.3. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Analisis karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	0 - 3 Bulan	23	66%
2	3 - 6 Bulan	3	9%
3	6 - 1 Tahun	7	20%
4	1 - 5 Tahun	2	6%
5	> 5 Tahun	0	0
	Total	35	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 bahwa diketahui jumlah responden dengan lama bekerja 0 – 3 bulan sebanyak 23 orang dengan presentase 66%, lama bekerja 3 – 6 bula sebanyak 3 orang dengan presentase 9%, lama bekerja 6 – 1 tahun 7 orang dengan presentase 20%, dan lama bekerja 1 – 5 tahun 2 orang dengan presentase 6%. Hasil dari presentase menunjukkan bahwa karyawan Perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera didominasi lama bekerja 0 – 3 bulan dengan presentase 66%.

#### 4.3. Uji Model Pengukuran

Penelitian ini menggunakan indikator konstruk reflektif. Hubungan antara sekelompok indikator dan variabel laten terkait dibentuk oleh model pengukuran ini, juga dikenal sebagai *Outer Model* (Ghozali & Latan, 2015). Berikut *rule of thumb* evaluasi *outer model* :



Berikut dapat dilihat pada tabel 4.8 yang merupakan hasil nilai *loading factor*

dibawah ini :

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Nilai Loading Factor**

Instrumen	Loading Factor	Hasil	Tindakan
X1.1	0,349	Tidak Valid	Eliminasi
X1.2	0,646	Valid	
X1.3	-0,149	Tidak Valid	Eliminasi
X1.4	0,021	Tidak Valid	Eliminasi
X1.5	0,163	Tidak Valid	Eliminasi
X1.6	0,519	Valid	
X1.7	0,397	Tidak Valid	Eliminasi
X1.8	0,619	Valid	
X1.9	0,749	Valid	
X1.10	0,862	Valid	
X1.11	0,811	Valid	
X1.12	0,878	Valid	
X1.13	0,213	Tidak Valid	Eliminasi
X2.1	0,504	Valid	
X2.2	0,792	Valid	
X2.3	0,679	Valid	
X2.4	0,716	Valid	
X2.5	0,848	Valid	
X2.6	0,829	Valid	
X2.7	0,611	Valid	
X2.8	0,666	Valid	
X2.9	0,629	Valid	
X2.10	0,74	Valid	
X2.11	0,829	Valid	
Y1.1	0,555	Valid	
Y1.2	0,511	Valid	
Y1.3	0,708	Valid	
Y1.4	0,901	Valid	
Y1.5	0,916	Valid	
Y1.6	0,744	Valid	
Y1.7	0,716	Valid	
Y1.8	0,274	Tidak Valid	Eliminasi

Sumber : Data diolah Smart PLS (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.8 ada beberapa nilai loading factor yang harus dieliminasi karena tidak memenuhi standar kriteria, Beberapa indicator yang harus dieliminasi yaitu X1.1, X1.3, X1.4, X1.5, X1.7, X1.13, Y1.8.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berikut dapat dilihat pada tabel 4.9 yang merupakan hasil *Cronbach alpha*,

*Composite Reliability*, dan *AVE* dibawah ini :

**Tabel 4. 9**

**Hasil *Cronbach alpha*, *Composite Reliability*, dan *AVE***

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil
Diskriminasi	0,782	0,807	0,321	Tidak memenuhi Kriteria
Komitmen Organisasi	0,826	0,873	0,483	Tidak memenuhi Kriteria
Stress Kerja	0,904	0,921	0,519	memenuhi Kriteria

Sumber : Data diolah Smart PLS (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.9 pada pengujian *outer model*, nilai *loading factor* masih ada yang bernilai di bawah 0,60. Serta berdasarkan pengujian nilai AVE masih ada yang di bawah 0,5 maka dilakukan seleksi indikator penelitian yaitu X1.1, X1.3, X1.4, X1.5, X1.13,X2.1 dan Y.8 serta dilakukan pengujian tahap kedua untuk *outer model*. Nilai pengujian tahap kedua terlihat pada tabel berikut

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Berikut dapat dilihat pada tabel 4.10 yang merupakan hasil Nilai *Loading factor*

dibawah ini :

**Tabel 4. 10**

**Hasil Nilai *Loading Factor***

<b>Instrument</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Hasil</b>
<b>X1.2</b>	<b>0,642</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.6</b>	<b>0,535</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.8</b>	<b>0,607</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.9</b>	<b>0,785</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.10</b>	<b>0,875</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.11</b>	<b>0,819</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.12</b>	<b>0,881</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.2</b>	<b>0,791</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.3</b>	<b>0,716</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.4</b>	<b>0,729</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.5</b>	<b>0,863</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.6</b>	<b>0,822</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.7</b>	<b>0,591</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.8</b>	<b>0,638</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.9</b>	<b>0,628</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.10</b>	<b>0,748</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.11</b>	<b>0,843</b>	<b>Valid</b>
<b>Y1.1</b>	<b>0,542</b>	<b>Valid</b>
<b>Y1.2</b>	<b>0,496</b>	<b>Valid</b>
<b>Y1.3</b>	<b>0,729</b>	<b>Valid</b>
<b>Y1.4</b>	<b>0,921</b>	<b>Valid</b>
<b>Y1.5</b>	<b>0,929</b>	<b>Valid</b>
<b>Y1.6</b>	<b>0,719</b>	<b>Valid</b>
<b>Y1.7</b>	<b>0,73</b>	<b>Valid</b>

Sumber : Data diolah Smart PLS (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.10 bahwa nilai *loading factor* sudah memenuhi kriteria dan selanjutnya dilakukan uji *inner model*.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Berikut dapat dilihat pada tabel 4.11 yang merupakan hasil *Cronbach alpha*,

*Composite Reliability*, dan *AVE* dibawah ini :

**Tabel 4. 11**

**Hasil *Cronbach alpha*, *Composite Reliability*, dan *AVE***

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil
Diskriminasi	0,849	0,886	0,506	Memenuhi Kriteria
Komitmen Organisasi	0,85	0,89	0,547	Memenuhi Kriteria
Stress Kerja	0,904	0,921	0,519	Memenuhi Kriteria

Sumber : data diolah Smart PLS (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.11 pada pengujian *outer model*, nilai *loading factor* indikator sudah di atas 0,60. Serta berdasarkan pengujian nilai AVE sudah di atas 0,5.

Nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,6 dan nilai *Composite Reliability* di atas 0,6. Maka berdasarkan pengujian model memenuhi kriteria. Selanjutnya dilakukan pengujian *Inner Model*.

#### 4.4. Uji Model Struktural

##### 4.4.1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikan, dan *R-square* dari model penelitian, maka inner model atau dikenal dengan model struktural diuji. Kemampuan faktor-faktor independen dalam menjelaskan variabel dependen diukur dengan menggunakan uji *R-square* ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  berada di antara 0 dan 1.  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa kapasitas



variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat dibatasi. Sebaliknya, jika  $R^2$  mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen dapat ditemukan pada variabel independen. Untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikan, dan *R-square* dari model penelitian, maka inner model atau dikenal dengan model struktural diuji. Signifikansi koefisien parameter jalur struktural dan *R-square* untuk uji t konstruk dependen digunakan untuk menilai model struktural. *R-square* untuk setiap variabel dependen adalah hal pertama yang harus dilihat saat mengevaluasi model menggunakan PLS.

Berikut dapat dilihat pada tabel 4.12 yang merupakan hasil uji inner model ( $R^2$ ) dibawah ini :

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Inner Model ( $R^2$ )**

Variabel	Adjusted R Square
Komitmen Organisasi	0,272
Stress Kerja	0,25

Sumber : Data diolah Smart PLS (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.12 bahwa nilai *Adjusted R-square* untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,272 pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa 27,2% variasi variabel Komitmen Organisasi dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel Stres Kerja dan Diskriminasi. Sedangkan faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis ini menyumbang 72,8% sisanya. Variabel perantara (Stress Kerja) nilai *Adjusted R-square* sebesar 0.250, ini berarti bahwa variasi untuk variabel berupa Stress Kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel Diskriminasi sebesar 25%. Sedangkan sisanya 75% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.



#### 4.4.2. Uji Hipotesis

Menguji dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah langkah selanjutnya. Dalam sebuah penelitian, uji t digunakan untuk menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel dan gambar berikut :

Berikut dapat dilihat pada tabel 4.13 yang merupakan hasil uji hipotesis langsung dibawah ini :

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Hipotesis Langsung**

Jalur	Koefisien	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Hasil
Diskriminasi -> Komitmen Organisasi	0,633	2,819	0,005	Signifikan
Stres kerja -> Komitmen Organisasi	-0,484	1,397	0,162	Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah Smart PLS (2023)

### 5. PEMBAHASAN

Berdasarkan pada pengakuan di atas, maka peneliti mencoba menguraikan hasil pengujian yang diperoleh dengan pembahasan sebagai berikut:

#### 5.1. Pengaruh Diskriminasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama menggunakan Smart PLS versi 3.29 pada tabel diatas diketahui Diskriminasi nilai P value sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai t sebesar  $2,819 < 1,65$ ; serta nilai koefisien sebesar 0,633. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nancy dan Panteha (2019) yang menyatakan bahwa Diskriminasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Diskriminasi dan kesenjangan gender terbukti masih ada dalam dunia bisnis. Diskriminasi gender yang dirasakan dapat menjadi elemen utama dalam kecemasan jangka Panjang dan gangguan perilaku. Semakin banyak ketidakadilan dan diskriminasi organisasi yang dirasakan maka semakin tinggi risiko depresi dan gangguan sejenisnya. Terjadinya



diskriminasi gender bergantung pada keputusan yang menyimpang berdasarkan gender dan bukan berdasarkan keterampilan atau kinerja. Jika seseorang diperlakukan atau kelompok dan latar belakang persepsi ini disebut diskriminasi.

Bentuk – bentuk diskriminasi, seperti tidak menerima gaji yang setara untuk pekerjaan yang sama, diahlikan ke pekerjaan Perempuan, tidak didengarkan dengan baik atau tidak dianggap serius, hambatan untuk menerima promosi, pelecehan seksual, komentar yang tidak pantas dengan pakaian (Kim & Shin 2014).

Karena itu, karyawan perempuan mengalami prasangka berdasarkan jenis kelamin mereka. Perempuan tidak dibayar sesuai kemampuannya, meskipun memiliki hak untuk melakukannya. membayar lebih rendah dari pekerja yang laki-laki. Undang-undang Kesempatan Kerja yang Setara dirancang untuk menjamin bahwa pekerja akan memiliki akses yang sama ke kesempatan kerja. Meskipun ada diskriminasi gender di tempat kerja terhadap karyawan perempuan, angkatan kerja terdiri dari kedua jenis kelamin. Diskriminasi terhadap perempuan dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan perempuan. Perlakuan tidak adil untuk karyawan perempuan seperti dalam hal pekerjaan, perlakuan tidak semestinya dapat menciptakan ketidaknyamanan dalam menjalani aktivitas di organisasi. Hal ini berarti diskriminasi yang didapatkan oleh karyawan perempuan dapat mengakibatkan berkurangnya komitmen kepada organisasi bagi karyawan perempuan PT.

#### Hikmah Tunas Maju Sejahtera

Berdasarkan statistik deskriptif tersebut, nilai tertinggi adalah Saya tidak terima jika seseorang menarik perhatian dengan cara bersiul atau menepuk bagian tertentu dari tubuh saya dengan nilai 4,42. Sedangkan nilai terendah adalah Perempuan tidak boleh melebihi laki - laki dalam prestasi kerja dengan nilai 1,85.





Oleh karena itu hipotesis pada kerangka pemikiran dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa diskriminasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

## 5.2.

### Pengaruh Diskriminasi terhadap Komitmen Ogranisasi melalui Stress Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menggunakan SmartPLS versi 3.29 pada tabel diatas diketahui Diskriminasi melalui Stess Kerja nilai P value sebesar  $0,352 > 0,05$  dan nilai t sebesar  $0,931 < 1,65$ ; serta nilai koefisien sebesar  $-0,252$ . Hal ini menunjukkan bahwa 27,2% variasi variabel Komitmen Organisasi dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel Stres Kerja dan Diskriminasi. Sedangkan faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis ini menyumbang 72,8% sisanya

Oleh karena itu, Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Jainudin & Pitaloka (2016) yang menunjukan yang terjadi di restoran berpengaruh terhadap stress kerja karyawan. Dalam beberapa factor yang menyebabkan stress kerja yaitu, beban kerja, konflik peran, wewenang yang tidak seimbang, adanya ketidakjelasan tugas, ditambah lingkungan kerja yang buruk, rekan kerja yang tidak menyenangkan, atasan kerja yang tidak menyenangkan dan pengalaman yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang mengalami diskriminasi akan merasa stress yang dapat mempengaruhi, pikiran, emosi, dan kondisi fisiknya. Maka ketika karyawan terganggu emosinya, kondisi fisiknya, dan pikiran maka dapat mempengaruhi kinerja ketika memberikan pelayanan kepada pelanggan, sehingga dapat memberikan kesan yang buruk bagi restoran. Dan dapat mempengaruhi keinginan dan tujuan individu terhadap organisasi. Seperti karyawan menjadi tidak ingin bekerja untuk restoran dalam jangka waktu yang Panjang, peluang, promosi, pengaturan jam kerja, ketidak jelasan tugas, dan pembagian beban kerja sehingga menyebabkan karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil dan mengalami stress kerja. Restoran Soerabi Bandung HNH perlu memastikan tidak terjadi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



diskriminasi kerja sehingga dapat mengurangi stress kerja dan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasinya.

Berdasarkan statistik deskriptif tersebut, nilai tertinggi adalah Perusahaan yang sering mengubah pola kerja menimbulkan stres bagi karyawan dengan nilai 4,05. Sedangkan nilai terendah adalah Bagi sebagian karyawan adanya kebebasan berlebihan membuat tidak pasti untuk melakukan berbagai aktivitas karyawan itu akan stres bagi karyawan dengan nilai 3,00. Oleh karena itu hipotesis pada kerangka pemikiran ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Diskriminasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres Kerja.

### 5.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Ogranisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menggunakan SmartPLS versi 3,29 pada tabel diatas diketahui Stress Kerja nilai P value sebesar  $0,162 > 0,05$  dan nilai t sebesar  $1,397 < 1,65$ ; serta nilai koefisien sebesar  $-0,484$ . Variabel perantara (Stress Kerja) nilai Adjusted *R-square* sebesar 0.250, ini berarti bahwa variasi untuk variabel berupa Stress Kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel Diskriminasi sebesar 25%. Sedangkan sisanya 75% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Glen & Mei (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka hal ini penting bagi sebuah organisasi dalam mengelola sebuah masalah tekanan kerja dan organisasinya hendaknya memiliki pilihan untuk memberikan kebutuhan kerja dan kantor yang memadai dan baik bagi karyawan agar para karyawan tidak merasa terdesak dan putus asa sehingga mereka tetap setia kepada organisasi. Hasil penelitian ini di dukung oleh Damrus (2018) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi meliputi penurunan tingkat



kepuasan, penurunan tingkat komitmen dan loyalitas terhadap organisasi, sehingga meningkatkan ketidakhadiran dan pergantian.

Berdasarkan statistik deskriptif tersebut, nilai tertinggi adalah Perusahaan ini layak mendapatkan loyalitas dari diri saya dengan nilai 3,71. Sedangkan nilai terendah adalah Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain dengan nilai 2,51. Oleh karena itu, Hipotesis pada kerangka pemikiran ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen O

## 6. KESIMPULAN

Diskriminasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Maka dari itu hipotesis pada kerangka pemikiran diterima. Diskriminasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres Kerja. Maka dari itu hipotesis pada kerangka pemikiran ditolak. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Maka dari itu hipotesis pada kerangka pemikiran ditolak.

## DAFTAR PUSTAKA

- KPPA. (2023). *Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia*.
- Lin. (Bogor 2019). *Perilaku Organisasi ( Konsep dan Implementasi)*. *In Media*.
- Machmed. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Konsep dan Realita)*. *In Media*.
- Mualimah. (2022). *Peranan Kesetaraan Gender dalam Pengembangan Karier*. *Cv. Azka Pustaka, Sumatra Barat*.
- Mualimah. (n.d.). *Peranan Kesetaraan Gender dalam Pengembangan Karier*. *Cv Azka Pustaka Sumatra Barat*.
- Nailin & Ayu. (Padang Sumatra Barat 2022). *Perilaku Organisasi*. *PT. Global Eksekutif Teknologi*.



Nancy, & Qablan. (2019). Do Organizational Commitment and Perceived Discrimination Matter ? Effect Of SR-HRM Characteristics on Employee's Turnover Intentions. *Manajemen Science Letters*, 1105- 1118.

Nasution. ( Oktober 2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol VII No 3*, 407-428.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis Alfabeta.

Rumoning. (2019). Perilaku Organisasi ( Teori & Konsep). *Uniska MAB, Banjarmasin*.

Abdul & Nur. (2020). Potret Diskriminasi Pendidikan ( Gerakan Sosial Baru dan Perlawanan Adama Lokal " Agama Djawa Soenda"). *PT. Nasya Expanding Manajement*.

Alifah. (2021). Stres Kerja dan Kinerja Lembaga Perbankan Syariah. *PT. Nasya Expanding Manajement*.

Ariawan, & Sriathi. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pbf PT. Banyumas Denpasar. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*.

Caesarani, & Riana. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-Jurnal Manajemen Unud*.

Cooper, & Schindler. (2017). Metode Penelitian Bisnis. *Salemba Empat*.

Esmacil, Negar, & Armin. (2023). Workplace Discrimination and It's Relationship With Organizational Commitment Among the Surgical Technologist : A National Cross- Sectional Study In Iran. *Psychology*, 01-08.

Ghozali. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, & Latan. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 . *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Glenn, & Mei. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial & Kewirausahaan Vol 3*.

Imam, Aiman, & Raza. (2019). Partial Mediating Effect Of Job Effect of Job Stress Between Glass-Ceiling - Gender Discrimination and Organizational Commitment : A Study of Banking Sector Of Pakistan. *Walailak Procedia*.

Ita, & Arifin. (2020). Strategi Pembangunan SDM Kementerian Keuangan Republik Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Era Erupsi 4.0. *Jurnal BPPK Vol 13 No 1*, 110-129.



Jainudin, & Pitaloka. (2016). Pengaruh Diskriminasi Kerja pada Restoran Soerabi Bandung HNH. *Widyakala*, 57-66.

KPPA. (2023). *Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia*.

Lin. (Bogor 2019). Perilaku Organisasi ( Konsep dan Implementasi). *In Media*.

Machmed. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia ( Konsep dan Realita). *In Media*.

Mualimah. (2022). Peranan Kesetaraan Gender dalam Pengembangan Karier. *Cv. Azka Pustaka, Sumatra Barat*.

Mualimah. (n.d.). Peranan Kesetaraan Gender dalam Pengembangan Karier. *Cv Azka Pustaka Sumatra Barat*.

Nailin & Ayu. (Padang Sumatra Barat 2022). Perilaku Organisasi. *PT. Global Eksekutif Teknologi*.

Nancy & Qablan. (2019). Do Organizational Commitment and Perceived Discrimination Matter ? Effect Of SR-HRM Characteristics on Employee's Turnover Intentions. *Manajemen Science Letters*, 1105- 1118.

Nasution. ( Oktober 2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol VII No 3*, 407-428.

O'Brien, Mcabee, Hebi, & Rodgers. (2016). The Impact of Interpersonal Discrimination and Stres on Health and Performance For Early Career STEM Academicians. *Frontiers in Psychology*.

Putu, & Ayu. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf PT. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Vol 7 No 2*, 964-992.

Rini. (2012). Menerjemahkan Konveksi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW). 99-118.

Rumohing. (2019). Perilaku Organisasi ( Teori & Konsep). *Uniska MAB, Banjarmasin*.

Sarina. (2021). Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Pekerja Di Kawasan Industri Makasar. *Pinisi Journal Of Sociology Education Review Vol 2*, 64-71.

Sekaran. (2013). *Research Method For Bussines (6th.ed)*. Wiley.

Sifa, & Widya. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi . *Jurnal Bisnis Manajemen dan Keuangan Vol 2 No 3*, 721-731.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis* Alfabeta.





Taufik. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen* , 70-81.

Tsalis & Heni. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 12-22.

Wiwin & Andi. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *PT.Global Eksekutif Teknologi*.

Yoce & Sri. (Tasikmalaya 2021). Pemahaman Konsep Literasi Gender. *Langgam Pustaka*.

Zahra (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi* , 27-32.

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





**PERSETUJUAN RESUME  
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : ROBIN EFFRIU BINAWAN

NIM : 26199195

Tanggal Sidang : 18-September 2023

Judul Karya Akhir : Pengaruh Diskriminasi Terhadap komitmen organisasi  
dengan stres kerja sebagai variabel Intervening  
pada karyawan perempuan PT. Hikuwa Tunas Manis  
Sejahtera.

Jakarta, 3 / 10 / 2023

Mahasiswa / I

([Signature])  
KORNY ED.

Pembimbing

([Signature])  
KRISNA HANDIYANI

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.