

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teoritis

1. Diskriminasi

a. Pengertian 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.

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 menekankan pada aspek ketidakadilan, namun dalam aspek sosiologi, ketidakadilan tersebut tidak dijelaskan secara spesifik, kecuali hanya sebagai suatu hierarki empiris dari perbedaan tingkat pendapatan.

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 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.

Jadi dapat disimpulkan bahwa diskriminasi adalah merupakan suatu praktik atau kebijakan yang menimbulkan kerugian terhadap individu atau kelompok secara tidak aadil. Karena diskriminatif membuat korbannya menderita kerugian karena faktor keanggotaan kelompoknya yang tidak relevan secara normatif.

Penyebab Diskriminasi Tempat Kerja

Menurut Andi & Rusydi (2022) mengenai kesetaraan gender didalam dunia kerja, peluang tenaga kerja Perempuan untuk mendapatkan jabatan atau posisi menjadi pemimpin manajerial dalam suatu Perusahaan masih cukup sedikit jika dibandingkan dengan laki – laki. Berikut ada beberapa penyebab atau hambatan untuk mengambil profesi pemimpin, yaitu :

(1) Kondisi Objektif

Kondisi ini objektif ini biasanya diberikan kepada pihak Perempuan. Contohnya upah atau gaji yang lebih kecil dibandingkan dengan laki – laki, sulit mendapatkan kesempatan untuk bekerja diperusahaan dan terdapat ikatan kontrak seperti tidak boleh menikah untuk kurun waktu tertentu. Biasanya kondisi objektif ini terlihat didukung oleh undang – undang, tradisi, serta praktik yang bersifat diskriminatif terhadap pekerjaan Perempuan. Pada suatu ketika hal ini dapat terwujud, maka itu akan menjadi hambatan atau penghalang eksternal di kepemimpinan Perempuan. Perempuan kurang diberi ruang berupa kesempatan untuk menjalankan tugas – tugas yang ada dan juga

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.



tidak didorong untuk memperoleh pelatihan di pekerjaan yang mendukung pengembangan kemampuan diri dalam merintis karirnya

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

(2) Kondisi Subjektif

Pemahaman tentang Perempuan lebih lemah dibandingkan laki – laki, Perempuan yang keahliannya di dapur saja, serta Perempuan adalah manusia lemah lembut dan kurang bertenaga atau tegas. Kondisi subjektif merupakan sikap orang lain terhadap kaum Perempuan itu sendiri, tertuju kepada informasi salah tentang Perempuan dan menerima atas ketidaksetaraan peluang untuk Perempuan. Hal ini menjadi hambatan internal dalam kepemimpinan Perempuan.

Jenis-Jenis Diskriminasi

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

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

Menurut Muallimah (2022) diskriminasi terbagi menjadi dua tipe yaitu :

- (1) Diskriminasi langsung adalah Tindakan yang pembatasnya pada wilayah tertentu seperti permukiman, jenis pekerjaan, fasilitas umum dan sebagainya. Selain itu diskriminasi terjadi manakala pengambilan keputusan diarahkan oleh- prasangka-prasangka tertentu terhadap kelompok tertentu.

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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (2) Diskriminasi tidak langsung adalah diskriminasi yang dilaksanakan melalui penciptaan kebijakan-kebijakan yang menghalangi suku atau kelompok tertentu untuk berhubungan dengan kelompok lain.

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

d. Dampak Diskriminasi Kerja

Menurut Kadek & Kurnia (2022) diskriminasi gender mempunyai dampak yang tidak baik yaitu terhadap kepuasan karyawan . Penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin meningkat angka diskriminasi makan semakin rendah atau berkurang dalam tingkat kepuasan kerja. Hasilnya adalab perbedaan antara perempuan dan laki – laki bisa menurunkan derajat dari kepuasan kerja seseorang, dan ini dapat mempunyai hasil yang kurang baik terhadap keterlibatan perusahaan. Akibat dari teori ini adalah semakin besar angka ketidaksetaraan antara laki – laki dan perempuan, semakin rendah juga komitmen suatu organisasi sebab jika masih ada perlakuan tidak adil dengan alasan gender dalam suatu organisasi, maka hasinya angka komitmen organisasi dengan karyawan menurun dan tingkat komitmen organisasi ikut menurun.

e. Bentuk-Bentuk Diskriminasi

Menurut Muallimah (2022) diskriminasi pada perempuan menjadi lima bentuk yaitu stereotip, subordinasi, marginalisasi, beban berlebihan dan kekerasan sebagai berikut :

- (1) Marginalisasi adalah perempuan yang mengakibatkan kemiskinan, banyak sekali terjadi di masyarakat negara berkembang, termasuk pengusuran, eksploitasi, dan marginalisasi dan pemiskinan beberapa perempuan sebagai akibat dari inisiatif pembangunan seperti intensifikasi pertanian.

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.



- (2) Subordinasi merupakan sebuah keyakinan bahwa salah satu dari jenis kelamin dianggap lebih penting atau lebih utama dibanding jenis kelamin lainnya, bahkan ada tanggapan yang membuat posisi perempuan dibawah laki-laki.
- (3) Stereotype adalah suatu pelabelan/penandaan yang sering kali bersifat negative secara umum selalu melahirkan ketidakadilan pada salah satu jenis kelamin tertentu.
- (4) Kekerasan (*Violence*) merupakan perlakuan yang dialami oleh perempuan maupun laki-laki yang mengakibatkan fisik maupun sikisnya terluka.
- (5) Beban kerja (*double burden*) merupakan beban yang diemban oleh salah satu jenis kelamin lebih banyak dari jenis kelamin lainnya sehingga mengakibatkan ketidakadilan gender.

Menurut Abdul dan Nur (2020) bentuk diskriminasi dibagi dalam beberapa hal, yaitu :

- (1) Diskriminasi pekerjaan, misalnya seseorang ditolak bekerja hanya karena dia seseorang minoritas
- (2) Diskriminasi politik, misalnya anggota minoritas yang berhak memilih karena kewarganegarannya ditolak untuk memilih
- (3) Diskriminasi ditempat umum, misalnya golongan dominan (berkuasa) menolak untuk menerima anggota minoritas
- (4) Diskriminasi perumahan, misalnya anggota minoritas ditolak menyewakan atau menyewa rumah tempat tinggal

f. Cara mencegah Diskriminasi

Menurut Andi,Kadek, & Rusydi (2022) dari sudut pandang karyawan, seorang karyawan harus mengikuti segala kebijakan Perusahaan dan mampu

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.



untuk bekerja sama dalam Upaya menangani segala permasalahan mengenai diskriminasi ditempat kerja. Sebagai seorang pekerja harus dapat mengontrol diri serta sikap terhadap orang lain, perilaku yang harus dicegah, yaitu :

- (1) Berperilaku dengan hormat kepada orang lain saling menghormati satu sama lainnya antara teman kerja, keluarga, dan teman dekat, supaya tidak menyinggung pihak lainnya.
- (2) Menghargai keanekaragam dalam suatu Perusahaan dan mampu memahami kualitas dan kekuatan ketenagakerjaan pada setiap karyawan multicultural.
- (3) Tidak ada Tindakan rasisme sesama manusia dalam tiap kegiatan pekerja.
- (4) Menentang adanya rasisme dan diskriminasi di suatu tempat, atau Perusahaan.
- (5) Memperhatikan segala Tindakan supaya tidak merugikan orang lain dalam perkataan maupun lisan.
- (6) Meningkatkan hubungan yang baik sesama pekerja satu sama lain
- (7) Saling mengawasi jika terdapat rasisme ditempat kerja dan memberikan informasi tersebut kepada atasan.

Menurut Monica dan Tini (2019) terdapat upaya yang dilakukan dalam mencegah adanya diskriminasi, yaitu :

- (1) Membuat suatu kebijakan dan terdapat sanksi jika terdapat kasus diskriminasi terhadap karyawan
- (2) Perluasan kebijakan mengenai diskriminasi yang mudah dilihat oleh semua orang

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



- (3) Memberikan segala informasi mengenai kebijakan yang telah ditetapkan kepada karyawan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

g. Indikator Diskriminasi

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

(1) 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.

(2) 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.

(3) Intimidasi

Ancaman atau intimidasi terbuka ditujukan pada anggota karyawan tertentu

(4) Ejekan dan penghinaan

Lelucon atau stereotip negatif terkadang hasil lelucon terlalu jauh

(5) Pengecualian

Mengecualikan orang tertentu dari peluang, acara sosial, diskusi, atau pendampingan informal, bisa terjadi tanpa disengaja

(6) Ketidaksopanan

Perlakuan yang tidak sopan, termasuk berperilaku agresif, mengganggu orang tersebut, atau mengabaikan pendapatnya.

2. Stres Kerja

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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



a. Pengertian 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.

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 Mulyati, 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.

Maka dapat di simpulkan yang telah dijelaskan diatas, penulis menyimpulkan bahwa stress kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi.

b. Faktor Stres Kerja

© 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.

Menurut Ganyang (2018) faktor stress kerja disebabkan oleh beberapa faktor

tertentu, sebagai berikut :

(1) Beban kerja

Jumlah pekerjaan yang dimiliki setiap orang tergantung pada posisi dan tugasnya dalam organisasi. Seorang karyawan mungkin mengalami stres jika mereka yakin beban kerja mereka melebihi kapasitasnya.

(2) Waktu penyelesaian kerja

Ketika pekerja diberi terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, sikap, perilaku, dan pikiran mereka dapat terganggu.

(3) Pengawasan kerja

Jenis pengawasan yang terlalu ketat dari atasan terhadap bawahan dapat menimbulkan karyawan tersebut menjadi tertekan, sehingga merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas

(4) Suasana kerja yang tidak nyaman

Suasana kerja yang tidak nyaman terutama yang menyangkut hubungan atasan dengan bawahan, atau hubungan antar karyawan, termasuk hubungan pihak manajemen dengan pemilik perusahaan dapat menimbulkan stress kerja karena karyawan merasa tidak diperhatikan oleh atasannya.

(5) Perbedaan nilai

Nilai-nilai yang diakui dan dipaksakan oleh pimpinan kepada karyawan akan memicu stress bagi karyawan yang memiliki nilai-nilai yang berbeda dengan pimpinan.

(6) Tidak tersedianya staf atau media konsultasi

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie





Pada saat karyawan merasakan stress sebaiknya harus berkonsultasi kepada ahlinya dan jika perusahaan tidak menyediakan tenaga ahli tersebut atau tidak adanya media untuk menghilangkan rasa stress. Maka harus mencari solusi atas kondisi yang dihadapi, maka karyawan akan mengakibatkan tingkat depresi stres.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(7) Sanksi dari perusahaan

Sanksi karyawan yang diberikan oleh perusahaan dapat menyebabkan stres bagi karyawan yang terkena. Karyawan akan mengalami stres jika mereka merasa bahwa hukuman tersebut terlalu keras, dikenakan karena alasan yang tidak jelas, atau diterapkan karena alasan yang menurut mereka tidak dapat diterima.

(8) Lingkungan kerja di perusahaan

Berbagai kondisi tempat kerja, seperti tingkat kebisingan yang berlebihan dan panas atau dingin yang ekstrem, dapat menyebabkan stres di kalangan karyawan. Selain itu, kondisi kerjanya berbahaya dan lingkungannya sangat kotor dan berbau tidak sedap.

(9) Kondisi fisik dan Kesehatan karyawan

Stres kerja dapat ditimbulkan oleh keadaan fisik karyawan jika mereka terlalu lelah, lapar, atau haus, atau jika mereka sakit.

C Akibat Stres Kerja

Menurut Ganyag (2018) akibat stress dirasakan berbeda-beda antar satu individu dengan individu lainnya. Berikut terjadinya akibat stress :

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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(1) Akibat fisik

Secara fisik merasakan gejala yang akan mengakibatkan anggota tubuh. Komponen tubuh akan menunjukkan gejala spesifik sebagai akibat dari stres. Detak jantung meningkat, tekanan darah tinggi, sakit kepala, demam, menggigil, dan mual dialami.

(2) Akibat psikologis

Secara psikologis stress akan menimbulkan stres, kekhawatiran, kebosanan, ketidakpedulian, dan kurangnya gairah muncul.

(3) Akibat tindakan

Seseorang yang mengalami stres sampai tingkat tertentu mungkin merasa sulit untuk tampil atau menjadi produktif di tempat kerja; ketidakhadiran yang sering juga dapat menyebabkan seseorang berhenti, di mana mereka mungkin tidak dapat mengendalikan emosinya; rutinitas sehari-hari dapat berubah, seperti minum alkohol, sulit tidur, lebih sering merokok, kehilangan nafsu makan atau makan berlebihan, dan sebagainya.

d. Cara Mengatasi Stres Kerja

Stress kerja dapat memberikan dampak yang positif kepada karyawan seperti adanya motivasi pekerja dan munculnya semangat dan gairah hidup, memiliki rangsangan untuk bekerja keras, dan juga memiliki keinginan untuk terus mengasah potensi diri. Namun terdapat stres kerja negative, diantaranya adalah kurangnya kemampuan diri dalam membuat keputusan, meningkatkan rasa cemas dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga pegawai tidak yakin dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Tewel, et, al (2017:145) ada dua dampak dari stress kerja adalah dampak positif dan negative sebagai berikut:

© Hak cipta milik IBI KKG (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.



- (1) Dampak positif bagi stress kerja,yaitu :
- (a) Dampak positif stres kerja dapat memiliki jiwa motivasi kerja yang tinggi.
 - (b) Dampak positif stress kerja dapat memiliki motivasi, alasan untuk berusaha lebih keras, dan inspirasi untuk menjalani kehidupan yang lebih baik.
 - (c) Dampak positif stress kerja dapat memiliki dorongan yang kuat untuk sukses, yang membuatnya lebih mudah untuk melihat tujuan atau tugas sebagai tantangan daripada sebagai kewajiban.
 - (d) Dampak positif stress kerja dapat mendorong staf untuk menyelesaikan tugas secepat mungkin seefisien mungkin.
- (2) Dampak negatif stres kerja, yaitu :
- (a) Dampak negatif stres kerja mengakibatkan penurunan produktivitas pekerja, yang dapat menjadi faktor ketidakefektifan organisasi.
 - (b) Dampak negatif stres kerja menimbulkan penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja.
 - (c) Dampak negatif stres kerja menimbulkan sulit mengambil keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, dan hambatan mental.
 - (d) Dampak negatif stres kerja dapat meningkatkan ketidakhadiran dan perputaran karyawan

Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berdampak positif dan negatif terhadap komitmen organisasi karyawan. Dampak positifnya yaitu karyawan merasa terpacu dan lebih tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan dapat menyimpulkan tugas yang ada sebagai bahan tantangan dan bukan tertekan, dampak negatifnya adalah penurunan produktivitas dan kinerja karyawan.

e. Cara Mengatasi Stres Kerja

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 Ganyang (2018) ada beberapa cara yang dapat dilaksanakan untuk

☉ mengatasi stress, sebagai berikut :

(1) Solusi langsung pada penyebab stress

Mengetahui apa yang menjadi penyebab stress yang menimpa karyawan. Setelah mengetahui penyebabnya barulah diberikan solusi sesuai dengan penyebab stress tersebut. Misalnya jika karyawan stres karena bekerja di ruangan yang panas, maka alternatif solusi adalah dengan memberikan ventilasi udara yang cukup terhadap ruang kerja tersebut atau menambahkan *air conditioner* (AC). Kemudian menambahkan pencahayaan ke dalam ruangan merupakan solusi alternatif jika pekerja menderita gangguan stres akibat pencahayaan yang tidak memadai di ruang kerja mereka.

(2) Kebersamaan

Agar karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan bukan hanya sebagai alat yang digunakan dalam produksi, manajemen perusahaan perlu lebih mudah diakses oleh tenaga kerja. Selain itu, manajemen organisasi terkadang harus merencanakan kegiatan kumpul-kumpul seperti pemutaran film, malam karaoke, atau kegiatan rekreasi.

(3) Menempuh cara-cara medis

Manajemen perusahaan dapat menggunakan sumber daya medis dengan mengizinkan anggota staf menerima bantuan dari tim kesehatan, psikolog, dan psikiater.

(4) Pendekatan religi

Pihak manajemen perusahaan dan karyawan dapat mengadopsi sikap religius yang menekankan kesabaran, semangat, dan ketulusan.

(5) Sedia payung sebelum hujan

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.



Manajemen dan karyawan harus secara kolektif berpendapat bahwa pencegahan lebih baik daripada pengobatan.

(6) Program konseling

Manajemen perusahaan dapat memberikan sesi konseling kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, akan sangat membantu bagi pekerja untuk menemukan solusi atas masalah mereka baik saat mereka benar-benar menderita stres terkait pekerjaan maupun saat mereka baru mulai mengalami gejala stres.

Menurut Mangkunegara dalam Ganyang (2018) mengemukakan tiga pola dalam mengatasi stress, sebagai berikut :

(1) Pola sehat

Pola hidup yang sehat dalam menghadapi stress yang baik yaitu dengan cara kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

(2) Pola Harmonis

Pola hidup yang harmonis dalam menghadapi stress memiliki kapasitas untuk mengatur waktu dan tugas secara harmonis tanpa menimbulkan kesulitan. Manajemen waktu yang teratur mendorong orang untuk dapat mengendalikan berbagai tugas dan rintangan.

(3) Pola patologis

Pola patologis seseorang yang menghadapi stres akibat efek dari gangguan fisik dan sosiopsikologis yang berbeda mungkin menghadapi berbagai kesulitan dalam mengatur waktu dan tugas mereka, yang bisa berbahaya karena dapat menimbulkan masalah negatif.



f. Indikator Stres kerja

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

(1) Penyebab Fisik

(a) Kebisingan

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

(b) Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun

(c) Penggeseran kerja

Perusahaan yang sering mengubah pola kerja dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan

(d) *Jetlag*

Jenis kelelahan khususnya disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang

(f) Suhu dan kelembapan

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi stres kerja karyawan

(2) Beban kerja

(a) Terlalu banyak beban pekerjaan

(b) Waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat sehingga menimbulkan beban kerja

(c) Jenis pekerjaan terlalu sulit sehingga menimbulkan beban kerja

© 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.



(3) Sifat pekerjaan

- (a) Posisi yang baru diperoleh
- (b) Kurangnya standar atau contoh yang berfungsi
- (c) Sifat pekerjaan yang jenuh

(4) Kebebasan

- (a) Tidak adanya pengawasan
- (b) Standar kualitas yang tidak memadai
- (c) pendelegasian tugas yang berlebihan kepada karyawan

(5) Masalah pribadi

- (a) Adanya masalah dengan atasan
- (b) Adanya masalah dengan rekan kerja
- (c) Adanya masalah dengan bawahan
- (d) Adanya masalah dengan keluarga

Dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi secara keadaan fisik dan psikologis seseorang. Maka hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian 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 .

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.



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

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak dan peduli terhadap suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta dapat diukur sejauh mana terhadap komitmen organisasinya karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

b) Aspek-aspek Komitmen organisasi

Menurut Amaliyah (2022) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek, yaitu :

(1) Identifikasi

Identifikasi adalah keyakinan di antara karyawan bahwa tujuan organisasi dapat diterima karena telah dirancang untuk mengakomodasi keinginan dan preferensi individu mereka. Sikap setuju dengan kebijakan



perusahaan, keselarasan cita-cita individu dengan nilai-nilai perusahaan, dan rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan merupakan indikator identifikasi karyawan.

(2) Keterlibatan

Keterlibatan adalah di mana upaya pekerja dihargai dan dia mampu memenuhi semua tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Ketika ini terjadi, seorang individu tidak pernah berhenti berusaha meminimalkan keputusan yang dibuat oleh organisasi, bahkan ketika itu berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Jika organisasi benar-benar membutuhkannya, karyawan juga akan didorong untuk bekerja di luar pekerjaan dan tanggung jawab mereka, berkolaborasi secara efektif dengan manajer dan anggota staf lainnya.

(3) Loyalitas

Adanya loyalitas adalah suatu metode penilaian komitmen organisasi dimana terdapat keterikatan emosional, keterikatan antara pekerja dengan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi yang bersangkutan.

Aspek-aspek komitmen organisasi selanjutnya dikemukakan oleh Amaliyah (2022) :

(a) Komitmen efektif

Komitmen efektif adalah Hubungan emosional, rasa diri, dan keterlibatan seorang pekerja di dalam perusahaan.

(b) Komitmen berkelanjutan



Komitmen berkelanjutan adalah janji yang hanya didasarkan pada kerugian yang diderita pekerja pada saat mereka keluar dari perusahaan. Lalu ada kemungkinan kehilangan senioritas agar memenuhi syarat untuk mendapatkan keuntungan atau promosi.

(c) **Komitmen normatif**

Komitmen normatif adalah rasa kewajiban untuk menjadi bagian dari organisasi karena begitulah seharusnya, dan tindakan adalah sesuatu yang harus diambil.

Dari beberapa aspek komitmen organisasi yang telah diuraikan, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek yang dikemukakan Amaliyah (2022) yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Aspek tersebut dipilih karena acuan yang digunakan untuk mengukur suatu komitmen organisasi pada karyawan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

c. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Rahmi (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- (1) Karakteristik individual yang terdiri dari usia karyawan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, ras, agama, dan sifat kepribadian.
- (2) Karakteristik pekerjaan, yang terdiri pekerjaan yang menuntut, kritik yang membangun, tugas yang jelas, cara menilai kinerja sendiri, hubungan sosial, dan lingkungan yang ramah.
- (3) Karakteristik struktural atau karakteristik organisasinya terdiri dari fitur-fitur seperti otonomi, desentralisasi, dan sifat koneksi, tugas, dan sifat seorang pemimpin.

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 menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (4) Pengalaman kerja yang mencakup hal-hal berikut: seberapa bergantung tempat kerja satu sama lain, seberapa penting nilai-nilai pribadi di tempat kerja, seberapa banyak yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi harapan karyawan, seberapa suportif rekan kerja di tempat kerja, dan tiga jenis kepemimpinan yang ada dan berkembang di tempat kerja.

Faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Amaliyah (2022)

(1) Personal

(a) Ciri kepribadian tertentu

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti supel, teliti, optimis, dan memiliki sikap positif serta lebih cenderung berkomitmen. Selain itu, mereka yang memprioritaskan kerja sama tim di atas kepentingan individu dan yang baik hati—yaitu bersedia membantu—juga cenderung lebih berdedikasi.

(b) Usia dan masa kerja

Komitmen organisasi berkorelasi positif dengan usia dan masa kerja

(c) Tingkat Pendidikan

tingkat pendidikan yang lebih tinggi datang dengan harapan yang lebih besar yang mungkin tidak terpenuhi, yang berarti tingkat dedikasi yang lebih tinggi.

(d) Jenis kelamin

Wanita cenderung lebih berkomitmen karena mereka menghadapi lebih banyak hambatan dalam karir mereka.

(e) Status perkawinan

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



Karyawan yang menikah memiliki ikatan yang lebih kuat dengan perusahaannya.

(f) Keterlibatan kerja

Komitmen organisasi dan keterlibatan kerja individu berkorelasi positif.

(2) Situasional

(a) Nilai (*value*) di Tempat Kerja

Unsur penting yang mungkin terkait dengan ketertarikan timbal balik adalah kepercayaan bersama ini. Dengan menjunjung tinggi cita-cita kualitas, kreativitas, kerja sama, partisipasi, dan kepercayaan, setiap karyawan akan lebih mudah saling mendukung dalam membangun ikatan yang kuat. Ini menunjukkan bahwa karyawan akan bertindak dengan cara yang membantu mewujudkan nilai karena mereka berpikir bahwa kualitas layanan dan barang yang disediakan oleh perusahaan merekalah yang membuatnya berharga.

(b) Keadilan organisasi

Salah satu Keadilan organisasi meliputi hal-hal berikut: keadilan tentang distribusi sumber daya secara adil, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, dan keadilan tentang pemeliharaan hubungan antar pribadi atau persepsi tentang keadilan.

(c) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang penuh makna, signifikansi, dan otonomi semua dapat berfungsi sebagai motivasi kerja internal.

(d) Dukungan organisasi

© 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.



Hanya ada korelasi positif antara komitmen dan dukungan organisasi. Anda dapat mencirikan tautan ini sebagai sejauh mana salah satu pekerja dapat mempresepsikan bahwa organisasi (Lembaga, pimpinan, dan rekan) yang memberikan dukungan, dorongan, untuk menghargai kontribusi dan memberikan apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

(3) Posisional

(a) Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komitmen, hal ini disebabkan karena semakin memberi peluang kepada karyawan maka untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi.

(b) Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian tingkat pekerjaan menyebutkan status sosial ekonomi sebagai predictor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi kemampuan aktif terlibat.

d. Indikator Komitmen organisasi

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

(1) Komitmen *afektif*

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

(2) Komitmen *continuance*

© Hak cipta milik IBI KKG (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.



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

(3) Komitmen *normative*

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

Maka dapat di simpulkan yang telah dijelaskan diatas, penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan individu untuk menetap pada organisasi dan harus bertahan demi loyalitas untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi secara individu ataupun Bersama.

Pada penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Stressor Kerja dan Diskriminasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Swasta Perempuan di Indonesia dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nancy, dan Panteha (2019) Do Organizational Commitment and Perceived Discrimination Matter? Effect of SR-HRM Characteristics on Employee's Turnover Intentions	Metode penelitian menggunakan Kuantitatif Instrument penelitian berupa kuesioner data..	Hasil menunjukkan bahwa diskriminasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara langsung.
2	Jainudin Intan F, Pitaloka E (2016)	Metode penelitian	Hasil menunjukkan bahwa diskriminasi kerja

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 menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>3</p> <p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>	<p>Pengaruh Diskriminasi kerja pada Restoran Soerabi Bandung HNH, Jurnal Widhakala Volume 3 Maret 2016</p>	<p>menggunakan verifikatif Instrument penelitian berupa kuesioner data..</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja</p>
	<p>Glen dan Mei (2021) Pergaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 3</p>	<p>Penelitian ini mengambil sebanyak 40 responden dan menggunakan SmartPLS 3</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi</p>

Sumber : Digunakan untuk penelitian ini.

Berdasarkan pada table 2.1 bahwa terdapat ada 3 jurnal yang dijadikan bahan referensi untuk penelitian ini.

B. Kerangka Pemikiran

Dalam membuat penelitian ini, terdapat kerangka pemikiran yang dapat menggambarkan penelitian ini dengan menggunakan gambar berikut ini :

1. Pengaruh Diskriminasi terhadap Komitmen Organisasi.

Diskriminasi bervariasi pada faktor gaji, promosi, dan perekrutan, serta jenis kelamin dan usia, sosial budaya, dan ajaran agama yang dapat digunakan untuk mengukur diskriminasi kerja. Karyawan perempuan menghadapi diskriminasi gender pada latar belakang tersebut. Perempuan tidak mendapatkan potensi gaji yang merupakan hak yang harus mereka dapatkan. Mereka mendapatkan gaji kurang dari karyawan laki – laki. Peluang kerja sama disediakan oleh hukum memastikan bahwa harus ada jaminan dari kesempatan kerja sama yang harus diberikan kepada tenaga kerja. Tenaga kerja adalah terdiri dari kedua jenis kelamin, yaitu laki laki dan Perempuan tetapi karyawan wanita menanggung diskriminasi gender dalam pekerjaan (Jainudin & Pitaloka, 2016).



Diskriminasi adalah perlakuan tidak adil yang dilakukan terhadap seorang

Individu yang membuat individu tersebut merasa tidak nyaman berada di dalam Masyarakat. Maka hal ini, dari perlakuan yang berbeda tersebut seperti jenis kelamin dan usia dapat dilihat apakah seseorang mengalami diskriminasi dan menyebabkan stress kerja yang kemudian dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi (Jainudin dan Pitaloka, 2016).

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nancy dan Qablan (2019).

Bahwa hasil penelitian diskriminasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara langsung. Berdasarkan teori-teori dari diskriminasi dan juga berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, dapat diasumsikan bahwa diskriminasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara langsung.

2. Pengaruh Diskriminasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres Kerja

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 (Ganyang, 2018).

Stres kerja merupakan perasaan tertekan dan tidak nyaman yang ditimbulkan dari lingkungan kerja seperti pekerjaan yang melebihi kemampuan dan tanggung jawabnya, sehingga berdampak pada respons karyawan terhadap pekerjaannya seperti penyimpangan terhadap organisasi (Colquitt, *et.al* 2019)

Faktor yang mempengaruhi tingkat stress kerja yaitu beban kerja, waktu penyelesaian kerja, pengawasan kerja, suasana kerja tidak nyaman, perbedaan nilai, tidak tersedianya staf atau media konsultasi, sanksi perusahaan, lingkungan kerja perusahaan, kondisi fisik dan kesehatan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik 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.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



(2016). Bahwa hasil penelitian diskriminasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui stress kerja.

Berdasarkan teori -teori dari stress kerja dan juga berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, dapat diasumsikan bahwa diskriminasi berpengaruh positif dan terhadap komitmen organisasi melalui stress kerja.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

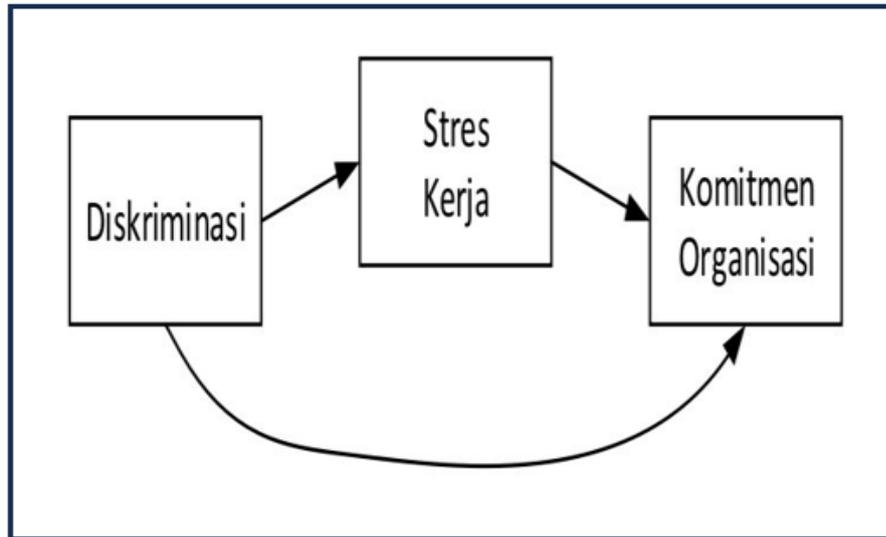
Komitmen organisasi adalah dimana kondisi seseorang dapat tertarik pada tujuan, nilai, dan ambisi organisasi. Kemudian, Lebih dari sekadar keanggotaan, komitmen organisasi mencakup kesiapan dan sikap kesetiaan terhadap suatu organisasi demi pencapaian tujuan Bersama (Steers & Porter dalam Amaliyah (2022).

faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik individual, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja (Amaliyah, 2022).

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

Berdasarkan teori -teori dari komitmen organisasi dan juga berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, dapat diasumsikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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.

Sumber : Diolah untuk penelitian.

Kerangka pemikiran pada gambar diatas menunjukkan mengenai Pengaruh Diskriminasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Stres kerja sebagai *Variabel Intervening* pada Karyawan Perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera.

© Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis pada penelitian yaitu

:Hipotesis 1: Diskriminasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan Perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera.

Hipotesis 2 : Diskriminasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja pada karyawan Perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera.

Hipotesis 3: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada karyawan Perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera.



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