

Pengaruh Diskriminasi dan Penyebab Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Swasta di Kabupaten Cianjur

Novi Ilham Adella

Jurusan Manajemen STIE STEMBI
adellailham.98@gmail.com

Ratna Ekawati

Jurusan Manajemen STIE STEMBI
ratnaekawati@stembi.ac.id

Abstrak

Tujuan Untuk menganalisis pengaruh diskriminasi dan penyebab stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan swasta di kabupaten Cianjur

Desain/Metode Penelitian yang dilakukan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan menggunakan kuesioner sebagai data primer.

Temuan Di dalam hasil akhir dapat terlihat bahwasanya Diskriminasi dan penyebab stress kerja tidak memiliki pengaruh, baik secara parsial maupun simultan.

Implikasi Perlu adanya penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel lain yang akan mungkin dapat berpengaruh terhadap komitmen Organisasi pada karyawan swasta di Kabupaten Cianjur dengan cara melakukan penelitian yang melibatkan lebih banyak responden dari berbagai kalangan (karyawan swasta dan pegawai lainnya dari berbagai institusi/lembaga) karena penelitian ini sangat terbatas pada 100 responden karyawan swasta saja dan tidak dapat mewakili seluruh karyawan yang berdomisili di Daerah Kabupaten Cianjur.

Originalitas Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan menggunakan teknik accidental sampling dan merupakan satu-satunya penelitian yang dilakukan di kabupaten Cianjur dengan fokus pada pembahasan pengaruh diskriminasi dan penyebab stress kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan swasta di kabupaten Cianjur.

Tipe Penelitian Studi Literatur

Kata Kunci :Diskriminasi, Stress Kerja , Komitmen Organisasi.

I. Pendahuluan

Pada masa pandemi covid-19 seperti sekarang ini yang sedang melanda seluruh dunia termasuk Indonesia, kondisi ini berpengaruh terhadap berbagai sektor tidak hanya kesehatan, sosial, dan kebiasaan lingkung sekitar, tentu yang paling buruk berdampak pada sektor ekonomi yang kini terhenti secara global, tanpa terkecuali banyak perusahaan-perusahaan, pelaku usaha dan yang lainnya bergerak dalam bidang ekonomi mengalami penurunan pendapatan yang drastis bahkan tidak ada omzet sama sekali karena terpaksa tidak beroperasi sementara waktu. Banyak perusahaan yang memilih merumahkan karyawan (*Work From Home*) dan tidak sedikit bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran. Termasuk di Kabupaten Cianjur yang bergerak dalam bidang industri dan manufaktur serta perusahaan swasta yang lainnya. Setiap perusahaan berusaha untuk menentukan strategi yang tepat agar bisa mendapatkan dan mempertahankan karyawan dan sekaligus konsumen agar tujuan perusahaan atau organisasi tetap tercapai.

Yang paling penting peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada memang harus mempertahankan etos kerja karyawan dimasa sulit ini, salah satunya adalah komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasional dipengaruhi oleh stres kerja. Hasil suatu penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja (Masihabadi, et al., 2015). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalubesar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres kerja dipengaruhi oleh diskriminasi yang ada di suatu organisasi. Hasil suatu penelitian menunjukkan bahwa diskriminasi gender meningkatkan tingkat stres (**Channar, et al., 2011**).

Diskriminasi adalah perlakuan yang berbeda dari individu atau kelompok berdasarkan askriptif sewenang-wenang atau memperoleh kriteria seperti jenis kelamin, ras, agama, usia, perkawinan atau status orang tua, cacat, orientasi seksual, opini politik, dan latar belakang sosial-ekonomi. Diskriminasi dapat terjadi karena gaji, promosi, perekrutan, jenis kelamin dan umur, sosial budaya, dan ajaran agama.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan swasta di Kabupten Cianjur yang beragam perusahaan ada yang bergerak dibidang barang maupun jasa. Komitmen organisasional, apakah karyawan tersebut tetap mempertahankan kinerjanya kepada perusahaan walaupun merasakan diskriminasi dan menyebabkan stres kerja. Oleh karena itu penelitian ini mengkaji tentang “Pengaruh Diskriminasi Dan Penyebab Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Swasta Di Kabupaten Cianjur”

II. Kajian Teori Diskriminasi

Menurut Theodorson dalam Danandjaja, (2003:2) mengatakan bahwa yang di maksud dengan diskriminasi adalah perlakuan yang tidak seimbang terhadap perseorang, kelompok, berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorikal, atau keanggotaan kelas – kelas sosial.

Praktek diskriminasi merupakan tindakan perbedaan untuk mendapatkan hak dan pelayanan kepada masyarakat dengan didasarkan warna kulit, golongan, suku, etnis, agama, bangsa, jenis kelamin dan sebagainya (**Liliweri, 2005;218**).

Faktor biologi dapat berupa jenis kelamin dan usia seseorang, maka diskriminasi juga bervariasi pada faktor jenis kelamin dan usia seseorang (**Kadiresan, et al., 2015**).

Diskriminasi pada dasarnya adalah penolakan atas HAM dan kebebasan dasar. Dalam Pasal 1 butir 3 UU No. 39/1998 tentang HAM disebutkan pengertian diskriminasi adalah “setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan HAM dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan sosial lainnya”.

Indikator Diskriminasi

Menurut Imam dan Shah (2013), diskriminasi bervariasi pada beberapa faktor, yaitu:

1. Gaji; dengan indikator: a. gaji sesuai dengan kesempatan; b. lamanya bekerja; c. kinerja.
2. Promosi dengan indikator: a. tersedia kesempatan promosi bagi semua karyawan; b. promosi diketahui oleh semua karyawan.
3. Perekrutan, dengan indikator: a. perekrutan sesuai dengan persyaratan yang sudah ditetapkan; b. tidak ada orang tertentu yang diprioritaskan
4. Biologi dengan indikator: a. perlakuan berdasarkan gender; b. perlakuan berdasarkan jenis kelamin; c. perlakuan berdasarkan umur.

Teori diskriminasi menurut pasar kerja yang dikemukakan oleh Gary Becker (Kaufman & Hotchkiss, 2006) meliputi oleh beberapa hal sebagai berikut:

1. Prasangka individu (personal prejudice) dengan indikator: a. perasaan subjektif terhadap seseorang atau kelompok; b. pola pendapatan dan kesempatan; c. mayoritas dan minoritas pekerja.
2. Kekuatan pasar (market power) dengan indikator: a. diskriminasi adanya perbedaan upah berdasarkan jenis kelamin (Monopsonistic Discrimination); b. diskriminasi oleh serikat pekerja.
3. Informasi tidak sempurna (imperfect information) dengan indikator: a. prasangka; b. keuntungan materi; c. informasi yang tidak lengkap.

Widodo (2013, : 870) menjelaskan beberapa indikator diskriminasi gender, yakni:

1. Marjinalisasi, adalah penyingkiran yang terjadi pada perempuan dibidang ekonomi, sosial, budaya, politik, maupun hukum.
2. Subordinasi, artinya penaklukan atau diposisikan setelah kaum laki-laki.
3. Stereotif negative, yaitu pencitraan negatif tentang perempuan, seperti cengeng, penggoda, sumber kriminalitas, yang berujung pada berbagai bentuk ketidakadilan terhadap perempuan.
4. Beban ganda, yaitu kesempatan perempuan untuk bekerja diluar rumah tidak mengurangi kerjanya sebagai pekerja domestik.
5. Kekerasan terhadap perempuan, dapat berupa kekerasan secara verbal (kekerasan fisik) maupun non-verbal (Kekerasan secara psikis).

Stres kerja

Menurut Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan Stres sebagai berikut "*Stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resources related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important*" artinya Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan tuntutan/demand dan sumbernya daya/resources.

Menurut Mangkunegara (2009:179) stres merupakan perasaan yang tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan.

Menurut pendapat Siagian (2010: 300), "Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang". Siagian (2010: 301) juga berpendapat bahwa, "Sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang". Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan stress merupakan respon atau tindakan yang dilakukan seseorang dalam menghadapi keadaan atau perubahan kondisi yang ada disekitarnya.

Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja Menurut Robbins (2006) yaitu: 1. Tuntutan tugas; 2. Tuntutan peran; 3. Tuntutan antar pribadi; 4. Struktur organisasi; 5. Kepemimpinan organisasi.

Berikut adalah Indikator stress kerja menurut Cooper dalam Veithzal, (2009).

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi: a. beban kerja berlebihan secara kuantitatif; b. beban kerja berlebihan secara kualitatif; c. jadwal bekerja.
2. Stress karena peran Ketidakjelasan peran.
3. Faktor interpersonal, meliputi: a. kerjasama antar teman; b. hubungan dengan pimpinan.
4. Perkembangan karier, meliputi: a. promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya; b. promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya; c. Keamanan pekerjaannya.
5. Struktur organisasi, meliputi: a. struktur yang kaku dan tidak bersahabat; b. pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, c. ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
6. Tampilan rumah-pekerjaan , meliputi: a. mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi; b. kurangnya dukungan dari pasangan hidup; c. konflik pernikahan; d. stres karena memiliki dua pekerjaan.

Menurut Sondang P. Siagian faktor stress dari pekerjaan dan dari lingkungan pekerjaan dapat berupa :

- a. Beban kerja; b. Konflik peran; c. Wewenang yang tidak seimbang; d. Ketidakjelasan tugas;
- e. Lingkungan kerja yang buruk; f. Atasan yang tidak menyenangkan; g. Rekan kerja yang tidak menyenangkan; h. Pengalaman.

Menurut Igor S (1997) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban lebih.
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. (Robbins & Judge, 2011).

Komitmen organisasional merupakan tingkat keterkaitan karyawan pada sasaran perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Sopiah, 2008: 155) mendefinisikan bahwa, "Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi".

Menurut Jackson dalam (Sopiah, 2008: 155) menyatakan bahwa unsur-unsur komitmen organisasional terdiri dari kepercayaan, kemauan, keinginan. Allen dan Meyer dalam (Luthans, 2006: 249) menyatakan bahwa ada tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

- a. *Affective commitment*, yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.
- b. *Continuance commitment*, yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain.
- c. *Normative Commitment*, yaitu komitmen yang disebabkan karena ada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi dan sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki.

Hal tersebut untuk mengetahui bagaimana hubungan karyawan dengan suatu organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi seseorang yang memihak organisasi tertentu sesuai dengan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan agar tetap berada dalam organisasi tersebut.

Indikator Komitmen Organisasi

Berikut ini adalah dimensi dan indikator menurut penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:182), yang menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, dengan indikator meliputi: a. keinginan berkarir di organisasi; b. rasa percaya terhadap organisasi; c. pengabdian kepada organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi, dengan indikator meliputi: a. kecintaan pegawai kepada organisasi; b. keinginan bertahan dengan pekerjaannya; c. bersedia mengorbankan kepentingan pribadi; d. keterikatan pegawai kepada pekerjaan; e. tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau bertahan di organisasi karena alasan moral atau alasan etika, dengan indikator meliputi: a. kesetiaan terhadap organisasi; b. kebahagiaan dalam bekerja; c. kebanggaan bekerja pada organisasi.

Menurut Mayer dan Allen dalam Luthans (2011), komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi dan beberapa indikator yang terdiri dari:

1. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk berkarya di organisasi dapat terwujud. Diantaranya meliputi: a. Karakteristik individu; b. karakteristik organisasi; c. signifikansi tugas; d. berbagai keahlian; e. umpan balik/dukungan dari pemimpin; f. keterlibatan dalam manajemen/kontribusi.
2. Komitmen Berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi. Indikator yang meliputi adalah: a. karir; b. fasilitas tunjangan; c. kesejahteraan.
3. Komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Indikator yang meliputinya yaitu: a. kepatuhan yang permanen/loyalitas; b. balas jasa; c. respek sosial, budaya dan agama.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Diskriminasi Terhadap Komitmen Organisasi

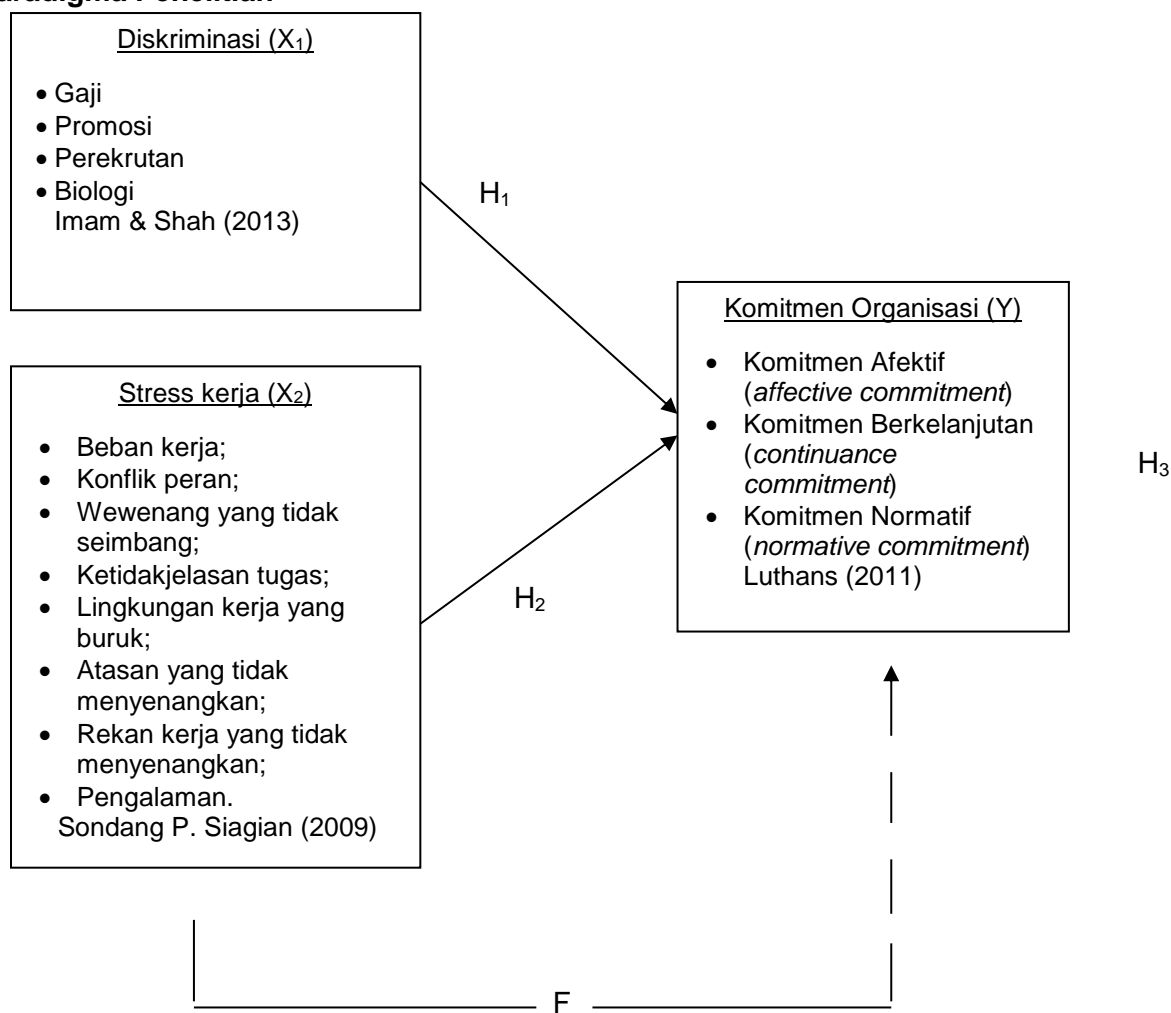
Diskriminasi adalah perlakuan yang berbeda dari individu atau kelompok berdasarkan askeptif sewenang-wenang atau memperoleh kriteria seperti jenis kelamin, ras, agama, usia, perkawinan atau status orang tua, cacat, orientasi seksual, opini politik, dan latar belakang sosial-ekonomi. (Eurofound, 2012). Diskriminasi dapat terjadi karena gaji, promosi, perekrutan, jenis kelamin dan umur, sosial budaya, dan ajaran agama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa diskriminasi adalah perlakuan tidak adil yang dilakukan terhadap seorang individu yang membuat individu tersebut merasa tidak nyaman berada di masyarakat. Dalam hal ini, dari perlakuan yang berbeda tersebut (seperti jenis kelamin dan

usia) dapat terlihat apakah seseorang mengalami diskriminasi dan menyebabkan stres kerja yang kemudian dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki seseorang. Fontana dalam (Rulestari dan Eryanto, 2013: 22) berpendapat bahwa, “Dampak stres adalah *organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan *turnover* meningkat”. Peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasional, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja.

Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian, Sugiono 2013.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, diduga bahwa diskriminasi dan stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Maka dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga diskriminasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi secara parsial.

H₂: Diduga stres kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi secara parsial.

H₃ :Diduga diskriminasi dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi secara simultan dan signifikan.

III. Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian pada karyawan yang berlokasi di Kabupaten Cianjur.

Jenis Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif Deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang secara langsung diambil dari objek penelitian. Data primer diperoleh dari responden yang dibagikan melalui kuisioner. Objek penelitian ini dilakukan di sebagian karyawan swasta di Kabupaten Cianjur. Responden dari objek penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Karyawan tersebut minimal sudah 1 tahun bekerja diperusahaannya.

Operasional Variabel

Dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Adapun definisi kedua variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (*dependent variable*) atau variabel tidak bebas, yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel dependen sering pula disebut variabel respon yang dilambangkan dengan Y.
2. Variabel Independen (*independent variable*) atau variabel bebas, yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya (terpengaruhnya) variabel dependen (variabel tidak bebas). Variabel independen sering disebut prediktor yang dilambangkan dengan X.

Berkaitan dengan penelitian ini, maka variabel dependen dan independen diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel Dependen, yaitu :
Y =Komitmen Organisasi
2. Variabel Independen, yaitu :
X₁ = Diskriminasi
X₂ = Stres Kerja

Definisi operasional yang dijelaskan adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.3 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Varibael	Definisi	Indikator	Skala
Diskriminasi (X ₁)	Diskriminasi adalah perlakuan yang tidak seimbang terhadap perseorang, kelompok, berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorikal, atau keanggotaan kelas – kelas sosial. Theodorson dalam Danandjaja, (2003:2)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Promosi • Perekrutan • Biologi Imam & Shah(2013)	Ordinal

Varibael	Definisi	Indikator	Skala
Stres Kerja (X ₂)	“Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Siagian (2010: 300),	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja; • Konflik peran; • Wewenang yang tidak seimbang; • Ketidajelasan tugas; • Lingkungan kerja yang buruk; • Atasan yang tidak menyenangkan; • Rekan kerja yang tidak menyenangkan; • Pengalaman. Sondang P. Siagian (2009)	Ordinal
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. (Robbins & Judge, 2011).	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Afektif (<i>affective commitment</i>) • Komitmen Berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>) • Komitmen Normatif (<i>normative commitment</i>) Luthans (2011)	Ordinal

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah penduduk di kabupaten Cianjur dengan status karyawan swasta yang masih aktif bekerja di suatu perusahaan.

Dalam menentukan data yang akan diteliti teknik pengambilan *sampling* yang digunakan adalah dengan *non probability sampling* yaitu teknik *sampling* yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Responden yang dipilih adalah penduduk di kabupaten Cianjur yang masih aktif bekerja sebagai karyawan swasta di perusahaan swasta yaitu sebanyak 100 responden. Sedangkan metode pengambilan sampel di lapangan menggunakan teknik *accidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui cocok sebagai sumber data.

Sesuai dengan judul yang diambil dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Diskriminasi dan Penyebab Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Swasta Di Kabupaten Cianjur”, maka dalam penelitian ini terdapat variabel-variabel antara lain yaitu Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah *Diskriminasi (X₁) Stress Kerja (X₂)* dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*) yakni *Komitmen Organisasi (Y)*. Maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survey, yang artinya metode riset dimana kuisisioner dari penelitian dijadikan alat pengumpul datanya. Tujuan dilakukan kuisisioner ini untuk mengetahui informasi terkait dengan jumlah responden dari seluruh populasi yang ada.

Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data–data tersebut harus benar– benar dapat dipercaya dan akurat. Data

yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kuesioner atau seperangkat pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden. Dalam kuesioner ini nantinya terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesa. Dibandingkan dengan *interview guide*, daftar pertanyaan/kuesioner lebih terperinci dan lengkap.

Peneliti menggunakan skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/ sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini banyak digunakan karena mudah dibuat, bebas memasukkan pernyataan yang relevan, reliabilitas yang tinggi dan aplikatif pada berbagai aplikasi. Penelitian ini menggunakan sejumlah *statement* dengan skala 5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap *statement* tersebut.

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = kurang setuju
- 4 = setuju
- 5 = sangat setuju

Skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang terfokus pada responden dan obyek. Jadi peneliti dapat mempelajari bagaimana respon yang berbeda dari tiap-tiap responden.

Kuesioner yang akan disebar kepada responden harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah layak atau tidak instrumen tersebut digunakan dalam penelitian.

Analisis Data

Teknik analisis data terdiri dari: 1. Uji Validitas, digunakan untuk menguji kevalidan suatu data dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat; 2. Uji Reliabilitas, digunakan untuk mencari tahu sejauh mana konsistensi suatu alat ukur. Asumsi klasik terdiri dari: 1. Uji Normalitas; 2. Uji linearitas; 3. Uji Multikolinearitas; 4. Uji Heteroskedastisitas. Analisis Korelasi Berganda, untuk mengetahui derajat antar variabel bebas yaitu Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah Diskriminasi Kerja (X_1) Stres Kerja (X_2) dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*) yakni Komitmen Organisasi (Y) Determinasi, untuk mengetahui perubahan terhadap variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Uji validitas instrumen menggunakan program SPSS 23. Suatu item dikatakan valid jika koefisien r hitung \geq r tabel atau dalam output SPSS 23 koefisien r-nya bertanda bintang (*). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dari setiap instrumen dalam suatu variabel. Teknik ini menunjukkan indeks konsistensi internal yang akurat, cepat, dan ekonomis. Instrumen memenuhi reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan program SPSS 23.

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 : Data residual berdistribusi normal
- b. H_a : Data residual tidak berdistribusi normal.

Data penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel residu berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan linear atau tidak dengan melihat data tersebut sesuai dengan garis linear

atau tidak. Analisis regresi linear dapat dilakukan apabila asumsi linearitas terpenuhi. Linearitas dapat diketahui dengan melihat tabel Anova pada nilai *Deviation from Linearity* dari uji F linear. Hipotesis yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- a. H_0 : Model regresi linear
- b. H_a : Model regresi tidak linear

Apabila *Deviation from Linearity* menunjukkan nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti linearitas terpenuhi, sedangkan jika *Deviation from Linearity* menunjukkan nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti linearitas tidak terpenuhi.

3. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat pada nilai VIF, jika nilai VIF kurang dari 4 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 4 maka terjadi multikolinearitas.
4. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan uji Park dengan meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk mengatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan koefisien signifikansi. Tingkat koefisien dalam penelitian ini yaitu 5%. Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Kedua analisis tersebut tidak dapat dipisahkan karena tidak semua data dapat dijabarkan secara konsep saja tetapi juga dihitung dengan angka-angka sehingga memungkinkan hasil penelitian yang akurat, analisis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar dan analisis data kuantitatif adalah analisis dengan teknik perhitungan yang menggunakan rumus-rumus, dimana teknik perhitungan yang digunakan untuk mengatasi masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kemudian dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik yaitu dengan Uji t dan Uji F.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Persamaan statistik sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Komitmen Organisasi
- a = Nilai Konstan
- X1 = Diskriminasi kerja
- X2 = Stres kerja
- b1, b2 = Koefisien regresi
- e = Kesalahan pengganggu

Uji Validitas Data

Uji validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan angket. Pengujian keabsahan (validitas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian, sehingga dalam pengujian ini digunakan metode korelasi bivariate, dimana dalam metode ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel atau dengan kata lain pengujian ini menggunakan alat ukur pendekatan Korelasi *Product Moment*, dengan menggunakan alat bantu berupa program *software* SPSS 23.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Reliability Construct*. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi/indikator pembentuk variabel yang dapat diterima adalah sebesar 0,60 dan dikatakan sudah andal atau reliabel. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *Alpha Cronbach* dan diolah dengan menggunakan alat bantu program *software* SPSS 23.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *Diskriminasi Stress Kerja* terhadap variabel dependen yaitu *Komitmen Organisasi*. Untuk pengujian hipotesis ini menggunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Uji t (Signifikan Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan adalah :

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
2. $H_a : b_1 > 0$, artinya variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
2. Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n - k$)
3. Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
4. Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji F (Signifikan Simultan)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu diskriminasi (X_1) dan stress kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu komitmen organisasi (Y). Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama – sama tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, yaitu *Diskriminasi*(X_1) dan *Stress Kerja*(X_2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu *Komitmen Organisasi* (Y).
2. $H_a : b_1= b_2= 0$, artinya secara bersama – sama ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, yaitu *Diskriminasi* (X_1) dan *Stress Kerja*(X_2), terhadap variabel terikat yaitu *Komitmen Organisasi* (Y).

IV. Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini disajikan deskripsi tentang identitas responden yang merupakan karyawan swasta 100% yang berdomisili di Kabupaten Cianjur dan analisis data kuantitatif. Dalam penelitian identitas responden meliputi usia, gender (jenis kelamin), status, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan penghasilan. Analisis kualitatif terdiri dari deskripsi variabel bebas yaitu *Diskriminasi* (X_1), *Stress Kerja* (X_2), dan deskripsi variabel terikat yaitu *Komitmen Organisasi* (Y). Analisis kuantitatif terdiri dari uji instrumen (uji Validitas dan Reliabilitas), analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji F, Uji t. Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 23.

Identitas Responden

Usia Responden

Dalam penelitian ini usia reponden terbagi pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1 Usia Responden

Usia Respoden	Jumlah	Persentase
20 – 25 tahun	28 responden	28%
26 – 30 tahun	50 responden	50%
31 – 35 tahun	14 responden	14%
> 35 tahun	8 responden	8%
Total	100 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.1 Menunjukkan usia responden dengan usia 20 - 25 tahun adalah berjumlah 28 orang atau sebanyak (28%), usia reponden 26 - 30 tahun berjumlah 50 orang atau sebanyak (50%), untuk usia responden 31 – 35 tahun berjumlah 14 orang atau sebanyak (14%), dan untuk responden dengan usia 35 tahun keatas berjumlah 8 orang atau sebanyak (8%).

Gender/Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini untuk gender/jenis kelamin responden ditunjukkan dalam tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin/Gender Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	48 responden	48%
Wanita	52 responden	52%
Total	100 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa gender/jenis kelamin pada responden adalah sebanyak 48 orang karyawan atau (48%) adalah pria, dan untuk wanita 52 orang karyawan atau (52%), jadi dalam penelitian ini khusus untuk gender/jenis kelamin terbagi hampir sama rata.

Status Pernikahan

Status untuk responden terbagi dalam dua kategori, yaitu menikah dan belum menikah yang akan ditunjukkan pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Menikah	62 responden	62%
Belum Menikah	38 responden	38%
Total	100 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.3 data menunjukkan jumlah status karyawan yang telah menikah adalah sebanyak 62 orang atau (62%), dan untuk karyawan yang belum menikah adalah sebanyak 38 orang atau (38%).

Lama Bekerja

Untuk lama bekerja diperuntukan bagi responden ditunjukkan pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 - 5 tahun	62 responden	62%
6 – 10 tahun	32 responden	32%
11 – 15 tahun	6 responden	6%
Total	100 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.4 data menunjukkan jumlah lama bekerja karyawan 1 s.d 5 tahun berjumlah 62 responden atau sebanyak (62%), masa kerja 6 s.d 10 tahun berjumlah 32 responden atau sebanyak (32%), dan untuk karyawan dengan masa kerja 11 s.d 15 tahun berjumlah 6 responden atau sebanyak (6%).

Pendidikan

Pendidikan untuk responden ditunjukkan pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5 Pendidikan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
SMP	11 responden	11%
SMA	46 responden	46%
D3	3 responden	3%
S1	39 responden	39%
S2	1 responden	1%
Total	100 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.5 data menunjukkan jumlah status karyawan dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 11 responden atau (11%), Untuk SMA sebanyak 46 responden atau (46%), untuk D3 sebanyak 3 responden atau (6%), untuk S1 sebanyak 39 responden atau (39%), dan untuk S2 sebanyak 1 orang responden atau (1%).

Penghasilan

Bagi penghasilan diperuntukan bagi responden ditunjukkan pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6 Penghasilan

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 juta	5 responden	5%
1 – 2 juta	21 responden	21%

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
2 – 3 juta	36 responden	36%
3 – 4 juta	14 responden	14%
➤ 4 juta	24 responden	24%
Total	100 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.6 data menunjukkan jumlah penghasilan kurang dari 1 juta berjumlah 5 responden atau sebanyak (5%), penghasilan 2 s.d 3 juta berjumlah 21 responden atau sebanyak (21%), untuk penghasilan 2 s.d 3 juta berjumlah 36 responden atau sebanyak (36%), untuk penghasilan 3 s.d 4 juta berjumlah 14 responden atau sebanyak (14%), dan untuk penghasilan lebih dari 4 juta berjumlah 24 responden atau sebanyak (24%).

Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini pengujian validitas instrumen dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Kriteria teknik korelasi *product moment* adalah bila nilai koefisien korelasi item total positif atau lebih besar dari r tabel maka item yang bersangkutan dinyatakan valid. Dengan nilai alpha 5% (dua sisi) dan responden sebanyak 100 orang, maka diperoleh r tabel 0.195. Tabel 4.7 menunjukkan nilai korelasi R item dengan r tabel.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	R item-total	r table	Keterangan
Diskriminasi (X₁)			
<i>Pernyataan no 1</i>	0.872**	0.195	Valid
<i>Pernyataan no 2</i>	0.882**	0.195	Valid
<i>Pernyataan no 3</i>	0.865**	0.195	Valid
<i>Pernyataan no 4</i>	0.771**	0.195	Valid
Stress Kerja (X₂)			
<i>Pernyataan no 1</i>	0.616**	0.195	Valid
<i>Pernyataan no 2</i>	0.725**	0.195	Valid
<i>Pernyataan no 3</i>	0.709**	0.195	Valid
<i>Pernyataan no 4</i>	0.782**	0.195	Valid
<i>Pernyataan no 5</i>	0.677**	0.195	Valid
<i>Pernyataan no 6</i>	0.633**	0.195	Valid
<i>Pernyataan no 7</i>	0.710**	0.195	Valid
<i>Pernyataan no 8</i>	0.522**	0.195	Valid
Komitmen Organisasi (Y)			
<i>Pernyataan no 1</i>	0.880**	0.195	Valid
<i>Pernyataan no 2</i>	0.819**	0.195	Valid
<i>Pernyataan no 3</i>	0.885**	0.195	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa ada 15 item pernyataan penelitian yang dinyatakan valid karena r item total lebih besar dari r tabel , dengan demikian semua item dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikan 0,05 yang artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *Product Moment*. Dengan responden sebesar 100 dan alpha 5% diperoleh r tabel sebesar 0.195.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Item	Keterangan
<i>Diskriminasi</i>	0.864	4	Reliabel
<i>Stress Kerja</i>	0.824	8	Reliabel
<i>Komitmen Organisasi</i>	0.824	3	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai koefisien alpha pada tabel 4.8 di atas lebih besar dari r tabel yaitu 0.195. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9 Coefficients^a

Model	Unstandartdized Coefficients		Standartdized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	15.814	.908		17.416	.000
<i>Diskriminasi (X₁)</i>	-.103	.066	-.150	-1.569	.120
<i>Stress Kerja (X₂)</i>	-.140	.044	-.306	-3.205	.002

A Dependent Variabel : *Komitmen Organisasi (Y)*

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut maka diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 15.814 - 0.103 X_1 - 0.140 X_2$

Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi yaitu tidak ada multikolinieritas, tidak ada autokorelasi, tidak ada heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal. Berdasarkan pernyataan tersebut maka model dalam penelitian ini akan dilihat apakah memenuhi beberapa asumsi di atas.

Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Tabel 4.10 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Collinarity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Diskriminasi (X₁)</i>	0.984	1.016
<i>Stress Kerja (X₂)</i>	0.984	1.016

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas, dengan menggunakan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) kita bisa mendeteksi masalah multikolinieritas dalam sebuah model regresi berganda, jika nilai *VIF* melebihi angka 10 maka dikatakan ada multikolinieritas (Dengan melihat hasil perhitungan *VIF* pada variabel *Diskriminasi* sebesar 1.016 *VIF* pada variabel *Stress Kerja* sebesar 1.016 *VIF*, berdasarkan standar rumus yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel karena nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Tabel 4.11 Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

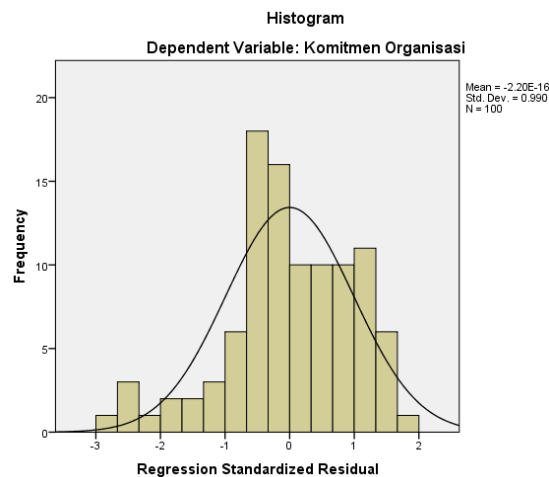
Model	Durbin-Watson
1	1.479

Sumber : Data primer diolah, 2020

$$dl=1.6337 \quad du=1.7152 \quad 4-du= 2.2848 \quad 4-dl =2.3663 \quad dw = 1.479$$

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1.479. Pada tabel Durbin Watson dengan nilai alpha 5% dan n = 100 dan k = 2 maka diperoleh nilai dl = 1.6337 dan nilai du = 1.7152. Nilai DW terletak $du < d < 4-du$. Maka dapat disimpulkan tidak ada Autokorelasi.

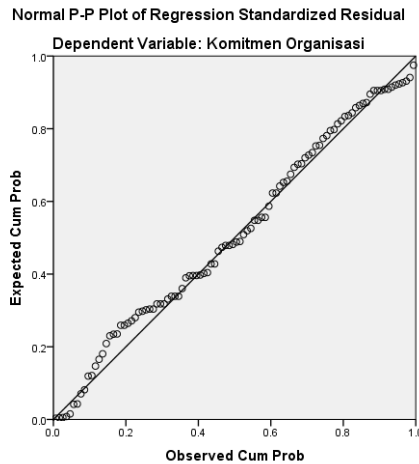
Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas (Grafik Histogram).



Gambar F.1
Grafik Histogram : *Komitmen Organisasi* (Y)

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23.0 diperoleh grafik histogram yang menunjukkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal.

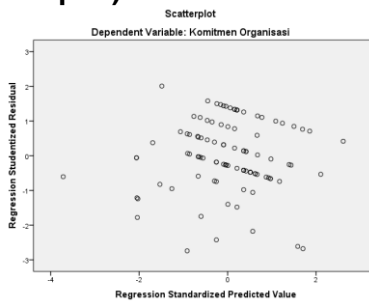
Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas (Probability Plot)



Gambar F.2
Uji Normalitas Probability Plot : *Komitmen Organisasi* (Y)

Dari pengolahan data yang telah dibuat dengan SPSS versi 23.0, dengan melihat normal probability plot menunjukkan data berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Jadi data variabel bebas dari variabel terikat berdistribusi normal

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Gambar F.3
Uji Heteroskedastisitas : *Komitmen Organisasi* (Y)

Berdasarkan pengolahan data (gambar scatterplot) menggunakan SPSS versi 23.0 didapatkan titik penyebar di bawah dan di atas dan tidak mempunyai pola teratur, jadi dapat disimpulkan regresi tidak ada heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.12 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.358 ^a	.128	.110	1.796

a. Predictors : (Constant) X_2, X_1

b. Variabel Dependen : *Komitmen Organisasi* (Y)

Dari data tabel 4.12 diatas, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda dua variabel bebas diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0.110. Besaran *Adjusted R Square* ini menunjukkan bahwa 0.110 atau sekitar 11,0% perubahan-perubahan pada Y yaitu *Komitmen Organisasi* dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu *Diskriminasi dan Stress Kerja*. Sedangkan sisanya sekitar 89% perubahan-perubahan pada Y yaitu *Komitmen Organisasi* dapat dijelaskan dari faktor-faktor lain di luar dari *variabel independen* dalam penelitian.

Pengujian Signifikansi Pengaruh Simultan dengan Uji F

Tabel 4.13 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.966	2	22.983	7.122	.001 ^b
	Residual	313.034	97	3.227		
	Total	359.000	99			

- a. Dependent Variable : *Komitmen Organisasi* (Y)
- b. Predictors: (Constant), *Diskriminasi, Stress Kerja*

Hasil pengujian pengaruh bersama-sama (simultan) pada tabel 4.13 untuk kedua variabel X₁, X₂, dengan uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} = 7.122$. Hal ini menunjukkan angka yang lebih kecil dari pada angka F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df1 : 3 – 1 = 2 dan df2 : 100 – 2 – 1 = 97) yang bernilai 3.09. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (*Diskriminasi dan Stress Kerja*) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (*Komitmen Organisasi*).

Pengujian Signifikansi Pengaruh Parsial dengan Uji t

Tabel 4.14 Coefficients^a

Model		Unstandartdized Coefficients		Standartdized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1 (Constant) <i>Diskriminasi</i> (X ₁) <i>Stress Kerja</i> (X ₂)		15.814	.908		17.416	.000
		-.103	.066	-.150	-1.569	.120
		-.140	.044	-.306	-3.205	.002

- A. Dependent Variabel : *Komitmen Organisasi* (Y)

Hasil data pada tabel 4.14, diperoleh uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk X₁ (*Diskriminasi*) menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.103 bertanda negatif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. 0.120 > 0,05 karena nilai sig. > 0,05 maka variabel *Diskriminasi* (X₁) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai Y.

Jadi bisa diasumsikan bahwa variabel *Diskriminasi* (X₁) dengan indikator gaji,promosi, perekrutan dan biologi tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *Komitmen Organisasi*(Y) pada karyawan swasta di Kabupaten Cianjur.

Variabel bebas yang kedua adalah *Stress Kerja* (X_2), hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk *Stress Kerja* (X_2) menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.140 bertanda negatif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. $0.002 < 0,05$ karena nilai sig. $< 0,05$ maka variabel *Stress Kerja* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap nilai Y. Jadi bisa diasumsikan bahwa dengan indikator beban kerja, konflik peran, wewenang yang tidak seimbang, ketidakjelasan tugas, lingkungan kerja yang buruk, atasan yang tidak menyenangkan, rekan kerja yang tidak menyenangkan memberikan tidak pengaruh secara signifikan terhadap *Komitmen Organisasi* (Y) pada karyawan swasta di Kabupaten Cianjur.

Dengan analisis dari data-data yang telah tersampaikan pada bab 4 diatas, maka implikasi yang didapat dari penelitian ini adalah penting untuk dilakukannya pengkajian terkait diskriminasi dan penyebab stress kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan swasta di Kabupaten Cianjur dengan cara melakukan penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai kalangan (karyawan swasta dan pegawai lainnya dari berbagai institusi/lembaga) karena penelitian ini sangat terbatas pada 100 responden karyawan swasta saja dan tidak dapat mewakili seluruh karyawan yang berdomisili didaerah Kabupaten Cianjur. Dengan analisis dari pembahasan tersebut dapat ditarik benang merah mengenai impilkasi dari hasil penelitian yang telah didapatkan melalui data-data yang telah diterangkan pada bab 4 diatas, yakni perlu adanya penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel lain yang akan mungkin dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi baik secara parsial atau pun simultan.

V Penutup

1. Hasil pengujian pengaruh bersama-sama (simultan) pada tabel 4.13 untuk kedua variabel X_1 , X_2 , dengan uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} = 7.122$. Hal ini menunjukkan angka yang lebih kecil dari pada angka F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df_1 : 3 - 1 = 2$ dan $df_2 : 100 - 2 - 1 = 97$) yang bernilai 3.09. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (Diskriminasi dan Stress Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (Komitmen Organisasi).
2. Hasil data pada tabel 4.14, diperoleh uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk X_1 (*Diskriminasi*) menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.103 bertanda negatif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. $0.120 > 0,05$ karena nilai sig. $> 0,05$ maka variabel *Diskriminasi* (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai Y. Jadi bisa diasumsikan bahwa variabel *Diskriminasi* (X_1) dengan indikator gaji, promosi, perekrutan dan biologi tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *Komitmen Organisasi* (Y) pada karyawan swasta di Kabupaten Cianjur.
3. Variabel bebas yang kedua adalah *Stress Kerja* (X_2), hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk *Stress Kerja* (X_2) menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.140 bertanda negatif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. $0.002 < 0,05$ karena nilai sig. $< 0,05$ maka variabel *Stress Kerja* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap nilai Y. Jadi bisa diasumsikan bahwa dengan indikator beban kerja, konflik peran, wewenang yang tidak seimbang, ketidakjelasan tugas, lingkungan kerja yang buruk, atasan yang tidak menyenangkan, rekan kerja yang tidak menyenangkan memberikan tidak pengaruh secara signifikan terhadap *Komitmen Organisasi* (Y) pada karyawan swasta di Kabupaten Cianjur.
4. Terbatasnya jumlah responden dan hasil yang didapatkan pada penelitian ini disebabkan dengan berbagai faktor teknis pada peneliti seperti kendala waktu, dan keterbatasan materi sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan adanya upaya-upaya yang lebih inovatif dan lebih luas untuk melakukan penelitian dengan identifikasi dan pengkajian terhadap permasalahan dari cakupan variabel yang lebih spesifik dan komprehensif.

Daftar Pustaka

- Alo Liliweri, 2005. *Prasangka dan Konflik : Komunikasi Lintas Budaya Masyarakat Multikultur*. LKiS Pelangi Aksara. Bandung.
- Channar, Z. A., Abbassi, Z., & Ujan, I. A. (2011). *Gender Discrimination in Workforce and its Impact on the Employees*. 190.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Eurofound. (2012). Diambil kembali dari <http://www.eurofound.europa.eu/>
- Igor, S. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa Monica. Solo: Dabara.
- Kaufman, B. E., & Hotchkiss, J. L., 2006. *The Economics Labor Markets*. Thomson South Western, Mason. USA.
- Ladiresan et. Al (2015). *Penilaian Kinerja dan Praktek serta Pengembangan Praktek Manajemen Sumber daya Manusia (HRM) pada Komitmen Organisasi dan Turnover Intention*. Ilmu Sosial Asia 11 (24).
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John (2011). *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy, A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (14th editioned.). New Jersey: Prentice Hall
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung, Jawa Barat: CV Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Sondang, P. Siagian, 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Stephen P. Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi 10* PT. Indeks, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1999. *Tentang Pengesahan Internasional Convention Of The Eimination Of All Forms Of Racial Discrimination 1965 (Konvensi Internasional Tentang Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi Rasial 1965)*.
- Jainudin, Intan F., Pitaloka, E. 2016. *Pengaruh Diskriminasi Kerja Pada Restoran Soerabi Bandung HNH*. Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya. Widyakala Volume 3 Maret 2016 ISSN : 2337-7313 print.
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Koloukhi, S., & Parsian, H. (2015). *Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance*. *International Journal of Organizational Leadership*, 312. Dipetik October 9, 2016, dari http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2641246
- Rulestri, Sri dan Eryanto, Henry. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit TK IV Salak, Bogor*. *Jurnal Econo Sains*, 11(2) : 17-27
- Widodo, Agus 2013. *"Peran Banco De La Mujer sebagai Institusi Sosial dalam Mengatasi Diskriminasi Gender di Venezuela"*. Dalam *eJurnal Ilmu Hukum Internasional*, Volume 1 nomor 3, 2013.
- Ria Puspita Sari, 2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri, Yogyakarta.
- Danandjaja, James. *Diskriminasi Terhadap Minoritas Masih Merupakan Masalah Aktual Di Indonesia Sehingga Perlu Ditanggulangi Segera*. Jakarta : Universitas Indonesia, 2003.