

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA BERDASARKAN GENDER PADA WARONG MIYABI BALI

I Gede Suwardiana Putra⁽¹⁾

I Made Artha Wibawa⁽²⁾

⁽¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: suwardianaputra666@gmail.com

⁽²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: arthawibawa@unud.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender. Responden sebanyak 35 orang karyawan ditentukan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus, dimana responden adalah karyawan tetap selain manajer dan wakilnya. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dianalisis menggunakan teknik analisis diskriminan (*discriminant analysis*). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Gender, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of work stress and organizational commitment on job satisfaction by gender. Respondents were 35 employees was determined using saturated or census sampling method, where respondents were permanent employees other than the manager and his deputy. Data were obtained by questionnaires were analyzed using discriminant analysis techniques (discriminant analysis). Based on the results of the analysis found that work stress and organizational commitment simultaneously significant effect on job satisfaction. Work stress was partially significant effect on job satisfaction. Organizational commitment was partially significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Gender, Work Stress, Organizational Commitment, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini Pria dan wanita memiliki persamaan posisi, hak, kewajiban serta kesempatan, baik pada kehidupan dalam berkeluarga, bermasyarakat dan bernegara maupun pada kegiatan pembangunan di segala sektor (Kantor Menteri Negara Peranan Wanita, 1998). Gender berasal dari kata *gender* (dalam bahasa Inggris) yang didefinisikan sebagai jenis kelamin. Namun jenis kelamin di sini bukan seks secara biologis, namun sosial budaya dan psikologis. Prinsipnya konsep gender memfokuskan perbedaan peranan antara

pria dan wanita, yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan norma sosial serta nilai sosial budaya masyarakat yang bersangkutan. Peran gender yaitu peran sosial yang tidak ditentukan oleh perbedaan kelamin seperti halnya peran kodrati. Oleh sebab itu, pembagian peranan antara pria dan wanita dapat berbeda di antara satu masyarakat dan masyarakat yang lainnya sesuai dengan lingkungan. Peran gender dapat berubah dari masa ke masa, karena pengaruh kemajuan : pendidikan, teknologi, ekonomi, dan lain-lain. Hal itu berarti, peran gender dapat ditukarkan antara pria dan wanita (Agung Aryani, 2002 dan Tim Pusat Studi Wanita Universitas Udayana, 2003).

Organisasi adalah bentuk setiap sekumpulan orang yang memiliki tujuan yang sama, (Sumarni dan Soeprihanto, 2003:148). Sebuah organisasi pasti memiliki masalah-masalah baik yang dialami oleh individu maupun kelompok. Masalah dalam suatu organisasi menjadi suatu hambatan bagi sebuah organisasi oleh karena itu organisasi memiliki beragam cara dan program untuk menekan terjadinya masalah di dalam organisasi tersebut. Masalah masalah yang sering dialami dalam suatu perusahaan ataupun organisasi salah satunya kepuasan kerja, dimana agar seluruh anggota organisasi berada dalam posisi dengan tingkat kepuasan sesuai dengan harapan.

Kepuasan kerja sangat menentukan bagus tidaknya kinerja dari seorang karyawan. Andai seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan terpacu untuk berbuat lebih baik lagi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai

balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000: 142). Penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) Pada Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, seseorang akan selalu menginginkan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya serta mengharapkan imbalan yang adil. Oleh karena itu penilaian kinerja harus dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu pula, penilaian kinerja bisa juga memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan.

Koesmono (2005) juga berpendapat bahwa berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan tentunya memiliki standar yang berbeda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka *standard operating procedure* yang ditetapkan dapat menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Pada dasarnya bahwa seseorang yang bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan bila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Handoko (2008: 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menjelaskan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Siegel dan Lane, 1982 (Munandar, 2008:350) menyatakan bahwa terdapat dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan yaitu suatu tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Sesuatu yang

ingin dicapai yaitu nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Interaksi karyawan dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya menghasilkan barang ataupun jasa. Berdasarkan bentuk kerjanya, karyawan memperoleh imbalan yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya. Sebagai hasil dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit, fisik serta mental, sehingga tidak bisa bekerja lagi secara optimal (Munandar, 2008: 371).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Brewer dan Jama McMahan Landers (2003: 37) terjadi hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja dan diuji dengan menggunakan analisis korelasional. Suwanto dan Priansa (2011:255) menyatakan bahwa stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan. Stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stres kerja dengan berbagai taraf, antara lain: taraf sedang dan taraf tinggi. Stres dapat terjadi apabila terdapat tekanan baik dari luar ataupun dalam diri individu tersebut.

Suwatno dan Priansa (2011;260) juga menyatakan bahwa stres mempunyai peranan yang begitu besar pengaruhnya yang dapat dirasakan oleh individu yang bersangkutan. Pengaruh langsung yang dirasakan oleh individu biasanya berupa kecemasan, mudah tersinggung, kesulitan konsentrasi, putus asa dan sedih. Stres juga dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, tergantung berapa besar tingkat stresnya, stres dapat meningkatkan prestasi kerja karena stres

mengarahkan sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Namun di sisi lain, jika terlalu berat stres juga akan mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan, sakit, tidak kuat bekerja, putus asa, keluar atau menolak untuk bekerja agar terhindar dari stres. Stres kerja juga dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk memperoleh prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008: 374).

Selain stres kerja penelitian ini juga mengukur seberapa besar pengaruh komitmen organisasi untuk mempertimbangkan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tania (2007) Bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya dan sebaliknya. Rahadyan dan Andi (2008) bahwa variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang menjadi ciri khas suatu hubungan karyawan dengan organisasi mereka. Tindakan seperti normatif dan keberlangsungan, komitmen sangat terkait dengan penarikan dan perputaran karyawan (Meyer *et al.* 2002) dalam Morrison *et al.* (2009:395). Lambert *et al.* (2012:81-82), komitmen organisasi adalah obligasi untuk seluruh organisasi, dan tidak untuk pekerjaan, kelompok kerja, atau keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu sendiri. Nurika (2009) Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap

kepuasan kerja. Diana (2009) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja studi kasus pada PTPN III di Sumatera Utara.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap Warong Miyabi Bali secara keseluruhan pekerjaan karyawannya terlihat sangat baik, namun disisi lain para karyawan masih mengalami beberapa kendala terutama pada bagian Sumber Daya Manusianya. Hal ini terlihat dari karyawan di sana yang mengalami tekanan dalam bekerja, hal ini diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya, buruknya jam kerja yang mereka dapatkan, uang yang diperoleh tidak sebanding dengan pekerjaan, serta hubungan antar karyawan yang tidak terlalu baik.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan di Warong Miyabi Tahun 2013

NO	JABATAN	JUMLAH (ORANG)
1	<i>Back Office</i>	5
2	<i>Kitchen</i>	10
3	Server/Pelayan	10
4	<i>Pantry/Bar</i>	4
5	Kasir	3
6	<i>Housekeeping</i>	3
TOTAL		35

Sumber : Warong Miyabi 2014

Tabel 1.2 Data Gaji Dan Uang Lembur Karyawan Warong Miyabi Bali

No	Jabatan	Gaji Karyawan (Rp)	Uang Lembur (Rp)/Jam
1	<i>Back Office</i>	2.100.000	3.000
2	<i>Kitchen</i>	1.800.000	3.000
3	Server/Pelayan	1.500.000	3.000
4	<i>Pantry/Bar</i>	1.700.000	3.000
5	Kasir	1.600.000	3.000
6	<i>Housekeeping</i>	1.500.000	3.000

Sumber : Warong Miyabi 2014

Permasalahan stres kerja yang dihadapi oleh karyawan di Warong Miyabi sangat berpengaruh dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya pegawai yang keluar karena tidak kuat dalam menghadapi tekanan. Dilihat dari gaji yang diperoleh karyawan Warong Miyabi Bali masih berkisaran diantara batas Upah Minimum Regional (UMR). Karyawan juga mendapatkan uang tambahan jika bekerja melebihi jam kerja yang dijadwalkan.

Tabel 1.3 Jam Kerja Karyawan Warong Miyabi Bali

No	Jenis Jam Kerja	Waktu
1	Tugas Pagi	Jam 9 pagi – 4 sore
2	Tugas Malam	Jam 4 sore – 10 malam

Sumber : Warong Miyabi Bali 2014

Tabel 1.4 Data Karyawan yang keluar di Warong Miyabi Tahun 2013

Bulan	2013	
	Laki-Laki	Perempuan
Januari	3	
Februari	2	1
Maret		1
April		1
Mei	1	
Juni	1	
Juli	3	
Agustus		1
September	1	2
Oktober		2
November	9	1
Desember		1
Jumlah	20	10

Sumber : Warong Miyabi 2014

Jam kerja karyawan yang dimiliki oleh Warong Miyabi Bali tidak menentu, hal ini disebabkan oleh seringnya pertukaran jam kerja karyawan antara karyawan yang satu dan yang lainnya. Jadi jam kerja dapat berubah sewaktu-waktu.

Sesuai dengan observasi yang dilakukan, di peroleh gambaran tentang banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan selama tahun 2013 di setiap bulannya. Namun pada bulan november 2013 Warong Miyabi Bali kehilangan 9 karyawan laki-laki dan 1 karyawan perempuan, pada bulan November merupakan jumlah terbanyak pegawai yang keluar dari Warong Miyabi tersebut. Jika dilihat dari gendernya, karyawan laki-laki lebih banyak mengajukan pengunduran diri, yakni sebanyak 20 orang dalam tahun 2013. Sedangkan karyawan wanita yang keluar di tahun 2013 cenderung lebih sedikit dibandingkan karyawan laki-laki, yakni 10 orang. Karena Warong Miyabi Bali ini merupakan industri yang bergerak di bidang makanan maka setiap karyawan yang keluar setiap bulannya di tutup atau digantikan oleh para pekerja kontrak atau terkadang dicari pekerja *Daily Worker*.

Situasi yang terjadi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja pada Warong Miyabi cukup tinggi serta tingkat komitmen yang belum kuat terhadap organisasinya akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan laki-laki maupun perempuan. Sehingga penelitian ini mencoba untuk meneliti tingkat stres karyawan serta komitmen karyawan dalam berorganisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Warong Miyabi Bali. Keterbaruan dalam penelitian ini masih sedikitnya para peneliti yang meneliti kepuasan kerja berdasarkan gender dengan menggunakan stres kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel eksogen. Menurut uraian di atas, maka penelitian ini mengangkat tema tentang Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warung Miyabi Bali.

Hipotesis Penelitian

Perbedaan Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali

Penelitian yang dilakukan oleh Hafni (2010) menyatakan bahwa Stres kerja terdapat hubungan terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender pada PT Transindo Surya Sarana. Namun Dhini (2010) berpendapat di dalam hasil penelitiannya bahwa tidak terdapat bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh ardiansah (2003) menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender studi dilakukan pada auditor KAP di Pulau Jawa. Serta penelitian Derya *et al.* (2012) yang dilakukan pada hotel bintang lima di Ankara, Turki, menunjukkan bahwa perbedaan gender memiliki hasil yang signifikan terhadap lamanya waktu dalam berorganisasi.

H1 : Terdapat perbedaan pengaruh antara stres kerja dan komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan Gender pada Warong Miyabi Bali.

Perbedaan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali

Penelitian yang dilakukan oleh Edi (2009) stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan di tempat kerja maka semakin menurun tingkat kepuasan kerjanya yang dapat menurunkan niat untuk pindah karyawan. Peni (2011) stres kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung penelitian yang dilakukannya menyatakan dalam kondisi stres yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya. Namun menurut penelitian yang dilakukan Hafni (2010) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan rata-rata stres kerja dan kepuasan kerja antara responden pria dan wanita pada PT Transindo Surya Sarana Semarang.

H2 : Terdapat perbedaan pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender pada Warong Miyabi Bali.

Perbedaan Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender pada Warong Miyabi Bali

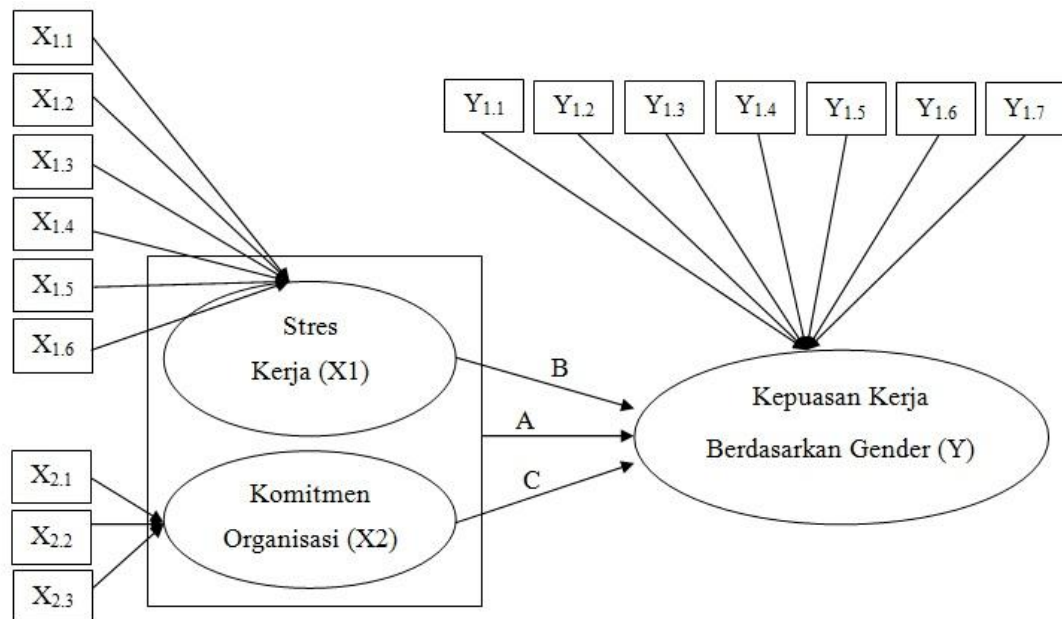
Penelitian yang dilakukan oleh ardiansah (2003) menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender studi dilakukan pada auditor KAP di Pulau Jawa. Fauzan (2010) menyatakan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nurika (2009) Komitmen Organisasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Diana (2009) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja studi kasus pada PTPN III di Sumatera Utara.

Derya *et al.* (2012) yang dilakukan pada hotel bintang lima di Ankara, Turki, menunjukkan bahwa perbedaan gender memiliki hasil yang signifikan terhadap lamanya waktu dalam berorganisasi. Pasewerk dan Strawser (1996) menemukan kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Bateman dan Strasser (1984) mengemukakan komitmen organisasi menjadi antecedent terhadap kepuasan kerja.

H3 : Terdapat perbedaan pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender pada Warong Miyabi Bali.

Pada Gambar 1 dapat dilihat model konseptual yang menggambarkan hubungan variabel stres kerja, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja berdasarkan gender.



Gambar 1 Model Konseptual Penelitian

Sumber : A. Hafni (2010), Dhini (2010), Ardiansah (2003), Derya *et al.* (2012)

B. Edi (2009), Peni (2011), Hafni (2010)

C. Ardiansah (2003), Fauzan (2010), Nurika (2009), Diana (2009),
Derya *et al.* (2012)

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Warong Miyabi Bali yang berjumlah 35 orang. Karena penelitian ini dibawah 100 orang yaitu sebanyak 35 orang maka seluruh karyawan dijadikan responden pada penelitian ini, dengan tidak mengikutsertakan kepala pimpinan Warong Miyabi Bali sebagai responden. Metode yang digunakan adalah *Sampel Jenuh* atau *sensus*, dimana sampel yang terdapat dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasinya sebagai sampel.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian adalah analisis diskriminan (*discriminant analysis*) teknik analisis diskriminan yang diolah menggunakan program SPSS (*statistical package for social science*). Teknik analisis diskriminan digunakan guna menguji apakah terdapat perbedaan

berdasarkan gender dari hubungan sebab akibat antar variabel eksogen terhadap variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada Tabel 2 menunjukkan lima karakteristik dari responden yang terdiri dari usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, pendapatan, dan jenis kelamin. Responden sebagian besar berusia antara 17 sampai 30 tahun dengan persentase sebesar 91,42% atau 32 orang. Hal ini dikarenakan Warong Miyabi Bali merasa karyawan dengan kisaran usia 17 sampai 30 tahun lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya kebutuhan untuk memiliki pekerjaan.

Status pernikahan responden pada tabel 2 menyatakan sebagian besar responden belum menikah dengan presentase 60%. Pendidikan terakhir responden pada Tabel 4.1 menyebutkan sebagian besar merupakan lulusan SMA yang berjumlah 27 orang dengan persentase 77,2%. Responden pada penelitian didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan persentase 54,3% atau sebanyak 19 orang. Dengan pendapatan seluruh responden berkisar di atas Rp. 1.500.000 dengan presentase 100%

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Usia	Jumlah	
		orang	presentase %
1	17 – 30	32	91,42
2	30 >	3	8,58
	Jumlah	35	100
No	Status	Jumlah	
		orang	presentase %
1	Sudah menikah	14	40
2	Belum menikah	21	60
	Jumlah	35	100
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Orang	presentase %
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	27	77,2
4	Diploma	7	20
5	Sarjana	1	2,8
6	Pasca sarjana	-	-
	Jumlah	35	100
No	Pendapatan	Jumlah	
		orang	presentase %
1	< Rp. 1.500.000	-	-
2	> Rp. 1.500.000	35	100
	Jumlah	35	100
No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	presentase %
1	Laki-laki	19	54,3
2	Perempuan	16	45,7
	Jumlah	35	100

Sumber: kuesioner

Analisis Diskriminan

Berdasarkan tabel 4.7 merupakan koefisien diskriminan yang dihasilkan untuk membentuk model diskriminan, sehingga model diskriminan yang terbentuk untuk membedakan laki-laki dan perempuan adalah sebagai berikut:

$$Z = -12,743 + 1,624X_1 + 1,715X_2 \dots\dots\dots(4.2)$$

Dimana : X_1 = Stres kerja

X_2 = Komitmen organisasi

Setelah model diskriminan terbentuk, selanjutnya ditentukan nilai *cut point* yang dapat menentukan batasan gender dimana berada pada kategori terdapat perbedaan berdasarkan gender atau tidak terdapat perbedaan berdasarkan gender, berdasarkan nilai centroid yang telah dihasilkan.

Tabel 3. Nilai Hasil *Canonical Discriminant Function Coefficients*

	Function
	1
Stres Kerja	1.624
Komitmen Organisasi	1.715
(Constant)	-12.743

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

1) Nilai *Cut Point* Stres Kerja

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai *cut point* sebesar, 3,8520. Pada penelitian ini, nilai rata-rata *score* diskriminan pada stres kerja sebesar 3,8524 yang memiliki nilai lebih besar dr nilai *cutoff*. Maka didalam penelitian ini tidak terdapat perbedaan gender dalam stres kerja.

2) Nilai *Cut Point* Komitmen Organisasi

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai *cut point* sebesar, 3,7803. Pada penelitian ini, nilai rata-rata *score* diskriminan pada komitmen organisasi sebesar 3,7810 yang memiliki nilai lebih besar dr nilai *cutoff*. Maka didalam penelitian ini tidak terdapat perbedaan gender dalam komitmen organisasi.

Tabel 4. Tests of Equality of Group Means

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
Stres Kerja	.978	.753	1	33	.392
Komitmen Organisasi	.983	.557	1	33	.461

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Hasil dari uji kelayakan variabel (Tests of Equality of Group Means) Berdasarkan hasil pengujian rata-rata dan uji beda, stres kerja dan komitmen organisasi, tidak terdapat perbedaan secara signifikan, karena tingkat signifikan kedua variabel tersebut lebih besar dari 5% atau 0,05, yakni stres kerja (X1) sebesar 0,392 dan komitmen organisasi (X2) sebesar 0,461.

Tabel 5. Hasil Uji Wilk's Lambda

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	Df	Sig.
1	.962	1.250	2	.535

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Hasil dari uji kelayakan Wilk's Lambda dapat dilihat nilai angkanya signifikannya sebesar 0,535 dan nilai wilk's lambda sebesar 0,962 yakni mendekati 1. Berarti data tiap grup cenderung sama, ini berarti tidak terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan dari pengaruh perbedaan stres kerja serta komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil Analisis Diskriminan

Perbedaan Pengaruh Antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *cut point* stres kerja sebesar, 3,8520. Hal itu menandakan jika hasil perhitungan *Z score* dari

model diskriminan yang terbentuk menghasilkan nilai lebih dari 3,8520 maka tidak terdapat perbedaan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan berdasarkan gender dan dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *cut point* sebesar, 3,7803. Hal itu menandakan jika hasil perhitungan *Z score* dari model diskriminan yang terbentuk menghasilkan nilai lebih dari 3,7803 maka tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender.

Mengindikasikan bahwa Sehingga hipotesis pertama (H_1) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan di dalam stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Warong Miyabi Bali, semakin tinggi atau rendah stres kerja dan komitmen organisasi karyawan di Warong Miyabi Bali, maka potensi terjadinya peningkatan atau penurunan stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut tidak ada kaitannya dengan gender yang dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Hafni (2010), Ardiansah (2003), Derya *et al.* (2012). yang dimana keterbaruan dalam penelitian ini adalah dilakukan dalam industri makanan.

Perbedaan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali

Dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 4.7, diperoleh nilai *cut point* sebesar, 3,8520. Hal itu menandakan jika hasil perhitungan *Z score* dari model diskriminan yang terbentuk menghasilkan nilai lebih dari 3,8520 yakni 3,8524 maka tidak terdapat perbedaan stres kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender. Sehingga hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan terdapat

perbedaan pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender pada Warong Miyabi Bali menjadi ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan di dalam stres kerja. Semakin tinggi atau rendah stres kerja karyawan di Warong Miyabi Bali, maka potensi terjadinya peningkatan atau penurunan stres kerja karyawan tersebut tidak ada kaitannya dengan gender yang dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini mengembangkan Penelitian yang dilakukan oleh Hafni (2010), dimana penelitian yang dilakukan oleh Hafni meneliti tentang dunia *otomotif* sedangkan penelitian ini meneliti tentang industri makanan.

Perbedaan Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali

Dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *cut point* sebesar, 3,7803. Hal itu menandakan jika hasil perhitungan *Z score* dari model diskriminan yang terbentuk menghasilkan nilai lebih dari 3,7803 yakni 3,7810 maka tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender. Sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Terdapat perbedaan pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender pada Warong Miyabi Bali menjadi ditolak. Hasil penelitian ini mengembangkan Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansah (2003), Derya *et al.* (2012), sedangkan penelitian ini meneliti karyawan di industri makanan yang tepatnya pada Warong Miyabi Bali.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang diperoleh dari hasil analisis penelitian yaitu tidak terdapat perbedaan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender, yakni laki-laki dan perempuan, tidak terdapat perbedaan pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender, yakni laki-laki dan perempuan, dan tidak terdapat perbedaan pengaruh berdasarkan gender yakni laki-laki dan perempuan antara stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender, yakni laki-laki dan perempuan pada karyawan Warong Miyabi Bali.

Berdasarkan Simpulan yang didapat, saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat suatu keputusan dan kebijakan. Sebaiknya dalam penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari perusahaan yang memiliki responden lebih banyak dari penelitian ini dan mencari perusahaan yang memiliki bidang yang berbeda dari penelitian ini agar memiliki variasi dan keterbaruan didalam penelitian selanjutnya.

Pihak perusahaan setidaknya harus memperhatikan tugas karyawan sehari-hari, menjaga hubungan baik antar karyawan, melihat komitmen dari karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, balas jasa yang adil dan layak, serta memperhatikan suasana dan lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Hal tersebut dapat menumbuhkan kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

REFERENSI

- Agung Aryani, I Gusti Ayu. 2002. Mengenal Konsep Gender (Permasalahan dan Implementasinya dalam Pendidikan). 10 halaman.
- Ardiansah Muhammad, Noor. 2003. Pengaruh Gender dan *locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor pada Auditor KAP di Pulau Jawa. *Tesis*. Program Studi Magister Akuntansi Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bateman, T dan S. Strasser, 1984. A Longitudinal analysis of antecedents of the antecedent of organizational commitment. *Academy of Management Journal* Vol.27, pp:95-112.
- Brewer, E. and Jama McMahan. 2003. The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators. *E-Journals JVER*. Vol. 28(2), pp 37-50
- Derya Kara, Muzaffer Uysal, Vincent P. Magnini, (2012) "Gender differences on job satisfaction of the five-star hotel employees: The case of the Turkish hotel industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(7), pp.1047 – 1065
- Dhini Rama Dhanika. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), hal: 15-23.
- Diana Sulianti, K.L. Tobing. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 11(1), h:31-37
- Edi, Suhanto. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Internasional Indonesia. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fauzan Baihaqi, Muhammad. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hafni, Anitawidianti. 2010. Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender Pada PT Transindo Sarana Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Kantor Menteri Negara Peranan Wanita. 1998. Gender dan Permasalahannya. Modul Pelatihan Analisis Gender. Kantor Menteri Negara Peranan Wanita. Jakarta. 45 halaman.
- Koesmono. H.Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), hal:171-188.
- Lambert. Eric G, Eugene A. Paoline. The Issue of Control in Jail: The Effects of Professionalism, Detainee Control, and Administrative Support on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among Jail Staff. Southern Criminal Justice Association 2011, *Journal Criminal Justice* (2012) Vol.10(37), pp:179–199.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Morrison. David, Chalon. Christopher, English. Brian. 2009. Moderator effects of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective. *Journal of Management Development*, Vol. 29(4), pp:394-408.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nurika, Restuningdiah. 2009. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 14(3), h:251-258.
- Pasewark, W.R dan Strawser, J.R. 1996. The determinant and outcomes associated with job insecurity on a professional accounting environments. *Behavioral Research in Accounting*. Vol.8, pp:91-113.
- Peni, Tunjungsari. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*. 1(1), h:1-14.

- Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol.15(1), hal:80-90
- Sumarni. Murti, Soeprihanto. John, 2003. *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*. 5. Liberty.Yogyakarta.
- Suwatno. H, Juni Priansa. Donni, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. 1. Alfabeta,Bandung.
- Tania Tanzaq. 2007. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Pada Salesman PT Dos Ni Roha. Skripsi