

SKRIPSI

PERBEDAAN TINGKAT STRESS BERDASARKAN GENDER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MEDIA FAJAR

NURNADILLAH GABARDINI



DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2019



SKRIPSI

PERBEDAAN TINGKAT STRESS BERDASARKAN GENDER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MEDIA FAJAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

NURNADILLAH GABARDINI
A21115319



Kepada

DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2019



SKRIPSI

PERBEDAAN TINGKAT STRESS BERDASARKAN GENDER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MEDIA FAJAR

disusun dan diajukan oleh

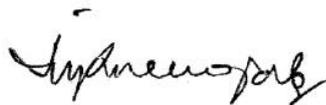
NURNADILLAH GABARDINI

A21115319

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 12 Mei 2019

Pembimbing I



Dr. Muh. Idrus Taba, M.Si
NIP.19600403 198609 1 001

Pembimbing II



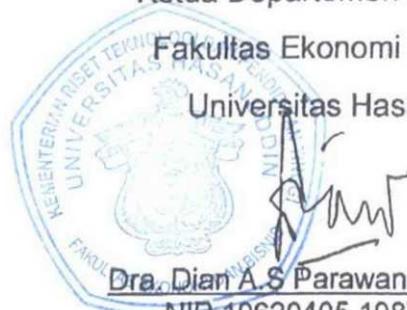
Shinta Dewi Sugiharti Tikson, SE., M.Mgt
NIP.19810530 200912 2 003

Mengetahui,

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin




Dra. Dian A.S Parawansa, M.Si. Ph.D
NIP.19620405 198702 2 001



SKRIPSI

PERBEDAAN TINGKAT STRESS BERDASARKAN GENDER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MEDIA FAJAR

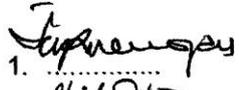
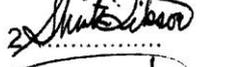
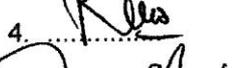
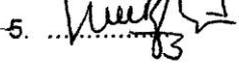
disusun dan diajukan oleh

NURNADILLAH GABARDINI

A21115319

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 22 Mei 2019 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.si	Ketua	1. 
2.	Shinta Dewi Sugiharti Tikson, SE, M.Mgt	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si	Anggota	3. 
4.	Dra. Hj. Andi Reni, M.Si., Ph.D	Anggota	4. 
5.	Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA	Anggota	5. 

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin


Dra. Dian A.S Parawansa, M.Si. Ph.D
NIP.19620405 198702 2 001

iv



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurnadillah Gabardini
NIM : A211 15 319
Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PERBEDAAN TINGKAT STRESS KERJA BERDASARKAN GENDER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MEDIA FAJAR

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar,

Yang membuat pernyataan


Nurnadillah Gabardini

v



Optimization Software:
www.balesio.com

v

ABSTRAK

PERBEDAAN TINGKAT STRESS BERDASARKAN GENDER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MEDIA FAJAR

THE DIFFERENCE IN WORK STRESS BASED ON GENDER ON JOB SATISFACTION'S WORKER OF PT MEDIA FAJAR

**Nurnadillah Gabardini
Muh. Idrus Taba
Shinta Dewi Sugiharti Tikson**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan tingkat stress kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender. Penelitian dilakukan pada PT. Media Fajar melalui kuisisioner dengan menggunakan teknik insidental sampling dimana didapatkan jumlah responden sebanyak 61 orang. Jumlah responden laki-laki berjumlah 40 orang dan jumlah responden perempuan berjumlah 21 orang. Data dianalisis menggunakan uji chi square untuk menguji perbedaan tingkat stres terhadap kepuasan kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Pada penelitian ini, diperoleh hasil P-Value > 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja laki-laki dan perempuan diterima. Dan hipotesis yang menyatakan bahwa adanya perbedaan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja laki-laki dan perempuan ditolak.

Kata kunci: Stress kerja, kepuasan kerja, gender.

This study aimed to examine the difference of work stress on job satisfaction by gender. The research was done in PT. Media Fajar through questionnaires and using insidental sampling to find 61 respondents. The total of male respondents are 40 peoples, and the female respondents are 21. The data were analyzed using Chi Square to examine the difference of work stress on job satisfaction between male and female. The research obtained P-Value > 0,05 which means the hypotheses that stated there is an effect of work stress on job satisfaction by gender is acceptable. And the hypothese that stated there is a difference between work stress on job stress between male and female is rejected.

Keywords: work stress, job satisfaction, gender.



PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'aalaiikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puja dan puji Syukur hanya kepada-Nya tertuang segala bentuk penyembahan, tercurah kata kata rindu yang tak tertera lewat dzikir dan tasbih sebagai wujud cinta hamba. Dialah penabur cinta para pecinta. Ia yang selalu ada dimana pun dan kapan pun, Ia pencipta semesta, dan sang pemberi yang terbaik.

Salam hormat dan salam kemuliaan kepada para kekasih Allah SWT, para utusan pembawa risalah pembebasan dan penghulu jiwa para utusan Rasulullah SAW beserta keluarganya, sahabat sahabiyah, dan seluruh umat yang masih berada dijalan ini. Karena beliaulah hingga hari ini kita bisa menikmati nikmatnya ilmu pengetahuan.

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidaklah hanya sampai pada proses untuk mencapai gelar namun juga sebagai salah satu realisasi pengetahuan yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan ini. Selama penelitian ini banyak kendala dan kesulitan yang penulis



temui, namun berkat petunjuk, arahan, bantuan moril dan materil serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, maka kendala dan kesulitan tersebut dapat diatasi.

Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setulusnya kepada semua pihak yang telah memberi dukungan, bantuan, bimbingan, serta senantiasa membersamai hingga saat ini. Khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu, MA selaku rektor Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.
3. Ibu Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D dan Bapak Andi Aswan, SE, MBA., DBA sebagai Ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Drs. Kasman Damang, ME selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan nasehat dan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Bapak Dr. Muh. Idrus Taba selaku dosen Pembimbing I dan Ibu Shinta Dewi Sugiharti Tikson, SE., M.Mgt selaku dosen Pembimbing II yang telah bersedia memberikan bantuan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan nasehat dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Orang tua tercinta, Bapak H. Nawardi SE., M.Si dan Ibu Hj. Nurul Qamar Ali SE. Alhamdulillah sampai saat ini terus berdoa tanpa mengenal lelah dalam memberikan yang terbaik kepada saya. Hanya doa dan balasan

nta terima kasih yang bisa anakmu berikan, semoga Allah selalu menjaga kita semua.



7. Saudara-saudara ku yang tersayang. Muhammad Kiswah, Nurraniah, dan Muhammad Ersandi, terima kasih atas segala dukungan, dorongan, doa dan selalu menyemangati penulis selama kuliah. Semoga kelak kita semua bisa menjadi anak yang Sholeh dan Sholehah. Aamiin.
8. Pak Basri, Ibu Ftiri, Ibu Bariah, Ibu Fadillah serta seluruh Karyawan PT Media Fajar yang telah membantu penulis untuk memperoleh izin meneliti dan melakukan penelitian ini.
9. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.si, Dra. Hj. Andi Reni, M.si., Ph.D, dan Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukannya dalam proses penyelesaian skripsi.
10. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai pengasuh yang telah membekali penulis selama mengikuti kuliah.
11. Tim sekretariat akademik Departemen Manajemen Pak Tamsir, Pak Asmari, Pak Dandu', dan sekretariat akademik FEB-UH Pak Bur, Pak Safar, Ibu Sahari Bulan, dan sekretariat kemahasiswaan FEB-UH Pak Masse serta pegawai-pegawai lainnya di FEB-UH yang sangat membantu proses administrasi selama proses perkuliahan ini.
12. Ibu Susi dan Pak Yusuf terima kasih selama ini banyak membantu urusan buku dan wifi kampus di *E-library* FEB-UH.
13. Teman-teman sejak maba, SAMAWA, Fitri, Ays, Eni, Caca, Jumrah, Khusnul, Almh Ulfa yang selalu berada disamping saya dan menyemangati serta membantu saya.
14. Teman-teman Inter B, Nurul An'amt, Risma, Alifah, Fauzan, Agum, Apri, Alif, Yulinar, Bella, Reza, Arslan dan Budi yang setia menjadi teman yang kompak meskipun akhirnya kita di bubarkan.



15. Teman-teman yang menjadi teman dekat saya sepanjang perkuliahan, Nurul, Risma, Fitri, Ays, Eni, Caca, Jumrah, Khusnul, Almh Ulfa, Ipeh, Ojan, Alif, Agum yang senantiasa memberi pencerahan dan menemani saya serta membantu saya melewati proses perkuliahan,
16. Teman-teman GEN FAMILY yang sangat saya sayangi, Kak Hani, Kak Rahma, Kak Sheila, Kak Indah, Kak Lea, Kak Nabi, Dinta, Fifin, Oya, serta teman teman Gen Girls, Gen Boys dan Golden Voice yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu. Terima kasih telah membantu saya mengatasi rasa stres saya selama ini. Memberikan tempat berlindung terbaik layaknya keluarga.
17. Teman-teman Gucci Gang, Kak Azhar Dzulhadj, Khaerul, Army Cakratama, Pietro Dechristo, A. Batari Toja, Melati Desty, serta Sempurnawati Beddu, terima kasih atas hari-hari gila dan canda tawa yang kita lalui bersama.
18. Sahabat dunia maya saya yang meskipun jauh, tapi senantiasa mendukung saya melewati jalan skripsi ini, Leli, Putri, Qamila, Iffah, Ayu, Amel, Dini, Tama, Salsa, Bella dan teman teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan, tapi dengan baik hati selalu memberikan motivasi dan semangat agar tidak pernah berhenti berjuang.
19. Teman-teman angkatan Fratello 2015, banyak berinteraksi selama di kelas maupun di luar kelas, terima kasih atas kebersamaan dan kenangannya selama masa perkuliahan.
20. Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMMAJ) FEB Unhas, khususnya Enigma 2015. Terima kaih telah memberikan banyak pembelajaran mengenai manajemen organisasi dan memberikan pengalaman yang luar biasa.



21. Kepada teman-teman KKN gel 99 Kelurahan Garassi, Kecamatan Tinggimoncong, Kabupaten Gowa, Ays, Inna, Ika, Jusi, Wilman, Asrul, Paulina dan Ian. Terima kasih atas 50 hari berada di daerah terpencil, 3 jam naik turun bukit dan semua hal yang indah yang terjadi saat KKN.
22. Kepada 70 responden yang meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini. Terima kasih banyak atas segala bantuannya.
23. Kepada siapapun orang yang mengenal penulis dan membantu penulis dalam penyelesaian karya ini, terima kasih banyak dan mohon maaf karena tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan sebagai sebuah karya ilmiah. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Aamiin. *Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.*

Makassar, Mei 2019

Nurnadillah Gabardinl



DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB IPENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB IITINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Pengertian Perilaku Organisasi.....	10
2.2 Pengertian Stress Kerja	12
2.2.1 Jenis-jenis Stress	13
2.2.2 Sumber-sumber Stress	13
2.2.3 Indikator Stress	14
2.2.4 Gejala Stres.....	19
2.3 Pengertian Gender	20
2.4 Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.4.1 Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2.4.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	27
2.4.4 Dampak Dari Kepuasan Kerja Dan Ketidakpuasan Kerja.....	29
Tinjauan Penelitian Terdahulu	32
Kerangka pikir.....	37
Hipotesis	37



BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Rancangan penelitian	38
3.2 Lokasi dan waktu penelitian	38
3.3 Populasi dan sampel	38
3.4 Jenis dan Sumber data	39
3.4.1 Jenis data	39
3.4.2 Sumber Data	40
3.5 Teknik Pengumpulan data	40
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
3.7 Instrumen Penelitian.....	42
3.8 Metode analisis data	45
3.8.1 Uji statistik <i>Chi Square</i>	45
 BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL	 49
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.1 Sejarah Umum PT. Media Fajar	49
4.1.2 Visi, Misi dan Motto Organisasi	51
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Media Fajar (2016).....	52
4.2 Deskripsi Data	53
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden	53
4.2.2 Penentuan Range	54
4.3 Analisis Deskriptif Variabel.....	54
4.3.1 Statistik Deskriptif Mengenai Variabel Stress Kerja (X)	54
4.3.2 Statistik Deskriptif Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (Y)	56
4.3.3 Uji Validitas	58
4.3.4 Uji Realibilitas	60
4.4 Uji Hipotesis.....	61
4.4.1 Uji Analisis <i>Chi Square</i>	61
 BAB V KESIMPULAN	 65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	66
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	66
 PUSTAKA.....	 68



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	51
Tabel 3.2 Skor Alternatif Skala Guttman	53
Tabel 3.3 Tabel Kontingensi 2x2 <i>Chi Square</i>	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	66
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	68
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	71
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel.....	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas Variabel.....	74
Tabel 4.6 Uji <i>Chi Square</i> Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Laki-laki	75
Tabel 4.7 Uji <i>Chi Square</i> Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perempuan.....	77



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	35
Gambar 3.1 Tabel 2x2	58
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Media Fajar	62



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Biodata	71
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	72
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuisisioner Stress Kerja	78
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuisisioner Kepuasan Kerja	81
Lampiran 5 Tabulasi Data Kuisisioner Stress Kerja Laki-laki	84
Lampiran 6 Tabulasi Data Kuisisioner Stress Kerja Perempuan	86
Lampiran 7 Tabulasi Data Kuisisioner Kepuasan Kerja Laki-laki	87
Lampiran 8 Tabulasi Data Kuisisioner Kepuasan Kerja Perempuan	89
Lampiran 9 Hasil <i>Crosstabulation</i> Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Laki-laki	90
Lampiran 10 Hasil <i>Crosstabulation</i> Stress Kerja dan Kepuasan Perempuan	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pergerakan zaman dalam era inovasi sumber daya manusia merupakan kunci penting pada keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia selalu menjadi faktor penggerak perusahaan dimana setiap individu mempunyai peran yang penting disetiap tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karena itu, karyawan sering kali dituntut untuk bekerja profesional dan berkembang untuk memenuhi kebutuhan visi dan misi perusahaan. Era globalisasi pun juga turut andil dalam menuntut karyawan untuk terus berubah dan beradaptasi pada lingkungannya. Apabila karyawan tidak mampu untuk memenuhi perubahan serta melaksanakan tuntutan perusahaan, maka mereka akan cenderung mengalami stress.

Konsep gender mulai dikenal pada awal 1970-an. Konsep ini digunakan sebagai kategori analitis untuk menarik garis demarkasi antara perbedaan jenis kelamin biologis dan bagaimana hal itu digunakan untuk menginformasikan perilaku dan kompetensi, yang kemudian dikenal dengan konsep maskulin dan feminin (Pilcher dan Whelehan, 2004). Istilah gender tidak hanya merujuk pada perbedaan jenis kelamin serta perbedaan peran dalam masyarakat saja, tetapi juga pada perbedaan psikologis, termasuk didalamnya stres dan kepuasan



mereka pada pekerjaan yang dijalankan. Penelitian yang dilakukan American Psychological Association (APA, 2010) melaporkan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki reaksi yang berbeda terhadap stress kerja. 76% laki-laki mengatakan bahwa kerja adalah penyebab stress tertinggi mereka, sementara hanya 65% perempuan mengatakan hal yang sama.

Stres adalah kondisi psikologis yang diterima oleh individu sebagai respons dari tuntutan lingkungan (Robbins dan Judge, 2013). Tekanan stres dapat bersifat rendah dan dapat bersifat tinggi tergantung sumber stres serta situasi dan kondisi dari individu. Sumber dari stress tersebut dinamakan *stressor*. Banyak faktor yang mendasari munculnya sumber stress ini. George dan Jones (2012) menjelaskan ada lima faktor besar yang menjadi *stressor* atau sumber stress, yaitu kehidupan personal individu, tanggung jawab dalam perusahaan, lingkungan perusahaan individu, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, serta ketidakpastian yang diciptakan oleh lingkungan.

Perasaan karyawan tentang kemampuan mereka untuk mengendalikan situasi pekerjaan sangat penting dalam menentukan tingkat stress mereka. Secara khusus, jika karyawan merasa bahwa mereka memiliki sedikit kendali atas lingkungan kerja dan atas pekerjaan mereka sendiri, mereka akan mengalami stress (Luthans 2010). Karena lingkungan kerja yang kompetitif, sebagian besar orang-orang menghabiskan waktunya untuk bekerja dan mengabaikan *stressor* yang muncul akibat bekerja (Bemana, Moradi, Ghasemi, Taghavi dan Ghayoor 2013). Stres

si menjadi hal yang negatif pada individu. Dessler (2013) menyatakan stress kerja mempunyai konsekuensi negatif yang besar terhadap manajer



maupun karyawan. Konsekuensi yang bisa terjadi pada kesehatan individu termasuk rasa cemas berlebihan, depresi, sakit kepala, hingga gejala penyakit Alzheimer.

Studi penelitian berdasarkan Dessler (2013) terhadap 46.000 karyawan menyimpulkan bahwa biaya perawatan karyawan yang memiliki stres kerja tinggi 46% lebih banyak dibanding karyawan lain yang memiliki stres rendah. Selain dalam ranah kesehatan, stres juga dapat menyebabkan konsekuensi dalam ranah pekerjaan. Konsekuensi stres kerja dalam organisasi dapat mengakibatkan absennya karyawan dari pekerjaan hingga pengunduran diri dari pekerjaan tersebut. Dessler (2013) juga menjabarkan beberapa hal yang dapat menyebabkan stres kerja yang akan berdampak pada kondisi kepuasan kerja karyawan yaitu jadwal kerja, kecepatan kerja, keamanan kerja, hingga perlakuan pelanggan pada pekerja.

PT Media Fajar merupakan salah satu perusahaan Fajar Grup yang khusus menangani Harian Fajar dan menjadipenerbit koran terbesar di Sulawesi Selatan yang juga berada di bawah naungan Jawa Pos Grup. Sebagai koran umum yang terbit pagi, Harian Fajar memiliki rubrikasi yang sangat beragam seperti metro Makassar, ekonomi, daerah, nasional, olahraga, hiburan, luar negeri, keluarga, kesehatan, dan opini. Sebagai perusahaan media, PT Media Fajar selalu mengedepankan pemberitaan yang aktual dan faktual. Hal ini tentu saja memaksa karyawannya untuk mengumpulkan bahan pemberitaan dengan cepat sebelum isu tersebut menjadi basi.

Biasanya dalam pencarian berita, reporter yang bertugas harus mencari tiga berita yang aktual dan harus menyerahkan berita itu pada hari itu juga ditayangkan pada koran pagi esok harinya. Bekerja didalam perusahaan



media entah itu sebagai wartawan, reporter, fotografer ataupun *copyeditor* tentunya memiliki tantangan tersendiri. Hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang didapatkan setelah mewawancarai beberapa karyawan PT Media Fajar yang bekerja sebagai wartawan. Mereka menyebutkan bahwa *deadline* dan faktor kooperatif narasumber adalah potensi atau sumber munculnya stress bagi mereka. Karyawan tersebut menyatakan bahwa seringkali narasumber tidak berperilaku kooperatif seperti mengelak untuk diwawancarai, serta menghindari pertanyaan wartawan saat pencarian berita serta wawancara yang menyebabkan ketidaklancaran tugas dan seringkali menimbulkan stres dan menghambat pemenuhan *deadline*.

Hasil penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Wardhana (2018) pada karyawan NET Yogyakarta menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan merasakan stress ketika mereka dihadapkan pada tekanan untuk bergerak cepat dan sempurna tanpa cela dalam keadaan kurang tidur serta lembur untuk menyelesaikan *deadline* yang diminta redaktur. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Martiar (2008) terhadap wartawan surat kabar harian menyatakan dari 97 responden, 78 diantaranya memiliki stress kerja sedang dan sisanya memiliki stress kerja rendah. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa faktor yang menjadi tekanan paling besar wartawan dan sumber utama penyebab stress kerja adalah *deadline*. *Deadline*, jika tidak dilakukan dengan tepat waktu maka dapat menimbulkan risiko yang besar. Risiko tersebut dapat berupa keterlambatan pencetakan surat kabar harian dan penurunan kredibilitas surat kabar.

deadline tugas serta tuntutan pekerjaan yang tak menentu tentu akan
patkan stres kerja terhadap karyawan jika tidak dilaksanakan dengan baik,



otomatis akan berdampak pada kepuasan kerja mereka. Kondisi ini jika tidak disikapi dengan baik akan menjadi bumerang yang bisa merugikan perusahaan sebab jika karyawan tidak merasa puas atas pekerjaannya kemungkinan besar mereka akan merasa tidak termotivasi dan tertekan sehingga mereka tidak melakukan pekerjaannya secara optimal. Sebaliknya ketika mereka merasa puas dalam pekerjaannya, tentunya karyawan tersebut akan melakukan kinerja yang lebih baik dari seharusnya.

PT Media Fajar memiliki sistem yang sangat ketat menyangkut kinerja karyawannya. Ketika karyawan memiliki *track record* kerja yang baik, maka akan diberi *reward* berupa *voucher* dan hadiah menarik lainnya. Sementara karyawan yang memiliki *track record* kerja yang buruk akan mendapatkan *punishment* berupa pemotongan masa kerja (ketika mereka karyawan kontrak tidak tetap) atau pemotongan tunjangan prestasi (ketika mereka menjadi karyawan tetap). Ada banyak hal yang dilakukan manajer untuk mengobati rasa stres kerja yang dialami karyawan di dalam PT. Media Fajar, diantaranya adalah pengadaan rapat kerja diluar kota yang diselingi *outing* dan liburan, lalu acara-acara kebersamaan yang dilakukan setiap hari sabtu atau berupa makan bersama antar-karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa akrab terhadap sesama rekan kerjanya lalu bekerja dengan nyaman yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan
asilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge,
semakin nyaman seseorang dalam ruang lingkup kerjanya, maka besar



kemungkinan mereka akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan berkontribusi terhadap tingkat kesejahteraan karyawan (George dan Jones, 2012). Karena merasa puas dalam lingkungan pekerjaannya, karyawan pun memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Robbins dan Judge (2013) menyebutkan beberapa penyebab kepuasan kerja karyawan, yaitu *payment* (bayaran), *social support* (dukungan sosial), *feedback* (umpan balik) serta yang sangat ditekankan adalah *personality* (kepribadian). Untuk beberapa orang, bayaran menjadi hal pertama yang disebutkan jika menyangkut kepuasan kerja. ILO (*International Labour Organization*) dalam penelitiannya yang berjudul *Woman at Work Trends 2016* menyebutkan bahwa kesenjangan dalam gaji karyawan laki-laki dan perempuan secara global adalah 23% yang berarti perempuan hanya menerima 77% dari bayaran laki-laki. Menurut ILO, kesenjangan ini bukan hanya bisa dijelaskan oleh perbedaan edukasi dan umur saja, tetapi juga diskriminasi yang diterima perempuan dalam pekerjaan, penilaian kinerja yang bias terhadap gender, serta kebutuhan wanita untuk mengambil jeda dalam karirnya untuk mengurus tanggung jawab lainnya seperti melahirkan.

Dari 247 karyawan di PT. Media Fajar per Juli 2018, 29 diantaranya telah mengundurkan diri dengan alasan-alasan tertentu. Beberapa diantaranya adalah karyawan perempuan. Banyak hal yang menjadi alasan mereka mengundurkan diri, ada yang memilih menjadi ibu rumah tangga, ada juga yang memilih untuk membantu suaminya untuk membuka usaha, beberapa beralasan untuk melanjutkan pendidikan, serta alasan lain yang menyangkut ketidakpuasan dalam



bekerja dan ketidakmampuan mengikuti ritme kerja dan bertahan dalam beratnya beban kerja di media.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERBEDAAN TINGKAT STRESS KERJA BERDASARKAN GENDER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MEDIA FAJAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat stress kerja karyawan laki-laki berpengaruh terhadap kepuasan mereka dalam bekerja pada PT. Media Fajar?
2. Apakah tingkat stress kerja karyawan perempuan berpengaruh terhadap kepuasan mereka dalam bekerja pada PT. Media Fajar?
3. Apakah terdapat perbedaan pada tingkat stres kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan terhadap kepuasan kerja pada PT. Media Fajar?

1.3 Tujuan Penelitian

Rumusan masalah diatas melahirkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh stress kerja pada karyawan laki-laki dan perempuan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui seberapa besar perbedaan tingkat stress kerja karyawan perempuan dan karyawan laki-laki dalam bekerja pada PT. Media Fajar.



1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memerhatikan stress kerja dan kepuasan kerja karyawan laki-laki dan perempuan demi perkembangan PT. Media Fajar.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan usulan penelitian skripsi ini penulis akan membahas kedalam tiga bab, dapat dirincikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini terdiri dari landasan teori yang membahas mengenai perilaku organisasi, gender, stress kerja, serta kepuasan kerja. Selanjutnya uraian tentang penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan enis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan operasional, instrument penelitian, dan analisis data.



BAB IV Hasil Penelitian.

Bab ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan, deskripsi data, deskripsi variabel, uji instrumen penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB V Penutup.

Bab ini membahas mengenai kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Luthans (2010) mendefinisikan Perilaku Organisasi sebagai sebagai pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi. Sementara menurut George & Jones (2012) Perilaku Organisasi adalah studi tentang faktor-faktor yang mempunyai dampak pada bagaimana orang dan kelompok bertindak, berpikir, merasakan, dan menanggapi pekerjaan dan organisasi, serta bagaimana organisasi merespons lingkungan mereka.

Robbins & Judge (2013) memiliki pemikiran bahwa Perilaku Organisasi adalah sebuah studi tentang apa yang dilakukan individu dalam organisasi dan bagaimana perilaku mereka memberi dampak pada organisasi. Sebagai sebuah bagian dari studi, perilaku organisasi tentu saja mempunyai bidang keahlian yang berbeda dari pengetahuan umum. Dalam studi perilaku organisasi sendiri ada 3 hal penentu organisasi yang akan dipelajari, yaitu, individu, kelompok, dan struktur perilaku dalam organisasi untuk membuat organisasi lebih bekerja efektif. Studi tentang perilaku organisasi ini memberikan pedoman yang membantu orang di tempat kerja untuk memahami dan menghargai banyak faktor yang mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Hal ini memungkinkan karyawan di semua tingkatan atau organisasi untuk membuat keputusan yang tepat tentang bagaimana



berperilaku dan bekerja dengan orang lain untuk mencapai organisasi tujuan (George dan Jones, 2012).

Studi perilaku organisasi mengindikasikan bahwa perilaku karyawan bekerja pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa ketika mempelajari perilaku organisasi, kita harus mengidentifikasi dengan jelas tingkat analisis yang digunakan—individu, kelompok, organisasi, atau ketiganya. Studi perilaku organisasi juga bersifat multidisiplin, yaitu menggunakan prinsip, model, teori, dan metode dari disiplin ilmu lain. Ada orientasi humanistik yang jelas dalam perilaku organisasi. Orang-orang dan sikap mereka, persepsi, kapasitas belajar, perasaan, dan tujuan mereka penting bagi organisasi (Gibson, Ivanevich, Donelly, dan Konopaske, 2012).

Fokus pada studi perilaku organisasi sendiri sangat beragam dan sangat menitikberatkan pada situasi yang berhubungan dengan karyawan, contohnya pekerjaan, stres kerja, *absenteeism*, *turnover* karyawan, produktivitas karyawan, performance karyawan, kepuasan kerja hingga keragaman tenaga kerja dan manajemen perusahaan. Salah satu yang menjadi studi dari perilaku organisasi adalah keragaman tenaga kerja atau *workplace diversity*. Keragaman sendiri merupakan istilah yang luas dan merupakan ungkapan untuk menjelaskan perbedaan karakteristik apapun yang menyebabkan satu individu berbeda dengan individu lain (Robbins dan Judge, 2012). Ada banyak keragaman yang muncul dalam organisasi, diantaranya adalah keragaman umur, ras, gender, etnis, agama,

lain.



Workplace diversity atau keragaman kerja seringkali menimbulkan *stereotype* pada perbedaan karakteristik individu karyawan. Misalnya pada *stereotype* bahwa pekerja laki-laki bekerja lebih baik daripada pekerja perempuan. Hal ini juga berkaitan dengan fokus studi perilaku organisasi lainnya, yaitu stres kerja. Presepsi yang muncul dan berkaitan pada pekerja bisa menyerang psikis pekerja dan menimbulkan tekanan dan akan memicu munculnya stress kerja.

2.2 Pengertian Stress Kerja

Perusahaan tentunya mempunyai kebijakan yang menyangkut *health and safety* dimana termasuk didalamnya adalah perlindungan karyawan dari sakit secara emosional yang bisa jadi disebabkan oleh stres. Luthans (2010) menjelaskan stres kerja adalah respon adaptif yang muncul saat dihadapkan pada situasi yang berbeda dan belum pernah terjadi sehingga timbul penyimpangan dalam hal fisik, psikologis, serta tingkah laku karyawan. Sementara George dan Jones (2012) mendefinisikan stress kerja sebagai sebuah pengalaman penting yang dialami oleh karyawan berupa tantangan atau ancaman yang mereka pikir tidak akan mampu ditangani. Tantangan yang dimaksud berupa sesuatu yang memberi keuntungan untuk karyawan, sementara ancaman berupa hal-hal yang berpotensi memberikan kerugian bagi karyawan tersebut.

Stres kerja berhubungan dengan tuntutan (*demands*) dan sumber daya (*resources*). Tuntutan adalah tanggung jawab kepada perusahaan, tekanan yang disebabkan oleh lingkungan kerja, kewajiban yang harus diberikan pada an, serta ketidakpastian yang dihadapi seseorang dalam pekejaannya.



Sementara sumber daya adalah hal-hal yang berada dibawah kendali individu yang mereka gunakan untuk menyelesaikan tuntutan tersebut (Robbins and Judge, 2013).

2.2.1 Jenis-jenis Stress

Quick and Quick (1984) dalam Dhania (2010) mengategorikan stress kerja menjadi dua, yaitu:

1. Eustress atau stress kerja positif. Eustress merupakan hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan membangun atau konstruktif.
2. Distress atau stress kerja negatif. Distress merupakan hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan merusak atau destruktif.

2.2.2 Sumber-sumber Stress

Ada enam *stressor* yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijelaskan oleh George dan Jones (2012) yaitu:

1. *Role ambiguity* yaitu ketika karyawan memiliki ketidakjelasan akan pekerjaan yang harus dilakukannya serta tanggung jawab yang harus diembannya. Jika karyawan tidak berusaha beradaptasi pada lingkungan kerja tentu akan berpotensi menjadi *stressor* bagi karyawan.
2. *Role conflict* stres muncul ketika tugas yang harus karyawan lakukan berbeda

dengan tanggung jawab yang harus mereka emban, atau mereka mengerjakan tugas yang berbeda dari biasanya. Ketidakcakapan karyawan



dalam mengemban tugas dapat menimbulkan beban pada karyawan yang akan menjadi stres.

3. *Overload* atau beban tugas yang berlebihan dimana seorang karyawan diberi beban tugas melewati batas normalnya. Ini akan otomatis memberi mereka desakan waktu untuk menyelesaikannya dan jika disikapi dengan negatif akan menimbulkan kesalahan dalam pekerjaan.
4. *Underload* atau beban tugas yang sedikit. Karyawan yang memiliki kepribadian pekerja keras akan menemukan beban tugas yang sedikit membuat mereka bosan. Juga ketika karyawan yang memiliki skill yang mumpuni tetapi ditempatkan pada kondisi dimana mereka tidak bisa mengeksplorasi skill tersebut, karyawan kemungkinan besar akan mengalami stres.
5. *Promotions and challenging assignment* juga bisa mengakibatkan stress bagi para karyawan yang merasa tidak pantas untuk melakukan pekerjaan tertentu atau merasa tidak memiliki kepercayaan diri pada jabatan barunya.
6. *Condition that affect employee's economic well being* dapat menjadi sumber stress pada karyawan memiliki pendapatan rendah atau karyawan yang terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) .

2.2.3 Indikator Stress

Luthans (2010) menjelaskan ada 4 sumber stres yang akan mempengaruhi a yaitu:



1. *Extraorganizational stressor*, yaitu sumber stres yang berasal dari luar organisasi. Sangat umum diketahui bahwa stress kerja tidak hanya berasal dari pekerjaan itu sendiri, melainkan juga diluar pekerjaan tersebut. Contoh dari *extraorganizational stressor* adalah:

- a. *Societal/technological change* (Perubahan sosial dan teknologi)

Perubahan sosial dan teknologimempengaruhi karyawan dalam beradaptasi pada lingkungan dan perusahaannya. Yang jika mereka tidak mampu untuk mengikuti perubahan, tentunya akan mengakibatkan beban stres.

- b. *Globalization*(Globalisasi)

Globalisasi menuntut karyawan untuk bekerja cepat memenuhi tuntutan tuntutan kerja yang lebih modern. Akibat dari hal tersebut, tingginya persaingan kerja serta jam kerja yang lebih panjang untuk memenuhi tuntutan tersebut akan berdampak pada stres kerja.

- c. *Family matter*(Urusan keluarga)

Urusan keluarga seperti pertengkaran pasangan atau kematian salah satu anggota keluarga tentu berdampak terhadap stres kerja jika mereka tidak mampu menyeimbangkan kehidupan individu dan kehidupan kerja mereka.

- d. *Economic and financial condition*(Kondisi perekonomian dan keuangan)



Kondisi perekonomian yang buruk member pengaruh pada tingkat stres masyarakat khususnya masyarakat yang tinggal di daerah dengan biaya hidup yang tinggi. Daya tekan kehidupan masyarakat kota sangat tinggi menyebabkan stres pada masyarakat ikut meninggi.

e. *Race and gender*(Ras dan gender)

Ras dan gender sering menjadi permasalahan di dalam pekerjaan. Stress ini terjadi karena adanya diskriminasi terhadap minoritas pada perusahaan. Fenomena ini banyak terjadi di perusahaan perusahaan besar yang memiliki banyak pekerja. Ketidakadilan yang dirasakan oleh minoritas ini membuat mereka sering mengalami tekanan tekanan sosial yang berujung pada *self-efficacy* yang rendah.

2. *Organizational stressor* yaitu sumber stres yang datang dari dalam organisasi itu sendiri. Biasanya sumber stres ini melibatkan kebijakan dalam perusahaan serta perilaku atasan pada karyawan. Berikut ini adalah empat hal yang menjadi *stressor* dalam organisasi, yaitu:

a. *Administrative policies and strategy*(Strategi dan kebijakan administrasi)

Strategi dan kebijakan administrasi menjadi salah satu *stressor* organisasi yang dibuat atas kebijakan perusahaan. Dimana didalamnya termasuk *downsizing* atau peningkatan efisiensi kerja karyawan tetapi mengurangi jumlah karyawan dalam perusahaan yang akan menjadikan karyawan merasa *overload* dan bekerja dengan jam yang lebih banyak, serta aturan birokrasi yang ketat dan tidak fleksibel.



b. *Organizational structure and design* (Struktur dan desain organisasi)

Contoh struktur organisasi yang buruk yang dapat menyebabkan stres ialah *centralization* yaitu pengambilan keputusan terpusat pada satu titik saja yaitu manajemen puncak dan karyawan tidak dibiarkan untuk turut andil dalam pengambilan keputusan tersebut. Selain itu ada *formalization* yang mengacu pada aturan-aturan yang baku sesuai dengan instruksi perusahaan. Contoh lain dalam stressor ini adalah *role ambiguity* dan *role conflict* yang muncul akibat *downsizing*.

c. *Organizational processes* (Proses dalam organisasi)

Proses dalam organisasi yang memicu adanya stres organisasi adalah komunikasi satu arah yang hanya dilakukan atasan kepada bawahan tanpa mendengar pendapat dari bawahan tersebut. Stres juga bisa datang jika atasan tidak memberi *feedback* yang dibutuhkan karyawan untuk berkembang sehingga mereka merasakan ketidakpuasan dalam dirinya saat bekerja.

d. *Working conditions* (Kondisi lingkungan kerja)

Stres juga dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang buruk. Area kerja yang padat, suasana kerja yang tidak kondusif, penerangan yang buruk, serta udara yang tak sehat dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.



3. *Group stressor* adalah sumber stres yang dihasilkan oleh lingkungan pertemanan serta dukungan rekan kerja dalam perusahaan. Ada dua hal yang menyangkut *stressor* grup ini, yaitu:

a. *Lack of group cohesiveness* (Kurangnya kekompakan dalam grup)

Kurangnya kekompakan dalam grup/rekan kerja dalam perusahaan membuat karyawan merasa terkesan tidak nyaman dalam bekerja sama dan menciptakan kinerja yang baik untuk perusahaan. ketidakkompakan ini sering mendatangkan kesalahpahaman dalam bekerja yang memicu adanya konflik antar karyawan.

b. *Lack of social support* (Kurangnya dukungan sosial)

Dukungan sosial adalah dukungan dan kenyamanan yang ditawarkan oleh orang sekitar yang memberikan respon positif pada keyakinan diri serta kinerja karyawan. Jika dalam perusahaan tidak terdapat dukungan sosial yang diharapkan, maka karyawan akan cenderung tertekan dan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja.

4. *Individual stressor* atau *stressor* individu menyangkut stres yang berada pada diri individu itu sendiri. Ada dua penyebab munculnya *stressor* individu, yaitu:

a. *Personality type* (Tipe personaliti)

Tipe personaliti dibagi menjadi dua, yaitu tipe personaliti A dan tipe personaliti B. karyawan dengan tipe personaliti A adalah orang yang memiliki keinginan kuat untuk mencapai segala keinginannya, sangat



kompetitif, tidak sabaran dan biasanya susah diajak kerja sama. Sementara tipe personaliti B adalah karyawan yang santai dan fleksibel untuk diajak kerja sama. (George dan Jones, 2012). Studi yang dilakukan Friedman dan Roseman (dalam Luthans, 2010) menjelaskan bahwa tipe personaliti A memiliki korelasi yang tinggi terhadap stress dan konsekuensi kesehatan fisik mereka dibanding karyawan yang memiliki tipe personaliti B. Ciri-ciri dari karyawan yang memiliki tipe personaliti A menurut Luthans (2010) adalah mereka yang memiliki jam kerja yang panjang dengan tumpukan *deadline*, pekerjaan yang overload membuat mereka sering membawa pekerjaannya ke rumah, serta mengatur standar yang tinggi untuk produktifitasnya.

b. Personality control(Kontrol personaliti)

Rendahnya kontrol karyawan terhadap pekerjaannya serta rendahnya kontrol karyawan pada pengambilan keputusan menghasilkan stres yang tinggi.

2.2.4 Gejala Stres

Untuk mengetahui bahwa seseorang mengalami stres atau tidak tentunya diketahui berdasarkan gejala-gejala yang terjadi. Gejala dari stres bisa bermacam-macam. George and Jones (2012) menjabarkan tiga gejala stres, yaitu:

1. Gejala Fisiologis dimana efek yang terjadi setelah stres bisa bermacam-macam seperti kurang tidur, tangan berkeringat, tekanan darah tinggi, sakit kepala, hingga mengganggu sistem imun tubuh.



2. Gejala Psikologis, dimana hal ini berdampak pada sikap dan emosi individu. Individu rentan mengeluarkan amarah dan bersikap negatif serta mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena mengalami *burnout*—kondisi dimana individu lelah secara fisik dan mental yang bisa menuju kearah depresi—sehingga mereka kemudian merasa tidak pernah puas dalam melakukan pekerjaannya.
3. Gejala Perilaku dimana ketika stres berada di level tertinggi, dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan serta hubungan antar karyawan.

2.3 Pengertian Gender

Gender berasal dari kata bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin. Gender sendiri tentunya berbeda dengan sex meskipun jika di terjemahkan ke dalam bahasa Indonesia artinya sama saja. Diamond (2002) menjelaskan bahwa sex merujuk pada perbedaan biologis dari laki-laki dan perempuan. Sedangkan gender merujuk pada konteks sosial dan budaya yang berbeda dari konteks biologis

Diamond (2002) berpendapat bahwa *gender roles* atau peran gender adalah perilaku yang dibebankan ke masyarakat secara terang-terangan maupun diam-diam dan merupakan pedoman perilaku tentang bagaimana individu harus berperilaku dan seharusnya diperlakukan. Ketika berbicara tentang gender, tentunya akan selalu ada istilah maskulin dan feminim yang turut ikut serta. Istilah maskulin

ngkan perilaku laki-laki sedangkan feminim dilambangkan sebagai perilaku
iliki perempuan. Diamond (2002) juga berpendapat bahwa peran laki-laki



biasanya dikaitkan dengan pekerjaan yang kuat dan berbahaya, sedangkan peran perempuan lebih sering dikaitkan dengan kegiatan yang lebih lembut seperti mengasuh anak.

Selain itu Geert Hofstede (dalam Gibson, Ivanevich, Donnelly, & Konopaske, 2012) mendefinisikan istilah maskulinitas untuk menunjukkan sejauh mana suatu budaya menekankan ketegasan, dominasi, dan kemandirian. Orang-orang dalam budaya yang memiliki orientasi maskulinitas tinggi percaya bahwa peran gender dalam masyarakat harus dibedakan secara jelas; pria dimaksudkan untuk memimpin dan wanita mengikuti. Sementara itu feminitas digambarkan sebagai kecenderungan budaya yang menyukai nilai-nilai saling ketergantungan, kasih sayang, dan keterbukaan emosional. Orang-orang dalam budaya yang berorientasi pada feminitas memiliki jenis keyakinan bahwa peran gender dalam masyarakat harus lancar dan fleksibel; kesetaraan seksual diinginkan serta kualitas hidup lebih penting daripada kinerja pribadi dan pencapaian yang terlihat.

2.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka berdampak pada hal yang dinilai penting (Luthans 2010). Sementara George dan Jones (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional atau keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dilakukan memenuhi atau bahkan melampaui harapan yang diinginkan. Contohnya, jika seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tapi mereka kurang dihargai dan jarang diberi



rewards, maka kemungkinan besar karyawan akan memiliki sikap negatif pada atasan maupun rekan kerjanya. (Luthans, 2010)

2.4.1 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2010) menjelaskan lima faktor yang menjadi penyebab dari kepuasan kerja, yaitu:

1. *The work itself* (Pekerjaan itu sendiri)

Jika penempatan yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan skill karyawan, maka karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaan tersebut. Hal-hal lain yang dapat menambah kepuasan kerja didalam pekerjaan tersebut adalah terdapat kesempatan untuk belajar serta kesempatan untuk mengembangkan karir.

2. *Pay* (Upah)

Upah/gaji adalah motivasi tertinggi karyawan untuk bekerja. Banyak karyawan merasa bahwa gaji adalah penghargaan saat bekerja. Jumlah waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam bekerja berbanding lurus dengan jumlah gaji karyawan akan membuat kepuasan kerja karyawan bertambah karena karyawan merasa di hargai.

3. *Promotions opportunities* (Kesempatan Promosi)

Kesempatan untuk naik jabatan membuat karyawan mendapatkan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan dirinya. Dalam hal kepuasan sendiri terdapat perbedaan kepuasan yang dialami karyawan yang diberi



promosi karena basis senioritas dan karyawan yang diberi promosi karena kinerja mereka. Tetapi belakangan ini lingkungan kerja yang positif serta kesempatan untuk belajar lebih memberi kepuasan dalam bekerja dibanding kesempatan promosi dan naik jabatan.

4. *Supervision*(Atasan)

Memiliki atasan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Atasan yang baik adalah atasan yang menghargai karyawannya. Ada dua dimensi gaya pengawasan atasan yang berpengaruh pada kepuasan kerja, yang pertama ialah *employee centeredness* yang diukur dengan bagaimana atasan peduli dengan karyawan dan melakukan komunikasi serta memberikan saran pada karyawan, yang kedua adalah *employee empowerment* yaitu atasan memberikan karyawan kesempatan untuk mengambil keputusan menyangkut pekerjaan mereka.

5. *Coworkers* (Rekan kerja)

Bekerja sama dengan rekan kerja yang baik memberikan kenyamanan dalam bekerja terhadap karyawan. Tim yang baik selalu memberikan dukungan, nasihat, serta bantuan yang diperlukan teman setimnya dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi pada tiap-tiap individu dalam tim.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Selain itu, Mishra (2013) juga menyebutkan kepuasan kerja berasal dari faktor yang saling terkait. Setiap faktor memiliki kepentingannya sendiri dan



tidak bisa diabaikan. Semua faktor ini dapat berubah dari waktu ke waktu dan oleh karena itu mempelajari faktor-faktor ini penting. Faktor ini terbagi atas tiga, yaitu:

1. Faktor Personal

Faktor ini berasal dari dalam diri individu. Faktor ini pun juga terbagi atas empat bagian, yaitu:

a. Gender.

Dalam jurnalnya, Mishra (2013) menjelaskan bahwa sebagian besar perempuan merasa puas dalam pekerjaannya dibanding laki-laki. Salah satu alasannya kemungkinan besar karena perempuan memiliki banyak peran yang harus mereka lakukan diluar rumah. Perempuan juga cenderung lebih menyukai bekerja bersama orang-orang yang ramah dan memiliki posisi yang baik di kehidupan sosial meskipun memiliki gaji yang rendah.

b. Umur

Umur mungkin merupakan faktor terendah yang dapat menyebabkan kepuasan kerja. Namun pada beberapa studi tentang kepuasan kerja, didapatkan dalam satu kelompok bahwa kepuasan kerja meningkat selagi bertambahnya usia, namun dalam beberapa kelompok juga tidak.



c. Pendidikan

Disebutkan bahwa ada kecenderungan ketidakpuasan yang dirasakan karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi dibanding dengan karyawan dengan tingkat pendidikan yang rendah.

d. Lama bekerja

Disebutkan bahwa kepuasan kerja berada pada tingkat tertinggi saat pertama kali bekerja namun akan menurun seiring waktu.

2. Faktor dalam pekerjaan.

Faktor ini merupakan faktor yang muncul dari lingkungan pekerjaan. Faktor ini memiliki empat tipe, yaitu:

a. Jenis pekerjaan

Faktor terpenting dalam kepuasan kerja adalah jenis pekerjaan. Studi penelitian yang dilakukan bahwa '*in job*' menyebabkan kepuasan kerja lebih tinggi daripada '*work routine*' yang dilakukan oleh karyawan.

b. Keterampilan yang dibutuhkan

Ketika keterampilan yang dibutuhkan terasa cukup bagi karyawan, maka akan menjadi sumber kepuasan tertinggi karyawan. Kepuasan pada lingkungan kerja dan gaji akan menonjol hanya jika kepuasan pada keterampilan karyawan berkurang secara material.



c. Status pekerjaan

Status pekerjaan menunjukkan korelasi yang tinggi dengan kecerdasan, pendapatan, dan lama pendidikan. Telah ditemukan bahwa karyawan lebih tidak puas dengan pekerjaan dengan status sosial yang rendah dan kurang prestise.

d. Tanggung jawab.

Tanggung jawab juga memainkan peran utama dalam suatu industri. Manajer pabrik ditemukan lebih memiliki kepuasan kerja tertinggi diantara pekerja lainnya yang disebabkan oleh tingginya tanggung jawab yang diemban.

3. Faktor yang dikendalikan oleh manajemen.

Faktor ini berasal dari timbal balik yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan. Ada 4 faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja, yaitu:

a. Upah

Upah adalah faktor terpenting dari kepuasan kerja. Semakin tinggi upah, semakin tinggi kepuasan kerja, tetapi hal ini tidak serta merta menyebabkan semua karyawan puas. Studi menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus gaji dinilai baik dalam kepuasan kerja, tetapi keamanan dan peluang untuk maju oleh kelas orang yang berpendidikan jauh lebih tinggi daripada gaji.



b. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman juga menjadi faktor penting. Lingkungan pekerjaan yang baik menciptakan lebih sedikit kelelahan dan lebih banyak kepuasan kerja.

c. Keamanan kerja

Disebutkan bahwa banyak karyawan menginginkan pekerjaan tetap disebabkan oleh perlindungan pada keamanan pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja ketika ada keamanan kerja dan begitu pula sebaliknya.

d. Kesempatan promosi.

Setelah bertahun-tahun bekerja, karyawan akan lebih mementingkan untuk memiliki karir yang lebih tinggi daripada gaji yang lebih tinggi. Kepuasan kerja lebih fleksibel di mana ada banyak peluang untuk berkarier lebih tinggi.

2.4.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Ada banyak teori yang menjelaskan tentang kepuasan kerja karyawan. George dan Jones (2012) memberikan 4 teori kepuasan kerja yang sangat berpengaruh:



1. *The facet model*

Model Facet pada kepuasan kerja berfokus pada situasi kerja dengan membagi kepuasan kerja kedalam bagian-bagian lalu melihat seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya di setiap bagian tersebut. Model ini sangat berguna bagi karyawan karena dengan ini, manajer dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. *Herzberg's motivator-hygiene theory*

Teori *motivator-hygiene* Herzberg ini berfokus pada pembagian kepuasan kerja berdasarkan bagian-bagiannya. Ada dua kelompok dalam pembagian kepuasan ini yaitu kelompok *motivator* atau kelompok terpuaskan dan kelompok *hygiene* atau kelompok tidak terpuaskan. Kelompok *motivator* terkait pada tantangan yang diberikan oleh pekerjaan yang dilakukan seperti tanggung jawab yang harus diemban. Sementara kelompok *hygiene* terkait pada konteks fisik dan psikologis dimana pekerjaan akan dilakukan. Aspek ini termasuk suhu dan kenyamanan lingkungan, jumlah gaji yang diterima, serta keamanan kerja. Herzberg menyatakan karyawan dapat merasakan kepuasan dan ketidakpuasan dalam waktu yang bersamaan jika kebutuhan *motivator*-nya terpenuhi tetapi kebutuhan *hygiene*-nya tidak terpenuhi.

3. *The discrepancy model*

Disrepancy model ini berangkat dari ide tentang seberapa puas karyawan dengan jabatannya sekarang dibandingkan dengan jabatan yang mereka inginkan. Model ini mencoba mencari selisih dari perbandingan ekspektasi dan



realitas pekerjaan karyawan, dan selisih dari hasil perbandingan tersebut merupakan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaannya sekarang.

4. *Steady state theory*

Teori dari *Steady state* ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki tingkat tertentu dalam kepuasan kerjanya. Tingkat tertentu ini disebut *steady state* atau tingkat *equilibrium*. Teori *steady-state* menunjukkan bahwa jika para manager membuat perubahan dalam situasi kerja dalam upaya meningkatkan tingkat kepuasan kerja, ketika perubahan dilakukan agar pekerjaan menjadi lebih menarik, tingkat kepuasan kerja meningkat untuk sementara namun kemudian kembali ke tingkat sebelumnya.

2.4.4 Dampak Dari Kepuasan Kerja Dan Ketidakpuasan Kerja

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan tentang respon-respon yang muncul dari ketidakpuasan pekerja. Ada empat jenis respon yang muncul dengan dua jenis dimensi, yaitu konstruktif dan dekonstruktif. Dimensi ini pun terbagi atas dua jenis penyampaian yaitu secara pasif dan secara aktif. Berikut adalah dimensi destruktif yang muncul sebagai akibat dari ketidakpuasan kerja:

1. *Exit* atau keluar adalah respon destruktif yang bersifat aktif. Respon ini mengarahkan perilaku untuk mengundurkan diri dari perusahaan setelah melakukan pembicaraan melalui perilaku yang ditunjukkan karyawan sebelumnya. Jika hal itu terjadi, maka perusahaan akan mengalami kerugian besar bukan hanya dalam bentuk finansial, karakteristik, keahlian serta kemampuan karyawan yang bersangkutan.



2. *Neglect* atau pengabaian respon destruktif yang bersifat pasif. Respon ketidakpuasan ini diungkapkan secara pasif dimana karyawan hanya membiarkan kondisi memburuk tanpa berusaha memperbaikinya. Respon ini biasanya seperti keabsenan pegawai, berkurangnya kinerja serta seringnya karyawan melakukan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Perilaku *exit* dan *neglect* ini mempunyai cakupan variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Variabel-variabel yang muncul adalah:

- a. *Absenteeism* atau absensi. Hubungan kepuasan kerja dan absensi ini cenderung negatif. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan karyawannya kebijakan untuk cuti, biasanya sebanyak dua belas hari selama satu tahun. Sehingga karyawan yang merasakan stress dan berpengaruh pada ketidakpuasannya bisa mengambil hari off tanpa mendapatkan pinalti dari perusahaan.
- b. *Turnover*. Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover* ini lebih kuat dibanding hubungan kepuasan kerja dan absensi. Sebab hubungan ini dipenuhi oleh prospek kerja. Jika karyawan memiliki tawaran yang lebih baik di tempat lain, besar kemungkinan karyawan akan merasakan ketidakpuasan pada pekerjaannya yang sekarang dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.
- c. *Workplace deviance* atau perilaku menyimpang adalah cara karyawan untuk mengalihkan ketidakpuasan kerjanya dengan berbagai cara. Biasanya yang terjadi berdampak negatif. Contoh dampak negatif dari *workplace deviance* perlakuan menyimpang di perusahaan termasuk mencuri atau membawa inventaris perusahaan kerumah untuk penggunaan pribadi.



3. *Loyalty*

Loyalty atau loyalitas adalah respon konstruktif yang disampaikan secara pasif dengan cara menunggu kondisi kerja membaik seperti berbicara untuk perusahaan ketika perusahaan menghadapi kritik dari eksternal dan mempercayakan manajemen organisasi untuk melakukan hal-hal yang benar.

4. *Voice*

Voice atau suara adalah respon konstruktif yang bersifat aktif dengan cara memberikan solusi untuk perbaikan serta bernegosiasi untuk menyelesaikan masalah.

Dari dimensi konstruktif tersebut ditemukan *outcomes* lainnya yang muncul dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Beberapa *outcomes* yang berbentuk destruktif ialah:

a. *Job performance* atau kinerja karyawan anehnya hanya mempunyai hubungan positif yang kecil terhadap kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2013) mengatakan bahwa kebanyakan penelitian yang dilakukan hanya memperoleh tingkat kepuasan kerja sebanyak 2% terhadap kinerja karyawan. Ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah perilaku atau kontribusi pekerja yang melampaui tuntutan kerja dari perusahaan. perilaku ini memiliki

hubungan yang lebih positif terhadap kepuasan kerja dibanding kinerja karyawan. Contoh *Organizational Citizenship Behaviour* seperti perilaku



karyawan yang sering membantu rekan kerjanya menyelesaikan pekerjaan atau memperlihatkan citra baik perusahaan pada orang luar. Sangat normal bagi karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi untuk melakukan hal positif kepada perusahaan sebagai balas jasa dari kenyamanan yang diterima karyawan dari perusahaan

- c. *Customer satisfaction* atau kepuasan pelanggan tentunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya. Ketika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka besar kemungkinan suasana hati yang dimiliki karyawan tersebut memiliki emosi positif dan akan menularkannya pada suasana hati pelanggan.

2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	2017	Kurnia Wati, Heriyanto, Dina Mellita	Analisis Perbedaan Gender Terhadap Stres Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Kecamatan Banyuasin Iii Pangkalan Balai	Untuk mengetahui perbedaan gender terhadap stress kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) diLingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai.	Ada perbedaan yang signifikan antara perbedaan gender terhadap stress kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan perempuan rentan mengalami stress kerja negatif tinggi yaitu sebanyak 20%, sementara karyawan laki-laki yang mengalami stress kerja negatif tinggi sebanyak 15% dan sisanya karyawan yang memiliki stress kerja negatif rendah.



2	2016	Lusia Nasrani, Susy Purnawati	Perbedaan Tingkat Stres Antara Laki-Laki Dan Perempuan Pada Peserta Yoga Di Kota Denpasar	Untuk mengetahui perbedaan tingkat stress laki-laki dan perempuan pada peserta yoga di Kota Denpasar.	Hasil analisis menunjukkan terdapat perbedaan tingkat stress yang bermakna antara laki-laki dan perempuan pada peserta yoga di Kota Denpasar. Dari 180 orang peserta yoga, didapatkan yang mengalami stres (stres ringan, sedang, berat, dan sangat berat) sebanyak 72 orang (40%) dan 108 orang (60%) dalam batas normal. sebagian besar laki-laki memiliki tingkat stres yang normal (95,1%), sedangkan persentase perempuan dengan tingkat stres yang normal jauh lebih rendah sebesar(49,6%). Berdasarkan tingkat stres yang ringan, sedang, dan berat, persentase perempuan yang mengalaminya jauh lebih tinggi dibandingkan laki-laki, maka dari itu berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa perempuan cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.
---	------	-------------------------------	---	---	--



3	2015	Mutiara Indah Ayu	Pengaruh Gender Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Paragon Technology & Innovation.	Untuk mengetahui pengaruh dari gender dan stress kerja pada karyawan PT. Paragon Technology	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gender dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Karena nilai F hitung 55.337 lebih besar daripada F tabel untuk $n = 69 = 3,130$, maka H_0 ditolak. Sedangkan dalam pengujian parsial, diketahui bahwa t hitung untuk X_2 sebesar $-6.844 >$ nilai t tabel 1,994, maka H_0 ditolak.
4	2014	I Gede Suwardiana Putra, I Made Artha Wibawa	Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender.	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.
5	2013	Sri Wahyu Utami, Herwindo Hariwibowo	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero)	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di	Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor cabang PT. Pegadaian (Persero)



				kantor cabang PT. Pegadaian (Persero)	dengan arah korelasi yang negatif. Dapat dikatakan bahwa stres kerja dalam penelitian ini termasuk ke dalam stres yang bersifat merusak (distres). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 28.4% sedangkan 71.6% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain selain stres kerja.
6	2011	Justrina B. Singarimbun	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin	Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang dibedakan melalui jenis kelamin karyawan	Berdasarkan hasil uji T test diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan laki-laki sangat tinggi dengan total 96.25% sedangkan pada responden perempuan, setengah dari sampel penelitian menjawab kepuasan kerja rendah dengan total 50%.
7	2011	RINI INDAH WATI, DELIANA	Analisis Gender Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen Di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan	Penelitian ini bertujuan untuk melihat tingkat kepuasan dosen di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan.	Jika diukur dari kepuasan terhadap gaji, terdapat perbedaan signifikan antara kepuasan kerja pria dan wanita. Jika diukur dari kepuasan kerja terhadap atasan dan rekan kerja maka tidak ada perbedaan signifikan antara kepuasan kerja karyawan pria dan

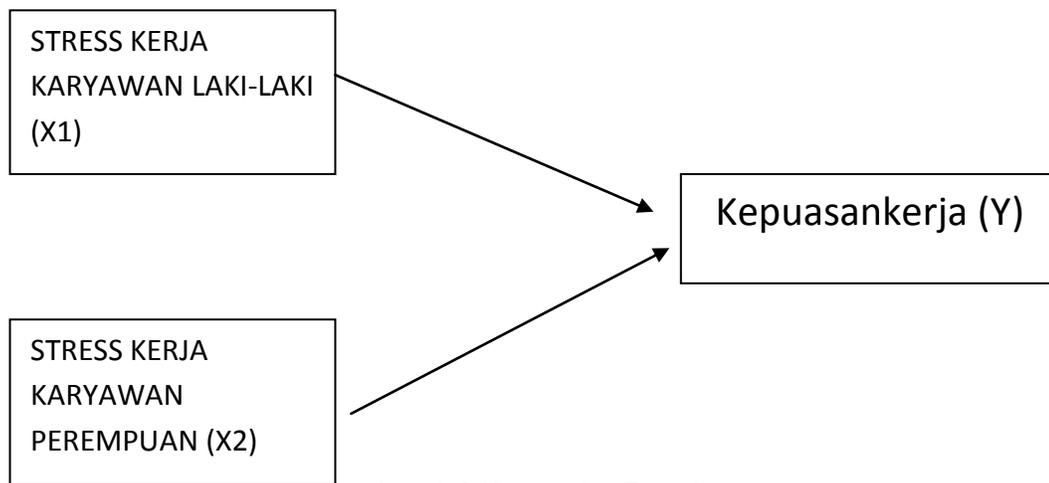


					wanita. Jika diukur berdasarkan variabel promosi, maka terjadi perbedaan signifikan antara kepuasan kerja pria dan wanita, sedangkan tidak ada perbedaan signifikan dalam variabel pekerjaan itu sendiri.
8	2010	Hafni Anitawidanti	Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender: Studi Pada PT. Transindo Surya Sarana Semarang	Menganalisis hubungan antara peran individu, tuntutan tugas, hubungan antarhubungan, faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Menganalisis perbandingan hubungan stress kerja antara karyawan pria dan wanita.	Bahwa variabel stress kerja berhubungan positif terhadap variabel kepuasan kerja sehingga disimpulkan bahwa jika stress kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat. Hal ini disebabkan oleh tingginya penghargaan yang diberikan manajer secara berkala kepada karyawan. Kemudian dalam penelitian ini juga menyimpulkan tidak ada perbedaan rata-rata dari stress kerja dan kepuasan kerja oleh karyawan perempuan dan karyawan laki-laki.



2.6 Kerangka pikir

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melihat sebuah fenomena dalam perilaku organisasi berupa stress kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan perbedaannya antara perempuan dan laki-laki. Objek penelitian ini adalah sebuah perusahaan koran terbesar di wilayah timur indonesia. Berikut adalah kerangka pemikiran yang akan dijalankan pada proses penelitian:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.7 Hipotesis

H1. Ada pengaruh pada stress kerja karyawan laki-laki terhadap kepuasan kerja pada PT. Media Fajar.

H2. Ada pengaruh pada stress kerja karyawan perempuan terhadap kepuasan kerja pada PT. Media Fajar.

H3. Terdapat perbedaan pada tingkat stress kerja karyawan laki-laki dan perempuan terhadap kepuasan kerja pada PT. Media Fajar.

