

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN
DISKRIMINASI YANG DIRASAKAN TERHADAP KEPUASAN KERJA**

(Studi pada CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti)

Skripsi

YU ALAM



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN DISKRIMINASI YANG DIRASAKAN TERHADAP KEPUASAN KERJA

(Studi pada CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti)

Oleh

YU ALAM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti, dan untuk mengetahui diskriminasi yang dirasakan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 158 dan sampel yang digunakan 135 karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yaitu uji T. Hasil pengujian uji T menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti dan diskriminasi yang dirasakan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran yang dapat diimplementasikan bagi organisasi adalah organisasi dapat memperhatikan aspek-aspek seperti menyediakan pelatihan berkelanjutan yang meliputi teknik budidaya udang terkini, manajemen kualitas air, dan penggunaan teknologi modern dalam akuakultur. Selain itu, organisasi juga dapat memperkuat sistem penanganan pengaduan diskriminasi dan memberikan dukungan psikologis kepada karyawan yang mengalami diskriminasi.

Kata kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, Diskriminasi Yang Dirasakan dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND PERCEIVED DISCRIMINATION ON JOB SATISFACTION

(Study at CV. Indo Samudra and PT. Lumbung Nusantara Nastiti)

By

YU ALAM

This study aims to determine the effect of perceived organizational support on job satisfaction of employees of CV Indo Samudra and PT Lumbung Nusantara Nastiti, and to determine perceived discrimination on job satisfaction of employees of CV Indo Samudra and PT Lumbung Nusantara Nastiti. The type of research used in this study uses quantitative research, using associative methods. The population in this study amounted to 158 and the sample used was 135 employees of CV Indo Samudra and PT Lumbung Nusantara Nastiti. Data analysis using multiple linear regression analysis and hypothesis testing, namely the T test. The results of the T test show that perceived organizational support has a significant positive effect on job satisfaction of CV. Indo Samudra and PT Lumbung Nusantara Nastiti employees and perceived discrimination has a significant negative effect on job satisfaction. Suggestions that can be implemented for organizations are that organizations can pay attention to aspects such as providing ongoing training covering the latest shrimp farming techniques, water quality management, and the use of modern technology in aquaculture. In addition, the organization can also strengthen the system for handling discrimination complaints and provide psychological support to employees who experience discrimination.

Keywords : *Perceived Organizational Support, Perceived Discrimination and Job Satisfaction.*

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN
DISKRIMINASI YANG DIRASAKAN TERHADAP KEPUASAN KERJA**

(Studi pada CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti)

Oleh

YU ALAM

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

Judul Skripsi: Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Diskriminasi Yang Dirasakan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti)

Nama Mahasiswa: Yu Alam

Nomor Pokok Mahasiswa: 2011011016

Program Studi: S1 Manajemen

Jurusan: Manajemen

Fakultas: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.
NIP. 19711121 199512 1 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP. 19680708 200212 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.

Penguji Utama: **Yuningsih, S.E., M.M.**

Sekretaris

Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, SE., M.Si.

NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 27 Agustus 2024



LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Diskriminasi Yang Dirasakan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti)” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *Plagiarisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 27 Agustus 2024

Peneliti



Yu Alam

NPM. 2011011016

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama lengkap Yu Alam, dilahirkan di Way Empulau ulu, 01 juni 2002. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara yang merupakan buah kasih pernikahan antara Bapak Hendri Gunawan, dan Ibu Sri Susilawati.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 1 Negeri Ratu Ngaras dan diselesaikan pada tahun 2014. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 1 Bengkunt dan diselesaikan pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Kebangsaan Lampung Selatan dan Lulus pada tahun 2020.

Tahun 2020, penulis terdaftar sebagai mahasiswa pada Jenjang Strata satu di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Lampung (UNILA) melalui jalur SNMPTN. Selama berkuliah di Jurusan Manajemen penulis mengambil konsentrasi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada awal tahun 2023 selama 40 hari di Desa Marga Jaya, Kecamatan Pagar Dewa, Kabupaten Lampung Barat dan menyelesaikan kegiatan tersebut dengan baik.

MOTTO

“JADIKANLAH SABAR DAN SHALAT SEBAGAI
PENOLONGMU, SESUNGGUHNYA ALLAH BERSAMA
ORANG-ORANG YANG SABAR.”

(Q.S AL-BAQARAH: 153)

“AKU MEMINTA KEKUATAN DAN ALLAH
MEMBERIKAN KU KESULITAN UNTUK MEMBUATKU
SEMAKIN KUAT”

(SALAHUDIN AL-AYYUBI)

SANG PENAKLUK YERUSALEM DAN PEMBEBAS
PALESTINE 1138-1193

“DISIPLIN ADALAH SESUATU YANG KAMU BENCI TAPI
AKAN MEMBERI SESUATU YANG KAMU SUKAI.”

(YU ALAM)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala anugerah dan kasih sayang yang sangat besar sehingga saya dapat menyelesaikan. Sholawat dan salam tidak lupa pula senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah SAW yang selalu menginspirasi peneliti untuk tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan segala rasa syukur aku persembahkan skripsi ini kepada

Kedua orang tuaku, ayah dan ibuku (Hendri Gunawan dan Sri Susilawati) yang sangat aku hormati dan sayangi, terima kasih atas doa, kasih sayang, bimbingan, dan, semangat serta kesabaran yang telah diberikan kepadaku. Terima kasih karena terus ada disampingku untuk mengajarkan arti pentingnya dari kesabaran dan perjuangan dalam hidup ini.

Terima Kasih kepada keluarga besarku untuk setiap doa, curahan kasih sayang, pengajaran hidup, dan selalu memberikan semangat.

Terimakasih untuk dosen pembimbingku (Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.) yang selalu memberi nasehat untukku dan semangatku terimakasih telah membimbingku sampai sejauh ini.

Terimakasih untuk sahabat dan teman – teman yang tidak dapat satu persatu saya sebutkan. Terima kasih atas dukungannya untuk menyelesaikan penelitian ini,

Dan Para Pendidik dan Almamaterku Tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat mengerjakan skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Diskriminasi Yang Dirasakan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti)” hingga selesai sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Selama perkuliahan dan penulisan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan pada kesempatan ini dengan ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan Ibu Dr. Zainur M. Rusdi, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan waktu, arahan, bimbingan, dan motivasi terhadap penulisan skripsi ini sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji Utama Ujian Komprehensif yang telah memberikan bimbingan dan saran kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Penguji Ujian Komprehensif yang telah memberikan bimbingan dan saran kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Ibu Lis Andriani HR, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembahas yang telah memberikan bimbingan dan saran kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan banyak arahan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan pelajaran yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
9. Seluruh staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu, baik selama masa perkuliahan maupun masa penyusunan skripsi. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti.
10. Teristimewa kedua orangtua peneliti, Bapak Hendri Gunawan dan Ibu Sri Susilawati yang merawat dan memberikan kasih sayangnya selama ini. Terimakasih telah memberikan doa, motivasi dan dukungannya untuk peneliti, semoga bapak ibu selalu sehat sehingga dapat menemani sampai masa depan.
11. Adik peneliti. Khusnul Ramadhan yang menjadi penyemangat dan penghibur ketika merasa lelah.
12. Keluarga Besar peneliti di Ngaras yang telah membantu, membimbing, serta mendoakan untuk terus bisa menempuh pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
13. Keluarga Besar peneliti di Marga Kaya yang telah membantu, membimbing, serta mendoakan untuk terus bisa menempuh pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
14. Sahabat peneliti, Anjar Ahmadi yang telah memberikan dukungan dan mendengarkan segala keluh kesah saya, serta memberikan semangat agar saya melewati tantangan yang ada.
15. Sahabat seperjuangan peneliti, Doni dan Ibnu yang telah lama bersama dan selalu totalitas memberikan bantuan selama perkuliahan dan penulisan skripsi. Semoga kita dapat terus bersama berjuang dan berhasil dalam meraih impian yang kita inginkan.
16. Sahabat-sahabat peneliti di grup “Semester Depan Wisuda 2.0”, Ilhan, Ibnu, Anjar, dan Sefia, terimakasih untuk selalu memberikan doa, motivasi, semangat serta dukungan yang tiada henti hingga saat ini.

17. Sahabat peneliti “koston ijo ujung”, Doni dan Wahyu terima kasih atas waktu selama dua tahunnya. Terimakasih dukungan dan selalu ada, semoga kita bertemu di kemudian hari dengan keadaan yang lebih baik.
18. Sahabat-sahabat seperjuangan skripsi di Universitas Lampung Brian, Surya, Mela, Julia, Sinta, Delia, Asti, Sartika, Gading, Ayu yang telah memberikan kontribusi dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih selalu ada, semoga kita bertemu di kemudian hari dengan keadaan yang lebih baik.
19. Seluruh teman-teman angkatan 2020 Jurusan Manajemen, para senior, serta adik-adik angkatan 2021 dan 2022 yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu. Terimakasih atas semua dukungan, kerjasama yang baik serta pembelajaran yang telah diberikan. Semoga kita dapat bertemu lagi di kesempatan lain dengan keadaan yang lebih baik.
20. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting.*

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, akan tetapi peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi kepada kita semua.

Bandar Lampung, 27 Agustus 2024
Peneliti,

Yu Alam

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	I
DAFTAR TABEL	VI
DAFTAR GAMBAR.....	VII
I. PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	9
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	11
1.4 MANFAAT PENELITIAN	11
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI	12
2.1.1 Definisi Persepsi Dukungan Organisasi.....	12
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi ...	13
2.1.3 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi	14
2.2 DISKRIMINASI YANG DIRASAKAN.....	15
2.2.1 Definisi Diskriminasi Yang Dirasakan	15
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Diskriminasi Yang Dirasakan.....	16
2.2.3 Indikator Diskriminasi Yang Dirasakan.....	17
2.3 KEPUASAN KERJA	18
2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja	18
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi	18
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	19
2.4 PENELITIAN TERDAHULU	20
2.5 KERANGKA KONSEPTUAL	23
2.6 HIPOTESIS PENELITIAN.....	23
III. METODE PENELITIAN.....	26
3.1 JENIS PENELITIAN.....	25
3.2 SUMBER DATA	25
3.2.1 Data Primer.....	25

3.2.2 Data Sekunder.....	26
3.3 METODE PENGUMPULAN DATA.....	26
3.3.1 Penelitian Lapangan.....	26
3.4 POPULASI DAN SAMPEL	27
3.4.1 Populasi	27
3.4.2 Sampel.....	28
3.5 VARIABEL PENELITIAN	30
3.5.1 Variabel Bebas (Independen)	30
3.5.2 Variabel Terikat (Dependen)	30
3.6 DEFINISI VARIABEL OPERASIONAL	31
3.7 UJI PERSYARATAN INSTRUMEN.....	34
3.7.1 Uji Validitas.....	34
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.8 UJI PERSYARATAN ANALISIS DATA.....	34
3.8.1 Uji Normalitas	34
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	35
3.9 METODE ANALISIS DATA.....	35
3.10 PENGUJIAN HIPOTESIS	36
3.10.1 Uji t	36
IV..HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 DESKRIPSI DATA	38
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	38
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden	39
4.2 HASIL UJI PERSYARATAN INSTRUMEN.....	54
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	54
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	55
4.3 HASIL UJI PERSYARATAN ANALISIS DATA	56
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	56
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	57
4.4 METODE ANALISIS DATA.....	57
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
4.5 HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS	59
4.5.1 Hasil Uji t	59
4.6 PEMBAHASAN.....	61
4.6.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	61
4.6.2 Pengaruh Diskriminasi Yang Dirasakan (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	62
V. SIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 SIMPULAN	64

5.2 SARAN	64
5.2.1 Bagi Perusahaan.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Komoditas Perikanan Budidaya Provinsi Lampung	2
Tabel 1.2 Data Pelatihan Karyawan Di CV. Indo Samudra (2023)	4
Tabel 1.3 Data Pelatihan Karyawan Di PT. Lumbung Nusantara Nastiti (2023) ...	4
Tabel 1.4 Data Peserta Didik Praktek Kerja Lapangan Yang Menjadi Karyawan di CV. Indo Samudra (2021-2023).....	5
Tabel 1.5 Data Peserta Didik Praktek Kerja Lapangan Yang Menjadi Karyawan Di PT Lumbung Nusantara (2021-2023)	5
Tabel 1.6 Perbandingan Keberagaman Sosial Budaya	7
Tabel 1.7 Perbandingan Umur Dan Jenis Kelamin Pada CV. Indo Samudra	8
Tabel 1.8 Perbandingan Umur Dan Jenis Kelamin Pada PT. Lumbung Nusantara Nastiti.....	9
Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Skala Likert	27
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	28
Tabel 3.3 Jumlah Populasi Pada CV. Indo Samudra.....	29
Tabel 3.4 Jumlah Populasi Pada PT. Lumbung Nusantara Nastiti.....	29
Tabel 3.5 Jumlah Sampel Pada CV. Indo Samudra.....	30
Tabel 3.6 Jumlah Sampel PT. Lumbung Nusantara Nastiti.....	30
Tabel 3.7 Tabel Variabel Operasional	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Kinerja Karyawan....	39
Tabel 4.4 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Penghargaan Terhadap Upaya Ekstra.....	40

Tabel 4.5 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Pertimbangan Tujuan Dan Pendapat.....	41
Tabel 4.6 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Gaji	41
Tabel 4.7 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Pemanfaatan Bakat.....	42
Tabel 4.8 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Kepuasan Karyawan	42
Tabel 4.9 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Bantuan Mengatasi Masalah Pekerjaan.....	43
Tabel 4.10 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Kesalahan.....	44
Tabel 4.11 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Promosi.....	44
Tabel 4.12 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Penilaian Rekan Kerja.....	46
Tabel 4.13 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Interaksi Interpersonal.....	46
Tabel 4.14 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Kondisi Pekerjaan.....	47
Tabel 4.15 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Penghargaan.....	48
Tabel 4.16 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Pengawasan.....	49
Tabel 4.17 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Pekerjaan Itu Sendiri	50
Tabel 4.18 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Rekan Kerja	51
Tabel 4.19 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Upah	51
Tabel 4.20 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Promosi	52
Tabel 4.21 Rata-Rata Jawaban Responden Mengenai Indikator Kondisi Kerja ...	53
Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X_1).....	54
Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas Variabel Diskriminasi Yang Dirasakan (X_2)	54
Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	55
Tabel 4.25 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.26 Hasil Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.28 Koefisien Korelasi.....	58
Tabel 4.29 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	58

Tabel 4.30 Hasil Hasil UjiT.....	60
----------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	23

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia saat ini masih menjadi perhatian dan fokus bagi suatu organisasi atau bisnis untuk mampu bertahan di era globalisasi dengan persaingan yang semakin ketat. Globalisasi sebagai gagasan yang memiliki banyak dimensi di dalamnya yang melibatkan keuangan, ekonomi dan politik (Yameogo *et al.*, 2021). Globalisasi dipuji karena mendorong kebebasan dan menghilangkan hambatan terhadap distribusi barang dan perdagangan sambil yang membantu arus modal dan migrasi internasional dalam upaya menciptakan perekonomian dunia yang terintegrasi (Yameogo *et al.*, 2021). Pada era globalisasi membuka kesempatan untuk terus berkembang secara luas namun juga menerima tantangan sebagai konsekuensi dari adanya globalisasi. Sebuah organisasi harus dapat menyesuaikan diri dan mengikuti arus globalisasi agar dapat terus bertahan didalam pasar dan terus berkembang. Ketika kualitas suatu lembaga atau perusahaan yang baik memiliki kemungkinan besar akan berpengaruh terhadap kerja yang baik dalam menerima globalisasi (Yameogo *et al.*, 2021).

Tenaga kerja modern semakin beragam dikarenakan globalisasi, peningkatan populasi yang bertambah karena usianya dan mobilitas kerja serta migrasi tenaga kerja. Tren demografi global, seperti imigrasi, migrasi pekerja, dan peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja telah menciptakan tantangan untuk organisasi di seluruh dunia (Lee *et al.*, 2021). Para manajer telah memberikan perhatian untuk secara efektif dalam mengelola keberagaman tenaga kerja dan memberlakukan kebijakan atau praktik yang dirancang untuk memenuhi tujuan terkait keragaman mereka (Lee *et al.*, 2021). Namun, apakah tujuan pengelolaan keberagaman tenaga kerja secara efektif tercapai sangat bergantung pada persepsi karyawan terhadap inisiatif pengelolaan keberagaman yaitu sejauh mana mereka

mempertimbangkan nilai-nilai organisasi dan mengintegrasikan keragaman dan mendukungnya melalui praktik ketenagakerjaan yang adil (Kundu & Mor, 2017). Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di suatu organisasi. Dalam penelitian ini akan melihat apakah persepsi dukungan organisasi dan diskriminasi yang dirasakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti, yang terletak di Kecamatan Ngaras Kabupaten Pesisir Barat. CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti adalah perusahaan yang bergerak di bidang budidaya pembesaran Udang Windu. Berdasarkan data yang diterbitkan pada tahun 2023 dari Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, pada tahun 2021 Kabupaten Pesisir Barat untuk produksi komoditas perikanan budidaya memiliki beberapa komoditas perikanan budidaya, terdapat ikan patin, lele, nila, ikan mas, dan udang. Udang menjadi komoditas terbanyak dengan total produksi pada tahun 2021 sebanyak 9.027 ton dengan total nilai mencapai Rp 960.521.500.

Tabel 1.1 Komoditas Perikanan Budidaya Provinsi Lampung

Kabupaten/Kota Regency/Municipality	Kerapu Groupers		Udang Shrimp	
	Volume Volume (Ton)	Nilai Value (000 Rp)	Volume Volume (Ton)	Nilai Value (000 Rp)
(1)	(18)	(19)	(20)	(21)
Lampung Barat	—	—	—	—
Tanggamus	—	—	1 971	131 432 000
Lampung Selatan	11	3 660 300	14 225	720 611 150
Lampung Timur	—	—	5 903	375 075 669
Lampung Tengah	—	—	—	—
Lampung Utara	—	—	—	—
Way Kanan	—	—	—	—
Tulang Bawang	—	—	27 966	1 976 093 856
Pesawaran	—	—	5 534	332 040 000
Pringsewu	—	—	—	—
Mesuji	—	—	—	—
Tulang Bawang Barat	—	—	—	—
Pesisir Barat	—	—	9 027	960 521 500
Bandar Lampung	6	1 416 000	—	—
Metro	—	—	—	—
Lampung	17	5 076 300	64 626	4 495 774 175

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung (2023)

Dukungan organisasi dipandang sangat penting karena menentukan perilaku pekerja, dukungan itu bisa berupa bentuk perhatian dari pimpinan kepada bawahannya dan juga bisa berupa kondisi lingkungan pekerjaan yang memadai didalam menunjang kinerja pegawainya (Metria & Riana n.d, 2018). Karyawan yang menerima persepsi dukungan organisasi akan merasa berhutang budi kepada organisasi dan akan bersedia untuk membalasnya, terutama dengan melakukan hal yang sama seperti memperhatikan kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya (Gaudet & Tremblay, 2017). Selain itu, individu yang merasa didukung oleh organisasi lebih yakin bahwa kontribusinya akan diakui sebesar nilai wajarnya di masa depan (Gaudet & Tremblay, 2017). Oleh karena itu, karyawan yang merasa bahwa mereka menerima dukungan organisasi cenderung mengembalikan pengalaman yang baik ini dengan meningkatkan kinerja terhadap organisasi. Ketika karyawan diberikan dukungan oleh organisasi, mereka merasakan kewajiban yang lebih besar terhadap organisasi dan anggota tim mereka, dan lebih mungkin untuk membalasnya dengan positif (Eva *et al.*, 2020). Selain itu, persepsi dukungan organisasi dapat membantu mengesampingkan perasaan negatif yang terkait dengan insiden diskriminatif tertentu dari individu tertentu di tempat kerja, sehingga mencegah hal negatif reaksi terhadap pelaku diskriminasi dari generalisasi organisasi (Triana, 2010). Oleh karena itu, penelitian tentang persepsi dukungan organisasi dan diskriminasi yang dirasakan terhadap kepuasan kerja karyawan sangat penting, terutama dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan tentang persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Salah satu indikator persepsi dukungan organisasi menurut Eisenberger *et al.* (1986) adalah pemanfaatan bakat yaitu merupakan sejauh mana organisasi memanfaatkan serta mendukung untuk terus mengembangkan setiap bakat yang dimiliki oleh setiap orang. CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti dalam mendukung karyawannya dengan memanfaatkan dan terus meningkatkan keterampilannya melakukan pelatihan kompetensi di bidangnya. Ini juga dilakukan untuk memastikan karyawan di CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara

Nastiti memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut konsisten dengan pendapat Islam & Ahmed (2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keyakinan kuat pada keterampilan dan kemampuan mereka lebih cenderung menggambarkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka. Berikut adalah data pelatihan karyawan di CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti pada tahun 2023.

Tabel 1.2 Data pelatihan karyawan di CV. Indo Samudra (2023)

No.	Nama Pelatihan	Tanggal	Durasi	Jumlah Peserta	Jenis Pelatihan	Penyelenggara/ Pemateri
1.	Teknik Budidaya Udang Windu	15-17 Januari 2023	3 hari	18	Pelatihan dasar	Dr. Ir. Budi Santoso, M.Sc
2.	Pemberantasan Penyakit	20-21 Maret 2023	2 hari	11	Seminar	Dr. Lina Wati
3.	Peningkatan Produktivitas	7-8 Juni 2023	2 hari	15	Seminar	Dinas Perikanan
4.	Teknik Pengolahan Limbah	20-22 September 2023	3 hari	5	Workshop	PT. AquaFeed
5.	Teknologi Tambak Modern	5-6 Oktober 2023	2 hari	15	Seminar	Ir. Susianto, M.T.

Sumber: Data CV. Indo Samudra, (2024)

Tabel 1.3 Data pelatihan karyawan di PT. Lumbung Nusantara Nastiti (2023)

No.	Nama Pelatihan	Tanggal	Durasi	Jumlah Peserta	Jenis Pelatihan	Penyelenggara/ Pemateri
1.	Manajemen Kolam Dan Pengolahan Tambak	20-23 Januari 2023	4 hari	20	Seminar	PT. ShrimpAqua
2.	Manajemen Kualitas Air	5-6 Mei 2023	2 hari	2	Pelatihan Internal	Hendri Sutopo, M.Sc
3.	Peningkatan Produktivitas	9-10 Juni 2023	2 hari	19	Seminar	Dinas Perikanan

Sumber: Data PT. Lumbung Nusantara Nastiti, (2024)

Penelitian ini dapat memberikan wawasan apakah adanya dukungan organisasi di CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti dalam hal ini dengan memanfaatkan dan terus meningkatkan keterampilan kepada karyawan dapat memastikan karyawan di CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah diskriminasi yang dirasakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Diskriminasi yang dirasakan adalah persepsi pengucilan sistematis karena karakteristik latar belakang (Babhoutak *et al.*, 2020). Diskriminasi dapat terjadi karena banyak alasan seperti adanya perbedaan jenis kelamin, umur, sosial budaya, dan ajaran agama (Jainudin & Pitaloka, 2016). Karyawan yang merasakan penolakan dari orang lain atau diperlakukan tidak sama dengan yang lain membuat karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal menurut Allport (dalam Triana *et al.*, 2015). Diskriminasi yang secara langsung memiliki dampak negatif yang lebih kuat, terhadap pekerjaan karena mudah diidentifikasi, tidak seperti diskriminasi yang tidak langsung (Triana *et al.*, 2015). Diskriminasi yang dirasakan di tempat kerja ini menandakan anggapan status yang lebih rendah dan mereka diperlakukan tidak setara atau diperlakukan berbeda dibandingkan dengan orang-orang dari latar belakang yang berbeda.

Diskriminasi yang dirasakan diidentifikasi sebagai pemicu stres kronis yang memiliki dampak merugikan pada kesehatan karena tidak dapat dikendalikan dan tidak dapat diprediksi (Sutin *et al.*, 2015). Mekanisme fisiologis dan perilaku keduanya terlibat dalam hubungan antara diskriminasi dan kesehatan. Diskriminasi yang lebih besar dapat dikaitkan dengan stres yang lebih besar dan berefek terhadap peningkatan respons stres fisiologis, yang meningkatkan risiko morbiditas dan mortalitas (Sutin *et al.*, 2015). Individu yang mengalami diskriminasi akan melakukan perilaku tidak sehat (misalnya merokok) dan stres akibat diskriminasi juga dapat meningkatkan perilaku untuk membatasi dan membuat pilihan yang sehat. Selain diskriminasi yang dirasakan berpengaruh terhadap kesehatan fisik seorang karyawan diskriminasi yang dirasakan juga dapat berpengaruh negatif terhadap kesehatan psikologis seseorang (Szaflarski & Bauldry, 2019). Penting untuk mempelajari tentang diskriminasi karena persepsi tersebut mempengaruhi bidang utama manajemen dan pengembangan sumber daya manusia, seperti

rekrutmen, kompensasi, budaya organisasi, dan hubungan karyawan. Efek dari diskriminasi yang dirasakan ini dapat dikurangi dengan upaya organisasi dalam mengatasi permasalahan yang ada (Ali *et al.*, 2015). Oleh karena dalam penelitian akan melihat pengaruh diskriminasi yang dirasakan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Vauclair & Rudnev (2023), menyatakan bahwa kehadiran dua atau lebih status minoritas sosial secara bersamaan menimbulkan risiko diskriminasi yang lebih besar daripada risiko yang ditimbulkan oleh tiap-tiap status. Jainudin & Pitaloka (2016) menyatakan Diskriminasi dapat terjadi disebabkan oleh banyak alasan salah satunya karena keberagaman sosial budaya di suatu tempat. Berdasarkan hasil pengambilan data pada CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti memiliki keberagaman yang cukup tinggi dengan data keberagaman sosial budaya sebagai berikut.

Tabel 1.6 Perbandingan Keberagaman Sosial Budaya

CV. Indo Samudra	Lampung	38
	Jawa	24
	Sunda	11
	Bali	7
	Lainya	6
PT. Lumbung Nusantara Nastiti	Lampung	22
	Jawa	41
	Sunda	2
	Bali	5
	Lainya	2

Sumber : Survei prapenelitian, (2024)

Berdasarkan data keberagaman sosial budaya pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti, terlihat bahwa dua perusahaan ini menunjukkan keberagaman yang signifikan. Di CV. Indo Samudra etnis Lampung merupakan etnis terbanyak dengan jumlah 38 orang dan etnis Jawa di tempat kedua dengan 24 orang, sedangkan pada PT. Lumbung Nusantara Nastiti etnis Jawa memiliki jumlah paling banyak dengan 41 orang dan etnis Lampung dengan 22 tepat di bawahnya.

Keberagaman dalam hal ini tidak hanya mencerminkan multikulturalisme budaya yang kaya namun juga dapat dianggap sebagai aset positif dan negatif bagi perusahaan (Gündemir *et al.*, 2019). Selain itu, dampak keberagaman ini dapat menyebabkan diskriminasi yang dirasakan (Jainudin & Pitaloka, 2016). Dengan adanya keberagaman, diharapkan terbentuk lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis guna mendukung kepuasan kerja karyawan. Maka penting melihat dalam hal ini persepsi dukungan organisasi di CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti membantu mengesampingkan efek negatif dari reaksi persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku diskriminasi (Triana, 2010).

Jainudin & Pitaloka (2016) dalam penelitiannya menemukan selain keragaman sosial budaya tingkat keberagaman yang tinggi dalam umur dan jenis kelamin dapat menimbulkan perasaan diskriminasi yang dirasakan. Jainudin & Pitaloka (2016) menerangkan karyawan di luar rentang usia dan jenis kelamin tertentu mungkin merasa kurang terlibat dalam program-program yang diselenggarakan oleh perusahaan atau merasa kurang didukung dalam pengembangan karir mereka. CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti memiliki perbedaan usia jenis kelamin yang cukup signifikan yang hal itu dapat mempengaruhi diskriminasi yang dirasakan seperti yang disebutkan dalam penelitian (Jainudin & Pitaloka, 2016). Berikut adalah data umur dan jenis kelamin di CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti bersumber dari data manajemen tiap-tiap perusahaan yang sudah dikelompokkan.

Tabel 1.7 Perbandingan Umur dan jenis kelamin pada CV. Indo Samudra

	<20	21-30	31-40	>40
Laki-laki	8	15	20	17
Perempuan	3	8	11	4

Sumber : Data CV. Indo Samudra, (2023)

Tabel 1.8 Perbandingan Umur dan jenis kelamin pada PT. Lumbung Nusantara Nastiti

	<20	21-30	31-40	>40
Laki-laki	3	17	18	13
Perempuan	1	7	10	3

Sumber: Data PT. Lumbung Nusantara Nastiti, (2023)

Dari data yang diberikan mengenai usia pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti, terlihat bahwa distribusi usia karyawan cukup bervariasi. Pada CV. Indo Samudra jumlah paling banyak terdapat pada laki-laki dengan rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 20 orang, sedangkan untuk jumlah karyawan di PT. Lumbung Nusantara Nastiti terbanyak berada pada laki-laki dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang, jumlah paling sedikit pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti yaitu perempuan dengan rentang usia <20 tahun berturut-turut sebanyak 3 dan 1 orang.

Berdasarkan model *Exacerbation effects* dikemukakan oleh Vauclair & Rudnev (2023) bahwa kehadiran dua atau lebih status minoritas sosial secara bersamaan menimbulkan risiko diskriminasi yang lebih besar daripada risiko yang ditimbulkan oleh tiap-tiap status. Oleh karena itu dalam penelitian ini dapat menggali lebih dalam mengenai bagaimana interaksi antara berbagai faktor keberagaman tersebut dapat memperkuat atau melemahkan *exacerbation effects* yang terkait dengan diskriminasi. Selain itu juga penting untuk melihat perasaan negatif dari rekan kerja dan kondisi kerja dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja Robbins dan Judge (dalam Hanafiah, 2013).

Seorang karyawan tentunya mempunyai tujuan pribadi yang berbeda dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, diperlukan integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih. Kebutuhan setiap karyawan harus diketahui dan diperhitungkan agar tujuan perusahaan dan karyawan dapat terintegrasi dengan baik. Dampak terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sangatlah penting karena berdampak besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan (Oamen, 2022). Keberhasilan setiap perusahaan terletak pada seberapa efisien mereka mengelola dan menggunakan karyawan yang berkualitas dan berbakat dengan kepuasan optimal (Hosain, 2016). Berjalannya suatu organisasi dipengaruhi oleh seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya hal ini bisa memberikan dampak positif maupun negatif dalam industri (Kartika Sari, 2019). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan

seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut (Kartika Sari, 2019). Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Kartika Sari, 2019). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menguntungkan perusahaan karena ketika seorang karyawan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi maka karyawan dapat bekerja secara maksimal (Kartika Sari, 2019). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi berbagai faktor, dalam penelitian ini akan melihat apakah persepsi dukungan organisasi dan diskriminasi yang dirasakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja yang semakin rendah memungkinkan seorang karyawan disebuah perusahaan memiliki niat berpindah yang besar, sebaliknya tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menguntungkan perusahaan dimasa depan karena ketika seorang memiliki kepuasan tinggi dia mampu bekerja secara maksimal dan mengurangi kemungkinan seseorang untuk berpindah (Alam & Asim, 2019). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Oamen, 2022) mengkaji tentang persepsi dukungan organisasi, demografi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini peneliti bermaksud untuk mereplikasikan penelitian yang dilakukan (Oamen, 2022). Setelah meninjau beberapa artikel kami melihat adanya celah dengan menjadikan diskriminasi yang dirasakan sebagai variabel independen bersamaan dengan persepsi dukungan organisasi. Belum adanya penelitian tentang persepsi dukungan organisasi bersamaan dengan diskriminasi yang dirasakan sebagai variabel independen serta menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan kami juga mengurangi variabel independen dari penelitian sebelumnya yang dilakukan (Oamen, 2022). Studi kami memeriksa sejauh mana orang-orang yang merasa bahwa mereka telah mendapatkan dukungan dari perusahaan serta sejauh mana mereka mengalami diskriminasi yang dirasakan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dukungan organisasi dipandang sangat penting karena menentukan perilaku pekerja, dukungan itu bisa berupa bentuk perhatian dari pimpinan kepada bawahannya dan juga bisa berupa kondisi lingkungan pekerjaan yang memadai di dalam menunjang kinerja pegawainya (Metria & Riana n.d, 2018). Karyawan yang menerima persepsi dukungan organisasi akan merasa berhutang budi kepada organisasi dan akan bersedia untuk membalasnya, terutama dengan melakukan hal yang sama seperti memperhatikan kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya (Gaudet & Tremblay, 2017). Oleh karena itu, penelitian tentang persepsi dukungan organisasi dan diskriminasi yang dirasakan terhadap kepuasan kerja karyawan sangat penting, terutama dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan tentang persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian Babhoutak *et al.* (2020) menyatakan diskriminasi yang dirasakan adalah persepsi pengucilan sistematis karena karakteristik latar belakang. Diskriminasi dapat terjadi karena banyak alasan seperti adanya perbedaan jenis kelamin, umur, sosial budaya, dan ajaran agama (Jainudin & Pitaloka, 2016). Karyawan yang merasakan penolakan dari orang lain atau diperlakukan tidak sama dengan yang lain membuat karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal menurut Allport (dalam Triana *et al.*, 2015).

Masalah yang disoroti dalam penelitian ini adalah apakah adanya dukungan organisasi di CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti dalam hal ini dengan memanfaatkan dan terus meningkatkan keterampilan kepada karyawan dapat memastikan karyawan di CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kemudian berdasarkan data keberagaman sosial budaya pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti, terlihat bahwa dua perusahaan ini menunjukkan keberagaman yang signifikan. Jainudin & Pitaloka (2016) menyatakan Diskriminasi dapat terjadi disebabkan oleh banyak alasan salah satunya karena keberagaman sosial budaya di

suatu tempat. Berdasarkan model *exacerbation effects* dikemukakan oleh Vauclair & Rudnev (2023) bahwa kehadiran dua atau lebih status minoritas sosial secara bersamaan menimbulkan risiko diskriminasi yang lebih besar daripada risiko yang ditimbulkan oleh tiap-tiap status. Oleh karena itu dalam penelitian ini dapat menggali lebih dalam mengenai bagaimana interaksi antara berbagai faktor keberagaman tersebut dapat memperkuat atau melemahkan *exacerbation effects* yang terkait dengan diskriminasi. Selain itu juga penting untuk melihat perasaan negatif dari rekan kerja dan kondisi kerja dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja Robbins dan Judge (dalam Hanafiah, 2013).

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Diskriminasi Yang Dirasakan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Diskriminasi Yang Dirasakan terhadap Kepuasan Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan
Dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau pertimbangan mengambil keputusan yang akan dibuat dalam kaitan Persepsi Dukungan Organisasi dan Diskriminasi Yang Dirasakan untuk menciptakan Kepuasan Kerja yang tinggi dalam organisasi.
2. Bagi peneliti
Dalam penelitian ini, peneliti akan mengetahui sejauh mana teori-teori yang dipelajari dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan yang ada.

3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang memerlukan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Persepsi Dukungan Organisasi

2.1.1 Definisi Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan yang dirasakan oleh karyawan tentang bagaimana kemampuan organisasi untuk mempertimbangkan, menghargai, dan menghormati setiap individu dalam hal kepentingan dan latar belakang. Studi tentang persepsi dukungan organisasi adalah area penelitian yang berkembang pesat dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Gaudet & Tremblay (2017) dalam penelitiannya berpendapat persepsi dukungan organisasi adalah tindakan organisasi yang menunjukkan rasa hormat terhadap semua karyawan dan dapat membantu meningkatkan persepsi karyawan tentang netralitas (bahwa figur otoritas mempertahankan kebijakan netral terhadap perbedaan yang ada), kepercayaan pada otoritas, dan kedudukan (persepsi bahwa kelompok mereka dihormati oleh organisasi). Pendapat lain mengenai persepsi dukungan organisasi dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (dalam Metria & Riana, 2018) persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa organisasinya mendukung mereka dalam pekerjaan sehari-hari, melalui pemberian imbalan yang sesuai dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka, karyawan biasanya membalasnya dengan sikap yang lebih baik terhadap organisasi (Eva *et al.*, 2020).

Kemudian pendapat lain menurut Rhoades & Eisenberger (dalam Metria & Riana, 2018) juga menjelaskan bahkan ketika seorang karyawan merasakan diskriminasi di tempat kerja dari beberapa individu yang berinteraksi dengan mereka namun berada dalam organisasi yang mendukung keragaman secara keseluruhan akan

membantu mereka merasa dihargai dengan membantu menangani permasalahan diskriminasi yang dirasakan sehingga meningkatkan persepsi mereka secara keseluruhan tentang bagaimana mereka diperlakukan di tempat kerja.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti yang dijelaskan dalam penelitian Kurtessis *et al.* (2017) antara lain:

1. Perlakuan oleh anggota organisasi

Perlakuan yang baik terhadap karyawan dapat meningkatkan pandangan karyawan bahwa organisasi berorientasi positif terhadap mereka, karena mereka menganggap organisasi memiliki karakteristik seperti layaknya manusia dan memandang anggota organisasi sebagai bagian dari organisasi. Karyawan akan cenderung mengasosiasikan tindakan yang berhubungan dengan peran yang dilakukan oleh anggota organisasi dengan organisasi itu sendiri, menurut penelitian Eisenberger *et al.* (dalam Kurtessis *et al.* 2017).

2. Kualitas hubungan karyawan-organisasi

Faktor-faktor kontekstual yang menunjukkan kepedulian organisasi terhadap karyawan mempengaruhi persepsi dukungan organisasi. Faktor-faktor tersebut termasuk nilai-nilai umum yang dimiliki oleh karyawan (*value congruence*), pemenuhan atau pelanggaran kewajiban yang dirasakan karyawan (*psychological contract*), perlakuan yang adil, dan pandangan terhadap politik organisasi.

3. Praktik sumber daya manusia dan kondisi pekerjaan

Mengenai praktik sumber daya manusia, karakteristik peran pekerjaan, dan kondisi kerja yang dapat ditingkatkan oleh organisasi untuk membuat konteks dan sifat pekerjaan menjadi lebih nyaman. Sebagian besar karyawan percaya bahwa organisasi memiliki kontrol yang cukup besar terhadap praktik-praktik sumber daya manusia Eisenberger *et al.* (dalam Kurtessis *et al.*, 2017). Persepsi ini mencerminkan kontrol substansial yang dimiliki oleh banyak organisasi atas praktik-praktik tersebut, sehingga persepsi tentang kesukaan mereka seharusnya sangat terkait dengan persepsi dukungan organisasi.

4. Pentingnya relatif dukungan manajer, keadilan, dan efektivitas disposisi dukungan dari atasan yang melibatkan komunikasi tentang apresiasi positif pemimpin terhadap bawahan dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka, merupakan faktor yang paling berhubungan langsung dengan persepsi dukungan organisasi. Keadilan organisasi karena secara luas dianggap sebagai aspek mendasar dari pengalaman karyawan yang membuatnya penting untuk persepsi dukungan organisasi Rhoades & Eisenberger (dalam Kurtessis *et al.*, 2017). Terakhir, (Kurtessis *et al.*, 2017) memasukkan afektivitas karena, afektivitas telah ditemukan berhubungan dengan sikap kerja dan secara substansial dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi.

2.1.3 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Pengukuran persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini menggunakan dimensi dan indikator yang dikembangkan oleh Eisenberger *et al.* (1986) seperti sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
Merupakan evaluasi atas seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.
2. Penghargaan Terhadap Upaya Ekstra
Merupakan pengakuan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas usaha atau kontribusi ekstra yang mereka berikan di luar tugas rutin mereka.
3. Pertimbangan Tujuan Dan Pendapat
Merupakan sejauh mana organisasi memperhatikan dan menghargai pandangan, saran, atau ide-ide karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
4. Gaji
Merupakan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Pemanfaatan Bakat
Merupakan sejauh mana organisasi memanfaatkan serta menghargai potensi dan kemampuan unik yang dimiliki oleh setiap orang.

6. Kepuasan Karyawan

Merupakan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja.

7. Bantuan Mengatasi Masalah Pekerjaan

Merupakan dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dalam mengatasi hambatan atau masalah yang muncul dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

8. Kesalahan

Merupakan tindakan yang tidak diinginkan atau kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Respons organisasi terhadap kesalahan tersebut, apakah dengan memberikan bimbingan, pelatihan, atau sanksi, dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi.

9. Promosi

Merupakan proses atau kebijakan organisasi dalam memindahkan karyawan ke posisi atau tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi yang adil dan berdasarkan kinerja menunjukkan bahwa organisasi mendukung pengakuan dan peluang pengembangan karier kepada karyawan.

2.2 Diskriminasi Yang Dirasakan

2.2.1 Definisi Diskriminasi Yang Dirasakan

Diskriminasi yang dirasakan didefinisikan sebagai manifestasi perilaku dari sikap negatif, penilaian, atau perlakuan tidak adil terhadap anggota suatu kelompok (Szaflarski & Bauldry, 2019). Selanjutnya pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Allport (dalam Triana *et al.*, 2015) diskriminasi yang dirasakan didefinisikan sebagai penolakan perlakuan yang sama terhadap individu karena keanggotaan kelompok mereka. Selain itu menurut Babhoutak *et al.* (2020) diskriminasi yang dirasakan adalah persepsi pengucilan sistematis karena karakteristik latar belakang, dan tingkat yang tinggi secara signifikan terkait dengan sikap anti-demokrasi dan kesediaan untuk menggunakan kekerasan. Pendapat lain dari Sutin (2015) diskriminasi didasarkan pada perbedaan karakteristik pribadi yang dikaitkan dengan aspek kesehatan fisik, emosional, dan kognitif. Diskriminasi di tempat kerja

sebagian besar yang telah dipelajari berkaitan dengan diskriminasi yang terkait dengan jenis kelamin, ras, dan orientasi seksual dan bagaimana persepsi ini mempengaruhi hubungan dengan rekan kerja dan pemangku kepentingan lainnya (Ali *et al.*, 2015). Lebih-lebih lagi, ketika individu merasa dianiaya karena keanggotaan kelompok mereka, dampak keragaman melibatkan interaksi antara individu dan mereka sering merasa terasing dan marah, yang dapat berakibat negatif terkait pekerjaan perilaku (Ali *et al.*, 2015).

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Diskriminasi Yang Dirasakan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Diskriminasi Yang Dirasakan dijelaskan dalam Vauclair & Rudnev (2023) antara lain:

1. *Additive or cumulative effects*

Model ini mengasumsikan bahwa status minoritas sosial tidak berhubungan satu sama lain, tetapi efeknya akan bertambah. Hal ini menyiratkan bahwa setiap status minoritas mempengaruhi kondisi kesehatan secara terpisah dari status minoritas sosial lainnya, dan dengan demikian ketika mereka bersinggungan, masing-masing status tersebut mengganggu kondisi individu dengan tingkat yang sama seperti ketika ditinjau secara terpisah.

2. *Exacerbation effects*

Eksaserbasi berarti bahwa kehadiran dua atau lebih status minoritas sosial secara bersamaan menimbulkan risiko diskriminasi yang lebih besar daripada risiko yang ditimbulkan oleh tiap-tiap status. Oleh karena itu, kombinasi status minoritas bisa jauh lebih merugikan daripada status minoritas secara tunggal.

3. *Inurement effects*

Efek eksaserbasi menyatakan bahwa kombinasi dari beberapa status minoritas sosial menghasilkan lebih banyak kerugian daripada yang diperkirakan oleh masing-masing status minoritas sosial secara individu. Namun, ada juga kemungkinan bahwa kombinasi status minoritas sosial menyebabkan efek yang lebih lemah karena satu faktor risiko dapat mendominasi atau menghilangkan efek dari faktor risiko lainnya. Hal ini dapat terjadi karena individu mengubah status kelompok dari mayoritas

sosial menjadi minoritas. Ketika efek inurement hadir, individu terbiasa dengan status minoritas sosial mereka dan mengembangkan mekanisme pertahanan, mekanisme pertahanan diri.

2.2.3 Indikator Diskriminasi Yang Dirasakan

Penelitian ini menggunakan item dan indikator yang dikemukakan oleh Mena *et al* (dalam Sanchez & Brock, 1996) yaitu antara lain:

1. Penilaian Rekan Kerja

Penilaian rekan kerja dapat menjadi pola yang jelas dalam bagaimana seseorang dinilai berdasarkan karakteristik tertentu yang tidak relevan dengan kinerja kerja mereka. Misalnya, jika anggota dari kelompok tertentu (seperti ras, gender, usia, atau orientasi seksual) sering kali mendapatkan penilaian yang lebih rendah atau kritik yang tidak proporsional dibandingkan dengan rekan kerja lain yang memiliki kinerja serupa, ini dapat menunjukkan adanya diskriminasi.

2. Interaksi Interpersonal

Interaksi interpersonal di tempat kerja yaitu ada perlakuan yang tidak setara atau tidak adil terhadap individu berdasarkan karakteristik pribadi tertentu. Ini dapat tercermin dalam bentuk intimidasi, pengucilan, atau perlakuan tidak sopan yang ditujukan kepada individu karena mereka merupakan bagian dari kelompok minoritas atau memiliki karakteristik yang berbeda.

3. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang tidak setara atau tidak adil yaitu jika terdapat disparitas dalam hal gaji, promosi, peluang pengembangan karier, atau akses terhadap sumber daya yang penting di tempat kerja. Misalnya, jika anggota kelompok tertentu cenderung mendapatkan penugasan yang kurang bergengsi atau diabaikan dalam hal pengembangan karier, ini bisa mengindikasikan adanya diskriminasi struktural.

4. Penghargaan

Perlakuan yang tidak setara dalam hal penghargaan dan pengakuan di tempat kerja yaitu jika individu dari kelompok tertentu sering kali diabaikan atau tidak diakui atas kontribusi atau pencapaian mereka, sementara

individu lain yang memiliki karakteristik yang sama mendapatkan penghargaan atau pengakuan dengan lebih mudah, ini bisa menjadi bukti dari bias atau diskriminasi.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (dalam Hanafiah, 2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Selanjutnya pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Kartika Sari (2019) kepuasan kerja dapat dideskripsikan sebagai seberapa positif atau negatif perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, juga bagaimana seseorang menanggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda. Kepuasan kerja akan muncul ketika setiap kebutuhan karyawan sudah terpenuhi. Selain itu juga, kepuasan kerja dapat dipengaruhi faktor kondisi lingkungan kerja yang baik serta mendukung karyawannya dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah salah satu reaksi afektif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, dan ditentukan dengan membandingkan hasil pekerjaan yang sebenarnya dengan hasil yang diinginkan oleh karyawan (Chung *et al.*, 2017). Kartika Sari (2019) menemukan bahwa meskipun kebanyakan penelitian ada pada fenomena ini, hanya ada sedikit penelitian tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi. Mungkin karena kelangkaan penelitian yang berkaitan dengan persepsi dukungan organisasi dan diskriminasi yang dirasakan, ada kurangnya konsensus di antara para peneliti mengenai pengaruh variabel-variabel ini terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi

Menurut Syafrina (2018) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor karyawan

Jenis kelamin, umur, kecerdasan (IQ), keadaan fisik, pengalaman dalam bekerja, pendidikan, waktu kerja, emosional, pola pikir, dan sikap dalam bekerja. Pekerjaan yang tidak biasa saja dan kondisi lingkungan yang lebih menantang akan dapat membuktikan karyawan sudah mencapai kepuasan dalam bekerja.

2. Faktor pekerjaan

Jabatan, jenis pekerjaan, interaksi sosial, hubungan kerja, kesempatan untuk promosi jabatan, mutu pengawasan dan jaminan finansial. Masih ada berbagai faktor pekerjaan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan yaitu: faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (dalam Hanafiah, 2013) dalam penelitiannya mengemukakan ada enam indikator pada Kepuasan Kerja:

1. Pengawasan

Pengawasan dalam konteks kepuasan kerja mengacu pada proses dan praktik manajerial yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk memonitor, menilai, dan mengarahkan kinerja karyawan. Pengawasan yang efektif dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan memberikan umpan balik yang jelas, mendukung pengembangan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Ini merujuk pada sifat, tanggung jawab, dan tugas-tugas yang melekat pada posisi atau pekerjaan yang diemban oleh seorang individu. Kepuasan kerja seringkali terkait erat dengan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan tantangan, kepuasan intrinsik, dan kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional.

3. Rekan kerja

Rekan kerja mencakup individu-individu yang bekerja di tempat yang sama atau dalam tim yang sama. Kualitas hubungan dengan rekan kerja, dukungan tim, dan kolaborasi yang baik dapat secara signifikan

mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja dapat meningkat ketika individu merasa dihargai, didukung, dan dapat bekerja secara efektif dengan rekan kerja mereka.

4. Upah

Upah mencakup kompensasi finansial yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Meskipun upah adalah salah satu faktor motivasi eksternal, kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada besarnya upah tetapi juga pada persepsi karyawan tentang keseimbangan antara upah dan kontribusi mereka, serta adilnya sistem penggajian di tempat kerja.

5. Promosi

Promosi merujuk pada kenaikan jabatan atau tanggung jawab dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh peluang promosi yang jelas dan berdasarkan kinerja, karena hal ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

6. Kondisi kerja

Kondisi kerja mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, psikologis, dan sosial. Ini termasuk aspek seperti keamanan, kesehatan, fleksibilitas waktu kerja, dan budaya organisasi. Kepuasan kerja seringkali terkait erat dengan persepsi karyawan tentang kondisi kerja mereka, di mana kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian ini mengambil referensi terdahulu yang salah satunya dilakukan oleh (Oamen, 2022). Penelitian dari Oamen (2022), dalam penelitian ini didapatkan bahwa kinerja eksekutif penjualan farmasi mengalami penurunan secara umum, terutama dalam aspek kepuasan dan motivasi. Temuan ini menyoroti perlunya perbaikan manajemen di perusahaan farmasi untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dan motivasi karyawan. Studi juga mencatat adanya korelasi antara atribut demografis dan indikator persepsi dukungan organisasi, menunjukkan kompleksitas hubungan di dalam organisasi tersebut.

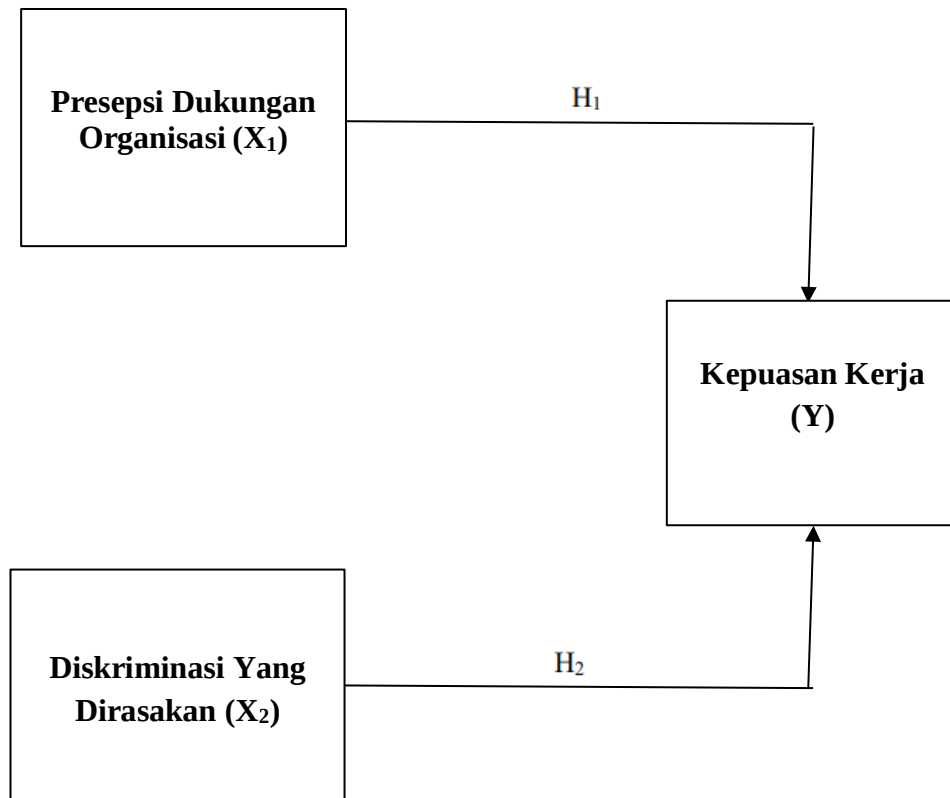
Penelitian Eisenberger *et al* (1986), didapatkan bahwa tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap perubahan upaya yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang merasakan dukungan yang kuat cenderung merespons positif dengan meningkatkan tingkat partisipasi dan usaha mereka. Sebaliknya, karyawan yang merasa bahwa keterlibatan mereka tidak tepat terkait dengan perlakuan yang diterima dari organisasi menunjukkan sedikit atau bahkan tidak ada hubungan antara persepsi dukungan dan tingkat ketidakhadiran. Oleh karena itu, perlu diperhatikan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan.

Selain itu juga dalam penelitian lain yang dilakukan Sanchez & Brock (1996), Penelitian ini menyoroti dampak signifikan dari diskriminasi yang dirasakan terhadap hasil kerja karyawan, mengungkapkan bahwa pengaruhnya melebihi faktor stres kerja lainnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa keanggotaan dalam subkelompok yang paling banyak jumlahnya di Amerika Serikat meningkatkan tingkat diskriminasi yang dirasakan oleh individu. Namun demikian, faktor-faktor seperti gaji dan pengalaman kerja ternyata memoderasi dampak dari diskriminasi ini terhadap tiga hasil karyawan utama, yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan ketegangan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji yang layak dan pengalaman kerja yang berkelanjutan dapat mengurangi dampak negatif dari diskriminasi yang dirasakan terhadap kinerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu

NO.	JUDUL	PENULIS	VARIABEL	HASIL
1.	The Influence of Job Motivation, Perceived Organizational Support Indicators, and Demographic Characteristics on Job Satisfaction of Pharmaceutical Sales Executives in Nigeria	(Oamen, 2022)	Persepsi Dukungan Organisasi, Demografi, dan Motivasi kerja (independen), Kepuasan kerja (dependen)	Studi ini mengungkapkan bahwa eksekutif penjualan farmasi kurang puas dan termotivasi dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada manajemen perusahaan farmasi. Studi ini juga menemukan adanya korelasi antara faktor-faktor demografis dan Persepsi Dukungan Organisasi.
2.	Perceived organizational support	(Eisenberger <i>et al.</i> , 1986).	Dukungan organisasi yang dirasakan (independen), tujuan organisasi (dependen).	Karyawan membalas dukungan organisasi yang dirasakan dengan mengubah upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang percaya bahwa tidak tepat mengaitkan partisipasi mereka dengan perlakuan yang diberikan oleh organisasi menunjukkan sedikit hubungan antara persepsi dukungan dan ketidakhadiran.
3.	Outcomes of Perceived Discrimination Among Hispanic Employees: Is Diversity Management a Luxury or a Necessity	(Sanchez & Brock, 1996)	Diskriminasi Yang Dirasakan (independen), Hidup di Amerika, Hubungan karyawan, Tingkat gaji, dan Pengalaman kerja (moderator), Hasil kerja karyawan (dependen)	Diskriminasi Yang Dirasakan mempengaruhi hasil kerja karyawan melebihi faktor stres kerja lainnya. Tumbuh di Amerika Serikat, keanggotaan dalam subkelompok yang paling banyak jumlahnya. Gaji, dan pengalaman kerja memoderasi dampak Diskriminasi Yang Dirasakan terhadap tiga hasil karyawan (komitmen organisasi, Kepuasan Kerja, dan ketegangan kerja)

2.5 Kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Kerangka Penelitian Keterangan:

Variabel Independen : Persepsi Dukungan Organisasi, dan Diskriminasi Yang Dirasakan

Variabel dependen : Kepuasan Kerja

—————→ : Menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

2.6 Hipotesis penelitian

Kartika Sari (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Pendapat lain mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dari Ali Khan et al. (2022), Persepsi dukungan organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja secara

positif memediasi hubungan tersebut. Dengan kata lain karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka miliki sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian lain dari Gita Ayuningtias *et al.* (2019) menemukan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan secara positif mempengaruhi peran kepuasan kerja yang memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap keinginan untuk berpindah. Yang artinya, karyawan yang merasa bahwa mereka menerima dukungan organisasi merasa puas dengan pekerjaannya dan cenderung akan mengurangi niat berpindah mereka dari organisasi karena merasa didukung oleh organisasi. Selain itu dukungan organisasi dapat membantu mengesampingkan perasaan negatif yang terkait dengan insiden diskriminatif tertentu dari individu tertentu di tempat kerja, sehingga mencegah hal negatif reaksi terhadap pelaku diskriminasi dari generalisasi organisasi (Triana, 2010). Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis berupa:

Hipotesis 1: Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Babhoutak *et al.* (2020) dalam penelitiannya menyatakan Diskriminasi Yang Dirasakan adalah persepsi pengucilan sistematis karena karakteristik latar belakang. Pengaruh diskriminasi yang dirasakan dalam Ali *et al.* (2015) menunjukkan bahwa diskriminasi yang dirasakan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja seseorang dengan variabel kelas sosial sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain perasaan diskriminasi yang dirasakan menandakan seseorang memiliki kelas sosial yang lebih rendah dan anggapan kelas sosial yang lebih rendah akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang lebih rendah. Lebih-lebih lagi, ketika individu merasa dianiaya karena keanggotaan kelompok mereka, dampak keragaman melibatkan interaksi antara individu dan mereka sering merasa terasing dan marah, yang dapat berakibat negatif terkait pekerjaan (Ali *et al.*, 2015). Berdasarkan teori dan bukti penelitian sebelumnya didapat hipotesis berupa:

Hipotesis 2: Diskriminasi Yang Dirasakan berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) jenis penelitian kuantitatif diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian Kuantitatif digunakan karena pada penelitian ini data yang digunakan berupa angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

Kemudian metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif karena dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi (X_1) dan diskriminasi yang dirasakan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.

3.2 Sumber Data

Peneliti mengambil beberapa sumber data, untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian yang terdiri dari :

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data primer dapat dilakukan melalui kuesioner secara tulis maupun lisan. Data primer diperoleh

melalui penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan terkait penelitian yang dilakukan kepada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2019) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen data sekunder dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, dokumen serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada di perusahaan. Menurut Sugiyono (2019): “Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder”. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis diantaranya sebagai berikut :

3.3.1 Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer yang dibutuhkan dalam penelitian dengan cara dengan langsung terjun pada perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner

Dalam hal ini, respondennya adalah karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti. Kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan secara daring yang dapat diakses dengan gawai kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner yang berisi pertanyaan/pernyataan kepada responden. Adapun skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert.

Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam hal ini, responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pertanyaan. Skala likert lazim menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah (ketiga).

Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

2. Studi Dokumen

Menurut Sugiyono (2018) studi dokumen merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi tersebut antara lain sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan lain- lain.

3. Studi Literatur

Menurut Sugiyono (2018) Studi Literatur adalah kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Pengumpulan data dengan metode ini dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, jurnal-jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi dan terdapat objek atau subjek didalamnya dengan memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan guna dipelajari dan dipahami, kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti Sebanyak 158 orang.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan
1.	CV. Indo Samudra	86
2.	PT. Lumbung Nusantara Nastiti	72
	Jumlah	158

Sumber: Data CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti, (2023)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut (Sugiyono, 2019). Terdapat beberapa teknik sampel yang dapat digunakan yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. Dalam menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *Probability Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan jenis teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2019). *Proportionate Stratified Random Sampling* digunakan untuk melihat pengaruh persepsi dukungan organisasi dan diskriminasi yang dirasakan terhadap kepuasan kerja memiliki representasi yang seimbang dari kelompok dan sampel yang ada dengan membagi populasi menjadi strata berdasarkan jenis kelamin dan kelompok usia tertentu. Berikut adalah total populasi jika dibagi kedalam kelompok jenis kelamin dan usia pada CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.

Tabel 3.3 Jumlah Populasi Pada CV. Indo Samudra

	<20	21-30	31-40	>40
Laki-laki	8	15	20	17
Perempuan	3	8	11	4

Sumber: Data CV. Indo Samudra, (2023)

Tabel 3.4 Jumlah Populasi Pada PT. Lumbung Nusantara Nastiti

	<20	21-30	31-40	>40
Laki-laki	3	17	18	13
Perempuan	1	7	10	3

Sumber: Data PT. Lumbung Nusantara Nastiti, (2023)

Penentuan ukuran sampel atau responden dilakukan dengan menggunakan rumus Hair. Menurut Hair untuk mengetahui sampel pada penelitian jumlah indikator dikalikan dengan 5, sehingga:

$$\begin{aligned}
 \text{Sampel} &= \text{Jumlah Indikator} \times 5 \\
 &= 27 \times 5 \\
 &= 135
 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus tersebut dengan jumlah populasi sebanyak 158 pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti, maka jumlah sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 135. Berdasarkan jumlah sampel yang sudah di tentukan diatas, maka untuk mempermudah proses penelitian maka sampel tersebut harus representative dan mewakili populasi. Menggunakan rumus ukuran sampel *Proportionate Stratified Random Sampling* dari (Riduwan dan Akdon 2010), yaitu:

$$nh = \frac{N_h}{N} n$$

nh : Ukuran sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*

Nh : Total stratum populasi

N : Total populasi

n : Total sampel

Oleh karena itu dapat diketahui total stratum populasi (N_h) adalah jumlah tiap-tiap strata yang ada. Kemudian, dibagi total populasi (N) sebanyak 158 dan dikali dengan total sampel (n) sebanyak 135 maka didapatkan jumlah sampel perstrata sebagai berikut:

Tabel 3.5 Jumlah Sampel Pada CV. Indo Samudra

	<20	21-30	31-40	>40
Laki-laki	7	13	17	14
Perempuan	3	7	9	3

Tabel 3.6 Jumlah Sampel PT. Lumbung Nusantara Nastiti

	<20	21-30	31-40	>40
Laki-laki	3	14	15	11
Perempuan	1	6	9	3

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas (Independen)

Variabel Independen atau yang dapat disebut variabel bebas, stimulus, prediktor, antecedent, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) dan Diskriminasi Yang Dirasakan (X_2).

3.5.2 Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen atau yang sering disebut sebagai variabel terikat, output, kriteria, dan konsekuen, adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y)

3.6 Definisi Variabel Operasional

Tabel 3.7 Tabel Variabel Operasional

Variabel	Indikator	Definisi
Persepsi Dukungan Organisasi (X ₁)	Kinerja Karyawan	Upaya CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti dalam menghargai kontribusi dan pencapaian karyawan.
	Penghargaan Terhadap Upaya Ekstra	Tindakan yang dilakukan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti dalam menghargai semua upaya ekstra yang sudah diberikan karyawan.
	Pertimbangan Tujuan Dan Pendapat	Bagaimana CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti peduli terhadap tujuan dan pendapat dari karyawan.
	Gaji	Tindakan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti dalam memberikan bayaran sesuai dengan hak masing-masing karyawan.
	Pemanfaatan Bakat	Bagaimana CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti dalam memanfaatkan setiap bakat yang dimiliki masing-masing karyawan.

Tabel 3.7 Tabel Variabel Operasional (lanjutan)

Variabel	Indikator	Definisi
Persepsi Dukungan Organisasi (X_1)	Kepuasan Karyawan	Upaya CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti dalam memastikan kepuasan setiap karyawan terpenuhi.
	Bantuan Mengatasi Masalah Pekerjaan	Seberapa peduli CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti dalam membantu terkait masalah pekerjaan.
	Kesalahan	Dukungan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti terhadap kesalahan jujur karyawan.
	Promosi	Upaya CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti mendukung karyawan mendapatkan hak promosi yang sesuai.
Diskriminasi Yang Dirasakan (X_2)	Penilaian Rekan Kerja	Bagaimana rekan kerja melihat dan menempatkan posisinya dalam bersosial di CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.
	Interaksi Interpersonal	Bagaimana rekan kerja berinteraksi dengan satu sama lain di CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.

Tabel 3.7 Tabel Variabel Operasional (lanjutan)

Variabel	Indikator	Definisi
Diskriminasi Yang Dirasakan (X_2)	Kondisi Pekerjaan	Bagaimana kondisi dan situasi mempengaruhi atau membuat karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti merasa tertekan.
	Penghargaan	Bagaimana sikap dan pandangan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti terhadap karyawannya.
Kepuasan Kerja (Y)	Pengawasan	Pengawasan dalam bekerja yang diberikan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.
	Pekerjaan Itu Sendiri	Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan bidang karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.
	Rekan Kerja	Rekan kerja di CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti mampu diajak untuk bekerja sama.
	Upah	Upah yang didapat dari CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari.
	Promosi	Promosi jabatan yang diberikan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.
	Kondisi Kerja	Penghargaan finansial dan non finansial yang diberikan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) menurut (Sugiyono, 2019) adalah alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan metode correlation pearson. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka terjadi validitas. Dari keseluruhan butir sub indikator bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,168), dengan demikian keseluruhan butir pernyataan dalam variabel persepsi dukungan organisasi, diskriminasi yang dirasakan dan kepuasan kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0 dalam uji validitas pada penelitian ini.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sedangkan untuk uji reliabilitas pada penelitian ini memakai *Alpha Cronbach*, metode ini digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen penelitian dengan bantuan SPSS versi 20.0 for Windows. Koefisien reliabilitas dari *alpha cronbach* (α) $\geq 0,5$. Jika ditemukan nilai koefisien reliabilitas kurang dari 0,5 maka alat ukur dianggap tidak reliabel (Sugiyono, 2019).

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Sugiyono (2019) bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0 dalam uji normalitas pada penelitian ini.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali,

2016). Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel persepsi dukungan organisasi (X_1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel diskriminasi yang dirasakan (X_2) gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala Multikolinearitas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolinearitas (Ghozali, 2016). Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0.

3.9 Metode Analisis Data

Penulis menggunakan metode analisis dengan model regresi linier berganda di dalam proses penelitian. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi (X_1) dan diskriminasi yang dirasakan (X_2) dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

Perhitungan analisis regresi linear berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Nilai variabel terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Nilai variabel bebas pertama (Persepsi Dukungan Organisasi)

X_2 = Nilai variabel bebas kedua (Diskriminasi Yang Dirasakan)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dan diskriminasi yang dirasakan (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap variabel terikat yaitu

kepuasan kerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0.

Hipotesis yang digunakan adalah:

- a. Pengaruh persepsi dukungan organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)
 H_o : Persepsi dukungan organisasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.
 H_a : Persepsi dukungan organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.
- b. Pengaruh diskriminasi yang dirasakan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)
 H_o : Diskriminasi yang dirasakan (X_2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.
 H_a : Diskriminasi yang dirasakan (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya persepsi dukungan organisasi (X_1) dan diskriminasi yang dirasakan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Artinya persepsi dukungan organisasi (X_1) dan diskriminasi yang dirasakan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil olah data uji t diperoleh simpulan penelitian pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti yaitu :

1. Persepsi dukungan organisasi (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Diskriminasi yang dirasakan (X_2) berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti maka saran yang dapat diambil dan dijadikan sebagai bahan masukan atau pertimbangan mengambil keputusan yang akan dibuat dalam kaitan persepsi dukungan organisasi dan diskriminasi yang dirasakan untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dalam organisasi antara lain.

1. Adanya pengaruh dari persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, telah terbukti bahwa pengalaman yang didapat dari dukungan organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan mengimplementasikan kebijakan dan program yang memperkuat ikatan antara manajemen dan karyawan, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang secara profesional dan personal, perusahaan dapat meningkatkan persepsi positif terhadap dukungan organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan dapat memperhatikan aspek-aspek seperti menyediakan

pelatihan berkelanjutan yang meliputi teknik budidaya udang terkini, manajemen kualitas air, dan penggunaan teknologi modern dalam akuakultur. Selain itu, juga menawarkan program peningkatan keterampilan manajerial dan kepemimpinan bagi staf yang memiliki potensi tinggi untuk menempati posisi kunci dalam organisasi. Dukungan pelatihan ini tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga mencakup pelatihan soft skills seperti komunikasi efektif, kerja tim, dan pemecahan masalah. Untuk mendorong keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan, kegiatan olahraga, dan program kesejahteraan mental. Semua inisiatif ini dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terciptanya kepuasan kerja. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri, memberikan fleksibilitas dalam menjalankan tugas-tugas, dan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti dapat memastikan bahwa persepsi dukungan organisasi menjadi kuat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan perusahaan.

2. Adanya pengaruh diskriminasi yang dirasakan terhadap kepuasan kerja secara negatif, maka perlu adanya langkah-langkah yang tepat untuk mengatasi hal ini di CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti. Salah satu saran yang dapat diimplementasikan adalah meningkatkan kesadaran dan pelatihan terkait keberagaman serta mengurangi bias dalam kebijakan dan praktik rekrutmen, promosi, dan penggajian. Selain itu, penting untuk membentuk lingkungan kerja yang inklusif di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung, tanpa memandang latar belakang atau identitas mereka. Organisasi juga dapat memperkuat sistem penanganan pengaduan diskriminasi dan memberikan dukungan psikologis kepada karyawan yang mengalami diskriminasi. Dengan cara ini, CV. Indo Samudra dan PT. Lumbung Nusantara Nastiti dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan keadilan, kesetaraan, dan kepuasan kerja yang optimal bagi seluruh anggotanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A., & Asim, M. (2019). *Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention*. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Ali, S. R., Yamada, T., & Mahmood, A. (2015). *Relationships of the Practice of Hijab, Workplace Discrimination, Social Class, Job Stress, and Job Satisfaction among Muslim American Women*. *Journal of Employment Counseling*, 52(4), 146–157. <https://doi.org/10.1002/joec.12020>
- Ayuningtias, H., Shabrina, D., Prasetyo, A., & Rahayu, S. (2019). *The Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction*. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)*. <https://doi.org/10.2991/ICEBEF-18.2019.148>.
- Babhoutak, E., Kavadias, D., & Vicente, N. (2020). *Exclusion and Antisystem Attitudes: The Impact of Perceived Discrimination in Attitudes towards Democracy and the Willingness to Use Violence among Adolescents in Brussels*. *Social Sciences*. <https://doi.org/10.3390/SOCSCI9100175>.
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). *A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners*. *Safety Science*, 98, 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). *Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation*. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Eisenberger, R, and Rhoades, L. 2002. *Perceived organizational support: A review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Eva, N., Newman, A., Miao, Q., Wang, D., & Cooper, B. (2020). *Antecedents of Duty Orientation and Follower Work Behavior: The Interactive Effects of Perceived Organizational Support and Ethical Leadership*. *Journal of Business Ethics*, 161(3), 627–639. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3948-5>

- Gaudet, M. C., & Tremblay, M. (2017). *Initiating structure leadership and employee behaviors: The role of perceived organizational support, affective commitment and leader-member exchange*. *European Management Journal*, 35(5), 663–675. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.04.001>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137618>.
- Hanafiah, M. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau*. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3).
- Hosain, M. S. (2016). *Impact of Best HRM Practices on Retaining the Best Employees: A Study on Selected Bangladeshi Firms* *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies Impact of Best HRM Practices on Retaining the Best Employees: A Study on Selected Bangladeshi Firms*. 3(2), 108–114. <http://ssrn.com/abstract=2702865><https://ssrn.com/abstract=2702865>109Electronic copyavailableat:<http://ssrn.com/abstract=2702865><http://www.asianonlinejournals.com/index.php/AJSSMS>
- Jainudin, I., & Pitaloka, E. (2016). *Pengaruh Diskriminasi Kerja Pada Restoran Soerabi Bandung Hnh*. *Widyakala Journal: Journal Of Pembangunan Jaya University*, 3, 57-66.
- Kartika Sari, N. (2019). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. 7(1), 120–128.
- Khan, M., Shafique, D., & Qasim, A. (2022). *The Impact of Perceived Organizational Support Program on Employee Performance in the Presence of Job Satisfaction*. *International Journal of Social Science And Human Research*. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-33>.
- Kundu, S. C., & Mor, A. (2017). *Workforce diversity and organizational performance: a study of the IT industry in India*. *Employee Relations*, 39(2), 160–183. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2015-0114>
- Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M., Buffardi, L., Stewart, K., & Adis, C. (2017). *Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory*. *Journal of Management*, 43, 1854 - 1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>.

- Lee, J., Kim, S., & Kim, Y. (2021). *Diversity climate on turnover intentions: A sequential mediating effect of personal diversity value and affective commitment. Personnel Review*, 50(5), 1397-1408.
- Mena, F. J., Padilla, A. M., & Maldonado, M. (1987). *Acculturative stress and specific coping strategies among immigrant and later generation college students. Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 9(2), 207-225.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). *Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai.*
- Oamen, T. E. (2022). *The influence of Job motivation, perceived organizational support indicators, and demographic characteristics on Job satisfaction of pharmaceutical sales executives in Nigeria. Indian Journal of Pharmacy Practice*, 15(1).
- Pettigrew, T. F., Taylor, M. C., In, N. J., & PB, B. (2015). *Racial discrimination. International Encyclopedia for the Social and Behavioral Sciences*, 542-545.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia*, 90-160.
- Sanchez, J. I., & Brock, P. (1996). *Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: is diversity management a luxury or a necessity?. Academy of Management journal*, 39(3), 704-719.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *“Statistika Untuk Penelitian”*. Bandung : Alfabeta.
- Sutin, A. R., Stephan, Y., Carretta, H., & Terracciano, A. (2015). *Perceived discrimination and physical, cognitive, and emotional health in older adulthood. American Journal of Geriatric Psychiatry*, 23(2), 171–179. <https://doi.org/10.1016/j.jagp.2014.03.007>
- Syafrina, Nova. 2018. *“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak.” Jurnal Benefita* 3: 455.
- Szaflarski, M., & Bauldry, S. (2019). *The effects of perceived discrimination on immigrant and refugee physical and mental health. In Immigration and health* (pp. 173-204). Emerald Publishing Limited.

- Triana, D. C. (2010). *Managing diversity: how organizational efforts to support diversity moderate the effects of perceived racial discrimination on affective commitment* *mar'iamar'ia*. In *Personnel Psychology* (Vol. 63).
- Vauclair, C., & Rudnev, M. (2023). *Multiple jeopardy, national wealth and perceived discrimination: Subjective health of intersecting minority groups across 28 countries*. *Acta Sociologica*. <https://doi.org/10.1177/00016993231210650>.
- Yameogo, C. E. W., Omojolaibi, J. A., & Dauda, R. O. S. (2021). *Economic globalization, institutions and environmental quality in Sub-Saharan Africa*. In *Research in Globalization* (Vol. 3). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2020.100035>