



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar keempat di dunia setelah Republik Rakyat Tiongkok, India, dan Amerika Serikat. Berdasarkan data Worldometers 16 Juni 2020, Indonesia memiliki jumlah penduduk terbanyak 273.523.651 jiwa atau 35% dari total populasi dunia. Pada pertumbuhan dan jumlah penduduk yang besar di Indonesia masih belum diiringi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. (Ita Hartati & Arfin 2020)

Berdasarkan survey *World Bank Enterprise*, Persentase perusahaan Indonesia yang menawarkan pelatihan formal kurang dari 10%. Hal ini menunjukkan bahwa bisnis di Indonesia masih kurang dalam mengevaluasi pelatihan dan pengembangan staf. Membandingkan perusahaan Indonesia dengan perusahaan di negara Asia lain yang berpartisipasi aktif, angka ini menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia masih kurang kompeten. Padahal pengembangan sumber daya manusia khususnya dibidang pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk menunjukkan Indonesia unggul dari segi sumber daya manusia yang maju merupakan salah satu strategi utama Pembangunan jangka menengah nasional tahun 2020 – 2024. (Tsalis & Heni 2021)

Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat bersaing bagi Perusahaan. Manajemen perusahaan perlu menangani sumber daya manusia, karena ini adalah perhatian utama. Maka itu Perusahaan harus melakukan perencanaan fungsi sumber daya manusia yang baik sebagai kegiatan dari departemen SDM. Demi kebutuhan sumber daya manusia yang baik bagi Perusahaan maka dibutuhkan analisis pekerjaan, melakukan



kualifikasi tertentu, perencanaan kegiatan individu, serta prosedur perekrutan, penyaringan, dan orientasi agar mengalir ke dalam proses evaluasi karyawan sebagai masukan yang selanjutnya akan menjadi dasar untuk pelatihan dan pengembangan. (Juliansyah et,al, dalam Tsalis & Heni 2021).

Perempuan memiliki beberapa peran di mata Masyarakat yang harus dilakukan untuk dianggap sebagai manusia yang berhasil. Sering sekali Perempuan mengalami kekerasan, dianggap rendah, tidak mampu, lemah dan harus tunduk. Semaja hal ini seringkali merugikan seorang Perempuan. Perempuan juga cenderung dianggap tidak dapat dipercaya menjalankan tugas – tugas pekerjaan. Namun Perempuan rentan terhadap seluruh ketidakadilan yang berujung diskriminasi. Selain itu kekerasan biasa terjadi di dalam rumah tangga dan pelecehan seksual terhadap Perempuan. (Falih & Sugeng 2022)

Permasalahan perempuan terus terjadi di Indonesia, bahkan jumlahnya terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data Simfoni-PPA pada 2018 terdapat jumlah korban 9.411 dari jumlah kasus 9.208 kasus diskriminasi perempuan. Bahkan dipertengahan 2020 kasus diskriminasi mencapai angka jumlah korban 8.764 dari jumlah kasus 8.685. Jumlah itu terus meningkat hingga 2022 dari jumlah korban 11.538 dari jumlah kasus 11.266 tahun 2022. Data ini berdasarkan banyaknya kasus diskriminasi perempuan membuat pemerintah di Indonesia terus meningkatkan perlindungan dan pengawasan kepada warganya. (Simfoni PPA).

Perlindungan terhadap perempuan dan anak dari upaya adanya Tindakan kekerasan maka pemerintah Indonesia membangun system Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak (KemenPPPA) memberikan pelayanan terbaik dalam penanganan korban tindak kekerasan. Berikut data korban kekerasan ditempat kerja di Jakarta dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**Tabel 1.1**

**Kasus Diskriminasi di Jakarta**

Tahun	Jumlah Kasus	Jumlah Korban
2018	139	143
2019	162	172
2020	182	183
2021	222	230
2022	198	219

Sumber : Simfoni-PPA

Berdasarkan pada tabel 1.1 hasil diatas menunjukkan bahwa data diskriminasi perempuan ditempat kerja dari tahun 2018- 2021 mengalami kenaikan diskriminasi perempuan mencapai dari jumlah kasus 222 jumlah korban 230 pada tahun 2021 di Indonesia. Kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan jumlah kasus 198 dari jumlah korban 219 pada tahun 2022. Hal ini dapat berpengaruh pada penurunan kinerja pada perempuan.

Menurut Tahar Sarina dan Said (2021) diskriminasi adalah suatu perlakuan terhadap individu secara berbeda dan pelayanan yang tidak adil terhadap individu lainnya yang didasarkan pada gender, agama,usia, ras, dan karakteristik yang lainnya. Gender adalah merupakan sifat perilaku yang didekatkan pada laki – laki dan perempuan yang dibentuk secara sosial maupun budaya dalam masyarakat. Adapun istilah gender yang digunakan untuk membedakan antara laki – laki dan perempuan yang didasarkan pada aspek sosiokultural. Maka jenis kelamin akan berbentuk melalui proses alamiah dan bersifat kodrat ilahiah, sedangkan gender merupakan atribut dan perilaku yang terbentuk melalui proses sosial, sehingga istilah gender ini mencakup kepada bangunan kultural yang setiap kali ada masalah atau isu yang berkaitan dengan peran, perilaku, tugas, hak, dan fungsi yang dibebankan kepada perempuan dan laki- laki. Biasanya isu gender muncul



sebagai akibat suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan gender. Setiadi dan kolip dalam Sarina dan Said (2021). Fenomena tersebut melahirkan ketidakadilan perbedaan gender yang mendiskriminasi perempuan dalam berperilaku di masyarakat. ( Fatimah 2021).

Menurut Wibisono (2018) stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh beberapa perbedaan individu. Sebuah proses psikologis merupakan konsekuensi diri setiap yang menimbulkan suatu Tindakan dari luar lingkungan, situasi, atau peristiwa. Dengan menetapkan permintaan psikologi atau fisik yang berlebihan kepada seseorang.

Menurut Sifa, Widya dan Agung (2021) Ketika pekerja merasa di bawah tekanan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan memiliki lebih banyak informasi daripada yang dapat mereka tangani, mereka mengalami stres terkait pekerjaan. Pekerja yang stres mungkin merasa sulit untuk fokus, yang akan menghambat produktivitas mereka dan mungkin mengurangi komitmen organisasi. Jika stres terkait pekerjaan dibiarkan, hal itu dapat menyebabkan efek negatif pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan, termasuk sakit kepala, kelelahan, dan motivasi rendah.

Menurut Sifa, Widya dan Agung (2021) Stres di tempat kerja pada akhirnya akan berpengaruh jangka panjang jika terus-menerus diabaikan. Dalam jangka waktu pendek karyawan akan merasa tertekan, frustrasi, dan tidak termotivasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam jangka waktu Panjang, karyawan tidak mampu lagi bekerja di organisasi, Ketika stress dialami karyawan menjadi semakin parah, stress tersebut dapat mengakibatkan karyawan menjadi sakit dan mengundurkan diri (*turnover*).



Menurut Ariawan dan Sriathi (2018) komitmen organisasional adalah dimana tingkat karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam sebuah organisasi, sehingga menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat orang tersebut bekerja. Ariawan & Sriathi (2018).

Komitmen organisasi adalah tingkat dimana kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya untuk tetap berpartisipasi aktif dalam organisasi. Sebuah pernyataan yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai – nilai dan tujuan organisasi. Dimana ketersediaannya untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan sebuah organisasi Wibisono (2018).

PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang Food & Beverage. Secara umum struktur organisasi PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera adalah sistem organisasi antara garis dan staf, dimana pada sistem ini seseorang CEO atau pimpinan perusahaan harus menetapkan sebuah kebijaksanaan secara konsekuen terhadap persoalan yang akan dihadapi dengan jelas pembagian tugas kerja tertentu secara terperinci dan kelas terhadap penerimaan kerja. Dengan demikian pihak pimpinan mengkoordinasikan hanya kepada bagian saja. Sebelum menjalankan aktivitas perusahaan sangatlah penting membuat tata hubungan pada wewenang dan tugas tanggung jawab dapat diketahui dengan jelas oleh masing – masing individu di dalam perusahaan tersebut, sehingga tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Tentunya manajemen sumber daya manusia yang efektif di dalam organisasi diperlukan untuk mengelola manajemen gedung.



Selama melaksanakan observasi di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera berdasarkan wawancara ditemukan sejumlah masalah yang terjadi Diskriminasi bagi dirasakan oleh karyawan perempuan berinisial "K" adanya pelecehan seksual terhadap wanita seperti (merangkul, menepuk bagian badan, panggilan sayang,), sehingga menjadi factor penghambat hubungan dalam bekerja antar staf dan dapat berpotensi hilangnya komitmen organisasi pada perusahaan tersebut.

Selain masalah Diskriminasi, ditemukan adanya stress kerja yang dirasakan pada salah satu karyawan perempuan yaitu dengan adanya beban kerja yang berlebihan seperti (*overtime*) , adanya tuntutan kerja seperti loyalitas pada pekerjaan, pengawasan terlalu ketat yang sering sekali dilakukan oleh atasan. bahkan masalah atasan dengan bawahan sehingga menjadi factor penghambat dalam bekerja karena dapat mengakibatkan stress kerja dan dapat berpotensi hilangnya komitmen organisasi pada perusahaan tersebut.

Dengan adanya stres kerja yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang ada di dalam suatu organisasi maka ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang di dalamnya terdapat hambatan – hambatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan komitmen organisasi dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi dan mengetahui bagaimana hubungan karyawan dengan organisasi.

Ditemukan permasalahan komitmen organisasi juga dapat dilihat dari loyalitas karyawan dan tanggung jawab terhadap organisasi sehingga dapat terus bekerja dalam perusahaan dengan tujuan dan nilai – nilai suatu organisasi kerja yang berkeinginan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



tetap menjadi anggota organisasi guna pencapaian tujuan organisasi. factor komitmen organisasi menjadi satu hal yang dipandang penting karena setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang menjunjung tinggi terhadap organisasi akan sikap professional untuk menjunjung tinggi nilai – nilai yang sudah disepakati dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, maka peneliti merasa termotivasi dan tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkan ke dalam skripsi berjudul **“Pengaruh Diskriminasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera”**.

Berikut dapat dilihat bahwa hasil Research Gap pada table 1.2 hubungan antara Pengaruh Diskriminasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Stres Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Karyawan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera dibawah ini :

**Tabel 1. 2**  
**Research Gap**

No.	Research GAP	Peneliti	Penemuan
1	Terdapat perbedaan pengaruh diskriminasi terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja pada variabel intervening.	1. Jainuddin, Intan F 2. Pitaloka. E 2016	Hasil menunjukkan Diskriminasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
2	Terdapat perbedaan pengaruh diskriminasi terhadap komitmen organisasi melalui streskerja pada variabel intervening.	1. Nancy Qablan 2. Panteha. F 2019	Hasil menunjukan penelitian ini diskriminasi berpengaruh postif terhadap komitmen organisasi secara langsung.
3	Terhadap perbedaan pengaruh diskriminasi terhadap komitmen organisasi melalui	1. Aber 2. Aiman 3. Hasna 2019	Diskriminasi kerja terdapat hubungan mediasi parsial antara stres kerja (mediator), diskriminasi gender-glass ceiling (variabel



	stres kerja pada variabel intervening.		bebas) dan komitmen organisasi (variabel terikat).
4	Terhadap perbedaan pengaruh diskriminasi terhadap komitmen berorganisasi.	1. Esmaeil 2. Negar 3. Maryam 2022	Hasil analisis data menunjukkan korelasi terbalik dan signifikan antara diskriminasi kerja dan komitmen organisasi.
5	Terdapat perbedaan stres kerja terhadap komitmen organisasi	1. M. Harunan Rumoring 2018	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
6	Terdapat perbedaan stres kerja terhadap komitmen organisasi	1. Putu 2. Ayu 2018	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sumber : Sumber data diolah dari berbagai sumber

Berdasarkan pada Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan pengaruh diskriminasi dan komitmen organisasi melalui stress kerja di setiap penelitian yang dilakukan oleh Jainudin & Pitaloka (2016) membuktikan bahwa diskriminasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui stress kerja. Kemudian menurut Nancy & Panteha (2019) hasil menunjukkan positif dan hubungan langsung antara dua variabel utama dari penelitian ini diskriminasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi secara langsung dan menurut Zahra, Negar & Maryam menyatakan hasil dari data menunjukkan korelasi terbalik dan signifikan antara diskriminasi dan komitmen organisasi Kemudian terdapat perbedaan pengaruh diskriminasi kerja dan komitmen organisasional melalui stress kerja menurut Abeer, Aman, dan Hasnain terdapat hubungan mediasi parsial antara stress kerja (mediator, diskriminasi gender-glass ceiling (variabel bebas) dan komitmen organisasi (variabel terikat). Dan terdapat perbedaan antara stress kerja terhadap komitmen organisasi menurut Harunan,(2018) hasil stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi, sedangkan terdapat perbedaan stress kerja terhadap komitmen organisasi menurut Putu & Ayu (2018) hasil stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Bisa dilihat dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





Research Gap tersebut terlihat bahwa masih diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai Diskriminasi dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi, maka dari hasil penelitian ini bisa memperbaiki hasil penelitian sebelumnya.

Sehingga sangat penting untuk melakukan penelitian tentang Diskriminasi dan Stres Kerja yang berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi untuk mengetahui organisasi yang ada di dalam Perusahaan tersebut. Jadi hasil dalam penelitian akan digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan organisasi Perusahaan dan berkembangnya karyawan yang berkompetensi dan menghasilkan tujuan secara individu ataupun Bersama melalui komitmen organisasi Perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, maka penulis merasa termotivasi dan tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkan ke dalam skripsi berjudul **“Pengaruh Diskriminasi dan Penyebab Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera”**.

## B. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian diatas yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah Diskriminasi dapat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan perempuan di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera ?
2. Apakah Diskriminasi dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan Stress Kerja sebagai *variabel intervening* pada karyawan perempuan di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera ?
3. Apakah Stress kerja dapat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan perempuan di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera?



### C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti menjadi :

1. Apakah Diskriminasi dapat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan perempuan di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera ?

Apakah Diskriminasi dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan Stress Kerja sebagai *variabel intervening* pada karyawan perempuan di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera ?

Apakah Stres kerja dapat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan perempuan di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera?

### D. Batasan Penelitian

Agar ruang lingkup penelitian ini lebih terarah dan mempunyai Batasan yang jelas, maka perlu adanya Batasan penelitian, antara lain :

1. Lokasi penelitian adalah jumlah populasi di di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera.

2. Sample yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan perempuan di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera .

3. Instrument yang digunakan adalah Observasi dan Kuesioner yang berkaitan dengan Pengaruh Diskriminasi dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres kerja sebagai Variabel Intervening Karyawan Perempuan di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera.

### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan Batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut : Pengaruh Diskriminasi dan

Hak Cipta Milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

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



Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres kerja sebagai Variabel Intervening Karyawan Perempuan di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera..

## F. Tujuan Penelitian

Tujuan dari peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana Pengaruh Diskriminasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Perempuan di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana Pengaruh Diskriminasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Perempuan di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen pada Karyawan Perempuan di PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera.

## G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, hingga secara teoritis maupun secara praktis. Berikut beberapa manfaat penelitian ini :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca mengenai pengaruh diskriminasi dan stress kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan perempuan PT. Hikuma Tunas Maju Sejahtera.

### 2. Manfaat Praktis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

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



Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan agar dapat memperbaiki system perusahaan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refrensi yang berguna bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan dan mengembangkan penelitian di masa yang akan datang, khusnya mengenai Pengaruh Diskriminasi dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi melalui Variabel Intervening Karyawan Perempuan di PT. Hikma Tunas Maju Sejahtera.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
**Iliah IBI KIBS (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.