

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI
DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA
KARYAWAN PALANG MERAH INDONESIA
KOTA MEDAN

NAMA MAHASISWA : FIFY SA'ADAH NST

NO. STAMBUK : 16.860.0347

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI:
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Laili Alfita, S.Psi.MM.M.Psi, Psikolog)

(Syahiduldi, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI:

Kepala Bagian

Bagian



(Dr. Risyda Kamilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang

01 JULI 2021

CS Scanned with CamScanner

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

01 JULI 2021

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN

(Dr.Risydah  Psikolog)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi
3. Laili Alfita, S.Psi.MM.M.Psi (Psikolog)
4. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

 Scanned with CamScanner

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 01 Juli 2021



Fify Sa'adah Nasution

CS Scanned with CamScanner

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fify Sa'adah Nst
NPM : 16.860.0347
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : .Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PMI Kota Medan**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 01 Juli 2021
Yang menyatakan


(Fify Sa'adah Nst)

 Scanned with GamScanner

PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN PALANG MERAH INDONESIA KOTA MEDAN

Fify Sa'adah Nst
168600347

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PMI Kota Medan. Komitmen organisasi adalah bentuk penerimaan diri karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi ataupun perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 85 orang karyawan. Teknik pengambilan sample dengan teknik total sampling. Teknik pengambilan data dengan model skala likert melalui skala komitmen organisasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis varians satu jalur. Berdasarkan hasil analisis data diketahui Adanya perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dengan asumsi yaitu karyawan perempuan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dari pada karyawan laki-laki. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0,000 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dengan asumsi yaitu karyawan perempuan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dari pada karyawan laki-laki. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi Perempuan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik 85 dan nilai rata-rata empiric 106,07. Sedangkan Komitmen Organisasi Laki-laki tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 85 dan nilai rata rata empiric 74,19. Oleh karena itu hipotesis dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, Jenis Kelamin, karyawan

**THE DIFFERENCES IN ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ASSESSED
FROM GENDER ON INDONESIAN EMPLOYEES IN PALANG MERAH,
MEDAN CITY**

Fify Sa'adah Nst
168600347

ABSTRACT

This study aims to determine differences in commitment in terms of gender of PMI Medan City employees. Organizational commitment is a form of self-acceptance of employees of the goals and values of the organization or company, so that employees will try and work and have a strong desire to remain in the company. This research uses quantitative methods. The sample of this research is 85 employees. Sampling technique with total sampling technique. The data collection technique used a Likert scale model through a scale of organizational commitment. Data analysis in this study used the analysis varians one way. Based on the results of data analysis, it is known that there are differences in organizational commitment in terms of gender with the assumption that female employees have higher organizational commitment than male employees. This result is known by looking at the value or coefficient of difference which has a significance of $0.000 < 0.050$, this means that the significance value obtained is less than 0.050. Thus, the hypothesis which says that differences in organizational commitment in terms of gender assumes that female employees have higher organizational commitment than male employees. Based on the description above, it can be concluded that the Women's Organizational Commitment is high with a hypothetical average value of 85 and an average empiric value of 106.07. Meanwhile, Men's Organizational Commitment is classified as low with a hypothetical average value of 85 and an average empiric value of 74.19. Therefore, the hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational commitment, Gender, Employees

Motto

*"Empat hal yang perlu dipelajari dalam hidup: berpikir tenang,
mencintai dengan tulus, melakukan setiap perbuatan dengan niat
mulia, mempercayai Tuhan tanpa keraguan" (Helen Keller)*

*"Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan, karena itu
bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan
berharaplah" (Q.S Al- Insyirah : 6-8)*

"Apa yang kamu pikirkan, kamu wujudkan.

Apa yang kamu rasakan, kamu pikat.

Dan apa yang kamu imajinasikan, kamu buat"

(Guatama Buddha)

PERSEMBAHAN

*

Bismillahirrahmanirrahim

Ku ucapkan rasa syukur atas nikmat-mu Ya Allah yang telah memberiku kekuatan di setiap langkah ku selama ini. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah SWT berikan akhirnya saya bisa sampai dititik ini

Shalawat dan salam ku hadiahkan kepada junjungan Baginda Nabi Muhammad Saw yang telah memberiku kebanggaan menjadi umat yang senantiasa berfikir Ku persembahkan hasil karya tulis ini untuk mama dan papa tercinta, yang mana telah berjuang dan tak hentinya selalu mendo'akan ku di setiap langkah tanpa rasa lelah dan menyerah dalam membesarkanku hingga sampai dititik ini, tanpa perjuangan mama dan papa mungkin semua yang aku usahakan ini hanyalah sebatas mimpi. Semoga Allah swt panjangkan umur serta memberikan kesehatan mama papa dan senantiasa meridhoi perjuangan ku sehingga aku bisa memberikan kado terindah ini untuk mama dan papa, amin allahumma amin.

Tak lupa juga ku ucapkan banyak terimakasih kepada saudara, sahabat-sahabatku dan juga orang yang paling dekat denganku, yang selama ini tidak pernah bosan memberiku support semangat serta do'anya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan, meski menjadi perjalanan yang sulit, syukur alhamdulillah semua telah ku lewati hingga skripsi ini selesai. Semoga segala kebaikan dan dukungan kalian Allah balas dengan kebaikan dunia akhirat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr.Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sekaligus selaku dosen pembimbing pertama yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
5. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini yang terdapat kekeliruan.
6. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku ketua dalam siding meja hijau saya, terimakasih kepada bapak yang sudah meluangkan waktu dan

memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti demi memperbaiki segala kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

7. Ibu Istiana S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang meja hijau. Terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi. Psikolog Selaku Ketua bagian Psikologi Industri dan Organisasi, yang telah memberikan banyak masukan dan dukungan kepada peneliti.
9. Terimakasih teruntuk keluarga besar Palang Merah Indonesia Kota Medan yang telah membantu, mendukung dan bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini, semoga Palang Merah Indonesia Kota Medan sukses selalu.
10. Terimakasih kepada pegawai Fakultas psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua Orang tua saya, mama dan papa yang selalu memberikan nasihat, semangat, dan memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendoakan saya agar dipermudahkannya segala urusan saya dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
12. Terimakasih kepada sahabat-sahabat terbaik saya Pinguin Madagascar, Adhistry Febrina, Desy Ramadia Ismail, Elfany Rizqi Syahputri, Siti Sakinah Salsabila, dan Vivie Afriawindi yang selalu memberikan

semangat, dukungan dan saran terbaik selama dalam perjalanan pengerjaan skripsi ini, selalu menjadi pendengar yang baik dikala saya curhat dan selalu ada juga ketika saya butuh. Semoga Allah subhanahu wa taala membalas semua kebaikan kalian.

13. Terima kasih kepada Ahmad Irfan atas waktu dan pengorbanannya yang dengan ikhlas dan sabar menemani saya mencari bahan teori untuk skripsi saya, dan terima kasih telah menemani perjalanan saya dalam hal ini serta menjadi motivasi saya untuk menjadi manusia yang berguna dan selalu ada disetiap proses pengerjaan skripsi ini dan tak pernah lelah memberikan bantuan, semangat serta dukungan kepada saya. Sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah memudahkan langkahmu, memudahkan pekerjaan skripsimu, dan semoga Allah meridhoi niat baik kita, Aamiin Ya Rabbalalameen.
14. Terimakasih kepada sahabat kampus ku, Adelia Anggraini, Chairunisa, Devi Julinar Mawaddah Nst, Nadilla Fitriyani, Nur Fidiawati, Ririn Tri Handayani Nst, Suci Ramadhani Hrp, yang telah menemani mengisi hari-hari saya semasa perkuliahan, selalu berbagi keceriaan, keluh kesah dan saling mendukung, berkat semangat kalianlah akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas kebaikan kalian.
15. Terimakasih kepada Bulpin Squad, Anggi Halomoan Lubis, Tiara Gumanti, dan Winda Afriani, yang menemani dan bersama diawal masa kanak-kanak saya, dan sampai sekarang masih terjalin silaturahmi, selalu berbagi keluh kesah, memberikan semangat, dan saling mendukung, berkat

kalian juga akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas kebaikan kalian.

16. Terimakasih kepada kedua Coach PMR saya, kak Herry Fadli, dan kak M Leo Hamzah Hutabarat yang telah membantu saya atas perizinan tempat penelitian skripsi ini, dan juga memberikan semangat kepada saya dalam mengerjakan skripsi. Semoga Allah membalas kebaikan kalian.
17. Terimakasih kepada macan Syapowa yang telah bersedia memberikan meminjamkan buku” teori, dan juga membantu, mendukung saya untuk pengerjaan skripsi ini, Berkat bantuan dan semangat macan saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga allah mbalas kebaikan mu macan
18. Terimakasih kepada senior saya, kak Ananda Shakila Putri, yang telah bersedia meminjamkan buku-buku teori, dan juga membantu, mendukung saya, berkat bantuan dan semangatmu akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah membalas kebaikan mu.
19. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan saya, Nunuy, Bia, Rara, Amani, Andre, Amin, Ijok, Bona, Azmi, Viona, Riana, Yuni, Dinda, Alwin, Raja, Iqbal, Nuel, Daniel, Renaldo, dan juga kepada teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih telah memberikan banyak informasi, dukungan, do’a dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh

karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

Hormat Saya

Peneliti



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	11
A. Karyawan.....	11
Pengertian Karyawan.....	11
B. Komitmen Organisasi.....	12
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	12
2. Aspek Komitmen Organisasi.....	14
3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	15
4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi.....	17
5. Proses Terjadinya Komitmen.....	18
6. Pembentukan Komitmen.....	22
C. Jenis Kelamin (Gender).....	26

D. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Usia dan Jenis Kelamin.....	28
E. Kerangka Konseptual.....	30
F. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Tipe Identifikasi.....	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C. Defenisi Operasional Variabel.....	32
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Validitas Dan Reliabilitas.....	35
G. Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	39
B. Persiapan Penelitian.....	41
1. Persiapan Administrasi.....	41
2. Persiapan Alat Ukur penelitian.....	42
C. Pelaksanaan Penelitian.....	44
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	44
1. Uji Normalitas.....	45
2. Uji Homogenitas.....	46
3. Hasil Perhitungan Homogenitas dan T test.....	46
4. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	47

	E. Pembahasan.....	49
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	54
	A. Simpulan.....	54
	B. Saran.....	54
	DAFTAR PUSTAKA.....	57



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan vital untuk mencapai tujuan organisasi. Keberadaan faktor sumber daya manusia dalam organisasi akan membawa arah pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Peran penting sumber daya manusia dalam organisasi bukan hanya bersifat profit orientasi saja, tetapi sumber daya manusia juga merupakan faktor penting bagi perkembangan organisasi yang bersifat non profit orientasi. Organisasi pemerintahan, organisasi sosial, maupun organisasi ekonomi sellau berupaya dalam mengembangkan sumber daya manusia di tengah pertumbuhan masyarakat yang begitu pesat. Melihat kondisi masyarakat yang selalu berkembang seiring dengan perkembangan yang ada, faktor sumber daya manusia selalu mendapatkan perhatian yang serius dalam setiap organisasi. Palang Merah Indonesia (PMI) sebagai salah satu organisasi sosial kemasyarakatan selalu berupaya meningkatkan peranannya dalam kegiatan sosial masyarakat seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan masyarakat yang ada.

Masih banyak masyarakat yang masih perlu mendapatkan perhatian, mengingat kondisi mereka yang masih memprihatinkan. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berada dalam kondisi memprihatinkan tersebut perlu ada dukungan organisasi yang dapat menjembatani kegiatan sosial yang dapat membantu masyarakat tersebut. Palang

Merah Indonesia (PMI) dalam upaya mencapai tujuan organisasinya tidak akan lepas dari peranan para karyawan dan relawan PMI yang selalu bekerja sama dalam upaya melaksanakan kegiatan sosial yang selama ini direncanakan. Keberadaan karyawan serta relawan PMI mempunyai peran yang besar dalam pelaksanaan setiap program kerja PMI selamam ini. Kinerja para karyawan dan relawan PMI diharapkn mempunyai jiwa sosial yang tinggi. Setiap karyawan dan relawan PMI harus mempunyai kesadaran yang tinggi mengingat prinsip kerja PMI adalah sosial, sehingga tidak semata-mata mereka bekerja karena adanya balas jasa. Kinerja adalah satu hal yang harus diperhatikan baik dalam organisasi yang berorientasi profit maupun non profit orientasi seperti PMI.

Suatu organisasi maupun perusahaan dalam melakukan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang produksi maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan, bukan hanya pada hasil melainkan faktor sumber daya manusianya juga, sebab sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan perusahaan, terutama mengingat di era perdagangan bebas sudah dimulai, maka iklim kompetisi yang dihadapi akan berbeda. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

O'Reilly, 1989 (dalam Sopiah, 2008) menyebutkan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan rasa percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Meyer dan Allen (dalam Umam, 2012) bahwa komitmen organisasi juga sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, sehingga anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Tidak jarang karyawan masih belum bisa memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal bila dijalankan akan menciptakan kondisi yang kondusif, efisien dan efektif. Ferris dan Aranya (dalam Trisningsih, 2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut tiga sikap, yaitu rasa

mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Rasa kesetiaan dalam komitmen organisasi ini bukan hanya sebagai kesetiaan fisik (keberadaan dalam perusahaan), tapi juga pikiran, perhatian serta dedikasi tercurah untuk perusahaan.

Jika dilihat dari ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menurut Steers dan Black (1994) yaitu: adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya tindakan yang tepat pada saat karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan dan terlihat sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan tersebut, memiliki rasa keterikatan antara para karyawan lainnya, lingkungan perusahaan yang mendukung, serta gaji yang diterimanya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang dia berikan.

Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi tergambar pada karyawan seperti: selalu hadir dalam pekerjaan, tidak mangkir dalam bekerja, tidak meninggalkan jam kerja dan sebagainya. Tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di PMI Kota Medan bahwa telah ada

indikasi-indikasi kalau komitmen di antara karyawannya mulai menurun sekitar 6 bulan terakhir ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri.

Adanya pergantian karyawan yang cenderung sering terjadi di PMI menggambarkan bahwa rendahnya komitmen yang terbentuk dalam diri karyawan. Karyawan menganggap bahwa bekerja di PMI bukanlah suatu hal yang menantang, melainkan biasa-biasa saja hal ini tentu membuat komitmen karyawan menurun. Dalam mencapai keberhasilan dan tercapainya tujuan, sebuah organisasi tentu sangat bergantung pada individu yang ada didalamnya dan mencapai tujuan serta target PMI, tentu tidaklah mudah. Oleh karena itu, menjadi tuntutan tersendiri bagi PMI, tidak cukup hanya pada inovasi dalam hal layanan dan penguatan jaringan. Sumber daya manusia yang ada didalamnya menjadi faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan. Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi perusahaan atau organisasi.

Karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya diberikan partisipasi oleh stakeholder perusahaan, lingkungan perusahaan yang monoton, dan diperlakukan tidak adil dengan apa yang dia berikan terhadap perusahaannya. Terbentuknya komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satunya adalah jenis kelamin, David (dalam Sopiah, 2008).

Menurut Wade dan Tarvis (2007), istilah jenis kelamin dan gender memiliki arti yang berbeda yaitu “jenis kelamin” adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “gender” dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang di pelajari. Gender merupakan bagian dari sistem sosial, seperti status sosial, usia, etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian, tanggung jawab adalah perilaku yang akan membantu gender.

Meskipun laki-laki dan perempuan memiliki banyak perbedaan, akan tetapi laki-laki dan perempuan sama-sama berpeluang untuk memperoleh kesempatan dalam persaingan. Hal ini dapat dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah perempuan di dunia kerja, baik di perusahaan swasta maupun dalam instansi pemerintahan khususnya di PMI Kota Medan. Pekerjaan yang diperuntukkan kepada laki-laki umumnya yang dianggap sesuai dengan kapasitas biologis, psikologis, dan sosial.

Karyawan laki-laki terlihat lebih acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan, Ketika dihadapkan pada kondisi pekerjaan yang sulit misalnya stock kantong darah sedikit sementara permintaan dari tenaga medis sangat banyak. Karyawan laki-laki lebih memilih untuk ngopi atau merokok terlebih dahulu agar mendapatkan inspirasi dan ketenangan. Sementara perempuan lebih focus dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun dalam keadaan sulit. Karyawan perempuan mampu menyelesaikan beragam pekerjaan dalam waktu yang sama.

Sebagai laki-laki, yang memiliki otot lebih kuat, tingkat risiko dan bahayanya lebih tinggi karena bekerja di luar rumah, dan tingkat ketrampilan dan kerjasamanya di dalam kelompok masyarakat lebih tinggi. Sementara itu, pekerjaan yang diperuntukkan kepada perempuan ialah umumnya yang dianggap dengan kapasitas biologisnya sebagai perempuan, yang secara umum dikonsepsikan sebagai orang yang lemah dengan tingkat resiko lebih rendah, cenderung bersifat menggulang, tidak memerlukan konsentrasi yang intensif.

Menurut observasi secara langsung di PMI Kota Medan, fenomena yang terjadi adalah karyawan di perusahaan kurang memiliki ikatan emosional dan kesadaran yang tinggi untuk menjadi bagian anggota organisasi bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang harus dilakukan. Namun karyawan perempuan lebih memiliki ikatan emosional yang lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki karena mereka lebih merasa bahwa organisasi itu sudah menjadi bagian mereka.

PMI menargetkan minimal memperoleh seratus kantong darah per harinya. Demi mencapai target, pengumpulan donor darah dilakukan dengan cara membuka unit transfusi darah di kantor PMI mengadakan event donor darah, ataupun datang langsung ke rumah para pendonor. Tidak hanya dalam hal transfusi darah, PMI juga memiliki program yang lain seperti penanggulangan bencana, ambulans, disemenasi HPI, relawan, pendidikan remaja sebaya. Untuk memenuhi kesejahteraan hingga gaji yang diperoleh karyawan, diperoleh dari hasil pendistribusian darah yang dilakukan. Kesejahteraan karyawan, menjadi perhatian khusus saat ini demi menjamin karyawan tetap berkomitmen terhadap

instansi maupun perusahaan. Secara umum, hal inilah yang membuat beberapa instansi atau biasanya perusahaan melakukan banyak hal untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan demi menjaga komitmen terhadap perusahaan atau organisasi serta menjaga konsistensi produktifitasnya. Hal ini didukung oleh hasil wawancara interpersonal dengan karyawan PMI Medan:

“Saya bekerja disini ya kalau ada pekerjaan aja sih, paling kalau tidak ada pekerjaan saya duduk-duduk dengan karyawan yang lain, yang penting saya datang tepat waktu, ngikutin aturan kantor, ya begitulah kira-kira” (HA, September 2020).

“Kakak karna dari sekolah dulu ikut kegiatan PMR, jadi PMI udah seperti rumah kedua saya sih, walaupun kadang saya dapat kerjaan banyak tetapi saya suka dimintai bantuan dengan ibu-ibu dilantai atas dek” (CJ, September 2020).

Permasalahan komitmen yang tampak pada karyawan laki-laki seperti: laki-laki dalam bekerja lebih produktif akan tetapi sering terlihat cuek, lebih leluasa melakukan segala pekerjaan sehingga terlihat kurang focus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam menyelesaikan pekerjaan laki-laki hanya memiliki target menyelesaikan pekerjaan tanpa memikirkan hasil yang diperoleh. Laki-laki mampu berinteraksi dengan rekan kerja, akan tetapi dalam menyelesaikan pekerjaan laki-laki cenderung menyelesaikan pekerjaannya sendiri-sendiri. Karyawan perempuan terlihat memiliki ide yang bisa disumbangkan seperti: dalam mendata stok kantong darah dan lebih teliti serta terampil, lebih ulet dan focus dalam menyelesaikan satu pekerjaan hingga selesai. Karyawan perempuan juga mampu berinteraksi dengan rekan kerja serta mampu menyelesaikan pekerjaan bersama tim maupun sendiri-sendiri.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung memiliki semangat yang rendah dalam bekerja, cepat lelah, kurangnya partisipasi di perusahaan, bosan, ingin berhenti bekerja dengan alasan tertentu dan lain-lain. Chusmir (dalam Jewell & Siegall, 1998) berpendapat bahwa faktor gender mempunyai kaitan konseptual dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya terutama kuat sekali pada perempuan, karena mereka adalah sumber pertentangan peran gender yang jarang dialami laki-laki yang bekerja. Bagi perempuan, tantangan terbesar adalah mengintegrasikan antara peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan atau karir. Karyawan perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PMI Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun komitmen organisasi adalah komitmen organisasi adalah bentuk penerimaan diri karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi ataupun perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan. Permasalahan komitmen yang tampak pada karyawan laki-laki seperti: laki-laki dalam bekerja

lebih produktif akan tetapi sering terlihat cuek, lebih leluasa melakukan segala pekerjaan sehingga terlihat kurang focus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam menyelesaikan pekerjaan laki-laki hanya memiliki target menyelesaikan pekerjaan tanpa memikirkan hasil yang diperoleh. Laki-laki mampu berinteraksi dengan rekan kerja, akan tetapi dalam menyelesaikan pekerjaan laki-laki cenderung menyelesaikan pekerjaannya sendiri-sendiri. Karyawan perempuan terlihat memiliki ide yang bisa disumbangkan seperti: dalam mendata stok kantong darah dan lebih teliti serta terampil, lebih ulet dan focus dalam menyelesaikan satu pekerjaan hingga selesai. Karyawan perempuan juga mampu berinteraksi dengan rekan kerja serta mampu menyelesaikan pekerjaan bersama tim maupun sendiri-sendiri.

C. Batasan Masalah

Adapun dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan di PMI yang beralamat di Jl. Palang Merah No. 17 Medan 20151. Komitmen organisasi adalah bentuk penerimaan diri karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi ataupun perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan. Jenis kelamin adalah karakteristik biologis yang dapat dilihat dari penampilan luar individu.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada perbedaan

komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PMI Kota Medan?''.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan komitmen ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PMI Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam berbagai pengembangan ilmu pengetahuan mengenai komite organisasi bagi lembaga psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada karyawan laki-laki dan perempuan, khususnya berkomitmen dalam suatu pekerjaan. Penelitian ini juga diharapkan memberikan informasi kepada mahasiswa lainnya pada penelitian selanjutnya, dan diharapkan sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Pengertian Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut Subri (2012) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu. Sedangkan menurut Fathoni (dalam Indirawati, 2017) Karyawan menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran dan sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap

pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina dan sikap-sikap negatif hendaknya dihilangkan sedini mungkin.

Berdasarkan perbedaan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja pada perusahaan atau organisasi untuk

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sementara Mayer dan Allen (dalam Umam, 2012) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi refleksi dari tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

Penelitian dari Baron dan Greenberg (dalam Umam, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki arti penerimaan yang kuat dalam individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut. Menurut O'Reilly (dalam Sopiah, 2008) menyebutkan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Adapun Steve M. Jex dan Thomas M. Britt (dalam Kaswan, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Kemudian Luthans (dalam Kaswan, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai, dan tujuan organisasi.

Hunt dan Morgan (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan: Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila: (1) memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, (2) berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan (3) berkeinginan yang kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi. Steers dan Black (dalam Sopiah, 2008) berpendapat hampir senada, dia mengatakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut: (a) adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, (b) adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan (c) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasional adalah bentuk penerimaan diri karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi ataupun perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan.

2. Aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

- a. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan, karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Kanter (dalam Sopiah, 2008) juga mengemukakan adanya tiga aspek dari komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komitmen Berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinventasi pada organisasi.
- b. Komitmen Terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya

bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

- c. Komitmen Kontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai aspek komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek dari komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinu (*continuance commitment*), dan komitmen normative (*normative commitment*), sedangkan menurut Kanter tiga aspek dari komitmen organisasi, yaitu: komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), komitmen terpadu (*cohesion commitment*), dan komitmen kontrol (*control commitment*).

3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

David (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor Personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepribadian harapan, kepercayaan, dsb.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dsb.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat

pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

- d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi job expectations, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi initial works experinces, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. Non-organizational factors, yang meliputi availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional adalah faktor personal, faktor organisasional, faktor yang bukan dari dalam organisasi.

4. Ciri – ciri Komitmen Organisasi

Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) membagi ciri-ciri komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Memiliki tujuan dan kebutuhan dalam pekerjaan
- b. Mampu menyelesaikan tugas
- c. Mampu berinteraksi dengan rekan kerja
- d. Memiliki ide-ide yang dapat disumbangkan

Ferris dan Aranya (dalam Trisningsih, 2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut

- a. Rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi
- b. Rasa keterlibatan dengan tugas organisasi
- c. Rasa kesetiaan kepada organisasi.

Jika dilihat dari ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menurut Steers dan Black (1994) yaitu:

- a. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi
- b. Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi
- c. Adanya keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi adalah rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Rasa kesetiaan dalam komitmen organisasi ini bukan hanya sebagai kesetiaan fisik (keberadaan dalam perusahaan), tapi juga pikiran, perhatian serta dedikasi tercurah untuk

perusahaan, adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

5. Proses Terjadinya Komitmen

Bashaw dan Grant (dalam Amstrong, 1994) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukam untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. *Make it charismatic*. Maksudnya, jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik. Sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- b. *Build the tradition*. Maksudnya, segala sesuatu yang baik di organisasi, jadikanlah hal tersebut sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- c. *Have comprehensive grievance procedures*. Maksudnya, bila ada keluhan/complain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi, maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- d. *Provide extensive two-way communications*. Maksudnya, jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

- e. *Create a sense of community*. Maksudnya, jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu “community” dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, berbagi, dll.
- f. *Build value-based homogeneity*. Maksudnya, adalah membangun kesamaan yang didasari pada nilai. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama (misalnya) untuk promosi, dasar yang digunakan untuk promosi adalah nilai, skill, minat, motivasi, tanpa adanya diskriminasi.
- g. *Share and share alike*. Maksudnya, sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok (pendapatannya, gaya hidup, dll).
- h. *Emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork*. Maksudnya, organisasi sebagai suatu “community” harus memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di “tempat basah” perlu juga ditempatkan di “tempat kering”. Semua anggota organisasi adalah merupakan tim kerja, semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut (team).
- i. *Get together*. Maksudnya, adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni, dll.

- j. *Support employee development*. Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan jangka panjang.
- k. *Commit to actualizing*. Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan dirinya secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya masing-masing.
- l. *Provide first-year job challenge*. Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi-mimpinya, harapan-harapan, kebutuhan-kebutuhan. Berikan bantuan yang konkrit bagi dia untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.
- m. *Enrich and empower*. Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak monoton, karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.
- n. *Promote from within*. Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern. Perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
- o. *Provide developmental activities*. Bila organisasi membuat kebijakan merekrut karyawan dari dalam yang diutamakan, maka dengan sendirinya hal ini akan memacu (memotivasi) karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya juga jabatannya.

- p. *The question of employee security*. Bila keamanan karyawan terpenuhi komitmen akan muncul dengan sendirinya. Karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan bekerja seumur hidup (misalnya), dia akan merasa aman dan tidak takut akan ada pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.
- q. *Commit to people-first values*. Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan treatment yang benar pada saat awal karyawan masuk di organisasi.
- r. *Put it in drawing*. Data-data, kebijakan, visi, misi, semboyan, dll di perusahaan, sebaiknya dibuat dalam tulisan bukan sekedar bahasa lisan.
- s. *Hire "Right-kind" managers*. Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, dll pada bawahan, sebaiknya pimpinan memberikan teladan dalam bentuk sikap, dan perilakunya sehari-hari.
- t. *Walk the talk*. Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu, maka sebaiknya pimpinan tersebut memulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa proses terjadinya komitmen berasal dari sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak. Menjadikanlah hal tersebut sebagai

suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya. Organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh. Menjadikan semua unsur dalam organisasi. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama (misalnya) untuk promosi, dasar yang digunakan untuk promosi adalah nilai, skill, minat, motivasi, tanpa adanya diskriminasi. Membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok (pendapatannya, gaya hidup, dll). Semua anggota organisasi adalah merupakan tim kerja, semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut (team). Memperhatikan perkembangan karir karyawan jangka panjang. Mengaktualisasikan dirinya secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya masing-masing. Menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Memberikan treatment yang benar pada saat awal karyawan masuk di organisasi.

6. Pembentukan Komitmen

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun dari individu sendiri. Dalam perkembangannya *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, masing-masing memiliki pola perkembangan tersendiri (Allen & Meyer, 1997, dalam Umam, 2012).

a. Proses terbentuknya *Affective Commitment*

Ada beberapa penelitian mengenai *antecedents* dari *affective commitment*.

Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan dari tiga kategori besar. Ketiga kategori tersebut, yaitu sebagai berikut:

- 1) Karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* adalah sistem desentralisasi (Bateman & Strasser, 1984; Morris & Steers, 1980), adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada individu (Allen & Meyer, 1997).
- 2) Karakteristik individu. Ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa gender memengaruhi *affective commitment*, namun ada pula yang menyatakan tidak demikian (Aven, Parker & McEvoy; Mathieu & Zajack dalam Allen & Meyer, 1997). Selain itu usia juga memengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, meskipun bergantung pada kondisi individu sendiri (Allen & Meyer, 1993), *organizational tenure* (Cohen; Mathieu & Zajack dalam Allen & Meyer, 1997).
- 3) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja individu yang memengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, antara lain *job scope*, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu (Hackman & Oldham, 1990 dalam Allen & Meyer, 1997). Hal ini mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi individu, dan variasi kemampuan yang digunakan individu. Selain itu

peran individu dalam organisasi tersebut (Mathieu & Zajack, 1990, dalam Allen & Meyer, 1997) dan hubungannya dengan atasan.

Sedangkan indikator individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi yang berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah.

Berdasarkan beberapa penelitian, *affective commitment* memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal *role-job performance* atau hasil pekerjaan yang dilakukan, individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang komitmennya lebih rendah.

b. Proses terbentuknya *Continuance Commitment*

Continuance commitment dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi kedalam dua variabel, yaitu investasi dan alternative. Selain itu proses pertimbangan juga dapat memengaruhi individu. Allen & Meyer, 1997 (dalam Umam, 2012).

Investasi termasuk sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan individu jika meninggalkan organisasi. Adapun alternative adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat individu mencapai kesadaran akan investasi dan

alternative, dan dampaknya bagi mereka sendiri. Allen & Meyer, 1997 (dalam Umam, 2012).

Sedangkan indikatornya individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut, ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Jika tetap bertahan dalam organisasi, pada tahap selanjutnya, individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Meyer & Allen, 1991 (dalam Umam, 2012), menyatakan bahwa *continuance commitment* tidak berhubungan atau memiliki hubungan yang negative pada kehadiran anggota organisasi atau indikator hasil pekerjaannya, kecuali dalam kasus-kasus yang *job retention* jelas sekali memengaruhi hasil pekerjaan.

c. Proses terbentuknya *Normative Commitment*

Wiener (Allen & Meyer, 1997) menyatakan *normative commitment* terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu, *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali. Allen & Meyer; Scholl dalam Allen & Meyer, 1997 (dalam Umam, 2012). Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dan organisasinya (Argyris; Rousseau; Schein dalam Allen & Meyer, 1997). *Kontrak psikologis* adalah kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.

Sedangkan indikator individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer & Allen, 1991 (dalam Umam, 2012), menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Namun, adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti *job performance*, *work attendance*, dan *organizational citizenship*. *Normative commitment* akan berdampak kuat pada suasana pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa pembentukan komitmen didasari oleh karakteristik organisasi, karakteristik individu, pengalaman kerja, adanya tindakan dan kontrak psikologis antara anggota dan organisasinya

C. Jenis Kelamin

1. Pengertian Jenis Kelamin

Menurut Wade dan Tarvis (2007), istilah jenis kelamin dan gender memiliki arti yang berbeda yaitu “jenis kelamin” adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “gender” dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang di pelajari. Gender merupakan bagian dari sistem sosial, seperti status sosial, usia, etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian, tanggung jawab adalah perilaku yang akan membantu gender.

Menurut Sarwono (2007) dalam masyarakat tradisional atau yang hidup dalam lingkungan praindustri, kecenderungan memang lebih besar. Anak laki-laki cenderung akan menumbuhkan sifat maskulinnya, sedangkan anak perempuan cenderung lebih feminim. Akan tetapi dalam kehidupan yang modern, makin besar kemungkinan timbulnya tipe-tipe androgin dan undifferentiated. Istilah androgin berasal dari bahasa Yunani. Andro berarti laki-laki dan gyne berarti perempuan. Demikianlah, di dalam masyarakat modern banyak dijumpai wanita yang mampu melakukan profesi pria. Sebaliknya, pria mampu mengambil ahli tugas wanita. Kepribadian androgin dikatakan sebagai kepribadian yang luwes dan mudah menyesuaikan diri. Berbeda dari kepribadian androgin, kepribadian undifferentiated lebih kaku dan lebih sulit menyesuaikan diri kepada tugas-tugas kepribadian maupun tugas-tugas kewanitaan.

Bekerja mencari nafkah masih didominasi laki-laki sebagai kepala keluarga, untuk pekerjaan rumah atau domestik didominasi perempuan. Ada kecenderungan makin tinggi lapisan ekonomi keluarga makin besar curahan hari kerja mencari nafkah baik untuk suami ataupun istri. Dari semua faktor yang mempengaruhi perbedaan waktu kerja, faktor imbalan kerja yang berpengaruh nyata dan positif menarik untuk dibahas. Karena dari segi nilai ekonomi keluarga, kontribusi kerja relative dapat diukur dari berapa besar imbalan kerja tiap anggota keluarga terhadap pendapatan total keluarga dalam periode tertentu. Makin tinggi angka-angka makin besar kontribusi kerja absolute dan relative tiap anggota keluarga dalam kegiatan ekonomi keluarga (Sarwono, 2007).

Perempuan pada umumnya mendominasi pola pengambilan keputusan bidang pengeluaran keluarga, laki-laki dalam pengeluaran produksi, sedangkan untuk bidang pembentukan keluarga dan kegiatan sosial pengambilan keputusan secara bersamaan dan setara. Perbedaan alokasi waktu alam kegiatan produktif dan reproduktif berkorelasi dengan pola pengambilan keputusan yang terjadi pada keluarga, pada kegiatan reproduktif cenderung berpola pada perempuan dan laki-laki dominan pada kegiatan produktif (Sarwono, 2007).

Banyak ilmuwan sosial, seperti Alice Eagly (2002, 2001); Eagly & Diekman (2003); Wood & Eagly (2002), menyatakan bahwa perbedaan psikologis antar jenis kelamin bukan di sebabkan oleh disposisi evolusi biologis, tetapi adanya perbedaan peran dan posisi sosial antara laki-laki dan perempuan. Dalam masyarakat Amerika kontemporer dan kebanyakan masyarakat lainnya di dunia, perempuan memiliki status dan kekuatan yang lebih rendah dari laki-laki, dan kontrol terhadap sumber daya yang sedikit.

Perempuan lebih banyak melakukan tugas domestik dibandingkan laki-laki dan menghabiskan waktu lebih sedikit untuk pekerjaan yang digaji. Meskipun kebanyakan perempuan juga terlibat sebagai pekerja, mereka menerima gaji yang lebih rendah dari laki-laki dan hanya sedikit yang mencapai level atas dalam organisasi. Jadi dari sudut pandang pengaruh sosial, adanya hierarki gender dan pembagian jenis kelamin pekerja adalah penyebab penting terjadinya perilaku yang berbeda antar jenis kelamin. Perempuan akan mengambil peran dengan status dan kekuatan yang lebih rendah dalam masyarakat, mereka akan lebih mudah bekerja sama, dan juga tidak sedominan laki-laki (Santrock, 2007).

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin adalah karakteristik biologis yang dapat dilihat dari penampilan luar individu.

D. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan

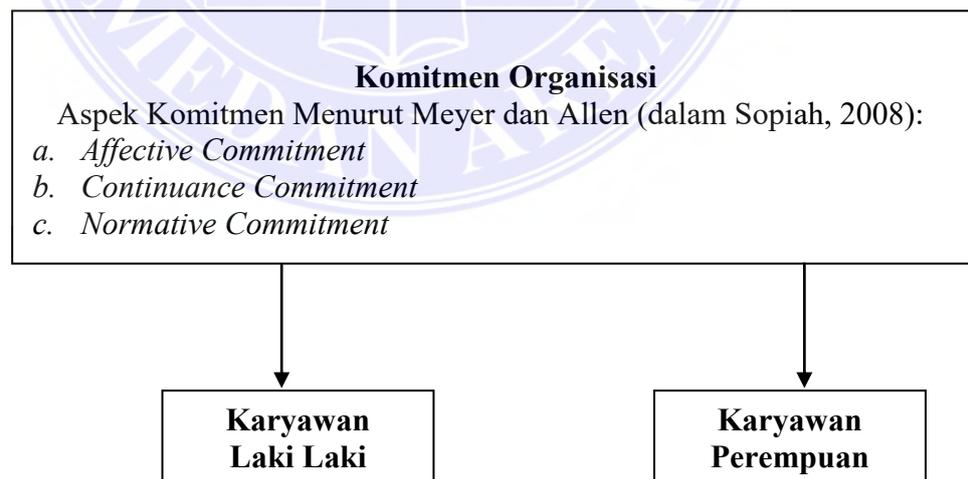
Komitmen organisasi adalah arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut, Baron dan Greenberg (dalam Umam, 2012). Pada hal ini pentingnya diteliti komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya. (Haque & Yamoah, 2014) hasil penelitannya di jelaskan bahwa 46% karyawan merespons bahwa sebagian besar strategi organisasi dimainkan peran konstruktif dalam membentuk komitmen organisasi mereka. Dari 46% ini, 71% karyawan adalah perempuan sedangkan hanya 29% adalah laki-laki. Sebagian besar karyawan pria merespons bahwa strategi adalah seperangkat aturan dan kode tertulis, upaya mereka sendiri mendorong mereka untuk bekerja di dalam organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan Liyod Lueptow (dalam Santrock, 2008), perempuan memiliki tingkat yang tinggi dalam orientasi berprestasi dari pada laki-laki. Yang mana, perempuan adalah peraih sukses yang ulet, sedangkan laki-laki adalah pesaing yang ulet. Namun, banyak peneliti mengabaikan perbedaan ini, orientasi berprestasi perempuan sering dianggap remeh. Begitu banyak perempuan lebih disosialisasikan dengan peran mengurus keluarga dibanding peran yang berhubungan dengan karir atau prestasi, maka mereka secara tradisional tidak merencanakan karir dengan serius, tidak mengeksplorasi pilihan

karir secara mendalam dan terpaku pada pilihan karir yang terstereotipe secara gender. Komitmen organisasi sebenarnya setara bagi kedua jenis kelamin. Namun, laki-laki dan perempuan mempunyai pilihan karir yang berbeda karena pengalaman sosialisasi mereka dan kekuatan sosial dalam masyarakat yang menentukan kesempatan yang tersedia bagi mereka (Asrin, dalam Santrock, 2008). Cherington (1994) juga menyatakan bahwa karyawan perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi tingkat komitmen dalam organisasi, dan terlihat diuraian tersebut bahwa komitmen karyawan perempuan cenderung lebih tinggi dibanding karyawan laki-laki.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut: Adanya perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin. Dengan asumsi karyawan perempuan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dari pada karyawan laki-laki.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif komparatif. Jenis pendekatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain dan disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2014) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti. Secara khusus dalam penelitian ini akan menyelidiki perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin karyawan Palang Merah Indonesia Kota Medan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

- 1) Variabel tergantung (Y) : Komitmen Organisasi
- 2) Variabel bebas (X) : Jenis Kelamin (laki-laki dan perempuan)

C. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel digunakan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini, dibuat suatu defenisi operasional variabel:

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah bentuk penerimaan diri karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi ataupun perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan aspek-aspek komunikasi organisasi Meyer & Allen yaitu (dalam Sopiah, 2008) antara lain: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah karakteristik biologis yang dapat dilihat dari penampilan luar individu.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Ada banyak cara untuk mengartikan sebuah populasi, namun demikian secara substansi bermakna sama. Menurut Spiegel (1961) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan unit yang telah ditetapkan mengenai dan dari mana informasi yang di inginkan. Populasi yaitu kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 2003). Pada penelitian ini peneliti memilih populasinya adalah 85 karyawan PMI Kota Medan. 43 karyawan perempuan 42 karyawan laki-laki.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan subjek yang menjadi sampel penelitian menggunakan metode *Total Sampling*. Dimana menurut Sugiyono (2010) *Total Sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel berdasarkan keseluruhan dari jumlah populasi.

3. Sampel

Menurut Leedy (1980) mengemukakan bahwa sampel dipilih dengan hati-hati sehingga dengan melalui cara demikian peneliti akan dapat melihat karakteristik total populasi. Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 Orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan model skala. Menurut Hadi (2000) Skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subyek penelitian. Sependapat dengan ahli diatas, Arikunto (2001) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model skala likert sehingga untuk mendapatkan data yang diharapkan peneliti menggunakan skala komitmen organisasi. Skala komitmen organisasional dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi oleh Meyer & Allen yaitu (dalam

Sopiah, 2008): *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*

Adapun skala penelitiannya menggunakan adalah skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keahlian suatu instrument (Alat ukur). Instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berkaitan dengan persoalan, apakah kita benar-benar mengukur apa yang kita pikirkan sedang kita ukur. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sehingga dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana

data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah Product Moment (Hadi, 2011) dengan rumus:

$$r^{xy} = \frac{(n \cdot \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{(n \cdot \sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r^{xy} : koefisien korelasi setiap item butir soal
 x : skor dari setiap item
 y : skor total dari setiap item
 n : banyaknya sampel
 taraf nyata : 0.05

2. Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (juga mengukur variabel) karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data (ukuran) yang sama. Instrument yang reliabel atau dapat dipercaya atau handal, akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Istilah yang mengatakan bahwa instrument harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrument tersebut cukup baik, sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2002). Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah *Alpha Cronbach* yaitu secara sistematis dapat diformulasikan :

$$r_{II} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{(\sigma t)^2} \right)$$

Keterangan :

r_{II} : Reliabilitas Instrument
 k : banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir
 σt^2 : jumlah varians total

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Varians 1 Jalur, dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur/klasifikasinya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi masalah atas, kode A1 laki-laki dan A2 perempuan disebut sebagai variabel bebas (X) Sedangkan variabel yang akan diukur atau variabel terikatnya (Y) di dalam bagan penulisannya dilambangkan dengan huruf X. Berikut adalah bagan penelitian Analisis Varians 1 Jalur.

A1	A2
X	X

Keterangan :

A1 = Laki-laki
 A2 = Perempuan
 X = Komitmen Organisasi

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis Varians 1 jalur ini, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

a. Uji normalitas

Uji normalitas yaitu pengujian untuk melihat apakah penelitian yang diperoleh memiliki sebaran normal atau mengikuti bentuk kurva normal.

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan:

X² = Nilai X²

O_i = Nilai observasi

E_i = Nilai expected / harapan, luasan interval kelas berdasarkan tabel normal dikalikan N (total frekuensi) (p_i x N)

N = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas untuk melihat sampel homogeny atau tidak dan pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah subjek penelitian variable X dan variable Y bersifat homogeny atau tidak.

$$H_0 : \sigma_1 = \sigma_2 = \dots = \sigma_k.$$

$$H_1 : \sigma_i \neq \sigma_j \text{ untuk sedikitnya satu pasang } (i, j).$$

Formula Lavene adalah sebagai berikut:

$$W = \frac{(n-k) \sum_{i=1}^k n_i (\bar{Z}_i - \bar{Z}_{..})^2}{(k-1) \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (Z_{ij} - \bar{Z}_i)^2}$$

BAB V

SIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis varians 1 jalur, diketahui Adanya perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dengan asumsi yaitu karyawan perempuan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dari pada karyawan laki-laki. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0,000 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050.
2. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi Perempuan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik 85 dan nilai rata-rata empiric 106,07.
3. Komitmen Organisasi Laki-Laki tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 85 dan nilai rata-rata empiric 74,19.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat dari hasil penelitian bahwa komitmen organisasi karyawan perempuan lebih tinggi dari pada karyawan laki-laki yang tergolong rendah, maka disarankan agar menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan menjadi anggota organisasi,

meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang sudah disepakati.

2. Saran Kepada Organisasi

Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan laki-laki maka disarankan untuk memenuhi kewajibannya kepada karyawan dan mematuhi nilai-nilai kemanusiaan, seperti keadilan dalam hal pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan, kesopanan seperti mengucapkan salam dan selamat pagi dengan sesama karyawan, pengampunan seperti memberikan maaf dan kesempatan memperbaiki diri, dan integritas moral, karena organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan cenderung menumbuhkan loyalitas karyawan yang lebih tinggi sebagai imbalannya.

Organisasi harus memiliki *values* yang berhubungan dengan *values* karyawan dan karyawan tersebut percaya akan hal itu, karena itu akan membuat karyawan nyaman dan memotivasinya untuk tetap tinggal di organisasi tersebut.

Organisasi harus memiliki kepercayaan kepada karyawannya, dalam artian harus yakin bahwa dengan bekerja sama akan membuahkan hasil yang baik pada saat situasi yang berisiko. Dalam artian karyawan harus mengerti mengenai organisasi dan tetap *up to date* mengenai acara organisasi, strategi organisasi, berhubungan baik dengan rekan kerja, paham mengenai sejarah organisasi dan rencana masa depan.

Kepercayaan untuk membiarkan karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan akan masa depan organisasi. Dengan hal tersebut membuat karyawan merasa menjadi bagian dalam organisasi.

3. Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk membuat kategori data secara homogenitas, memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel seperti: intruksi dalam pengisian skala dan memperhatikan item-item pernyataan mempertimbangkan sampel berdasarkan pendidikan, usia serta masa jabatan yang baru dan melihat faktor lain dalam mempengaruhi komitmen organisasi antara lain: masa kerja, kompensasi, dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., J. Meyer. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18.
- Armstrong, Michael. (1994). *The Art of HRD: Human Resource Management*. (Vol 1). London: Crest Publishing House.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Aydin, Ayhan, Yilmaz Sarier, & Sengul Uysal. 2011. "The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis." *Educational Sciences: Theory & Practice 11*, no. 2: 628-632.
- Bachori. 2006. *Manajemen Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bateman, T. Strasser, S S. (1984), A longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational commitment, *Academy of Management Journal*, Vol. 27, pp. 95 – 112.
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: a meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14 (02), 143-159.
- Dyne, V.L dan Graham, J.W. 2005. Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validation. *Academy Management Journal*. 37, (4), 765-802. Terjemahan. Tersedia.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Haque, A. U., & Yamoah, F. (2014). *Gender Employment Longevity: I.T Staff Response to Organizational Support in Pakistan*, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4 (12), 324-347.
- Palang Merah Indonesia. 2019. Sejarah PMI. www.pmi.or.id. Diakses tanggal 27 September 2020.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo. 2005. "Perilaku Organisasi", Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Morissan. 2016. *Statistik Sosial*. Jakarta. KENCANA.
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor. Ghalia Indonesia.

- Nurjaman, Kadar dan Khaerul Umam. 2012. *Komunikasi & Public Relations*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rizki, Putri Ayu; Rahmi Lubis. 2013. *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan*. *Jurnal Psikologia*, 2013 Vol. 8 hal. 19-25.
- Saputra. A, Guruh, 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun, 2014*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Santrock, J. W. 2007. *Perkembangan Anak*. Jilid 2 Edisi Kesebelas. Jakarta: PT. Erlangga.
- Sarwono. 2007. *Psikologi Remaja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schultz, D. P., & Schutlz, S. E. (1994). *Psychology and Work Today*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. CV. Andi.
- Subri, Mulyadi, 2012, *Eknonomi Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Syaputra, Azwan; Evita Sandra. 2020. *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjung Pinang*. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang*, 2020, Vol.3, NO.1, 38.
- Tarwaka. 2010. *Ergonomi Industri*. Surakarta: HARAPAN PRESS.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung. CV. Pustaka Setia.
- Wade, C dan Tarvis, C. 2007. *Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 2*, Jakarta: Erlangga.
- Zulkarnain, Annisa. 2013. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi, Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja*. Vol. 15 No. 01, 54-62. USU.



LAMPIRAN A

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=AITEM_1 AITEM_2 AITEM_3 AITEM_4 AITEM_5
AITEM_6 AITEM_7 AITEM_8 AITEM_9 AITEM_10 AITEM_11 AITEM_12
AITEM_13 AITEM_14 AITEM_15 AITEM_16 AITEM_17 AITEM_18
AITEM_19 AITEM_20 AITEM_21 AITEM_22 AITEM_23 AITEM_24
AITEM_25 AITEM_26 AITEM_27 AITEM_28 AITEM_29 AITEM_30
AITEM_31 AITEM_32 AITEM_33 AITEM_34
/SCALE('KOMITMEN KARYAWAN') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

		Notes
Output Created		20-OCT-2020 21:09:19
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	85 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre>RELIABILITY /VARIABLES=AITEM_1 AITEM_2 AITEM_3 AITEM_4 AITEM_5 AITEM_6 AITEM_7 AITEM_8 AITEM_9 AITEM_10 AITEM_11 AITEM_12 AITEM_13 AITEM_14 AITEM_15 AITEM_16 AITEM_17 AITEM_18 AITEM_19 AITEM_20 AITEM_21 AITEM_22 AITEM_23 AITEM_24 AITEM_25 AITEM_26 AITEM_27 AITEM_28 AITEM_29 AITEM_30 AITEM_31 AITEM_32 AITEM_33 AITEM_34 /SCALE('KOMITMEN KARYAWAN') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.</pre>	
	Resources	<pre>Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,04</pre>

[DataSet0]

Scale: KOMITMEN KARYAWAN**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
AITEM_1	2,64	,800	85
AITEM_2	2,51	,908	85
AITEM_3	2,46	,920	85
AITEM_4	2,48	,983	85
AITEM_5	2,47	,959	85
AITEM_6	2,53	,894	85
AITEM_7	2,66	,733	85
AITEM_8	2,76	,718	85
AITEM_9	2,62	,816	85
AITEM_10	2,71	,828	85
AITEM_11	2,64	,924	85
AITEM_12	2,65	,909	85
AITEM_13	2,67	,993	85
AITEM_14	2,54	,958	85
AITEM_15	2,56	,957	85
AITEM_16	2,76	,840	85
AITEM_17	2,72	,811	85
AITEM_18	2,72	,854	85
AITEM_19	2,58	,807	85
AITEM_20	2,66	,733	85
AITEM_21	2,65	,719	85

AITEM_22	2,72	,854	85
AITEM_23	2,75	,872	85
AITEM_24	2,81	,809	85
AITEM_25	2,82	,759	85
AITEM_26	2,73	,892	85
AITEM_27	2,72	,959	85
AITEM_28	2,54	,970	85
AITEM_29	2,71	,870	85
AITEM_30	2,68	,862	85
AITEM_31	2,73	,793	85
AITEM_32	2,71	,857	85
AITEM_33	2,73	,777	85
AITEM_34	2,69	,817	85

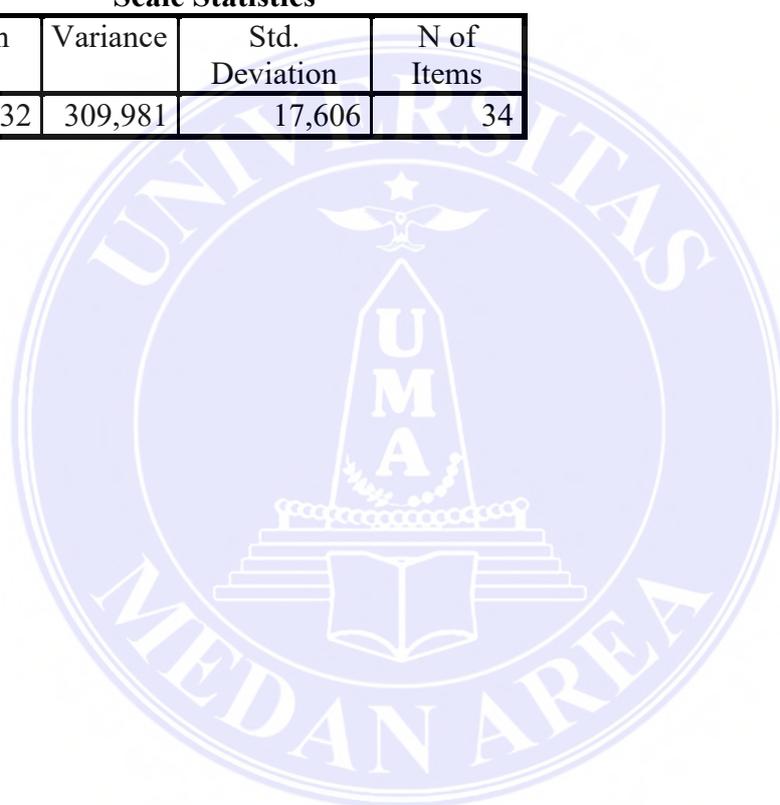
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM_1	87,68	297,172	,442	,946
AITEM_2	87,81	291,250	,578	,945
AITEM_3	87,86	289,027	,643	,944
AITEM_4	87,84	287,973	,630	,944
AITEM_5	87,85	291,369	,541	,945
AITEM_6	87,79	295,145	,457	,946
AITEM_7	87,66	297,442	,475	,946
AITEM_8	87,55	296,512	,524	,945
AITEM_9	87,69	296,334	,462	,946
AITEM_10	87,61	292,502	,593	,945
AITEM_11	87,68	290,148	,603	,945
AITEM_12	87,67	287,890	,689	,944
AITEM_13	87,65	284,850	,721	,944
AITEM_14	87,78	288,985	,616	,945
AITEM_15	87,75	290,260	,577	,945
AITEM_16	87,55	290,131	,669	,944
AITEM_17	87,60	292,886	,592	,945
AITEM_18	87,60	292,481	,574	,945
AITEM_19	87,74	293,218	,583	,945
AITEM_20	87,66	297,251	,483	,946
AITEM_21	87,67	298,271	,451	,946
AITEM_22	87,60	294,600	,500	,946
AITEM_23	87,56	294,439	,494	,946
AITEM_24	87,51	292,682	,601	,945
AITEM_25	87,49	295,229	,544	,945
AITEM_26	87,59	291,817	,570	,945

AITEM_27	87,60	287,433	,665	,944
AITEM_28	87,78	293,199	,477	,946
AITEM_29	87,61	289,693	,659	,944
AITEM_30	87,64	291,306	,609	,945
AITEM_31	87,59	296,578	,468	,946
AITEM_32	87,61	289,383	,682	,944
AITEM_33	87,59	294,340	,564	,945
AITEM_34	87,62	292,809	,590	,945

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
90,32	309,981	17,606	34





LAMPIRAN B
UJI NORMALITAS

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=X
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		20-OCT-2020 21:10:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	85
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	Cases Used	NPAP TESTS /K-S(NORMAL)=X /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
	Processor Time	00:00:00,02
Resources	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
KOMITMEN KARYAWAN	85	90,32	17,606	61	124

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMITMEN KARYAWAN
		N
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	90,32
	Std. Deviation	17,606
	Absolute	,158
Most Extreme Differences	Positive	,158
	Negative	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		1,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,129

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.



LAMPIRAN C

UJI HOMOGENITAS DAN HIPOTESIS

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
 ONEWAY X BY Y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
 /MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes	
Output Created	02-JAN-2012 20:34:16
Comments	
Input	Data Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 85 Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis. Cases Used
Syntax	ONEWAY X BY Y /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet1]

Descriptives

KOMITMEN KARYAWAN

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
PEREMPUAN	43	106,07	8,606	1,312	103,42	108,72
LAKI-LAKI	42	74,19	5,705	,880	72,41	75,97
Total	85	90,32	17,606	1,910	86,52	94,12

Descriptives

KOMITMEN KARYAWAN

	Minimum	Maximum
PEREMPUAN	91	124
LAKI-LAKI	61	89
Total	61	124

Test of Homogeneity of Variances

KOMITMEN KARYAWAN

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
6,841	1	83	,011

ANOVA

KOMITMEN KARYAWAN

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21593,157	1	21593,157	403,178	,000
Within Groups	4445,267	83	53,557		
Total	26038,424	84			



LAMPIRAN D

ALAT UKUR PENELITIAN

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Jabatan :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contohnya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya takut pekerjaan yang saya lakukan membuat hasil yang tidak baik bagi rekan kerja saya				

SS S TS STS

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering berpartisipasi didalam aktivitas kerja seperti acara rapat atau pelatihan diperusahaan tempat saya bekerja				
2.	Status saya sebagai karyawan biasa tidak pernah diaanggap lebih oleh atasan				
3.	Setiap ada kegiatan di kantor saya akan mengusahakan untuk hadir				
4.	Apabila kantor membuat acara, saya akan menghindarinya				
5.	Saya sangat senang menjadi bagian dari perusahaan ini				
6.	Dalam aktivitas kerja seperti seminar saya tidak berpartisipasi				
7.	Setiap ada acara dikantor saya akan terlibat didalamnya				
8.	Menjadi bagian dari perusahaan tidak merubah hidup saya				
9.	Bagi saya perusahaan sudah menjadi bagian dari hidup saya				
10.	Perusahaan tidak menganggap apa yang sudah saya kerjakan				
11.	Perusahaan seperti rumah kedua bagi saya				
12.	Saya hadir ke kantor ketika jam kerja saja				
13.	Segala jerih payah saya dihargai oleh perusahaan				
14.	Perusahaan menjadi tempat saya menyelesaikan pekerjaan				
15.	Saya merasa perusahaan ini menjadi media saya untuk meraih kesuksesan				
16.	Keuntungan yang saya dapatkan hanya dari pekerjaan yang sudah selesai				
17.	Saya mendapatkan keuntungan yang sesuai dari pekerjaan saya				
18.	Perusahaan ini tidak mampu membuat saya menjadi sukses				
19.	Pekerjaan yang sudah saya kerjakan, dibayar sesuai dengan gaji yang saya terima				
20.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak membuat saya yakin untuk terus berkarir				
21.	Apapun keputusan perusahaan tetap memotivasi saya untuk bekerja				

22.	Gaji yang saya dapatkan tidak menguntungkan saya				
23.	Perusahaan tempat saya bekerja membuat saya yakin untuk terus berkarir				
24.	Saya tidak percaya perusahaan tempat saya bekerja dapat bersaing dengan perusahaan lain				
25.	Saya memilih untuk menyelesaikan pekerjaan daripada menunda-nunda				
26.	Saya tidak memahami manfaat dari pekerjaan saya				
27.	Sebelum meninggalkan kantor saya akan menyelesaikan laporan terlebih dahulu				
28.	Kepentingan pribadi saya lebih utama daripada pekerjaan saya				
29.	Apapun yang terjadi pada perusahaan tidak membuat kendor untuk saya menyelesaikan tanggung jawab				
30.	Jika waktu istirahat tiba, saya tidak mau diganggu dengan urusan perusahaan				
31.	Apabila ingin izin dari kantor, saya tetap menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu				
32.	Saya keberatan apabila mendapat tugas lembur dihari libur				
33.	Saya lebih memilih bekerja daripada diajak teman untuk meninggalkan kantor pada saat jam kerja, saya akan menolak				
34.	Saya tidak yakin dengan apa yang saya kerjakan dapat bermanfaat				



LAMPIRAN E
SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 367/FPSI/01.10/IX/2020
Lampiran :-
Hal : Pengambilan Data

Medan, 29 September 2020

Yth. PMI Kota Medan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Fify Sa'adah Nasution
NPM : 168600347
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PMI Kota Medan, Jl. Palang Merah No. 17, Aur, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PMI Kota Medan".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



 **Palang Merah Indonesia**

Medan, 26 Oktober 2020

Nomor : 144/1.02.01/ADM/X/2020
Lampiran : -
Hal : Keterangan Selesai Pengambilan Data

Kepada yang terhormat,
Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Di tempat

Dengan hormat,
Menyikapi surat dari Wakil dekan bidang akademik fakultas psikologi Universitas Medan Area Nomor 367/FPSI/01.10/IX/2020 tanggal 29 September 2020 perihal : Pengambilan Data. Adapun mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama : Fify Sa'adah Nasution
NPM : 168600347
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Maka dengan ini kami pihak PMI Kota Medan menyampaikan bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan melakukan pengambilan data di PMI Kota Medan Jalan Palang Merah No. 17 Medan.

Diminta kepada mahasiswa tersebut untuk dapat menyerahkan hasil Laporan kepada PMI Kota Medan sebanyak 1 (satu) eksemplar.

Demikian disampaikan untuk diketahui, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

Pengurus Kota
PALANG MERAH INDONESIA
Medan

Ketua Bidang Organisasi & SDM

H. Sudarmaji

Sekretaris,

Dr. Muhammad Rifai, M.Pd



Markas Kota Palang Merah Indonesia Medan Jl. Palang Merah No. 17 Medan 20151
Telp: 061 - 4567638 | Fax: 061-4567638 | Email: pmikotamedan@yahoo.com | website: www.pmimedan.or.id