

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI
GENDER KARYAWAN PT SEHAT CERAH INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh :

Hasian Maranata Barimbing

178600115



PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/10/23

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI
GENDER KARYAWAN PT SEHAT CERAH INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Program Studi Psikologi

Oleh :

Hasian Maranata Barimbing

178600115



**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender
Karyawan PT. Sehat Cerah Indonesia

Nama : Hasian Maranata Barimbing

Stambuk : 178600115

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Prof. Dr. Abdul Munir M.Pd
Pembimbing


Prof. Hasanudin, Ph.D
Dekan

Laili Alfita S.Psi., MM., M.Psi. Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal disetujui : 25 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

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, 25 September 2023



Hasian Maranata Barimbing

178600115

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Hasian Maranata Barimbing

NPM : 178600115

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

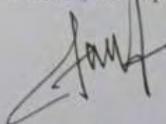
Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya saya yang berjudul "PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI GENDER KARYAWAN PT SEHAT CERAH INDONESIA". Beserta Perangkat yang ada (jika diperlukan). Namun demikian dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/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, 25 September 2023



Hasian Maranata Barimbing
178600115

ABSTRAK

Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT Sehat Cerah Indonesia

Hasian Maranata Barimbing

178600115

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT Sehat Cerah Indonesia. Populasinya adalah 98 karyawan PT Sehat Cerah Indonesia. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling. Skala komitmen organisasional dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi oleh Steers dan Porter (2011) :Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas. Adapun skala penelitiannya menggunakan adalah skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Berdasarkan hasil uji asumsi yang menyatakan bahwa data tidak memenuhi asumsi normalitas dan homogenitas, maka selanjutnya dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis uji beda yang sifatnya non parametrik yakni menggunakan statistik Uji Mann Whitney U dari hasil perhitungan diketahui bahwa, terdapat perbedaan Komitmen organisasi ditinjau dari *gender*. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien sebesar 113.500 dengan $p < 0,010$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan Komitmen organisasi ditinjau dari *gender*, dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Gender, Karyawan.

ABSTRACT

Differences in Organizational Commitment in View of Employee Gender at PT Sehat Cerah Indonesia

Hasian Maranata Barimbing

178600115

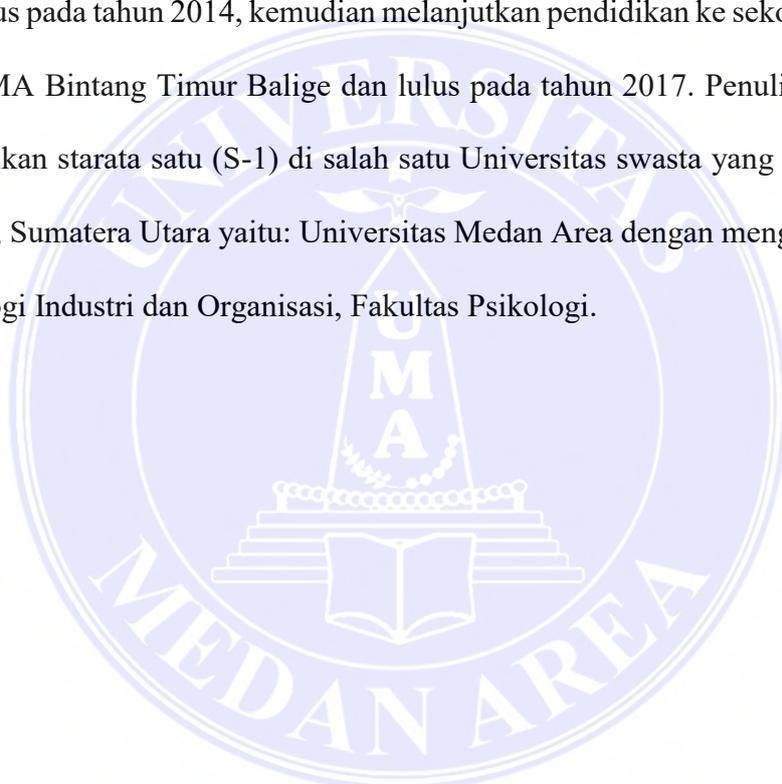
This study aims to determine the differences in organizational commitment in terms of the gender of employees at PT Sehat Cerah Indonesia. The population is 98 employees of PT Sehat Cerah Indonesia. The sample technique used is total sampling. The organizational commitment scale in this study was compiled based on the aspects of organizational commitment by Steers and Porter (2011): Identification, Involvement, Loyalty. The research scale used is the Likert scale which consists of statements in the form of favorable and unfavourable. Based on the results of the assumption test which stated that the data did not meet the assumptions of normality and homogeneity, then in testing the hypothesis using a non-parametric different test analysis, namely using the Mann Whitney U test statistic, from the calculation results it is known that, there are differences in organizational commitment in terms of gender. This result is known by looking at the value or coefficient of difference with a coefficient of 113,500 with $p < 0.010$. Based on these results, it means that the proposed hypothesis which reads that there are differences in organizational commitment in terms of gender, is declared accepted.

Keywords: Organizational Commitment, Gender, Employees.

RIWAYAT HIDUP

Hasian Maranata Barimbing, di lahirkan di Desa Perdamean Provinsi Sumatera Utara, pada tanggal 09 Desember 1999. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Binsar Tua Barimbing dan Meri Manurung. Penulis menyelesaikan Pendidikan di SD Negeri 105327 Desa Perdamean, pada tahun 2011.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke SMP Negeri 2 Lubuk Pakam dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas SMA Bintang Timur Balige dan lulus pada tahun 2017. Penulis melanjutkan pendidikan starata satu (S-1) di salah satu Universitas swasta yang berada di kota Medan, Sumatera Utara yaitu: Universitas Medan Area dengan mengambil jurusan Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi.



KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan karunia-Nya 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 Bapak Prof. Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku dekan Fakultas psikologi Universitas Medan Area. Terimakasih sebesar-besarnya saya ungkapkan untuk kedua orang tua, Bapak Binsar Tua Barimbing dan Ibu Meri Manurung yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya kepada saya, selalu memanjatkan doa untuk saya, dan selalu memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 25 September 2023

Hasian Maranata Barimbing
178600115

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN IZIN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Komitmen Organisasi.....	9
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	9
2.1.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi	10
2.1.3 Faktor–Faktor Komitmen Organisasi	12
2.1.4 Ciri - ciri Komitmen Organisasi	14
2.2 <i>Gender</i>	15
2.3 Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan	17
2.4 Kerangka Konseptual	19
III. METODOLOGI PENELITIAN	20
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	20
3.2 Bahan dan Alat	20
3.3 Metodologi Penelitian	21
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.5 Prosedur Penelitian.....	23

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Hasil Penelitian	26
4.2 Pembahasan.....	31
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	35
5.1 Kesimpulan.....	35
5.2 Saran.....	35
DAFTAR PUSTAKA	38



DAFTAR TABEL

1. Jumlah Populasi	22
2. Tabel Komitmen Organisasi Sebelum Uji Validitas.....	23
3. Tabel komitmen organisasi setelah uji validitas	26
4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	26
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	27
6. Rangkuman Hasil Analisis Mann Whitney U	28
7. Hasil Perhitungan Nilai Rata – Rata Hopitetik dan Nilai Rata - rata Empirik.....	29



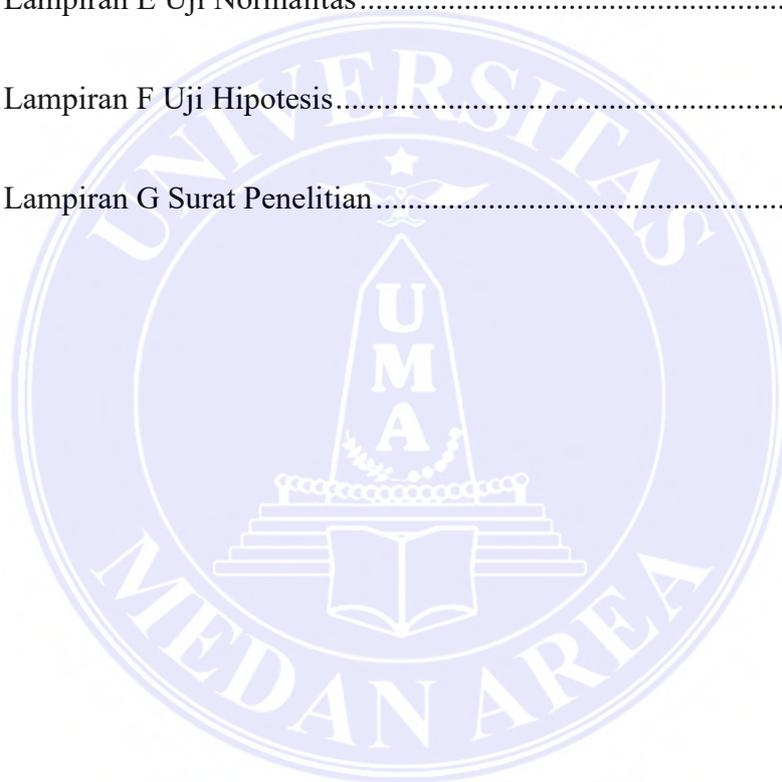
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 19



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran A Alat Ukur Penelitian	41
2. Lampiran B Sebaran Data Penelitian	45
3. Lampiran C Uji Validitas Dan Reliabilitas	50
4. Lampiran D Uji Homogenitas	54
5. Lampiran E Uji Normalitas	57
6. Lampiran F Uji Hipotesis	65
7. Lampiran G Surat Penelitian	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai karyawan yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Tingkat konsisten karyawan dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan konsisten kerja karyawan pada organisasi agar mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan pada organisasi tersebut lebih lama. Setiap karyawan berperan penting untuk usaha mencapai tujuan organisasi, dalam mencapai tujuan itu memerlukan komitmen setiap karyawan untuk memajukan perusahaan atau organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat individu bekerja atau organisasinya maka dari itu banyak peneliti yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi. Menurut Sianipar dan Haryani (2014) komitmen organisasi adalah sikap maupun perasaan yang dimiliki setiap individu terhadap organisasinya, sikap tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaanya berada di dalam organisasi

tersebut, dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan tempat bekerja dengan sepenuh hati. Komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya individu demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha, dan loyalitas terhadap organisasi (ingin menjadi anggota tetap dalam organisasi) yang merupakan pernyataan dari seorang pegawai pada organisasinya.

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. Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada, namun saat ini banyak dijumpai karyawan atau pekerja yang tidak berkomitmen, bagi perusahaan komitmen para karyawannya ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para karyawan nantinya dapat berpengaruh pada kinerjanya. Komitmen karyawan yang tinggi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan perusahaannya.

Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) membagi ciri-ciri komitmen organisasi sebagai berikut: memiliki tujuan dan kebutuhan dalam pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas, mampu berinteraksi dengan rekan kerja, memiliki ide-ide yang dapat disumbangkan. Menurut Porter, (dalam Kreitner & Kinicki, 2002) adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif. Misalnya;

membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Inilah yang menjadi dasar pengharapan berbagai perusahaan agar para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi. Selain itu, dengan komitmen yang tinggi, karyawan juga akan cenderung bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk menjaga agar dirinya terus menjadi bagian dari organisasi.

Sayangnya, kenyataan yang terjadi di lapangan tidak selalu ideal. Tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan memiliki semangat yang rendah dalam bekerja dan berkarya, cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil serta memiliki tingkat absensi yang tinggi. Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan, peran seseorang tidak lagi banyak mengacu kepada norma-norma kebiasaan yang lebih banyak mempertimbangkan faktor gender, akan tetapi ditentukan oleh daya saing dan keterampilan.

Ketidak komitmenan karyawan juga terjadi di PT Sehat Cerah Indonesia. Menurut hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan. Karyawan meninggalkan pekerjaan tanpa diselesaikan terlebih dahulu. Mereka kadang berlama-lama duduk dikantin. Karyawan terlihat tidak mampu menyelesaikan tugas, hal ini tergambar pada saat diruang produksi karyawan meninggalkan pekerjaan yang di pegang sebelumnya, dan menyelesaikan pekerjaan baru. Kurangnya interaksi dengan rekan kerja juga merupakan salah satu komitmen yang rendah pada karyawan. Ketika karyawan memiliki hambatan, seharusnya karyawan mampu mendiskusikan

dengan teman. Selain itu setiap bulannya banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan atau berhenti bekerja dalam perusahaan tersebut hal ini tentunya tidak sesuai dengan komitmen organisasi yang di sebutkan oleh Sianipar & Haryanti (2014) komitmen organisasi adalah sikap dan perasaan karyawan terhadap organisasinya, dengan sepenuhnya menerima tujuan- tujuan perusahaan dengan memberikan kontribusi yang terbaik untuk kemajuan perusahaan, serta individu memilih untuk melanjutkan keanggotaanya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Wade dan Tarvis (2007) istilah gender adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “*gender*” dipakai untuk menunjukkan 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. Lebih lanjut Cherington (2014) menyatakan bahwa karyawan perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Hal ini dapat dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah perempuan di dunia kerja, baik di perusahaan swasta maupun dalam instansi pemerintahan khususnya di PT Sehat Cerah Indonesia. Pekerjaan yang diperuntukkan kepada laki-laki umumnya yang dianggap sesuai dengan kapasitas biologis, psikologis, dan sosial. Berdasarkan hasil observasi terlihat

karyawan laki-laki tidak peduli terhadap tugas yang diberikan, karyawan memilih untuk menghindari pekerjaannya dan kembali pada waktu yang menurutnya tenang. Karyawan laki-laki lebih memilih untuk ngopi atau merokok terlebih dahulu agar mendapatkan inspirasi dan ketenangan. Sementara perempuan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun dalam keadaan sulit. Karyawan perempuan mampu menyelesaikan beragam pekerjaan dalam waktu yang sama. Karyawan laki-laki menganggap mereka lebih kuat karena fisik dan kemampuannya diatas perempuan. 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 menggulung, tidak memerlukan konsentrasi yang intensif.

Menurut observasi pada beberapa karyawan di PT Sehat Cerah Indonesia, 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.

Menurut Asizah (2016) *gender* merupakan perbedaan biologis laki laki dan perempuan yang berkaitan dengan alat dan fungsi reproduksi. Menurut Hungu (2017) *gender* merupakan perbedaan individu laki laki dan perempuan secara biologis. Menurut Keifer & Effenberger (2017), *gender* merupakan pembeda individu dan ciri ciri fisik dan biologis serta pembeda individu laki laki dan

perempuan. Berdasarkan defisini menurut tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa *gender* merupakan keadaan individu yang membedakan laki laki dan perempuan pada ciri fisik dan biologis. *Gender* berhubungan dengan adanya gender. Pada jaman globalisasi seperti sekarang dimana banyak sekali adanya persaingan, peran individu tak lagi banyak yang mengacu pada norma atau kebiasaan yang masih menitik beratkan pada peran gender.

Menurut Santrock (2008) bahwa komitmen organisasi dari karyawan perempuan dinilai lebih unggul dari karyawan laki laki karena perempuan merupakan peraih sukses yang ulet sedangkan berbeda dengan karyawan laki laki merupakan pesaing yang ulet. Menurut Meyer dan Allen (1997) menemukan adanya perbedaan komitmen organisasi pada jenis kelamin laki laki dan perempuan dimana dalam penelitiannya karyawan perempuan memiliki komitmen organisasi perempuan lebih tinggi dibanding dengan karyawan laki laki. Hasil penelitian Cintya et al. (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada karakteristik individu yang meliputi usia, jenis kelamin dan status pernikahan. Pada penelitian tersebut juga disebutkan bahwa anggota organisasi perempuan memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibanding dengan anggota organisasi laki laki serta anggota berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat orientasi tinggi dibanding laki laki.

Karyawan laki laki dan perempuan mempunyai orientasi yang berbeda untuk ingin tetap tinggal. Pada karyawan laki laki ingin tetap tinggal di perusahaan lebih mengacu pada status jabatan sedangkan pada karyawan perempuan merasa memiliki tanggung jawab penuh atas tugas yang didapat di perusahaan. Karyawan laki laki akan merasa bangga jika mereka dapat membuktikan kualitas kerjanya untuk perusahaan, hal tersebut merupakan salah satu aspek dari komitmen

organisasi. Karyawan perempuan menunjukkan bahwa mereka juga ingin tetap bekerja pada perusahaan ini sehingga muncul rasa tanggung jawab tinggi atas tugas yang mereka dapat dari perusahaan. Merasa bangga bekerja pada perusahaan, bertanggung jawab besar atas tugas yang diemban dan tidak ingin meninggalkan perusahaan merupakan bagian indikator aspek dari komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT Sehat Cerah Indonesia.”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Adakah ada Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT Sehat Cerah Indonesia?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT Sehat Cerah Indonesia?.

1.4 Hipotesis Penelitian

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

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut, yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

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

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perusahaan terkait dengan kondisi yang terjadi di perusahaan yang berhubungan dengan komitmen organisasi yang dirasakan karyawan dan pengaruh adanya peran gender. Selain itu, diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berpengaruh terhadap komitmen dan gender karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011). Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Menurut Sianipar (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Kreitner (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian

didalamnya. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercayai karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang

dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

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 ketiga aspek komitmen adalah identifikasi, keterlibatan, loyalitas, komitmen berkesinambungan, komitmen terpadu, komitmen control, maka antara aspek yang satu dengan yang lain saling berhubungan, sehingga organisasi sering menggunakan ketiga pendekatan tersebut untuk mengembangkan komitmen kerja pada karyawan.

2.1.3 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi.

Menurut David (2016) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor Personal, misalnya usia, *gender*, 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.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (2014) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Nilai-nilai kemanusiaan ; dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan.
- b. Komunikasi dua arah yang komprehensif ; komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah.
- c. Rasa kebersamaan dan keakraban ; faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- d. Visi dan misi organisasi ; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi.
- e. Nilai sebagai dasar perekrutan ; aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

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

2.1.4 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. Terdapat sebuah perjanjian yang disepakati, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap pihak lain.
- b. Menaruh kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- c. Adanya tujuan atau goal tertentu yang ingin dicapai setelah melaksanakan komitmen.
- d. Semua pihak yang terlibat dalam suatu komitmen harus bertanggungjawab dengan isi perjanjian.
- e. Adanya kesetiaan (loyalitas) dari semua pihak terhadap tujuan yang ingin dicapai.
- f. Memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi adalah memiliki tujuan dan kebutuhan dalam pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas, mampu berinteraksi dengan rekan kerja, memiliki ide-ide

yang dapat disumbangkan.

2.2 Gender

Menurut Faqih (2015) kata gender dalam istilah Indonesia sebenarnya diambil dari bahasa Inggris yaitu “*gender*” yang mana artinya tidak dapat dibedakan secara jelas mengenai seks dan gender. Banyak masyarakat yang mengidentikan gender dengan *seks*. Untuk memahami konsep gender, harus dapat dibedakan terlebih dahulu mengenai arti kata gender itu sendiri. Pengertian dari kata seks sendiri adalah suatu pembagian *gender* ke dalam dua jenis yaitu laki-laki dan perempuan, di mana setiap *gender* tersebut memiliki ciri-ciri fisik yang melekat pada setiap individu, di mana masing-masing ciri tersebut tidak dapat digantikan atau dipertukarkan satu sama lain. Ketentuan- ketentuan tersebut sudah merupakan kodrat atau ketentuan dari Tuhan.

Istilah gender pertama kali diperkenalkan oleh Robert (2013), dan orang yang sangat berjasa dalam mengembangkan istilah dan pengertian gender adalah Ann Oakley. Menurutnya, gender merupakan perbedaan perilaku antara perilaku laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial, yaitu perbedaan yang bukan dari ketentuan Tuhan (bukan kodrat) melalui proses sosial dan kultural yang panjang. Pendefinisian gender lebih bersifat pada sosial budaya yaitu melalui proses kultural dan sosial, bukan pendefinisian yang berasal dari ciri-ciri fisik biologis seorang individu. Dengan demikian, gender senantiasa dapat berubah dari waktu ke waktu, dari tempat ke tempat, bahkan dari kelas ke kelas, sedangkan seks atau *gender* senantiasa tidak berubah.

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).

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 *gender* pekerja adalah penyebab penting terjadinya perilaku yang

berbeda antar *gender*. 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 gender adalah suatu perbedaan yang dapat terlihat antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai, tingkah laku, karakteristik biologis dan dari penampilan luar individu.

2.3 Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan

Chusmir Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis, (2013) menyatakan bahwa gender merupakan salah satu faktor yang memiliki 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. Hasil menunjukkan terdapat perbedaan Komitmen Organisasi yang signifikan antara laki-laki dan perempuan, $F(1,3) = 13,7 = 1$. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, perempuan memiliki skor Komitmen Organisasi yang lebih tinggi daripada laki-laki.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Liyod Lueptow, (dalam Santrock, 2008), perempuan memiliki tingkat yang tinggi dalam orientasi berprestasi daripada laki-laki. Yang mana, perempuan adalah peraih sukses yang ulet, sedangkan laki-laki adalah pesaing yang ulet. Namun, banyak peneliti yang mengabaikan perbedaan ini, orientasi berprestasi perempuan sering dianggap remeh. Begitu

banyak perempuan lebih disosialisasikan dengan peran mengurus keluarga dibanding dengan peran yang berhubungan dengan berkarir atau berprestasi, mereka secara tradisional tidak merencanakan karir dengan serius, tidak mengeksplorasi pilihan karir secara mendalam dan terpaku pada pilihan karir yang terstereotipe secara *gender*.

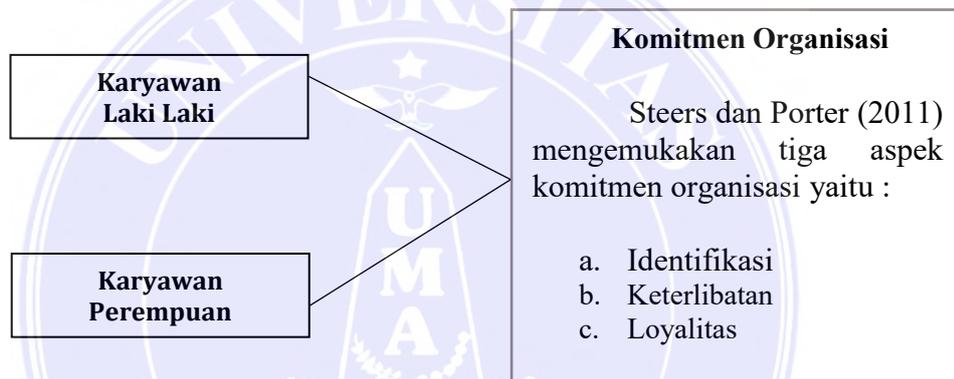
Cherington (1994) juga menyatakan bahwa karyawan perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Menurut Asizah (2016) *gender* merupakan perbedaan biologis laki laki dan perempuan yang berkaitan dengan alat dan fungsi reproduksi. Menurut Hungu (2017) *gender* merupakan perbedaan individu laki laki dan perempuan secara biologis. Menurut Keifer & Effenberger (2017), *gender* merupakan pembeda individu dan ciri ciri fisik dan biologis serta pembeda individu laki laki dan perempuan. Berdasarkan defisini menurut tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa *gender* merupakan keadaan individu yang membedakan laki laki dan perempuan pada ciri fisik dan biologis. *Gender* berhubungan dengan adanya *gender*. Pada jaman globalisasi seperti sekarang dimana banyak sekali adanya persaingan, peran individu tak lagi banyak yang mengacu pada norma atau kebiasaan yang masih menitik beratkan pada peran *gender*.

Selanjutnya, Chusmir (dalam Jewll & Siegall, 2018) 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.

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

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 21 Maret 2023 sampai dengan tanggal 03 April 2023. Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan uji observasi dan wawancara terlebih dahulu pada karyawan PT. Sehat Cerah Indonesia bagian produksi. Peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai. Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti : cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan aspek-aspek komunikasi organisasi: Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas. Skala mengacu pada skala likert yang disusun dengan 4 alternatif jawaban. Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan yang berada di tempat penelitian. Kemudian karyawan tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di

kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2010*.

3.3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif komparatif. Jenis pendekatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan 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.

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 kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan aspek-aspek komunikasi organisasi: Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas .

b. Gender

Gender adalah suatu perbedaan yang dapat terlihat antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai, tingkah laku, karakteristik biologis dan dari penampilan luar individu. Diukur berdasarkan data identitas diri para sampel.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

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. Pada penelitian ini peneliti memilih populasinya adalah 98 karyawan PT Sehat Cerah Indonesia. Adapun table populasi sebagai berikut:

Tabel 1 Jumlah Populasi

<i>Gender</i>	Total
Laki-laki	39 Orang
Perempuan	59 Orang
Total	98 Orang

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 Orang. Terdiri dari 39 orang laki-laki dan 59 orang perempuan. 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.

3.5. Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

3.5.1 Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan, pertama kali dilakukan persiapan administrasi, sebelum dilakukan penyebaran data kepada karyawan yang bekerja di PT. Sehat Cerah Indonesia. Pihak Universitas Medan Area mengeluarkan surat penelitian sebagai penghantar kepada pihak PT. Sehat Cerah Indonesia pada tanggal 21 Maret 2023 dengan nomor surat. Selanjutnya Pihak PT. Sehat Cerah Indonesia mengeluarkan surat selesai penelitian pada tanggal 03 April 2023.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan aspek-aspek komunikasi organisasi: Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas.

Tabel 2. Tabel Komitmen Organisasi Sebelum Uji Validitas

Komitmen Organisasi	Aspek	Favourable	Unfavourable	Total
	Identifikasi	1,3,7,9,17,21	2,6,18,20,34,36	12
	Keterlibatan	5,11,13,19,23,35	4,8,10,12,14,22	12
	Loyalitas	15,25,27,29,31,33	16,24,26,28,30,32	12
Total		18	18	36

Skala mengacu pada skala likert yang disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang

bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

3.5.2. Validitas Dan Realibilitas

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 SPSS.

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 dengan SPSS.

3.5.3. 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.

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.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas untuk melihat sampel homogen 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.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil uji asumsi yang menyatakan bahwa data tidak memenuhi asumsi normalitas dan homogenitas, maka selanjutnya dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis uji beda yang sifatnya non parametrik yakni menggunakan statistik Uji Mann Whitney U dari hasil perhitungan diketahui bahwa, terdapat perbedaan Komitmen organisasi ditinjau dari *gender*. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien sebesar 113.500 dengan $p < 0,010$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan Komitmen organisasi ditinjau dari *gender*, dinyatakan diterima.

5.2 Saran

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

1. Saran Kepada Karyawan PT. Sehat Creah Indonesia

Melihat dari hasil penelitian bahwa komitmen organisasi karyawan perempuan lebih tinggi dari pada karyawan laki-laki yang tergolong rendah, maka disarankan kepada karyawan laki-laki 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 Untuk Peneliti Selanjutnya

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 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. Kepada Peneliti Selanjutnya

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.
- Cherrington, D. J. (2014). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Simon of Schuler inc.
- 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.
- 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.
- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. CV. Andi.
- Subri, Mulyadi, 2012, *Ekonomi 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

ALAT UKUR PENELITIAN

IDENTITAS SAMPEL

Nama: (boleh inisial)

Usia: tahun

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan. Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda.

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir-butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya akan bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja				
2.	Apabila Kantor membuat acara, saya akan menghindarinya				
3.	Saya melakukan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada saya				
4.	Saya sering absen dari pekerjaan tanpa memberi kabar				
5.	Saya merasa perusahaan ini menjadi media saya untuk meraih kesuksesan				
6.	Dalam aktivitas kerja seperti seminar saya tidak berpartisipasi				
7.	Saya berusaha memenuhi tugas melebihi standar minimal yg ditawarkan perusahaan				
8.	Saya tidak percaya kantor ini dapat bersaing dengan perusahaan lain				
9.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap laporan kerja				
10.	Saya tidak mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan				
11.	Saya akan sangat kehilangan apabila keluar dari perusahaan ini				
12.	Perusahaan ini tidak membuat saya yakin untuk terus berkarir				
13.	Segala pekerjaan saya kerjakan dengan rasa ikhlas				
14.	Jika ada kesempatan untuk pindah, saya tidak akan melewatkannya				
15.	Semua pekerjaan yang diberikan akan langsung saya kerjakan				
16.	Tidak banyak keuntungan yang saya peroleh dengan bekerja sebagai karyawan				
17.	Saya akan terdorong melakukan tugas diluar tugas dan peran yg saya miliki				
18.	Saya yakin perusahaan ini dapat mencapai tujuannya meskipun saya tidak bekerja secara sungguh-sungguh				
19.	Saya mampu mencapai karir sejak saya bekerja				
20.	Saya tidak mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan				
21.	Saya aktif mengikuti kegiatan baik jam kerja ataupun tidak				

22.	Saya tidak mempunyai kemampuan untuk membuat bekerja lebih maju				
23.	Kemampuan yang saya miliki akan disumbangkan				
24.	Saya tidak yakin dengan apa yang saya kerjakan dapat bermanfaat				
25.	Dari pada membuang waktu sia2 akan lebih memanfaatkan waktu senggang untuk mengerjakan yang belum selesai				
26.	Jika waktu istirahat tiba, saya tidak mau diganggu				
27.	Sebelum meninggalkan perusahaan saya akan menyelesaikan laporan terlebih dahulu				
28.	Saya keberatan apabila mendapat tugas lembur dihari libur				
29.	Saya lebih memilih bekerja daripada diajak teman untuk meninggalkan kantor pada saat jam kerja				
30.	Kepentingan pribadi saya lebih utama daripada pekerjaan saya				
31.	Apabila ingin izin dari kantor, saya tetap menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu				
32.	Saya tidak memahami manfaat dari pekerjaan saya				
33.	Segala pekerjaan akan saya selesaikan sebelum deadline				
34.	Saya tidak memahami apa saja yang menjadi tanggung jawab				
35.	Perusahaan ini membuat saya yakin untuk terus berkarir				
36.	Semua pekerjaan yang diberikan, akan saya kerjakan				

LAMPIRAN B

SEBARAN DATA PENELITIAN



77	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	PEREMPUAN		
78	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	PEREMPUAN		
79	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	PEREMPUAN		
80	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	PEREMPUAN		
81	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	PEREMPUAN		
82	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	PEREMPUAN		
83	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	PEREMPUAN		
84	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	PEREMPUAN
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	PEREMPUAN	
86	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	PEREMPUAN		
87	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	PEREMPUAN	
88	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	PEREMPUAN		
89	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	PEREMPUAN		
90	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	PEREMPUAN				
91	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	PEREMPUAN		
92	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	PEREMPUAN	
93	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	PEREMPUAN		
94	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	PEREMPUAN		
95	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	PEREMPUAN		
96	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	PEREMPUAN		
97	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	PEREMPUAN		
98	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	PEREMPUAN		



```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034
VAR00035 VAR00036
/SCALE('komitmen organisasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Notes

Output Created		07-MAY-2023 14:04:51
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	98
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 /SCALE('komitmen organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

Scale: komitmen organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	36

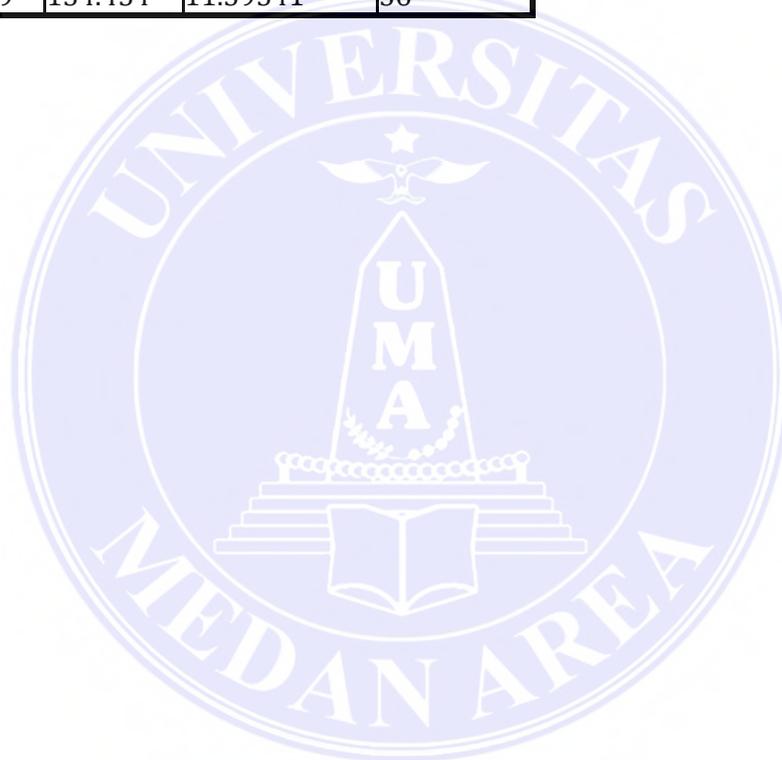
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	77.0306	129.638	.357	.921
VAR00002	77.0306	128.690	.451	.920
VAR00003	77.0510	128.709	.429	.921
VAR00004	77.1122	128.492	.497	.920
VAR00005	77.0306	129.143	.413	.921
VAR00006	76.8776	123.758	.592	.919
VAR00007	76.9184	126.736	.543	.919
VAR00008	76.8776	126.768	.419	.921
VAR00009	77.0918	127.899	.490	.920
VAR00010	76.9388	129.625	.357	.921
VAR00011	76.9388	127.316	.452	.920
VAR00012	76.9592	128.287	.459	.920
VAR00013	76.9286	127.572	.431	.921
VAR00014	76.8265	125.609	.500	.920
VAR00015	76.9898	126.031	.566	.919
VAR00016	76.9388	124.450	.557	.919
VAR00017	77.0714	129.098	.520	.920
VAR00018	76.9184	128.550	.435	.921
VAR00019	76.9388	128.862	.454	.920
VAR00020	76.9592	128.720	.441	.921
VAR00021	77.0204	129.732	.430	.921
VAR00022	76.8367	122.757	.668	.917
VAR00023	76.8367	124.901	.571	.919
VAR00024	76.7755	123.702	.609	.918
VAR00025	76.9490	128.647	.425	.921
VAR00026	76.9796	129.835	.391	.921

VAR00027	76.9388	128.017	.471	.920
VAR00028	77.0204	128.144	.510	.920
VAR00029	76.9898	128.732	.423	.921
VAR00030	76.9592	127.400	.481	.920
VAR00031	77.0408	127.875	.508	.920
VAR00032	77.0204	130.123	.355	.921
VAR00033	77.0306	128.896	.417	.921
VAR00034	76.7245	122.635	.591	.919
VAR00035	76.6837	125.992	.503	.920
VAR00036	76.7653	123.996	.502	.920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.1429	134.454	11.59541	36





LAMPIRAN D

UJI HOMETENITAS

ONEWAY y BY x
 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
 /MISSING ANALYSIS.

Notes

Output Created	07-MAY-2023 14:14:00	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	98
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax	ONEWAY y BY x /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet1]

Descriptives

komitmen organisasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
laki-laki	39	69.1026	6.53652	1.04668	66.9837	71.2215
perempuan	59	85.7797	9.18032	1.19518	83.3873	88.1721
Total	98	79.1429	11.59541	1.17131	76.8181	81.4676

Descriptives

komitmen organisasi

	Minimum	Maximum
laki-laki	56.00	80.00
perempuan	72.00	108.00
Total	56.00	108.00

Test of Homogeneity of Variances

komitmen organisasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
6.181	1	96	.015





```
EXAMINE VARIABLES=y BY x
/PLOT BOXPLOT NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

Explore

Notes

Output Created		07-MAY-2023 14:14:42
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	98
	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
		EXAMINE VARIABLES=y BY x /PLOT BOXPLOT NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:01.03
	Elapsed Time	00:00:01.18

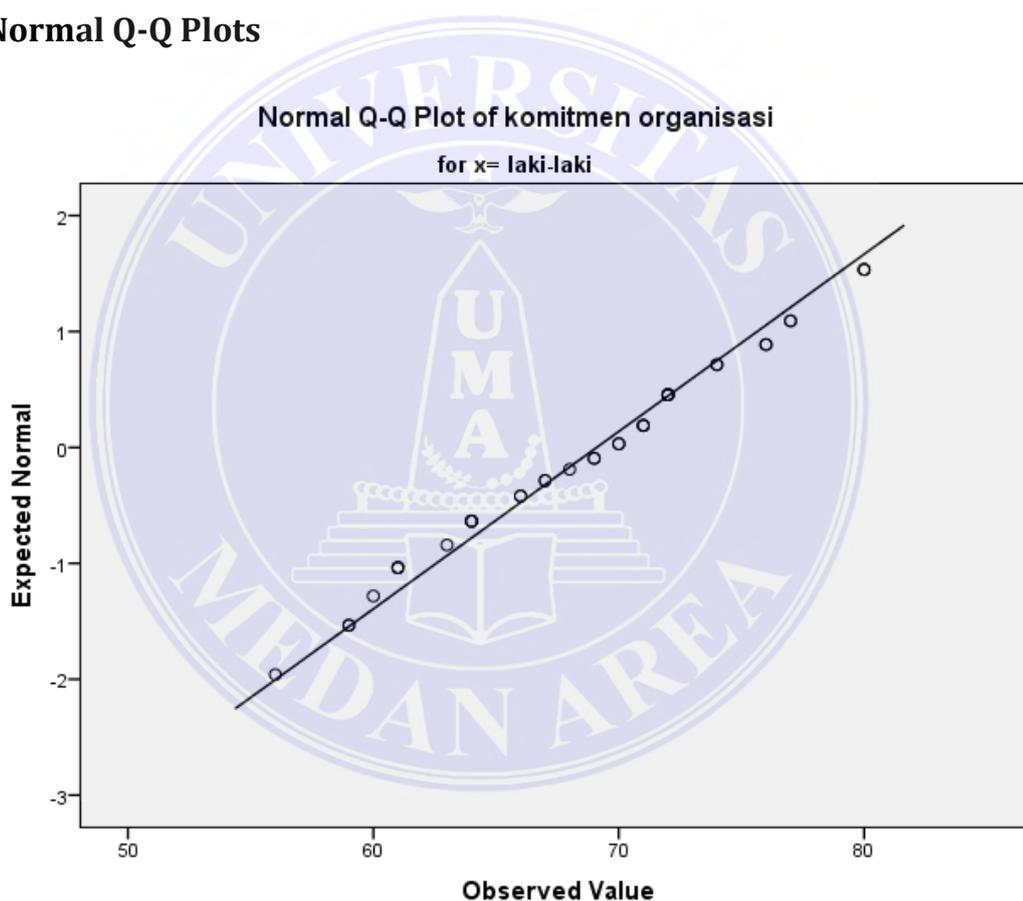
Tests of Normality

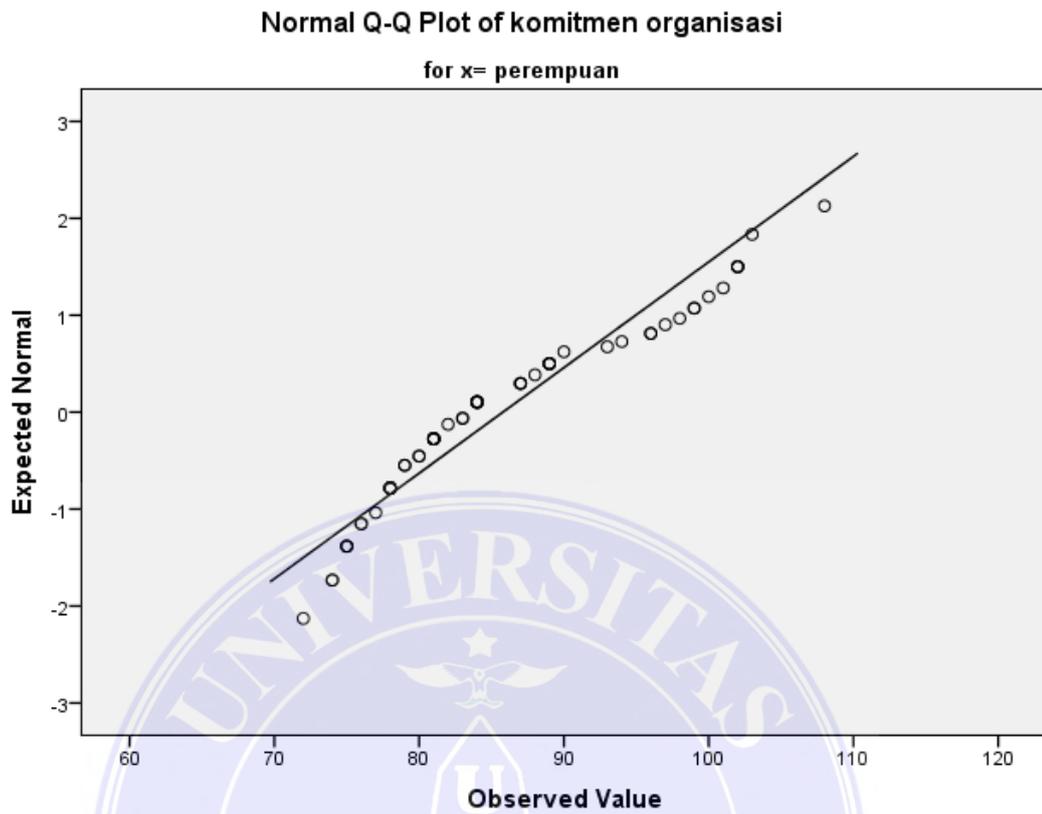
	jenis kelamin	Shapiro-Wilk ^a
		Sig.
komitmen organisasi	laki-laki	.312
	perempuan	.001

*. This is a lower bound of the true significance.
 a. Lilliefors Significance Correction

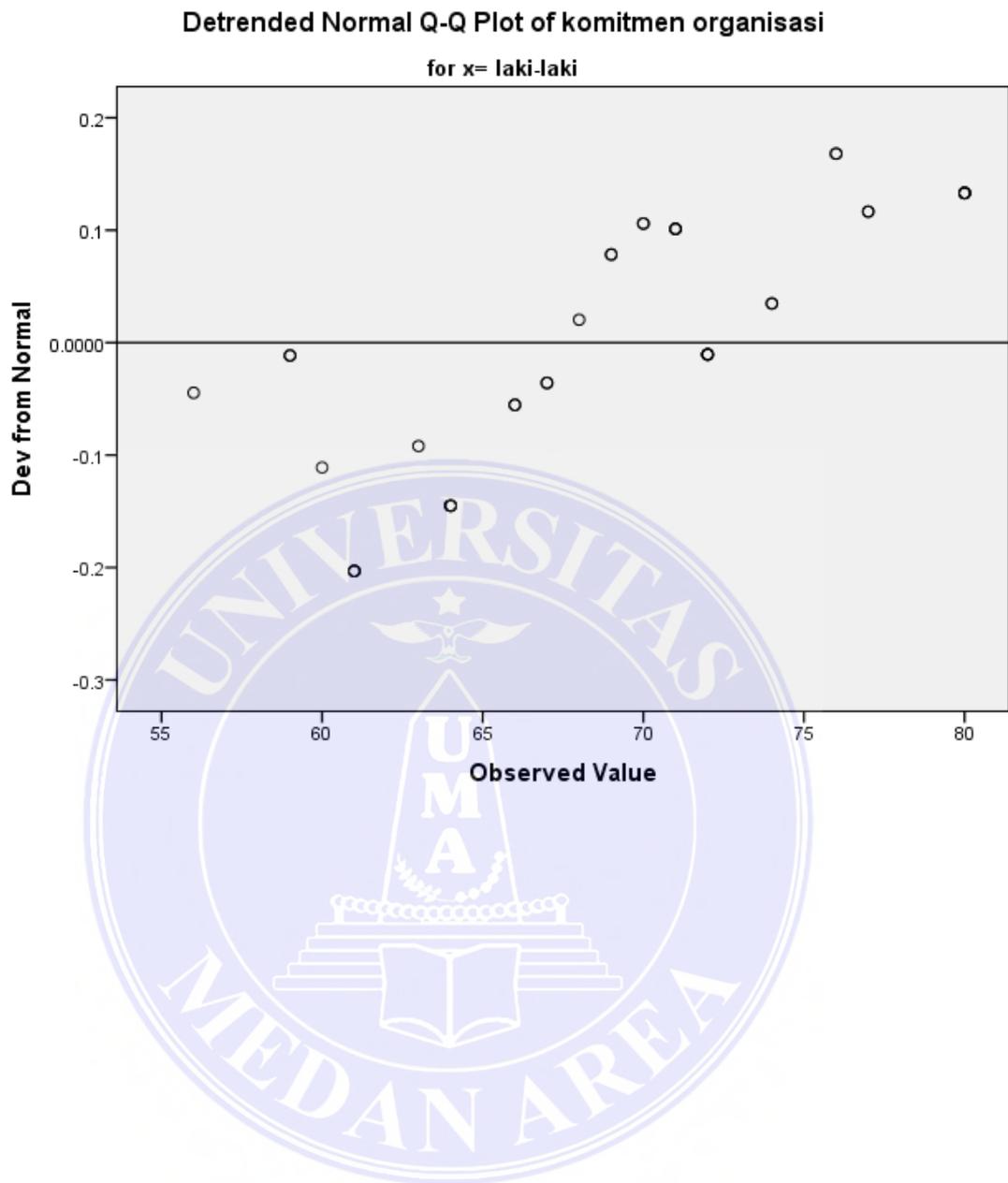
komitmen organisasi

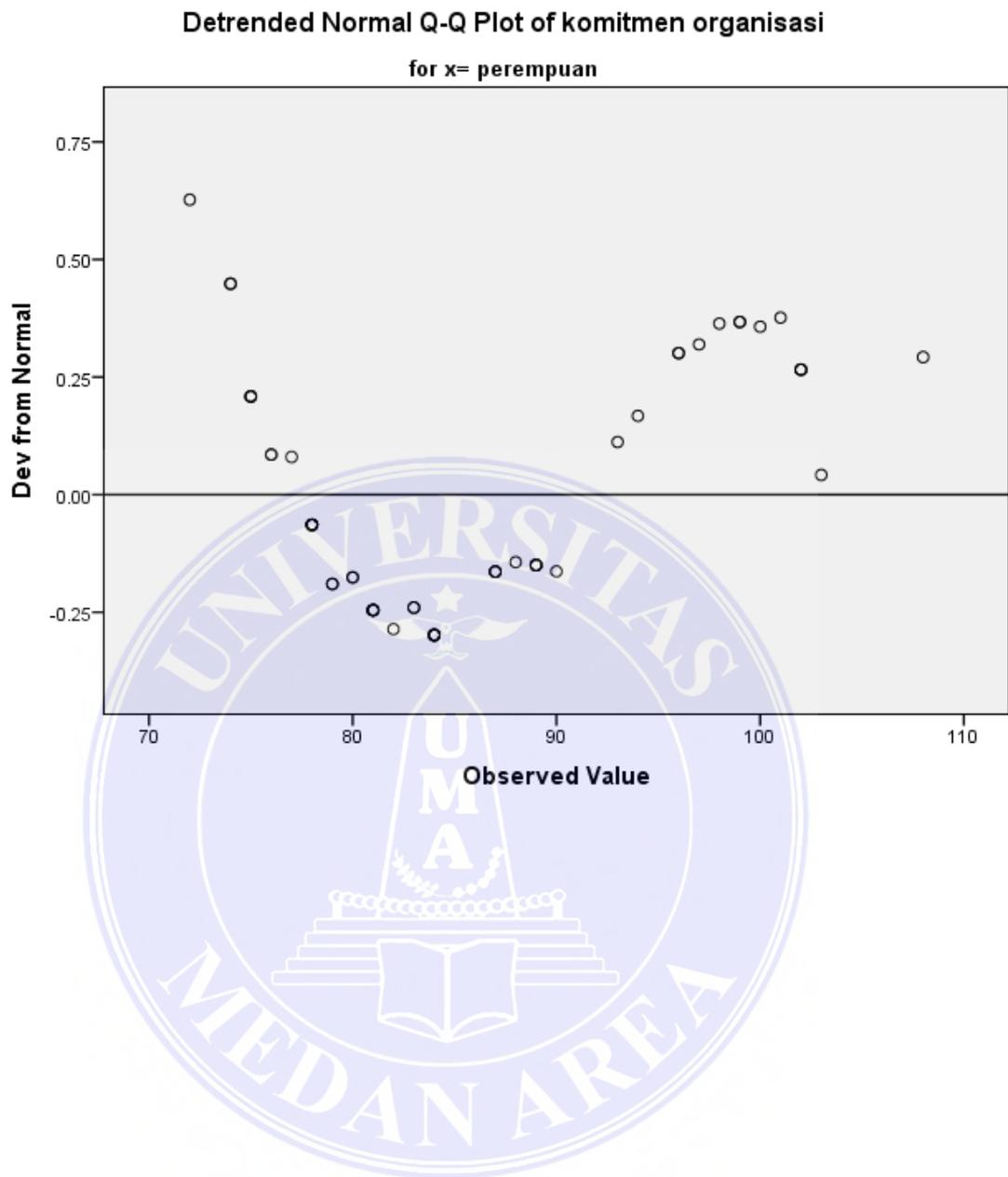
Normal Q-Q Plots

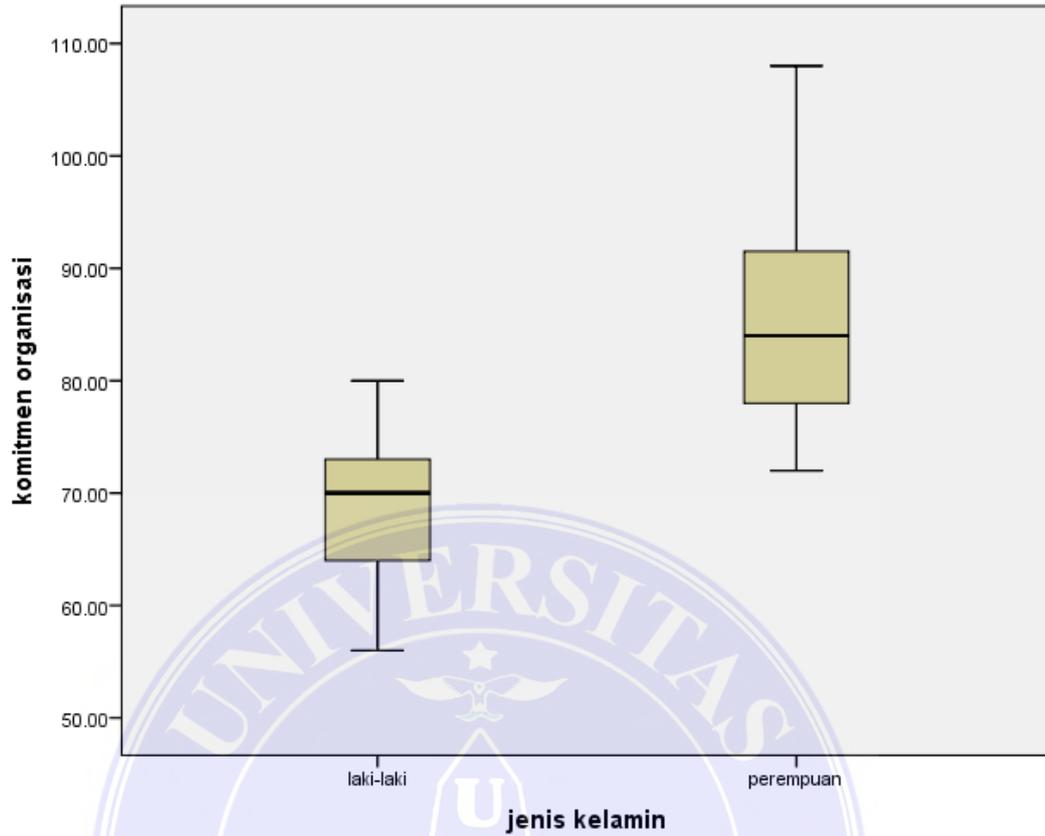




Detrended Normal Q-Q Plots







LAMPIRAN F

UJI HIPOTESIS



NPART TESTS
 /M-W= y BY x(1 2)
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		07-MAY-2023 14:16:17
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	98
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS /M-W= y BY x(1 2) /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed ^a	112347

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Mann-Whitney Test

Ranks

	jenis kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
komitmen organisasi	laki-laki	39	22.91	893.50
	perempuan	59	67.08	3957.50
	Total	98		

Test Statistics^a

	komitmen organisasi
Mann-Whitney U	113.500
Wilcoxon W	893.500
Z	-7.533
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Grouping Variable: jenis kelamin



LAMPIRAN G

SURAT PENELITIAN



PT. SEHAT CERAH INDONESIA

Jl. Pulau Tanah Masa Desa Saentis KIM II Mabar Kab. Deli Serdang
 Telp : 061 – 6871107 ; Fax : 061 – 6871569
 Email:branch.mdn@sehatcerahindonesia.com

Ref : 295/SCI-GM-MDN/V/2023
 Date : 03 April 2023
 To : Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
 Cc : General Manager
 From : PT, Sehat Cerah Indonesia Cabang Medan
 Subject : Pengambilan Data

MEMO

Dengan hormat,

Bersama ini kami menerangkan bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Hasian Maranata Barimbing
 NPM : 178600115
 Judul Skripsi : Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan PT, Sehat Cerah Indonesia
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari tanggal 21 Maret 2023 sampai dengan tanggal 03 April 2023.

Surat keterangan ini di berikan untuk keperluan Universitas Medan Area dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila di perlukan dan dapat di pergunakan sebagaimana mestinya. Demikian Bersama memo ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Sehat Cerah Indonesia