

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI
JENIS KELAMIN KARYAWAN PT.MIDI UTAMA
INDONESIA Tbk CABANG MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
YURI DIANIKA
20.860.0074**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI
JENIS KELAMIN KARYAWAN PT.MIDI UTAMA
INDONESIA Tbk CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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

**OLEH :
YURI DIANIKA
20.860.0074**



i

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi :Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin
Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan
Nama : Yuri Dianika
NPM : 208600074
Fakultas : Psikologi

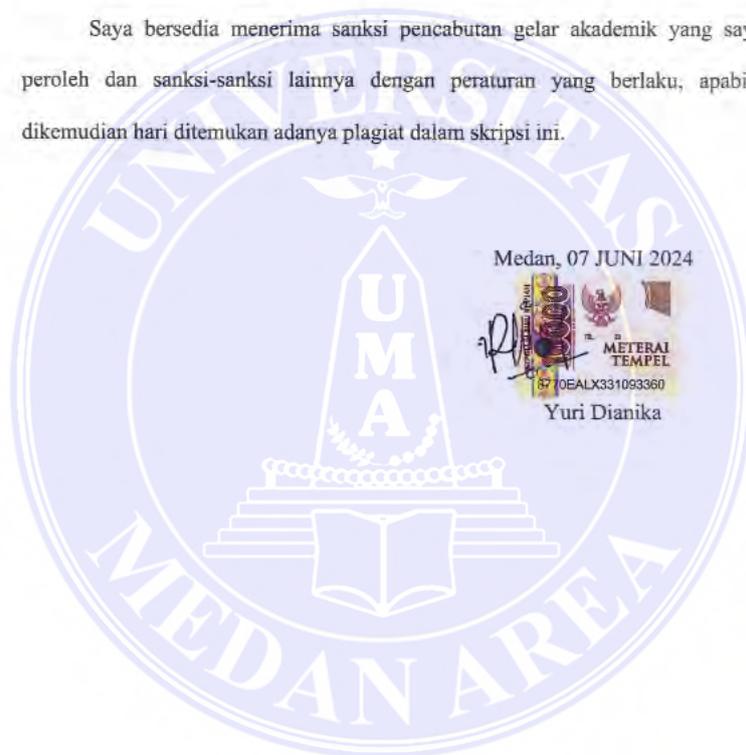
Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



HALAMAN 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.



**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 : Yuri Dianika

NPM : 20.860.0074

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : .Psikologi

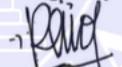
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya, 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, 07 JUNI 2024

Yang menyatakan



Yuri Dianika

Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan

Yuri Dianika
20.860.0074

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian ini peneliti memilih populasinya adalah 56 karyawan. Dengan jumlah karyawan laki-laki 27 dan karyawan perempuan 29 orang. Skala komitmen organisasional dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi mengemukakan tiga aspek komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normative. Adapun skala penelitiannya menggunakan skala Likert. Berdasarkan hasil perhitungan dari Analisis Ttest, diketahui terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin perempuan dan laki-laki. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien $T = 5.326$ dengan $p = 0.000 < 0,050$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan Komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin, dinyatakan diterima

Kata Kunci: Komitmen organisasi; Jenis Kelamin; Karyawan

Differences in Organizational Commitment Judging from the Gender of PT Employees. Muli Utama Indonesia Tbk Medan

Yuri Dianika
20.860.0074

Abstract

This research aims to determine differences in organizational commitment in terms of gender of PT employees, Muli Utama Indonesia Tbk Medan Indonesia Branch. This research uses quantitative methods. In this study, the researcher chose the population as 56 employees. With 27 male employees and 29 female employees. The organizational commitment scale in this research was prepared based on aspects of organizational commitment put forward three aspects of organizational commitment, namely affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. The research scale used is a Likert scale. Based on the calculation results from the T-test analysis, it is known that there are differences in organizational commitment in terms of female and male gender. This result is known by looking at the value or coefficient of difference with a coefficient of $T = 5.326$ with $p = 0.000 < 0,050$. Based on these results, it means that the proposed hypothesis, which states that there is a difference in organizational commitment in terms of gender, is declared accepted.

Keywords: Organizational commitment; Gender; Employee

TELAH DIVALIDASI PUSBA UMA SEBAGAI SYARAT BERKAS SIDANG	
TANGGAL	PARAF
08/05/2024	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada 9 Juni 1996 dari Almarhum ayahnya bernama (Alm) Ir. Mahdi Kariba dan ibunya bernama Yulianiwati, A.Md. Penulis merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara, kakak laki-lakinya bernama Muhammad Reza Fahlevie, S.E dan adik perempuannya bernama Rini Septiani, S.P.

Tahun 2014 Penulis lulus dari SMA Negeri 1 Ranto Peureulak dan pada tahun 2020 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penulis merupakan karyawan swasta di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan sejak tahun 2015 dan saat perkuliahan hingga sampai saat ini penulis masih bekerja di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan. Sehingga peneliti melakukan penelitian untuk tugas akhir skripsi di tempat ia bekerja tersebut.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik dukungan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada Ibu Sairah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu sabar membimbing saya dan selalu bersedia meluangkan waktu di tengah kesibukan untuk membantu, memberikan arahan, kritik, saran dan motivasi kepada saya. Terimakasih banyak kepada Almarhum ayah saya (Alm) Ir.Mahdi Kariba yang telah lama pergi ketika saya masih berusia 8 tahun atas nasehat, bimbingan, jasamu dan kasih sayangmu yang selalu saya ingat dan terapkan di kehidupan saya hingga detik ini. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu saya Yulianiwati, A.Md yang telah menjadi Ibu terhebat bagi anak-anaknya sepanjang masa dan menjadi pahlawan yang terbaik bagi kami anak-anak Ibu. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kakak laki-laki saya Muhammad Reza Fahlevie, S.E dan adik perempuan saya Rini Septiani, S.P yang selalu ada dalam suka maupun duka.

Hormat Saya

Peneliti

DAFTAR ISI

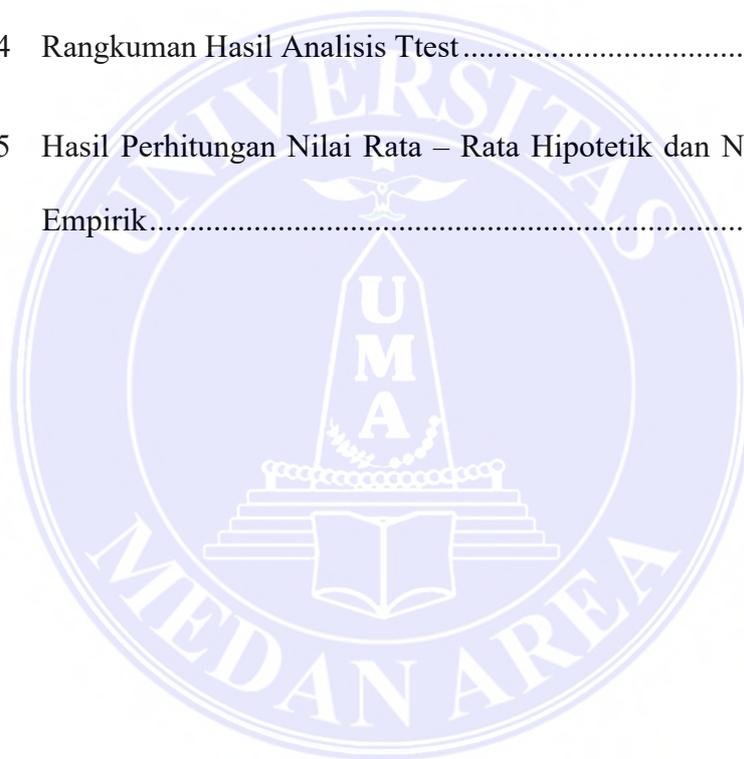
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Hipotesis Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	
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 Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	13
2.1.4 Ciri-ciri Komitmen Organisasi	15
2.2 Jenis Kelamin.....	16
2.3 Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin . Karyawan	18
2.4 Kerangka Konseptual.....	21
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	22
3.2 Bahan dan Alat	22
3.3 Metodologi Penelitian.....	23
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	24
3.5 Prosedur Kerja	25
3.6 Validitas dan Reliabilitas.....	26
3.7 Analisis Data.....	27

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Hasil Penelitian.....	28
4.2 Pembahasan	33
V. SIMPULAN DAN SARAN	36
5.1 Kesimpulan.....	36
5.2 Saran	36
DAFTAR PUSTAKA	38



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi setelah Uji Validitas	29
Tabel 4.2	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	29
Tabel 4.3	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	30
Tabel 4.4	Rangkuman Hasil Analisis Ttest.....	31
Tabel 4.5	Hasil Perhitungan Nilai Rata – Rata Hipotetik dan Nilai Rata – Rata Empirik.....	32



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pada umumnya sangat bergantung pada karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dan karyawan dipandang sebagai fondasi utama bagi organisasi manapun. Tanpa keterlibatan karyawan, organisasi tidak dapat merealisasikan tujuan dan strateginya menjadi kenyataan (Iqbal, 2014). Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, organisasi harus membangun suasana internal yang kondusif untuk menciptakan kesatuan antara karyawan dan organisasi sehingga mampu bertindak sebagai keunggulan kompetitif yang sulit untuk disaingi.

Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Dalam bersaing di dunia industri dan organisasi dibutuhkan komitmen. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Khan et al (Taurisa dan Ratnawati, 2016) yang mengatakan komitmen dari seorang karyawan terhadap

organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

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.

Komitmen seseorang terhadap organisasi, perusahaan atau instansi pemerintahan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Badjuri (dalam, Arifah dan Romadhon 2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi dapat tumbuh mana kala harapan kerja terpenuhi oleh organisasi dengan baik.

Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Hubungan dari kepuasan kerja dengan *turnover intention* dan komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai antecedent dari komitmen organisasional (Iqbal, 2014).

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, dan memiliki ide-ide yang dapat disumbangkan. Mayer dan Allen (2015) membagi komitmen kedalam tiga dimensi utama yaitu komitmen afektif (keinginan) yang terdiri dari perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan dan perasaan senang ketika menyelesaikan tugas. Selanjutnya komitmen normatif (kewajiban) terdiri dari alasan untuk tetap berada dalam organisasi, perasaan utang budi kepada atasan dan perasaan utang budi kepada kolega. Komitmen kontiniu (berkelanjutan) sebagai keinginan bertahan karena alasan gaji dan lainnya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud sedangkan komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi pegawai di perusahaan yang bersangkutan karyawan yang memiliki komitmen afektif terhadap organisasi menjadi sangat penting karena dengan komitmen afektif yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan berdasarkan rasa cintanya terhadap perusahaan dan akan mempengaruhi

perkembangan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Menurut Wade dan Tarvis (2007) istilah jenis kelamin adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan. 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.

Menurut Lubis (2013) menyatakan bahwa jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang memiliki kaitan konseptual dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya terutama kuat sekali pada perempuan, karena mereka adalah sumber pertentangan peran jenis kelamin yang jarang dialami laki-laki yang bekerja. Bagi perempuan, tantangan terbesar adalah mengintegrasikan antara peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan atau karir.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lueptow, (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 jenis kelamin. 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).

Hal ini dapat dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah perempuan di dunia kerja, baik di perusahaan swasta maupun dalam instansi pemerintahan khususnya di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan. Fenomena yang terjadi pada karyawan laki-laki dan perempuan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan adalah sebagian besar karyawan terlihat kurang sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, khususnya karyawan laki-laki. Karyawan diharapkan memiliki tujuan dan kebutuhan dalam pekerjaan seperti mampu melihat kondisi pekerjaan dan berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Namun pada kenyataannya karyawan masih terlihat kurang memenuhi hal ini dikarenakan adanya kecenderungan komitmen organisasi yang menurun akhir-akhir ini.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan karyawan perempuan merasa bahwa pekerjaannya adalah bagian terpenting bagi hidupnya. Karyawan perempuan mengakui bahwa mereka merasa sehari saja tidak bekerja merasa ada yang kurang, apalagi pada saat libur. Sementara karyawan laki-laki merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang biasa saja dan wajib untuk mereka selesaikan.

Berbeda dengan karyawan perempuan, sebagian besar karyawan perempuan mempunyai pertimbangan jika akan meninggalkan organisasi, mereka akan tetap

bertahan pada organisasi bahkan sampai bertahun-tahun lamanya karena mereka memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi sehingga mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan laki-laki hanya bekerja sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya, kurang adanya komitmen untuk maju seperti untuk naik jabatan, mencapai target perusahaan, dan mengembangkan ide-ide. Mereka hanya melakukan rutinitas sehari-hari di pekerjaan seperti biasanya tanpa adanya komitmen untuk perusahaan mereka hanya mengharapkan gaji setiap bulannya untuk kebutuhan hidup mereka. Akan tetapi karyawan laki-laki yang kurang memiliki komitmen tersebut lebih bertahan lama bekerja di PT Midi Utama Indonesia Tbk bahkan sampai bertahun-tahun padahal mungkin menurut mereka bekerja di perusahaan tersebut bukan sesuai passion mereka tetapi hanya untuk mengharapkan gaji setiap bulannya.

Berbeda dengan karyawan perempuan yang bekerja dengan adanya komitmen yang tinggi untuk perusahaan, karyawan perempuan memiliki kontribusi yang tinggi untuk perusahaan seperti antusias yang tinggi untuk mencapai target perusahaan, mampu mengutarakan ide-ide untuk kemajuan perusahaan seperti bagaimana cara untuk mencapai target setiap bulannya, dan mampu berinteraksi baik dengan rekan kerja atau sesama tim toko. Karyawan perempuan tidak hanya mengharapkan gaji tetapi mereka juga berjuang untuk mencapai target dan kemajuan perusahaan. Karyawan perempuan juga bekerja di PT. Midi Utama Indonesia Tbk dengan jangka waktu yang cukup lama bahkan banyak juga yang sudah bertahun-tahun. Padahal untuk karyawan perempuan yang bekerja di toko,

mempunyai jadwal shift yang bertentangan dengan gender mereka sebagai perempuan seperti bekerja lebih dari 8 jam & ketika shift sore mereka harus bekerja hingga larut malam dan jika memungkinkan esoknya mereka harus bekerja lagi di pagi hari & datang lebih awal. Begitu jg karyawan laki2 bekerja dengan sistem pergantian shift dan bekerja lebih dari 8 jam kerja. Dan juga adanya sistem Barang Hilang, jika ada barang hilang dalam 1 bulan pertoko melebihi dari Batas Toleransi Kehilangan maka setiap karyawan wajib membayar kekurangannya sesuai dengan jabatan masing-masing dalam 1 toko dengan pemotongan gaji. Serta di perusahaan tersebut jika terjadi kesalahan transaksi seperti kekurangan uang kasir atau brankas karyawan yg saat itu bertanggung jawab harus membayarnya. Akan tetapi kebanyakan karyawan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk bekerja di perusahaan tersebut sampai bertahun-tahun lamanya. Cherington (1994) juga menyatakan bahwa karyawan perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan.”.

1.2 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 Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan.

1.4 Hipotesis

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

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam berbagai pengembangan ilmu pengetahuan mengenai komitmen organisasi bagi lembaga psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan karyawan.

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

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (Sopiah, 2015) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

Steers (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

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.

Darmawan (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Imanni dan Witjaksono (2013), komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi serta bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi.

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.

Menurut Yuwono (2015) ada tiga aspek dalam menguraikan komitmen, yaitu:

- a. Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi.
- b. Adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi.

- c. Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Meyer dan Allen (2015) mengemukakan tiga aspek komitmen organisasi, anatar lain:

- a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.

- b. Komitmen Kontinuan

Komitmen kontinuan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Umam (Sianipar dan Haryanti, 2014)

- c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Umam (Sianipar dan Haryanti, 2014) menjelaskan bahwa anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut sehingga akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

Kanter (dalam Sopiha, 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 paparan teori di atas dapat disimpulkan bahwa 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 Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (David, 2016) 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 memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal

Faktor ini meliputi pengalaman kerja, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

b. Faktor organisasi

Faktor ini meliputi pengalaman kerja awal, ruang lingkup pekerjaan, pengawasan, dan konsistensi tujuan organisasi. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

c. Non-organizational factors

Faktor ini meliputi ketersediaan pekerjaan alternatif. 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.

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:

- 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.

Hunt dan Morgan (2014) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi:

- a. Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi
- b. Berkeinginan untuk berusaha ka arah pencapaian tujuan organisasi
- c. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai 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 Jenis Kelamin

Menurut Fakih (2016) jenis kelamin merupakan penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin atau kenetralan. Jenis kelamin juga berkaitan dengan perbedaan peran, fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan sebagai hasil kesepakatan atau hasil bentukan masyarakat. Jenis kelamin juga merupakan suatu konstruksi budaya yang sifatnya terbuka bagi segala perubahan (Juditha, 2015).

Menurut Hungu (2016) jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seorang itu dilahirkan. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan yang ada di muka bumi. Seperti pada fakta lapangan yang sering kita temui saat ini, banyak sekali tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh wanita. Hal tersebut bukanlah merupakan suatu kebetulan, melainkan adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari masing-masing gender atau jenis kelamin. Faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik.

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 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, 2008).

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 Jenis Kelamin Karyawan

Menurut 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, $F(1,3)=13. , =. 1$. 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*.

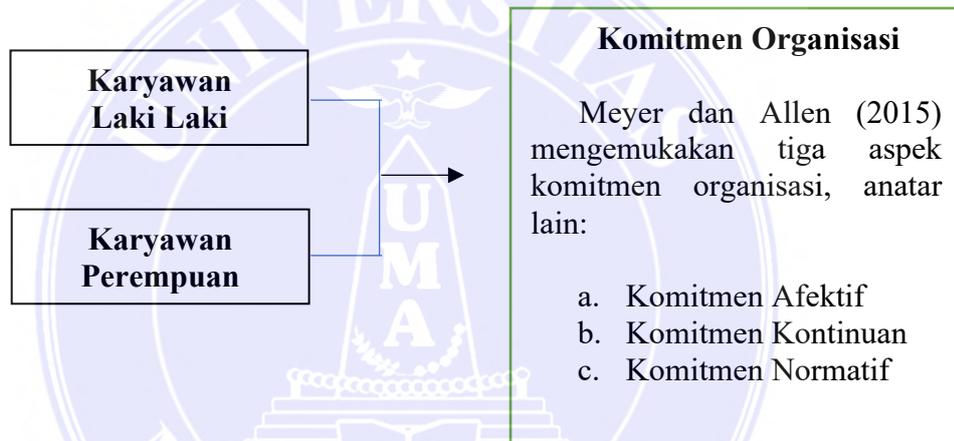
Cherington (2014) juga menyatakan bahwa karyawan perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Menurut Asizah (2016) jenis kelamin merupakan perbedaan biologis laki laki dan perempuan yang berkaitan dengan alat dan fungsi reproduksi. Menurut Hungu (2017) jenis kelamin merupakan perbedaan individu laki laki dan perempuan secara biologis. Menurut Keifer & Effenberger (2017), jenis kelamin merupakan pembeda individu dan ciri ciri fisik dan biologis serta pembeda individu laki laki dan perempuan. Berdasarkan defisini menurut tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin merupakan keadaan individu yang membedakan laki laki dan perempuan pada ciri fisik dan biologis. 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 Jenis kelamin

Selanjutnya, Chusmir (dalam Jewll & Siegall, 2018) berpendapat bahwa faktor Jenis kelamin mempunyai kaitan konseptual dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya terutama kuat sekali pada perempuan, karena mereka adalah sumber pertentangan peran Jenis kelamin 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 jenis kelamin 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 dilaksanakan pada tanggal 11 Januari 2024 sampai dengan 20 Januari 2024 dengan penyebaran angket secara langsung, penyebaran angket dilakukan dengan cara mengkonfirmasi terlebih dahulu oleh karyawan pada masing² toko yg akan saya teliti melalui via Whattapp. Berikut saya paparkan:

- a. Alfamidi Simpang Selambo, penelitian dilakukan ketika saya bekerja di shift siang pada 11 Januari 2024, jadi saya datang ke Alfamidi Selambo pada pukul 10 pagi setelah konfirmasi terlebih dahulu oleh karyawan di toko tersebut, saat itu karyawan shift pagi di toko tersebut berjumlah 4 orang, 2 laki-laki & 2 perempuan, kemudian saya izin untuk menyebarkan angket terlebih dahulu kepada mereka. Masing-masing orang mengerjakan selama kira-kira 40 sampai 50 menit. Saya menunggu pengerjaan angket mereka hingga hampir 1 jam yaitu pukul 10:56. Kemudian saya mengkonfirmasi untuk datang kembali menyebarkan angket kepada karyawan yang belum mengerjakan, keesokan harinya yaitu tanggal 12 Januari 2024 saya kembali datang pada pukul 18:02 setelah saya pulang bekerja di shift pagi, saya menyebarkan angket pada karyawan Alfamidi Simpang Selambo pada mereka yg berada di shift siangnya ada 2 karyawan laki-laki & 2 karyawan perempuan, pengerjaan di lakukan hingga 18:31.
- b. Alfamidi Amplas, penelitian dilakukan pada 13 Januari pukul 17:32 setelah saya pulang bekerja di shift pagi, total waktu pengerjaan dilakukan selama 53 menit oleh 3 laki-laki & 2 perempuan, & selesai pukul 18:53.

- c. Alfamidi SM Raja, penelitian dilakukan ketika saya pulang bekerja pada shift pagi, penelitian tersebut pada 15 Januari pukul 18:00 hingga 18:48 pada 4 laki-laki & 3 perempuan.
- d. Alfamidi Raya Menteng, penelitian dilakukan ketika saya sudah selesai bekerja di shift pagi pada 4 laki-laki & 4 perempuan pada 16 Januari pukul 18:08 hingga 18:51.
- e. Alfamidi Bromo, penelitian dilakukan ketika saya libur bekerja yaitu tgl 17 Januari 2024 pada pukul 15:00 hingga 16:02 pada 4 laki-laki & 5 perempuan.
- f. Alfamidi M.Nawi Harahap, penelitian dilakukan pada tgl 18 Januari 2024, ketika saya bekerja di shift siang yaitu pukul 13:10 hingga 13:58 pada 3 laki-laki & 6 perempuan.
- g. Alfamidi Amaliun, kebetulan saya karyawan di Alfamidi Amaliun, penelitian dilakukan pada tgl 20 Januari 2024, ketika saya sudah selesai di shift pagi yaitu pukul 17:15 hingga pukul 18:18 pada 5 laki-laki & 5 perempuan.

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. Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para sampel yang berada di tempat penelitian. Kemudian sampel 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 dengan spesifikasi *prosesor Intel Celeron Inside*, 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.

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.

b. Jenis Kelamin

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

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 Arikunto (2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini peneliti memilih populasinya adalah 56 karyawan. Dengan jumlah karyawan laki-laki 27 dan karyawan perempuan 29 orang. Adapun sebaran populasi sebagai berikut:

Tabel 1. Populasi Penelitian

No.	Nama Toko	Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Alfamidi Simpang Selambo	4	4	8 Orang
2.	Alfamidi Amplas	3	2	5 Orang
3.	Alfamidi SM Raja	4	3	7 Orang
4.	Alfamidi Raya Menteng	4	4	8 Orang
5.	Alfamidi Bromo	4	5	9 Orang
6.	Alfamidi M.Nawi Harahap	3	6	9 Orang
7.	Alfamidi Amaliun	5	5	10 Orang
Total		27	29	56 Orang

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 Orang.

Penentuan subjek yang menjadi sampel penelitian menggunakan metode *Total Sampling*. Dimana menurut Sugiyono (2014) *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

Dalam penelitian ini peneliti melakukan beberapa persiapan yaitu persiapan administrasi. Persiapan administrasi dalam penelitian ini menyangkut surat menyurat atas izin penelitian dari Universitas Medan Area dan surat selesai penelitian surat izin penelitian dikeluarkan oleh pihak Perusahaan.

3.5.2 Persiapan alat ukur penelitian

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 Meyer dan Allen (2015) mengemukakan tiga aspek komitmen organisasi, anatar lain: Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif.

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) menadapat nilai 1.

3.6 Validitas Dan Realibilitas

3.6.1 Uji 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 SPSS.

3.6.2 Uji Realibilitas

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.

3.7 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis T test, Uji T-test adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan signifikan antara dua kelompok atau populasi. Uji T-test mengasumsikan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal (atau mendekati normal dan memiliki varian yang sama

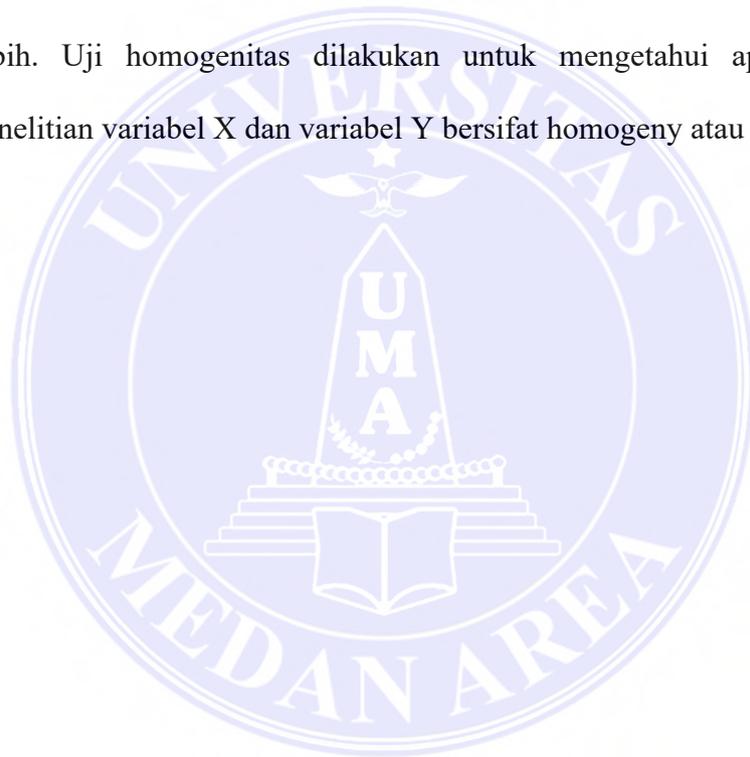
Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis T test ini, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

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 variabel X dan variabel Y bersifat homogeny atau tidak.



BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1 Simpulan

- a. Berdasarkan hasil perhitungan dari Analisis Ttest, diketahui terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin perempuan dan laki-laki.
- b. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan Komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
- c. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien $T = 5.326$ dengan $p = 0.000 < 0,050$. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada laki laki memperoleh hasil rendah, dan komitemn organisasi pada perempuan memperoleh hasil sedang.

5.2 Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Disarankan kepada karyawan agar memahami kemampuan dalam bekerja dan mengembangkannya, menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan menjadi anggota organisasi, mengikuti pelatihan yang diadakan di perusahaan, lebih pedeli kepada target

yang diberikan perusahaan, peduli kepada sesama karyawan, lebih antusias untuk naik jabatan.

2. Saran Kepada Perusahaan

Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan maka disarankan untuk memberikan pembekalan untuk para karyawan, agar bisa lebih upgrade, memberikan reward kepada karyawan yang mampu bekerja sesuai target, & memberikan punishment jika tidak mampu bekerja sesuai target, memenuhi hak karyawan, menjaga komunikasi yang baik, adanya promosi jabatan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk membuat kategori data secara homegenitas, dan melihat faktor lain dalam mempengaruhi komitmen organisasi antara lain: masa kerja, kompensasi, dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., J. Meyer. (2015), "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.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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.
- Azizah, Lilik Ma'rifatul, dkk. 2016. *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Hungu. (2016). Gender atau Jenis Kelamin. *Angewandte Chemie International Edition*, 43.
- 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.
- Cherington, David J, 2014, *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance*, Printed in The United States of America : Allyn & Bacon.
- Cherrington, D. J. (2014). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Simon of Schulter inc.
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: a meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14 (02), 143-159.
- David, F. R. (2016). *Manajemen Strategik*, . Jakarta: Alih Bahasa Alexander Sindoro, Prehallindo.

- 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.
- Iqbal, S. e. (2014). The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2).
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo. 2005. “*Perilaku Organisasi*”, Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Lubis, R. (2013). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan. *Jurnal Psikologia*, Vol. 8 hal. 19-25.
- 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.
- Santrock, J. W. (2008). *Psikologi Pendidikan*. (Alih Bahasa: Dina Angelica). Jakarta: Salemba Humanika.
- 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.
- 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.
- Steers (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Subri, Mulyadi, 2012, *Eknonomi Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Santrock, J. W. (2008). *Perkembangan Anak*. Jakarta: PT. Erlangga. Jilid 2 Edisi Kesebelas.
- 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

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Bagian Kerja :
3. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

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. Contoh nya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Setiap karyawan bekerja menggunakan keterampilan	SS	S	TS	STS

SS S TS STS

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

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya akan terdorong melakukan tugas diluar tugas dan peran yang saya miliki	SS	S	TS	STS
2.	Saya tidak yakin dengan apa yang saya kerjakan dapat bermanfaat	SS	S	TS	STS
3.	Kemampuan yang saya miliki akan disumbangkan	SS	S	TS	STS
4.	Laporan saya kerjakan jika sudah ditanya atasan	SS	S	TS	STS
5.	Perusahaan ini membuat saya yakin untuk terus berkarir.	SS	S	TS	STS
6.	Saya tidak memahami manfaat dari pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
7.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap laporan kerja	SS	S	TS	STS
8.	Saya sering absen dari pekerjaan tanpa memberi kabar	SS	S	TS	STS
9.	Sebelum meninggalkan perusahaan saya akan menyelesaikan laporan terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
10.	Dalam aktivitas kerja seperti seminar saya tidak berpartisipasi.	SS	S	TS	STS
11.	Saya aktif mengikuti kegiatan baik jam kerja ataupun tidak	SS	S	TS	STS
12.	Perusahaan ini tidak membuat saya yakin untuk terus berkarir	SS	S	TS	STS
13.	Saya akan sangat kehilangan apabila keluar dari perusahaan ini	SS	S	TS	STS
14.	Jika ada kesempatan untuk pindah, saya tidak akan melewatkannya.	SS	S	TS	STS
15.	Saya merasa perusahaan ini menjadi media saya untuk meraih kesuksesan	SS	S	TS	STS
16.	Jika waktu istirahat tiba, saya tidak mau diganggu	SS	S	TS	STS
17.	Segala pekerjaan akan saya selesaikan sebelum deadline	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan	SS	S	TS	STS
19.	Saya akan bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja	SS	S	TS	STS
20.	Saya tidak percaya kantor ini dapat bersaing dengan perusahaan lain	SS	S	TS	STS
21.	Saya berusaha memenuhi tugas melebihi standar minimal yang ditawarkan perusahaan	SS	S	TS	STS

22.	Saya keberatan apabila mendapat tugas lembur dihari libur.	SS	S	TS	STS
23.	Apabila ingin izin dari kantor, saya tetap menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan	SS	S	TS	STS
25.	Saya melakukan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada saya	SS	S	TS	STS
26.	Saya yakin perusahaan ini dapat mencapai tujuannya meskipun saya tidak bekerja secara sungguh-sungguh.	SS	S	TS	STS
27.	Saya mampu mencapai karir sejak saya bekerja	SS	S	TS	STS
28.	Saya tidak mempunyai kemampuan untuk membuat bekerja lebih maju.	SS	S	TS	STS
29.	Semua pekerjaan yang diberikan akan langsung saya kerjakan	SS	S	TS	STS
30.	Tidak banyak keuntungan yang saya peroleh dengan bekerja sebagai karyawan	SS	S	TS	STS
31.	Segala pekerjaan saya kerjakan dengan rasa ikhlas	SS	S	TS	STS
32.	Kepentingan pribadi saya lebih utama daripada pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
33.	Saya lebih memilih bekerja daripada diajak teman untuk meninggalkan kantor pada saat jam kerja	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak memahami apa saja yang menjadi tanggung jawab	SS	S	TS	STS
35.	Dari pada membuang waktu sia2 akan lebih memanfaatkan waktu senggang untuk mengerjakan yang belum selesai.	SS	S	TS	STS
36.	Apabila Kantor membuat acara, saya akan menghindarinya	SS	S	TS	STS

Tabel 1

PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN KARYAWAN PT.MIDI UTAMA INDONESIA Tbk CABANG MEDAN																												
no	2	3	4	5	6	7	8	9	10	18	19	22	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	y	keterangan	s		
1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	59	perempuan	2		
2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	4	63	perempuan	2		
3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	61	perempuan	2		
4	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	59	perempuan	2		
5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	1	54	perempuan	2		
6	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	59	perempuan	2		
7	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	54	perempuan	2		
8	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	58	perempuan	2		
9	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	62	perempuan	2		
10	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	4	63	perempuan	2		
11	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	54	perempuan	2		
12	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	56	perempuan	2		
13	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	1	57	perempuan	2		
14	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	3	62	perempuan	2		
15	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	54	perempuan	2		
16	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	59	perempuan	2		
17	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	56	perempuan	2		
18	3	2	3	4	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	60	perempuan	2		
19	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	61	perempuan	2		
20	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	3	61	perempuan	2		
21	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	59	perempuan	2		
22	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	60	perempuan	2		
23	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	52	perempuan	2		
24	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	61	perempuan	2		
25	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	62	perempuan	2		
26	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	63	perempuan	2		
27	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	62	perempuan	2		
28	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	50	perempuan	2		
29	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	57	perempuan	2		
30	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	1	1	52	laki-laki	1		
31	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	54	laki-laki	1		
32	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	53	laki-laki	1		
33	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	51	laki-laki	1		
34	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	59	laki-laki	1		
35	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	60	laki-laki	1		
36	4	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	4	2	3	3	3	2	54	laki-laki	1		
37	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	57	laki-laki	1		
38	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	laki-laki	1		

39	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	47	laki-laki	1
40	4	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	49	laki-laki	1
41	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	51	laki-laki	1
42	2	4	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	53	laki-laki	1
43	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	49	laki-laki	1
44	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	46	laki-laki	1
45	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	50	laki-laki	1
46	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	48	laki-laki	1
47	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	60	laki-laki	1
48	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	49	laki-laki	1
49	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	60	laki-laki	1
50	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	50	laki-laki	1
51	3	2	2	1	2	2	4	3	2	2	1	2	2	1	2	2	4	3	2	3	2	4	3	54	laki-laki	1
52	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	50	laki-laki	1
53	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	64	laki-laki	1
54	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	1	1	54	laki-laki	1
55	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	46	laki-laki	1
56	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	49	laki-laki	1



Notes

Output Created		20-JAN-2024 08:52:32
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	57 User-defined missing values are treated as missing. 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 Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.02

[DataSet0]

Scale: komitmen organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	98.2
	Excluded ^a	1	1.8
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	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	85.2857	74.135	.180	.845
VAR00002	84.9821	71.291	.501	.837
VAR00003	84.9643	70.835	.555	.836
VAR00004	84.9821	71.109	.520	.836
VAR00005	84.9643	71.090	.527	.836
VAR00006	85.0536	71.761	.441	.838
VAR00007	84.9821	71.400	.489	.837
VAR00008	84.9821	71.363	.493	.837
VAR00009	84.9821	71.654	.461	.838
VAR00010	85.0000	71.345	.492	.837
VAR00011	85.0714	73.849	.172	.846
VAR00012	85.1607	75.156	.068	.848
VAR00013	85.1429	76.597	-.059	.852
VAR00014	85.1964	75.615	.028	.849
VAR00015	85.2679	73.545	.251	.843
VAR00016	85.2500	74.118	.166	.846
VAR00017	85.1250	76.548	-.055	.852
VAR00018	85.2143	70.717	.436	.838
VAR00019	85.1964	70.743	.413	.839
VAR00020	85.2679	73.727	.217	.844
VAR00021	85.1429	73.434	.221	.844
VAR00022	85.3214	70.477	.561	.835
VAR00023	85.3393	74.083	.277	.842
VAR00024	85.2143	73.662	.269	.842
VAR00025	85.1250	74.839	.145	.845
VAR00026	85.3750	73.693	.314	.842
VAR00027	85.1071	71.006	.322	.842
VAR00028	85.0536	69.797	.488	.836
VAR00029	85.2143	70.171	.559	.835
VAR00030	85.2500	70.336	.551	.835
VAR00031	85.2143	71.953	.382	.840
VAR00032	85.2321	71.891	.391	.839
VAR00033	85.2321	71.672	.413	.839
VAR00034	85.2321	72.181	.343	.841
VAR00035	85.2500	71.900	.394	.839
VAR00036	85.2500	72.045	.379	.840

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
87.5893	76.356	8.73816	36

Notes

Output Created		20-JAN-2024 11:49:13
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	56
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		komitmen organisasi
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.6964
	Std. Deviation	5.08802
	Absolute	.153
Most Extreme Differences	Positive	.113
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147

jenis kelamin

Case Processing Summary

jenis kelamin		Cases				
		Valid		Missing		Total
		N	Percent	N	Percent	N
komitmen organisasi	laki-laki	27	100.0%	0	0.0%	27
	perempuan	29	100.0%	0	0.0%	29

Case Processing Summary

jenis kelamin		Cases
		Total
		Percent
komitmen organisasi	laki-laki	100.0%
	perempuan	100.0%

Descriptives

jenis kelamin		Statistic	Std. Error	
komitmen organisasi	Mean	52.6296	.90919	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	50.7608	
		Upper Bound	54.4985	
	5% Trimmed Mean	52.4239		
	Median	52.0000		
	Variance	22.319		
	laki-laki	Std. Deviation	4.72431	
	Minimum	46.00		
	Maximum	64.00		
	Range	18.00		
	Interquartile Range	5.00		
	Skewness	.752	.448	
	Kurtosis	-.094	.872	
	perempuan	Mean	58.5517	.65950
Lower Bound		57.2008		

95% Confidence Interval for Mean	Upper Bound	59.9027	
5% Trimmed Mean		58.7452	
Median		59.0000	
Variance		12.613	
Std. Deviation		3.55152	
Minimum		50.00	
Maximum		63.00	
Range		13.00	
Interquartile Range		5.50	
Skewness		-.712	.434
Kurtosis		-.319	.845

Tests of Normality

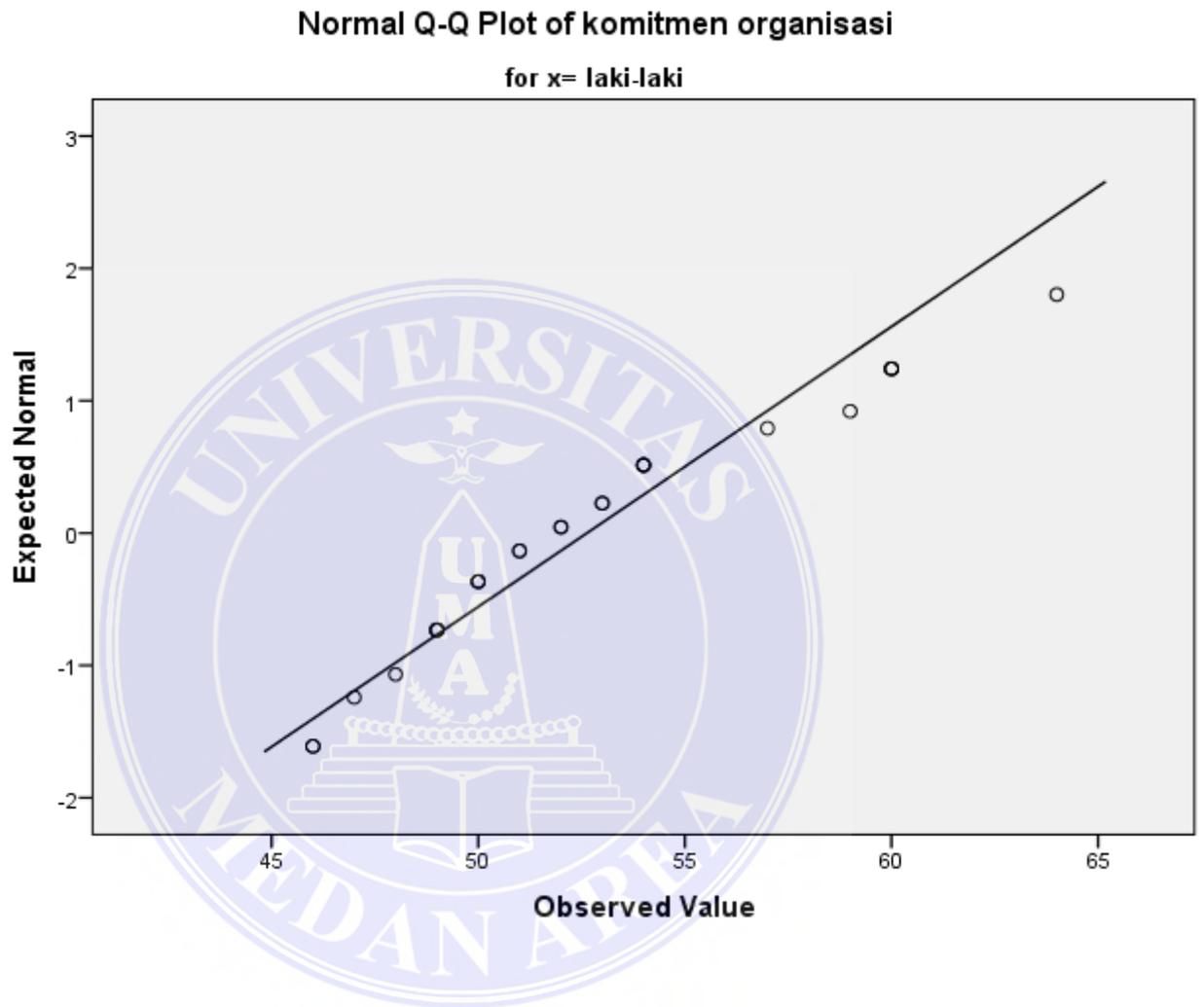
jenis kelamin	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk	
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df
laki-laki	.164	27	.061	.929	27
perempuan	.168	29	.060	.923	29

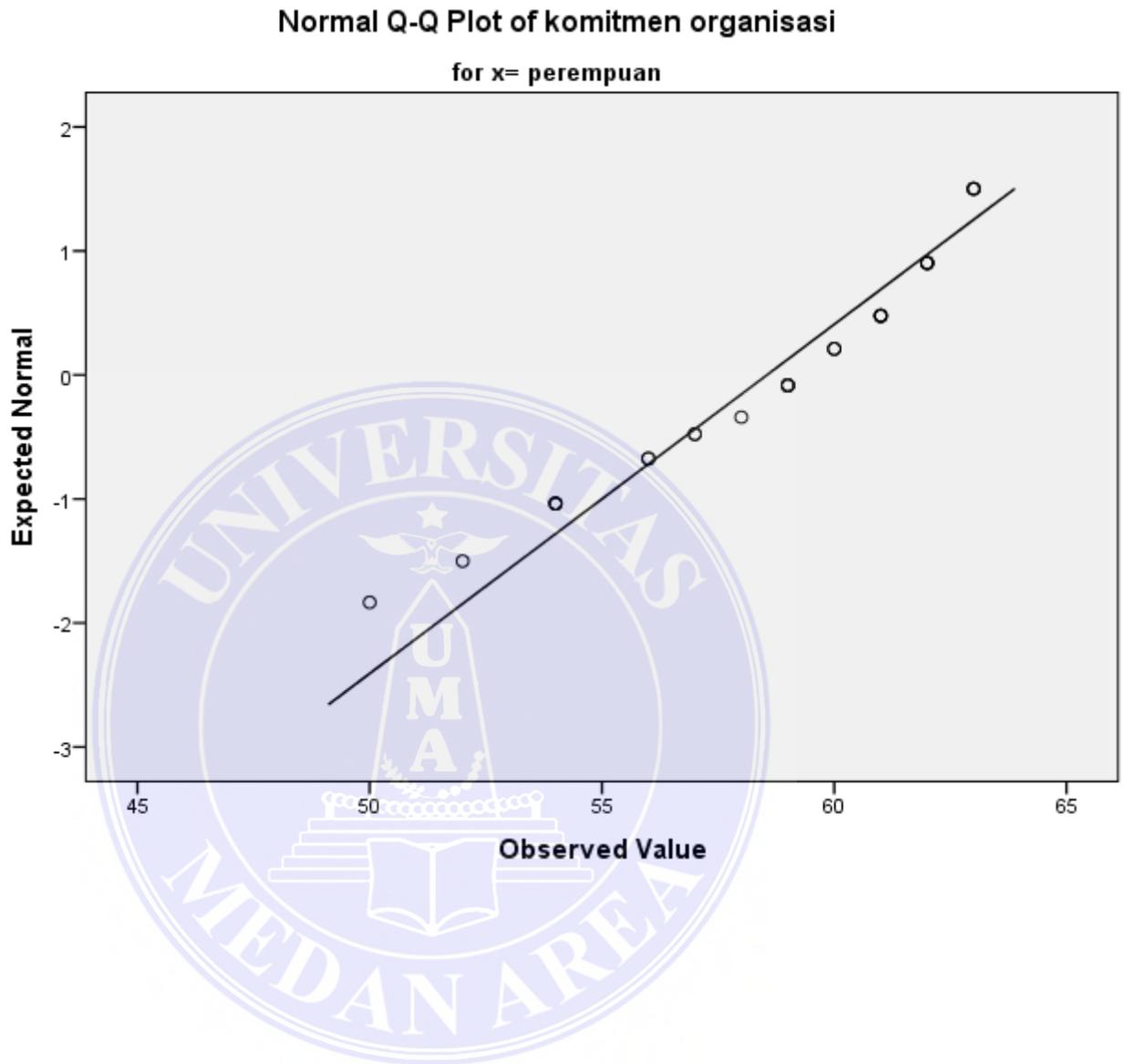
Tests of Normality

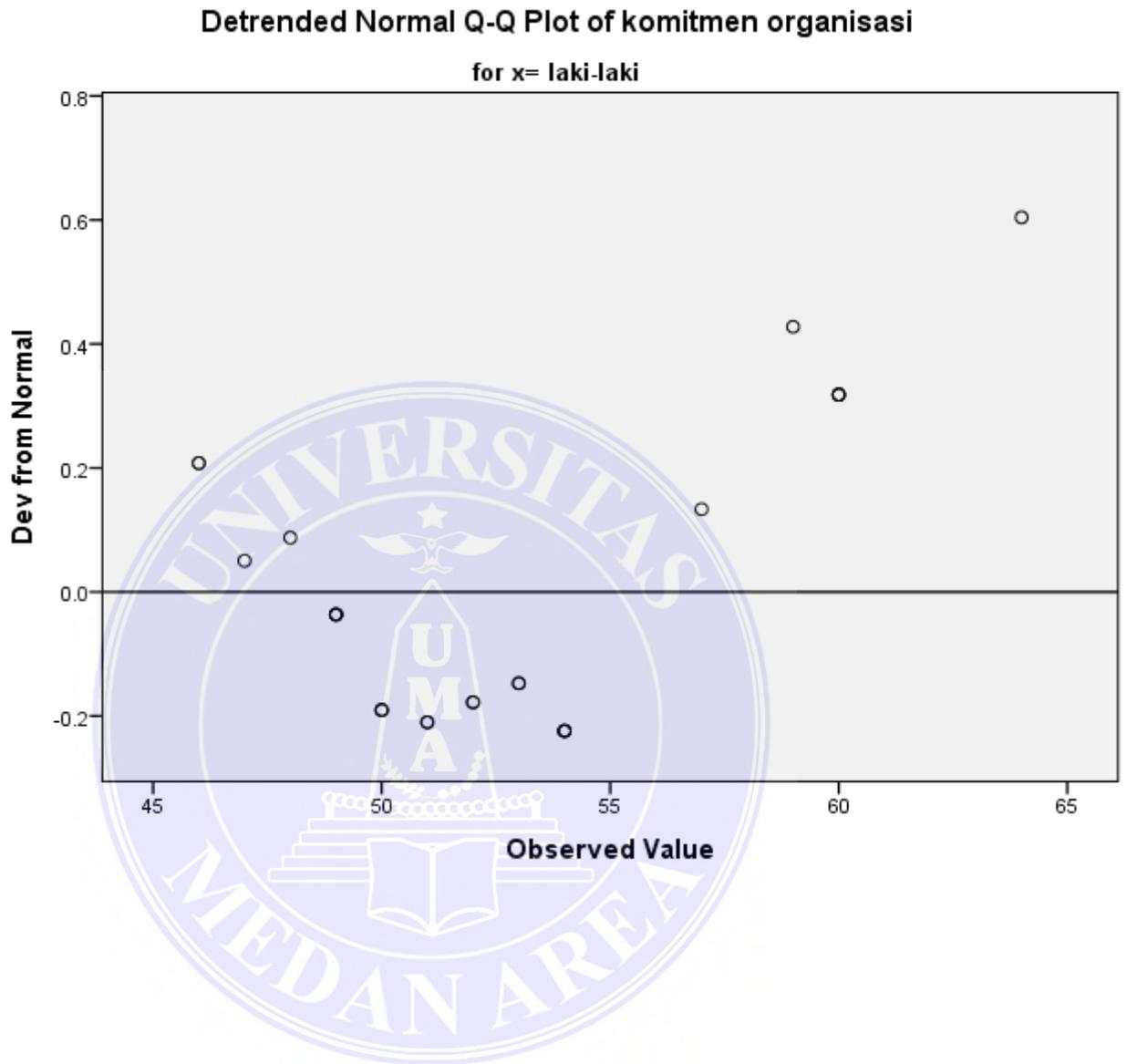
jenis kelamin	Shapiro-Wilk ^a	
	Statistic	Sig.
laki-laki	.929	.067
perempuan	.923	.037

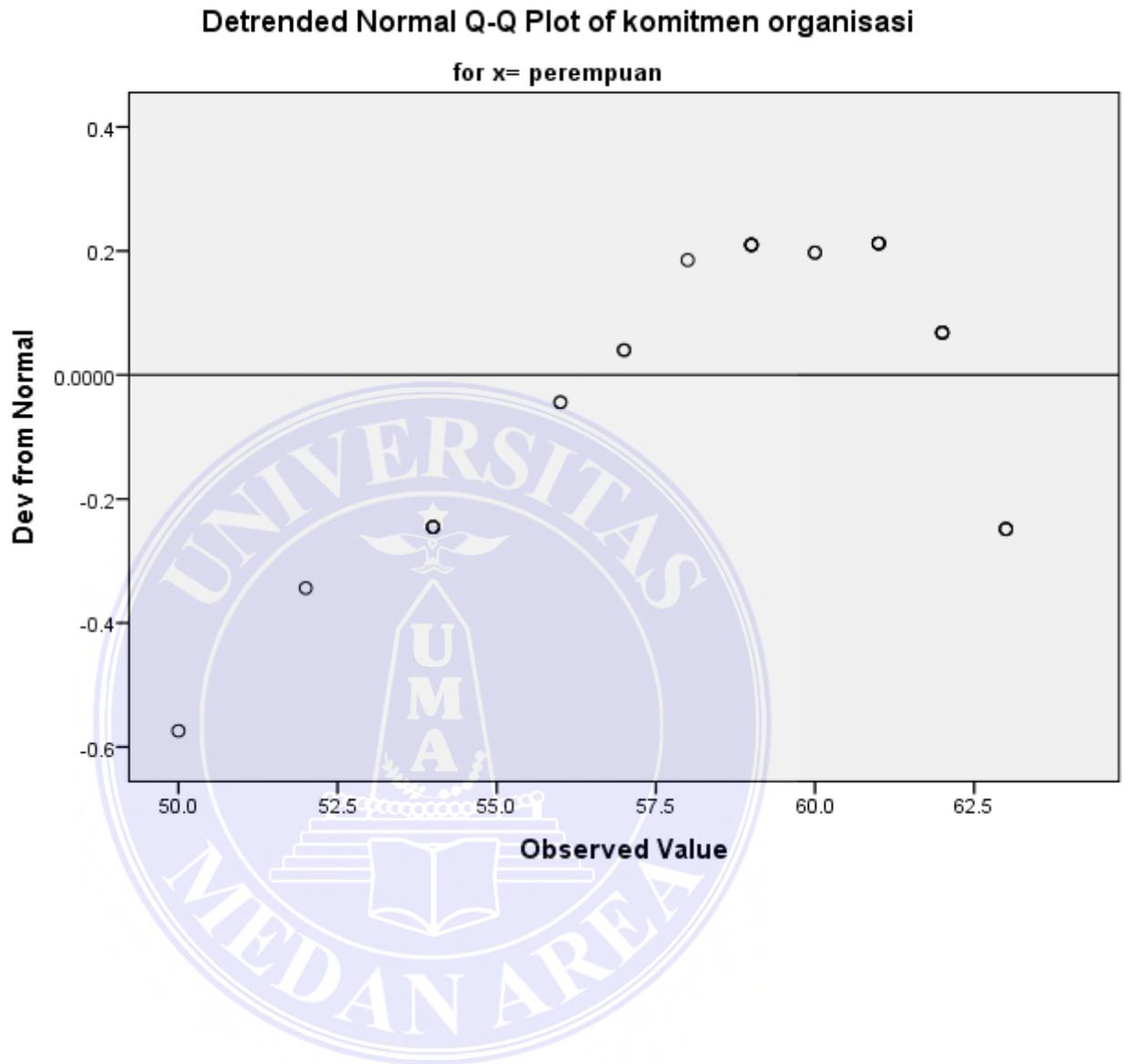
a. Lilliefors Significance Correction

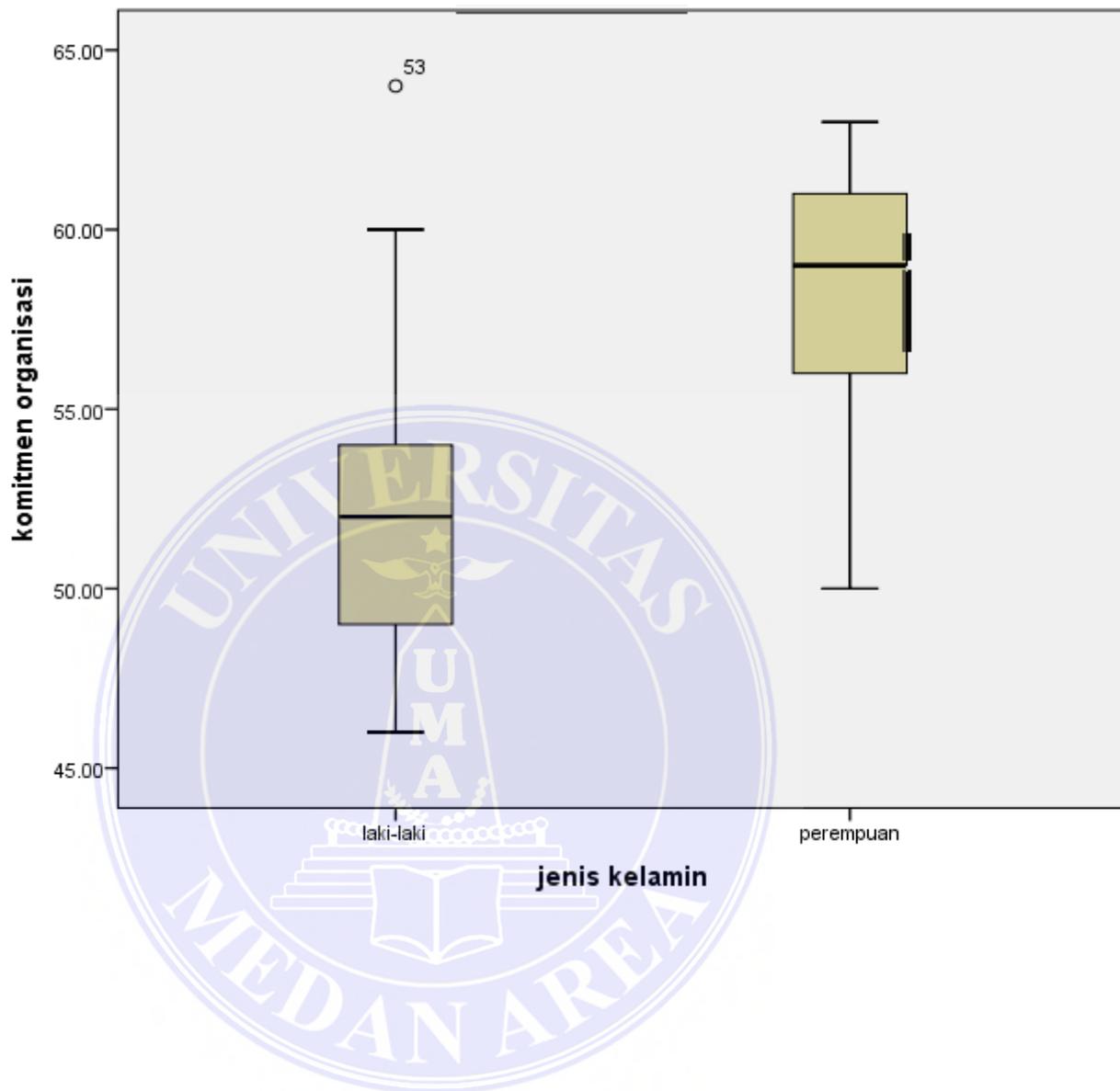
Normal Q-Q Plots











Notes

Output Created	20-JAN-2024 11:50:37	
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none> 56
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User defined missing values are treated as missing. Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=x(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=y /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.00 00:00:00.00

Group Statistics

	jenis kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
komitmen organisasi	laki-laki	27	52.6296	4.72431	.90919
	perempuan	29	58.5517	3.55152	.65950

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
komitmen organisasi	Equal variances assumed	1.687	.200	-5.326	54
	Equal variances not assumed			-5.273	48.174

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
komitmen organisasi	Equal variances assumed	.000	-5.92209	1.11190
	Equal variances not assumed	.000	-5.92209	1.12320

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
komitmen organisasi	Equal variances assumed	-8.15132	-3.69287
	Equal variances not assumed	-8.18023	-3.66396



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7368878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sefitubdi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 101/FPSI/01.10/1/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

10 Januari 2024

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Midi Utama Indonesia Tbk
di
Tempat

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

Nama : Yuri Dianika
NPM : 208600074
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Jl. MG. Manurung No. B A Kawasan Industri Amplas KM. 9,5 Kelurahan Timbang Deli Kec. Medan Amplas guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang 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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Fadhil S. Psi, M. Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



