

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI  
JENIS KELAMIN KARYAWAN DI PT MAHA GREEN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ANDREA SURANTA MAHA  
178600436**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/10/24

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  
Access From (repositorv.uma.ac.id)18/10/24

**HALAMAN JUDUL**

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI  
JENIS KELAMIN KARYAWAN DI PT MAHA GREEN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area*

**OLEH:**

**ANDREA SURANTA MAHA  
178600436**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

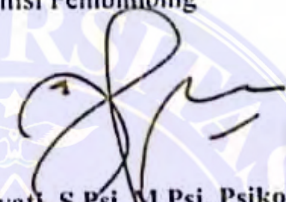
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang


## HALAMAN PENGESAHAN

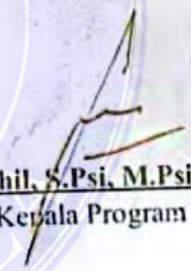
JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU  
DARI JENIS KELAMIN KARYAWAN DI PT MAHA  
GREEN

NAMA : ANDREA SURANTA MAHA  
NPM : 17.860.0436  
FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh:  
Komisi Pembimbing

  
Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Pembimbing

  
Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Dekan

  
Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Kepala Program Studi

Tanggal Sidang: 28 Agustus 2024

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini 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 pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



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

---

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

Nama : Andrea Suranta Maha  
NPM : 17.860.0436  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

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

**“PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS  
KELAMIN KARYAWAN DI PT MAHA GREEN”.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, 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.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 28 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Andrea Suranta Maha

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Andrea Suranta Maha, dilahirkan di kota Medan pada tanggal 23 Mei 1999 dari seorang Ayah yang bernama Drs. Rajin Maha, S.E dan seorang Ibu yang bernama AKP Sempana Ginting. Peneliti merupakan anak ke empat dari empat bersaudara. Peneliti memiliki tiga orang kakak yaitu Desi Rina Br Maha, Lidwina Astria Br Maha, Indria Astari Br Maha.

Adapun riwayat pendidikan peneliti yaitu pada tahun 2005 peneliti masuk sekolah dasar Budi Murni 7. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Budi Murni 1. Tahun 2017, peneliti lulus dari SMA Budi Murni 1 dan pada tahun 2017 juga peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Psikologi di Universitas Medan Area.



## ABSTRAK

### PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN KARYAWAN PT MAHA GREEN

Oleh  
**Andrea Suranta Maha**  
**17.860.0436**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari jenis kelamin karyawan di PT Maha Green. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif komparatif. Adapun populasi penelitian ini 66 karyawan dengan jumlah sampel 66 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis independent t-test. Berdasarkan hasil analisis independent t-test terdapat nilai t hitung sebesar 8,955 dengan nilai t tabel sebesar 1,669 yang mana nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $8,955 > 1,669$  artinya ada perbedaan antara komitmen organisasi pada karyawan laki-laki dan perempuan, selain itu jika dilihat nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,005$  maka perbedaan ini bersifat signifikan. Selanjutnya hasil perhitungan mean menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan komitmen organisasi pada karyawan laki-laki.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Jenis Kelamin, Karyawan

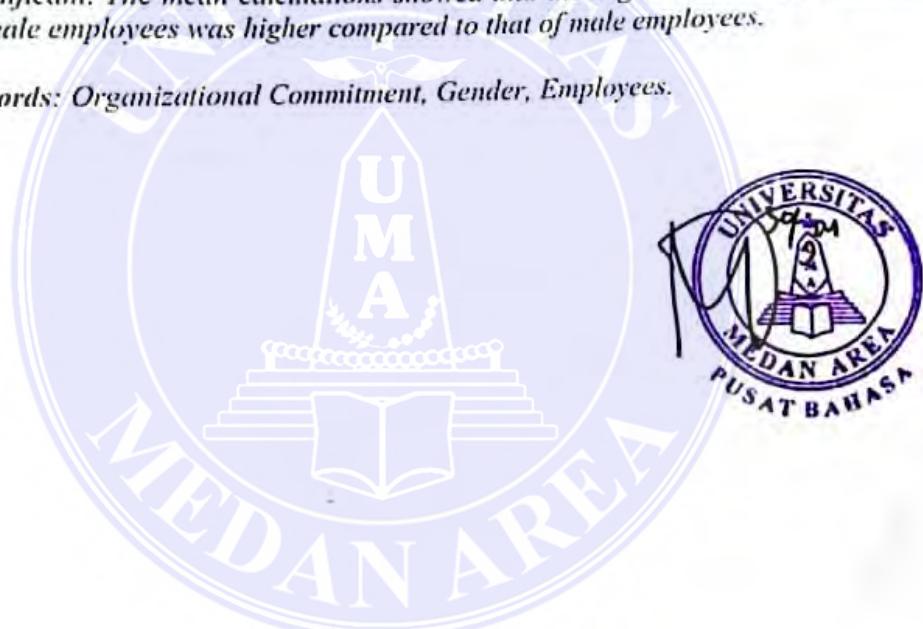
**ABSTRACT**

**THE DIFFERENCES IN ORGANIZATIONAL COMMITMENT BASED ON  
GENDER AT PT MAHA GREEN**

**BY:  
ANDREA SURANTA MAHA  
NPM: 17.860.0436**

*The purpose of this research was to determine the differences in organizational commitment based on the gender of employees at PT Maha Green. The research method used was a comparative quantitative method. The population of this research consisted of 66 employees, with a sample size of 66 employees. Sampling was conducted using total sampling technique. The data analysis method employed was the independent t-test analysis technique. Based on the results of the independent t-test, the calculated t-value was 8.955 with a t-table value of 1.669, where the calculated t-value > t-table ( $8.955 > 1.669$ ), indicating a difference in organizational commitment between male and female employees. Additionally, the significance value of  $0.000 < 0.05$  indicated that this difference is significant. The mean calculations showed that the organizational commitment of female employees was higher compared to that of male employees.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Gender, Employees.*





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Jenis Kelamin Karyawan di PT Maha Green”. Skripsi ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih kepada ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing peneliti, terima kasih ibu atas masukan yang telah ibu berikan selama bimbingan. Tidak lupa juga kedua orang tua yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi kepada peneliti dalam proses penulisan skripsi ini. Terima kasih kepada pimpinan PT. Maha Green yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT. Maha Green serta terima kasih untuk karyawan yang sudah bersedia menjadi responden peneliti.

Peneliti memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan baik dalam penulisan skripsi ataupun selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 28 Agustus 2024



Andrea Suranta Maha  
17.860.0436

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I -PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II - TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Komitmen Organisasi .....	8
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	8
2.1.2 Aspek Komitmen Organisasi .....	9
2.1.3 Faktor-faktor Komitmen Organisasi .....	11
2.1.4 Ciri – ciri Komitmen Organisasi .....	12
2.1.5 Proses Terjadinya Komitmen.....	13
2.2 Jenis Kelamin.....	17
2.3 Karyawan .....	20
2.4 Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan	21
2.5 Kerangka Konseptual .....	24
<b>BAB III - METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	25
3.1.1 Waktu Penelitian .....	25
3.1.2 Tempat Penelitian.....	25
3.2 Alat dan Bahan Penelitian.....	25
3.3 Metodologi Penelitian .....	25
3.3.1 Metode Pengumpulan Data .....	26

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur.....	26
3.3.3 Metode Analisis Data.....	27
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel.....	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel.....	29
3.5 Prosedur Penelitian.....	29
3.5.1 Persiapan Penelitian.....	29
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian.....	31
<b>BAB IV - HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	32
4.1.1 Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	32
4.1.2 Hasil Analisis Data.....	33
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	35
4.2 Pembahasan.....	37
<b>BAB V - SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>42</b>
5.1 Simpulan .....	42
5.2 Saran.....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>43</b>

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 4.1 Kurva Komitmen Organisasi Karyawan Laki-laki.....	36
Gambar 4.2 Kurva Komitmen Organisasi Karyawan Perempuan .....	37



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	28
Tabel 3.2 Penyebaran skala Komitmen Organisasi.....	30
Tabel 4.1 Skala Komitmen Organisasi setelah Uji Coba.....	32
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas .....	33
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	33
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas .....	34
Tabel 4.5 Analisa Komparasi Independent t-Test.....	35
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	36



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 - Data Penelitian .....	46
Lampiran 2 - Skala Penelitian .....	50
Lampiran 3 - Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas .....	55
Lampiran 4 - Uji Asumsi Klasik .....	60
Lampiran 5 - Uji Hipotesis.....	63
Lampiran 6 - Surat Penelitian .....	65



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan vital untuk mencapai tujuan organisasi. Keberadaan faktor sumber daya manusia dalam organisasi akan membawa arah pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Peran penting sumber daya manusia dalam organisasi bukan hanya bersifat profit orientasi saja, tetapi sumber daya manusia juga merupakan faktor penting bagi perkembangan organisasi yang bersifat non profit orientasi.

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

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang

dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

O'Reilly (dalam Sopiah, 2028) menyebutkan komitmen pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan rasa percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Meyer dan Allen (dalam Umam, 2012) bahwa komitmen organisasi juga sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, sehingga anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Tidak jarang karyawan masih belum bisa memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal bila dijalankan akan menciptakan kondisi yang kondusif, efisien dan efektif. Ferris dan Aranya (dalam Trisningsih, 2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut tiga sikap, yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Rasa kesetiaan dalam komitmen organisasi ini bukan hanya sebagai kesetiaan fisik (keberadaan dalam perusahaan), tapi juga pikiran, perhatian serta dedikasi tulus untuk perusahaan.



Jika dilihat dari ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menurut Steers dan Black (2014) yaitu: adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya tindakan yang tepat pada saat karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan dan terlihat sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan tersebut, memiliki rasa keterikatan antara para karyawan lainnya, lingkungan perusahaan yang mendukung, serta gaji yang diterima nya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang dia berikan.

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

Adanya komitmen organisasi yang tinggi tergambar pada karyawan seperti: selalu hadir dalam pekerjaan, tidak mangkir dalam bekerja, tidak meninggalkan jam kerja dan sebagainya. Tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi.

Karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya diberikan partisipasi oleh stakeholder perusahaan, lingkungan perusahaan yang monoton, dan diperlakukan tidak adil dengan apa yang dia berikan terhadap perusahaannya. Terbentuknya komitmen

organisasi dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satunya adalah jenis kelamin, David (dalam Sopiah, 2008).

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

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

Karyawan laki-laki terlihat lebih acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan, Ketika dihadapkan pada suatu kondisi pekerjaan misalnya dalam keadaan rapat pihak karyawan wanita lebih memilih hadir duluan di dalam ruangan dibanding karyawan laki-laki lebih memilih untuk ngopi atau merokok terlebih dahulu agar mendapatkan inspirasi dan ketenangan. Sementara perempuan lebih focus dalam pekerjaan, meskipun dalam keadaan sulit.

Karyawan perempuan mampu menyelesaikan beragam pekerjaan dalam waktu yang sama.

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

Menurut observasi secara langsung, 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.

Permasalahan komitmen yang tampak pada karyawan laki-laki seperti: laki-laki dalam bekerja lebih produktif akan tetapi sering terlihat cuek, lebih leluasa melakukan segala pekerjaan sehingga terlihat kurang focus dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam menyelesaikan pekerjaan laki-laki hanya memiliki target menyelesaikan pekerjaan tanpa memikirkan hasil yang diperoleh. Laki-laki mampu berinteraksi dengan rekan kerja, akan tetapi dalam menyelesaikan pekerjaan laki-laki cenderung menyelesaikan pekerjaannya sendiri-sendiri.

Karyawan perempuan terlihat memiliki ide yang bisa disumbangkan seperti:

dalam mendata stok kantong darah dan lebih teliti serta terampil, lebih ulet dan focus dalam menyelesaikan satu pekerjaan hingga selesai. Karyawan perempuan juga mampu berinteraksi dengan rekan kerja serta mampu menyelesaikan pekerjaan bersama tim maupun sendiri-sendiri.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung memiliki semangat yang rendah dalam bekerja, cepat lelah, kurangnya partisipasi di perusahaan, bosan, ingin berhenti bekerja dengan alasan tertentu dan lain-lain. Chusmir (dalam Jewell & Siegall, 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. 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 Karyawan Laki-laki dan Karyawan Perempuan Di PT Maha Green.

## 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 di PT Maha Green?.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Jenis Kelamin Karyawan di PT Maha Green.

### **1.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut: Adanya perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin karyawan, 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 komite organisasi bagi lembaga psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

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

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

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

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

Adapun Steve M. Jex dan Thomas M. Britt (dalam Kaswan, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Kemudian

Luthans (dalam Kaswan, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai, dan tujuan organisasi.

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

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

### **2.1.2 Aspek Komitmen Organisasi**

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

- a. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

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

Aspek-aspek komitmen organisasi menurut Minner (1992) komitmen organisasi ditandai oleh tiga aspek diantaranya :

- a. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk menggunakan keanggotaan dalam organisasi

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

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



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

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

### 2.1.3 Faktor-faktor Komitmen Organisasi

David (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen 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 pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun

bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

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

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

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi 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. Rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi
- b. Rasa keterlibatan dengan tugas organisasi
- c. Rasa kesetiaan kepada organisasi.

Jika dilihat dari ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menurut Steers dan Black (2014) yaitu:

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

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi adalah rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Rasa kesetiaan dalam komitmen organisasi ini bukan hanya sebagai kesetiaan fisik (keberadaan dalam perusahaan), tapi juga pikiran, perhatian serta dedikasi tercurah untuk perusahaan, adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

### **2.1.5 Proses Terjadinya Komitmen**

Bashaw dan Grant (dalam Amstrong, 2014) menjelaskan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Gary

Dessler (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukam untuk membangun komitmen pada organisasi, yaitu:

- a. *Make it charismatic*. Maksudnya, jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik. Sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- b. *Build the tradition*. Maksudnya, segala sesuatu yang baik di organisasi, jadikanlah hal tersebut sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- c. *Have comprehensive grievance procedures*. Maksudnya, bila ada keluhan/complain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi, maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- d. *Provide extensive two-way communications*. Maksudnya, jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- e. *Create a sense of community*. Maksudnya, jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu “community” dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, berbagi, dll.
- f. *Build value-based homogeneity*. Maknanya, adalah membangun kesamaan yang didasari pada nilai. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama (misalnya) untuk promosi, dasar yang digunakan untuk promosi adalah nilai, skill, minat, motivasi, tanpa adanya diskriminasi.
- g. *Share and share alike*. Maksudnya, sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok (pendapatannya, gaya hidup, dll).

- h. *Emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork.* Maksudnya, organisasi sebagai suatu “community” harus memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di “tempat basah” perlu juga ditempatkan di “tempat kering”. Semua anggota organisasi adalah merupakan tim kerja, semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut (team).
- i. *Get together.* Maksudnya, adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni, dll.
- j. *Support employee development.* Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan jangka panjang.
- k. *Commit to actualizing.* Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan dirinya secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya masing-masing.
- l. *Provide first-year job challenge.* Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi-mimpinya, harapan-harapan, kebutuhan-kebutuhan. Berikan bantuan yang konkrit bagi dia untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.
- m. *Enrich and empower.* Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak monoton, karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi

karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

- n. *Promote from within*. Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern. Perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
- o. *Provide developmental activities*. Bila organisasi membuat kebijakan merekrut karyawan dari dalam yang diutamakan, maka dengan sendirinya hal ini akan memacu (memotivasi) karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya juga jabatannya.
- p. *The question of employee security*. Bila keamanan karyawan terpenuhi komitmen akan muncul dengan sendirinya. Karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan bekerja seumur hidup (misalnya), dia akan merasa aman dan tidak takut akan ada pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.
- q. *Commit to people-first values*. Membangun komitmen pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan treatment yang benar pada saat awal karyawan masuk di organisasi.
- r. *Put it in drawing*. Data-data, kebijakan, visi, misi, semboyan, dll di perusahaan, sebaiknya dibuat dalam tulisan bukan sekedar bahasa lisan.
- s. *Hire "Right-kind" managers*. Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, dll pada bawahan, sebaiknya pimpinan memberikan teladan dalam bentuk sikap, dan perilakunya sehari-hari.

- t. *Walk the talk*. Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu, maka sebaiknya pimpinan tersebut memulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata.

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

## **2.2 Jenis Kelamin**

### **2.2.1 Pengertian Jenis Kelamin**

Menurut Wade dan Tarvis (2007), istilah jenis kelamin dan gender memiliki arti yang berbeda yaitu “jenis kelamin” adalah atribut-atribut fisiologis

dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “gender” dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang di pelajari. Gender merupakan bagian dari sistem sosial, seperti status sosial, usia, etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian, tanggung jawab adalah perilaku yang akan membentuk gender.

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

Bekerja mencari nafkah masih didominasi laki-laki sebagai kepala keluarga, untuk pekerjaan rumah atau domestik didominasi perempuan. Ada kecenderungan makin tinggi lapisan ekonomi keluarga makin besar curahan hari kerja mencari nafkah baik untuk suami ataupun istri. Dari semua faktor yang mempengaruhi perbedaan waktu kerja, faktor imbalan kerja yang berpengaruh nyata dan positif menarik untuk dibahas. Karena dari segi nilai ekonomi keluarga,



kontribusi kerja relative dapat diukur dari berapa besar imbalan kerja tiap anggota keluarga terhadap pendapatan total keluarga dalam periode tertentu. Makin tinggi angka-angka makin besar kontribusi kerja absolute dan relative tiap anggota keluarga dalam kegiatan ekonomi keluarga (Sarwono, 2007).

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

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

Perempuan lebih banyak melakukan tugas domestik dibandingkan laki-laki dan menghabiskan waktu lebih sedikit untuk pekerjaan yang digaji. Meskipun kebanyakan perempuan juga terlibat sebagai pekerja, mereka menerima gaji yang lebih rendah dari laki-laki dan hanya sedikit yang mencapai level atas dalam organisasi. Jadi dari sudut pandang pengaruh sosial, adanya hierarki gender dan pembagian jenis kelamin pekerja adalah penyebab penting terjadinya perilaku

yang berbeda antar jenis kelamin. Perempuan akan mengambil peran dengan status dan kekuatan yang lebih rendah dalam masyarakat, mereka akan lebih mudah bekerja sama, dan juga tidak sedominan laki-laki (Santrock, 2007).

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

## **2.3 Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Karyawan**

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

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

Sikap ini akan menentukan pretasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina dan sikap-sikap negatif hendaknya dihilangkan sedini mungkin.

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

#### **2.4 Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan**

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Oleh karena itu dalam dunia kerja sangat perlu adanya unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang di tawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum, tidak jarang pemerintah maupun pegawai masih belum sepenuhnya memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga instansi dapat berjalan secara efektif dan juga secara efisien.

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

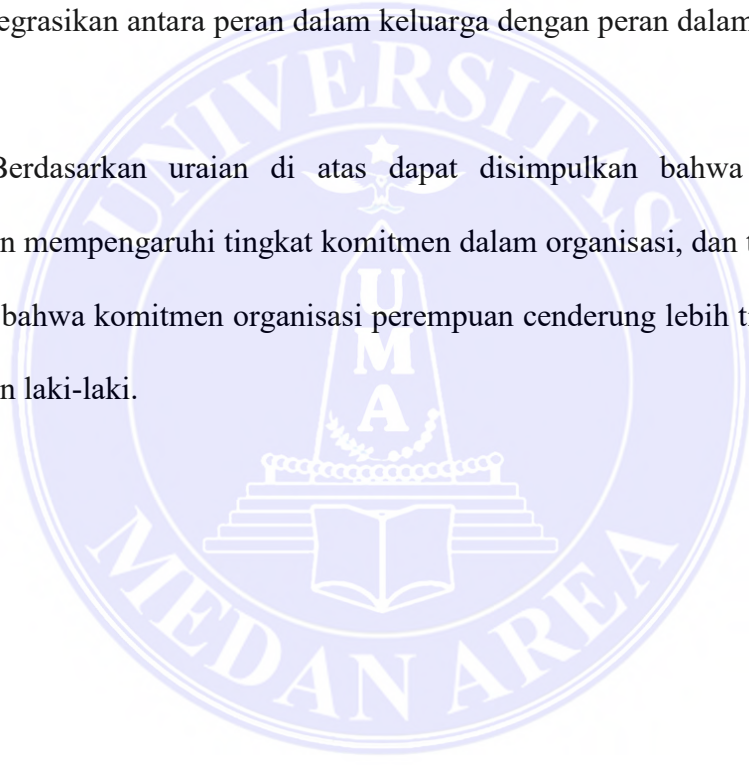
hanya 29% adalah laki-laki. Sebagian besar karyawan pria merespons bahwa strategi adalah seperangkat aturan dan kode tertulis, upaya mereka sendiri mendorong mereka untuk bekerja di dalam organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan Liyod Lueptow (dalam Santrock, 2014), perempuan memiliki tingkat yang tinggi dalam orientasi berprestasi dari pada laki-laki. Yang mana, perempuan adalah peraih sukses yang ulet, sedangkan laki-laki adalah pesaing yang ulet. Namun, banyak peneliti mengabaikan perbedaan ini, orientasi berprestasi perempuan sering dianggap remeh. Begitu banyak perempuan lebih disosialisasikan dengan peran mengurus keluarga dibanding peran yang berhubungan dengan karir atau prestasi, maka mereka secara tradisional tidak merencanakan karir dengan serius, tidak mengeksplorasi pilihan karir secara mendalam dan terpaku pada pilihan karir yang terstereotipe secara gender. Komitmen organisasi sebenarnya setara bagi kedua jenis kelamin. Namun, laki-laki dan perempuan mempunyai pilihan karir yang berbeda karena pengalaman sosialisasi mereka dan kekuatan sosial dalam masyarakat yang menentukan kesempatan yang tersedia bagi mereka (Asrin, dalam Santrock, 2014). Cherington (2017) juga menyatakan bahwa karyawan perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

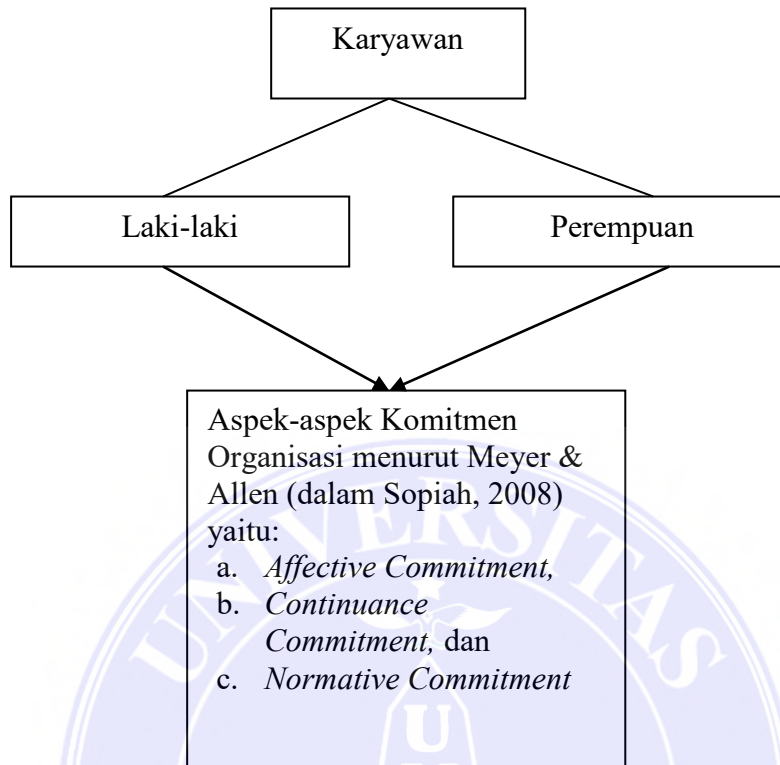
Menurut Keifer & Effenberger (2017), gender merupakan pembeda individu dan ciri ciri fisik dan biologis serta pembeda individu laki laki dan perempuan. Berdasarkan defisini menurut tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa gender merupakan keadaan individu yang membedakan laki laki dan perempuan pada ciri 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 jenis kelamin karyawan mempengaruhi tingkat komitmen dalam organisasi, dan terlihat diuraian tersebut bahwa komitmen organisasi perempuan cenderung lebih tinggi dibanding karyawan laki-laki.



## 2.5 Kerangka Konseptual



Sumber : Penulis (2022)

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1 Waktu Penelitian**

Penelitian ini diperkirakan akan dilaksanakan pada tanggal 15 April 2024 sampai dengan tanggal 20 April 2024 pada karyawan PT Maha Green. Karyawan yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 66 orang.

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Penelitian diadakan di PT. Maha Green yang beralamat di jalan Bunga Herba No. 88 Sempakata, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20131.

#### **3.2 Alat dan Bahan Penelitian**

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan satu skala, yaitu skala komitmen organisasi.

#### **3.3 Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif komparatif. Jenis pendekatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain dan disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2014) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian

komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti.

### 3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ialah skala. Skala merupakan alat ukur yang digunakan untuk menguantifikasi informasi yang diberikan oleh suatu subyek dalam menjawab pertanyaan maupun pernyataan yang telah dirumuskan ke dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, terdapat satu skala ukur yaitu skala komitmen organisasi.

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan empat Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

### 3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Mengacu pada pendapat Sugiono (2016) berpendapat agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan realibilitas.



### a. 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.

### b. Reliabilitas

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

### 3.3.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis independent t-test. Analisis independent t-test merupakan teknik analisis yang digunakan untuk membandingkan rata-rata kedua kelompok data. Sebelum

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

- a. Uji Normalitas. Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi data dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov goodness of fit test* dengan menggunakan program SPSS 23 for windows.
- b. Uji Homogenitas. Uji homogenitas untuk melihat sampel homogeny atau tidak dan pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah subjek penelitian bersifat homogeny atau tidak. Uji homogenitas menggunakan program SPSS 23 for windows.

### 3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Ada banyak cara untuk mengartikan sebuah populasi, namun demikian secara substansi bermakna sama. Populasi yaitu kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 2016). Pada penelitian ini peneliti memilih populasinya adalah 66 Karyawan PT Maha Green. Adapun rincian populasi dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel di bawah:

**Tabel 3.1 Populasi Penelitian**

No	Bagian	Jumlah
1	Office	32
2	Supir	17
3	Gudang	5
4	Bengkel	8
5	Satpam	4
Total		66

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 Karyawan PT Maha Green.

### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* seluruh karyawan PT Maha Green. *Total sampling* adalah teknik pengambilan data dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Oleh sebab itu yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maha Green yang berjumlah 66 orang.

## 3.5 Prosedur Penelitian

### 3.5.1 Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

#### a. Persiapan administrasi

Penelitian diadakan di PT. Maha Green yang beralamat di jalan Bunga Herba No. 88 Sempakata, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20131. Penelitian dilakukan pada tanggal 2 Mei 2024 sampai tanggal 16 Mei 2024. Peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin dari koordinator pihak perusahaan dengan membawa surat penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 1290/FPSI/01.10/V/2024 yang kemudian diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian dengan nomor surat 53/SKTSP-MG/HRD/V/2024 yang menerangkan bahwasanya benar peneliti telah selesai pengambilan data penelitian di PT. Maha Green.

## b. Persiapan alat ukur

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan pada proses pengumpulan data. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek dari komitmen organisasi.

### 1. Skala Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model skala likert sehingga untuk mendapatkan data yang diharapkan peneliti menggunakan skala komitmen organisasi. Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi oleh Meyer & Allen yaitu (dalam Sopiah, 2008): *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*. Skala ini terdiri dari 54 item pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 27 pernyataan Favourable (pernyataan yang mendukung) dan 27 pertanyaan Unfavourable (pernyataan tidak mendukung). Adapun penyebaran item dijelaskan pada tabel dibawah ini

**Tabel 3.2 Penyebaran skala Komitmen Organisasi**

Aspek-aspek	Indikator	Item Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Komitmen afektif (affective commitment)	Penerimaan terhadap kebijakan organisasi	1,19,37	6,24,42	6
	Rasa keterlibatan dalam organisasi	11,29,47	14,32,50	6
	Nilai-nilai	7,25,43	2,20,38	6
	Keyakinan	15,33,51	17,35,53	6
Komitmen berkelanjutan (continuance commitment)	Kepuasan	3,21,39	8,26,44	6
	Kinerja karyawan terhadap organisasi	18,36,54	12,30,48	6
	Lingkungan kerja dan fasilitas organisasi	9,27,45	4,22,40	6
Komitmen normatif (normative commitment)	Bertanggung Jawab	13,31,49	16,34,52	6
	Loyalitas	5,23,41	10,28,46	6
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>27</b>	<b>54</b>

### 3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 April 2024 sampai dengan tanggal 20 April 2024 pada karyawan PT. Maha Green. Karyawan yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 66 orang. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian oleh 66 karyawan dengan menyebarkan skala secara langsung, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu mengubah jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai dengan rentang angka sesuai jenis pernyataan aitem pada skala komitmen organisasi langsung pada program *Microsoft excel*. Hal ini menjadi data induk penelitian.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan mengingat kurangnya jumlah karyawan di PT. Maha Green dan tidak ditemukan sampel lain sesuai dengan karakteristik pada PT yang lain. Pada metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai) dimana data yang digunakan saat uji coba, digunakan juga untuk penelitian.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Sesuai temuan penelitian yang diperoleh, bisa ditarik kesimpulan diantaranya: Berdasarkan hasil dari analisis independent t-test terlihat bahwa ada perbedaan komitmen organisasi pada karyawan laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil analisis independent t-test terdapat nilai t hitung sebesar 8,955 dengan nilai t tabel sebesar 1,669 yang mana nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $8,955 > 1,669$  yang artinya ada perbedaan antara komitmen organisasi pada karyawan laki-laki dan perempuan, selain itu jika dilihat nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,005$  maka perbedaan ini bersifat signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan mean empirik (nilai rata-rata hasil penelitian di lapangan) Komitmen Organisasi Perempuan (157,82) lebih tinggi dari Komitmen Organisasi Laki-Laki (122,50). Komitmen Organisasi Perempuan berada dalam kategori tinggi karena nilai mean empirik berada di atas mean hipotetik, Komitmen Organisasi Laki-laki berada dalam kategori sedang karena nilai mean empirik berada di bawah mean hipotetik.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Karyawan

Diharapkan karyawan mempertahankan atau lebih meningkatkan komitmen yang sudah diberikan untuk perusahaan, seperti mempertahankan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan dengan menyelesaikan

pekerjaan dengan baik, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang sudah diinstruksikan dan yang sudah dijadwalkan agar pekerjaan tidak menumpuk, meningkatkan loyalitas kepada perusahaan dengan cara menyampaikan hal-hal yang mungkin kurang memuaskan kepada pimpinan melalui rapat atau forum lainnya sehingga apa yang menjadi keinginan pegawai dapat diketahui pimpinan.

## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan pihak perusahaan, khususnya untuk personalia, disarankan bahwa hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk menentukan kriteria karyawan yang diprediksikan akan sukses sebagai karyawan. Disamping itu, perusahaan dapat melihat bagaimana komitmen organisasi pada karyawan saat menjalankan program-program yang disusun seperti memberikan pelatihan dan pembinaan pengembangan karyawan dan pengembangan perusahaan dalam usahanya untuk berbenah diri menuju ketaraf yang lebih baik lagi.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempunyai keterkaitan dengan komitmen organisasi seperti jenis faktor personal lainnya seperti tingkat pendidikan, usia, tipe kepribadian, faktor karakteristik pekerjaan, faktor karakteristik struktur dan lain sebagainya. Diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya untuk memilih metode penelitian yang berbeda dan sampel lebih banyak untuk data dan hasil yang lebih beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., & Meyer, J. (2016). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18.
- Armstrong, M. (2014). *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, A., Sarier, Y. & Uysal, S. (2011). The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis. *Educational Sciences: Theory & Practice*, Vol 11, no. 2: 628-632.
- Bachori. (2006). *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bateman, T. & Strasser, S. S. (2014). A longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational commitment. *Academy of Management Journal*, Vol. 27, pp. 95 – 112.
- Cohen, A. (2013). Age and tenure in relation to organizational commitment: a meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14 (02), 143-159.
- Dyne, V. L & Graham, J.W. (2005). Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validation. *Academy Management Journal*. 37, (4), 765-802.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (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, R. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi Kelima*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morissan. (2016). *Statistik Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, K. & Umam, K. (2012). *Komunikasi & Public Relations*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rizki, P. A. & Lubis, R. (2013). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan. *Jurnal Psikologia*, 8(1). 19-25. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v8i1.2561>



- Saputra, A. G. (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. (2014). *Psychology and Work Today*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. CV. Andi.
- Subri, M. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Syaputra, A., & Sandra, E. (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*, Vol.3, NO.1, 38.
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wade, C., & Tarvis, C. (2007). *Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 2*, Jakarta: Erlangga.
- Zulkarnain, A. (2013). Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi*. Vol. 15 No. 01, 54-62.



**Data Penelitian**

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	Jumlah	
1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138
2	2	3	1	3	3	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	124	
3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	134			
4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	154			
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	156				
6	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	2	1	1	3	1	1	80	
7	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	114		
8	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	144		
9	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	132			
10	1	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	130		
11	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	150				
12	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	132		
13	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	2	1	3	3	3	120		
14	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	2	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	124		
15	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	3	3	116			
16	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	134			
17	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	70		
18	1	2	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	3	1	3	1	2	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	2	1	3	3	3	106		
19	3	3	1	3	3	1	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	3	126			
20	1	2	1	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3	2	2	3	3	118

**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

21	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	107			
22	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	127		
23	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	111		
24	1	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	122		
25	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	106				
26	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	123		
27	3	3	1	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	3	1	2	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	115
28	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	134
29	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	85		
30	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	2	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	2	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	132	
31	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	136		
32	2	3	1	3	3	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	120		
33	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	146	
34	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	158		
35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	156			
36	2	3	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	186			
37	3	4	3	3	4	3	3	1	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	171				
38	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	140			
39	2	4	3	3	3	3	2	3	1	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	146			
40	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	162			
41	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	152				
42	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	163			
43	3	1	4	3	3	3	3	1	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	4	3	3	3	160				
44	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	163					
45	2	1	2	3	3	3	2	3	1	3	4	4	4	1	3	3	2	2	3	2	1	4	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	4	4	4	1	3	3	2	2	3	2	1	4	1	3	3	138			

46	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	160				
47	2	3	1	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	1	1	2	2	2	4	4	4	4	168		
48	1	3	4	3	3	4	3	1	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	1	2	1	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	4	3	1	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	1	2	1	3	3	3	151
49	3	3	1	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	145	
50	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	171			
51	2	3	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	139
52	2	4	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	140	
53	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	154			
54	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	156		
55	2	4	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	1	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	1	4	3	4	4	182			
56	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	3	171	
57	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	144
58	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	150	
59	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	166	
60	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	150			
61	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	165	
62	3	4	4	3	3	3	3	1	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	168			
63	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	163		
64	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	4	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	4	1	3	3	152		
65	3	4	3	3	3	3	3	1	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	158			
66	2	4	1	4	4	4	2	4	1	4	3	4	4	4	3	4	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	2	4	1	4	3	4	4	4	3	4	1	1	2	2	4	4	4	4	172		



## IDENTITAS RESPONDEN

NAMA (Inisial) :

JENIS KELAMIN :

Usia :

## PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

## BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya betah bekerja di perusahaan ini	✓			

### KOMITMEN ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini				
2.	Sistem promosi di perusahaan kurang terlaksana dengan adil				
3.	Cuti yang diberikan sesuai dengan kebutuhan				
4.	Kerjasama yang kurang maksimal dengan rekan kerja kurang menciptakan suasana yang menyenangkan				
5.	Perusahaan ini layak mendapat kan kesetiaan dari saya				
6.	Saya kurang bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini				
7.	Sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil				
8.	Cuti yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan				
9.	Kerjasama yang optimal dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja				
10.	Perusahaan ini kurang layak mendapat kan kesetiaan dari saya				
11.	Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga				
12.	Dengan bekerja diperusahaan ini, saya kurang dapat meningkatkan status sosial				
13.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya				
14.	Saya kurang merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya				
15.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini				
16.	Saya memiliki rasa kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya				
17.	Saya kurang mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.				
18.	Dengan bekerja di perusahaan ini, saya dapat meningkatkan status sosial				
19.	Saya selalu menerima atas kebijakan organisasi yang diberikan				



20.	Saya kurang memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas				
21.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban pekerjaan				
22.	Hubungan kerja yang maksimal kurang menentukan saya dapat bekerja dengan maksimal				
23.	Saya merasa perusahaan ini telah berjasa bagi hidup saya				
24.	Saya kurang menerima dengan maksimal atas kebijakan organisasi yang diberikan				
25.	Saya memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas				
26.	Saya kurang menerima gaji sesuai dengan beban pekerjaan				
27.	Hubungan kerja yang baik membuat saya dapat bekerja dengan maksimal				
28.	Saya kurang merasa perusahaan ini telah berjasa bagi hidup saya				
29.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini				
30.	Saya kurang dapat mengembangkan potensi saya di perusahaan dengan leluasa				
31.	Saya selalu mencoba untuk bekerja keras terhadap pekerjaan yang saya kerjakan				
32.	Saya kurang merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini				
33.	Saya yakin tentang kemampuan saya untuk mengerjakan pekerjaan saya				
34.	Saya kurang mencoba untuk bekerja keras terhadap pekerjaan yang saya kerjakan				
35.	Saya kurang memiliki keyakinan tentang kemampuan saya untuk mengerjakan pekerjaan saya				
36.	Saya dapat mengembangkan potensi saya di perusahaan dengan leluasa				
37.	Saya merasa nyaman didalam organisasi ini				
38.	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim				
39.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja				
40.	Pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh perusahaan belum membuat saya bekerja lebih maksimal				

41.	Saya diajari untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi				
42.	Saya kurang nyaman didalam organisasi ini				
43.	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim				
44.	Saya kurang dapat melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja				
45.	Pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih maksimal				
46.	Saya kurang diajari untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi				
47.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini				
48.	Saya menyelesaikan tugas kurang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu				
49.	Saya selalu memberikan kualitas pekerjaan saya secara maksimal				
50.	Saya kurang mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini				
51.	Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini				
52.	Saya kurang memberikan kualitas pekerjaan termaksimal saya terhadap organisasi ini				
53.	Saya kurang pernah meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya akan mencari pekerjaan baru				
54.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu				



**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39
aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47
aitem_48 aitem_49 aitem_50 aitem_51 aitem_52 aitem_53 aitem_54
/SCALE('Komitmen Organisasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Reliability**

Notes		
Output Created		17-MAY-2024 18:50:49
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	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=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 aitem_49 aitem_50 aitem_51 aitem_52 aitem_53 aitem_54 /SCALE('Komitmen Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,03 00:00:00,05

## Scale: Komitmen Organisasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	54

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,45	,748	66
aitem_2	2,76	,895	66
aitem_3	2,39	,959	66
aitem_4	2,94	,492	66
aitem_5	2,94	,492	66
aitem_6	2,73	1,046	66
aitem_7	2,94	,492	66
aitem_8	2,45	,748	66
aitem_9	2,94	,492	66
aitem_10	1,62	,519	66
aitem_11	2,73	1,046	66
aitem_12	2,45	1,055	66
aitem_13	2,56	,994	66
aitem_14	2,67	,997	66
aitem_15	2,62	,718	66
aitem_16	2,80	,881	66
aitem_17	2,86	,721	66
aitem_18	2,39	,959	66
aitem_19	2,39	,959	66
aitem_20	2,47	,948	66
aitem_21	2,45	,748	66
aitem_22	1,94	,782	66
aitem_23	2,56	,994	66
aitem_24	2,56	,767	66
aitem_25	2,94	,492	66
aitem_26	2,94	,492	66
aitem_27	2,73	1,046	66
aitem_28	2,94	,492	66
aitem_29	2,45	,748	66
aitem_30	2,76	,895	66
aitem_31	2,39	,959	66
aitem_32	2,94	,492	66
aitem_33	2,94	,492	66
aitem_34	2,73	1,046	66
aitem_35	2,94	,492	66
aitem_36	2,45	,748	66
aitem_37	2,94	,492	66
aitem_38	1,62	,519	66
aitem_39	2,73	1,046	66
aitem_40	2,45	1,055	66
aitem_41	2,56	,994	66

aitem_42	2,67	,997	66
aitem_43	2,62	,718	66
aitem_44	2,80	,881	66
aitem_45	2,86	,721	66
aitem_46	2,39	,959	66
aitem_47	2,39	,959	66
aitem_48	2,47	,948	66
aitem_49	2,45	,748	66
aitem_50	1,94	,782	66
aitem_51	2,56	,994	66
aitem_52	2,56	,767	66
aitem_53	2,94	,492	66
aitem_54	2,94	,492	66

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	138,24	553,879	,413	,955
aitem_2	137,94	550,796	,414	,955
aitem_3	138,30	546,891	,472	,955
aitem_4	137,76	552,710	,692	,954
aitem_5	137,76	552,710	,692	,954
aitem_6	137,97	535,599	,667	,954
aitem_7	137,76	552,710	,692	,954
aitem_8	138,24	553,879	,413	,955
aitem_9	137,76	552,710	,692	,954
<b>aitem_10</b>	<b>139,08</b>	<b>565,825</b>	<b>,117</b>	<b>,956</b>
aitem_11	137,97	535,599	,667	,954
aitem_12	138,24	544,310	,479	,955
aitem_13	138,14	535,843	,698	,953
aitem_14	138,03	545,014	,493	,954
aitem_15	138,08	551,271	,510	,954
aitem_16	137,89	547,912	,492	,954
aitem_17	137,83	545,464	,683	,954
aitem_18	138,30	546,891	,472	,955
aitem_19	138,30	546,891	,472	,955
aitem_20	138,23	541,686	,598	,954
aitem_21	138,24	553,879	,413	,955
<b>aitem_22</b>	<b>138,76</b>	<b>562,986</b>	<b>,145</b>	<b>,956</b>
aitem_23	138,14	535,843	,698	,953
aitem_24	138,14	550,520	,497	,954
aitem_25	137,76	552,710	,692	,954
aitem_26	137,76	552,710	,692	,954
aitem_27	137,97	535,599	,667	,954
aitem_28	137,76	552,710	,692	,954
aitem_29	138,24	553,879	,413	,955
aitem_30	137,94	550,796	,414	,955
aitem_31	138,30	546,891	,472	,955
aitem_32	137,76	552,710	,692	,954
aitem_33	137,76	552,710	,692	,954
aitem_34	137,97	535,599	,667	,954
aitem_35	137,76	552,710	,692	,954
aitem_36	138,24	553,879	,413	,955
aitem_37	137,76	552,710	,692	,954
<b>aitem_38</b>	<b>139,08</b>	<b>565,825</b>	<b>,117</b>	<b>,956</b>
aitem_39	137,97	535,599	,667	,954
aitem_40	138,24	544,310	,479	,955
aitem_41	138,14	535,843	,698	,953
aitem_42	138,03	545,014	,493	,954
aitem_43	138,08	551,271	,510	,954
aitem_44	137,89	547,912	,492	,954
aitem_45	137,83	545,464	,683	,954
aitem_46	138,30	546,891	,472	,955

aitem_47	138,30	546,891	,472	,955
aitem_48	138,23	541,686	,598	,954
aitem_49	138,24	553,879	,413	,955
aitem_50	138,76	562,986	,145	,956
aitem_51	138,14	535,843	,698	,953
aitem_52	138,14	550,520	,497	,954
aitem_53	137,76	552,710	,692	,954
aitem_54	137,76	552,710	,692	,954

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
140,70	568,984	23,853	54







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

## NPar Tests

Notes		17-MAY-2024 19:00:10
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	66 User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	00:00:00,02 00:00:00,05 196608

a. Based on availability of workspace memory.

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Organisasi	66	140,70	23,853	70	186

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Komitmen Organisasi
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	140,70
	Std. Deviation	23,853
	Absolute	,091
Most Extreme Differences	Positive	,064
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		,740
Asymp. Sig. (2-tailed)		,643

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Oneway**

**Test of Homogeneity of Variances**

Komitmen Organisasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.836	1	64	.097

**ANOVA**

Komitmen Organisasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2044.305	1	2044.305	16.475	.003
Within Groups	20205.816	64	315.716		
Total	22250.121	65			



## LAMPIRAN 5 UJI HIPOTESIS

## T-Test

### Notes

Output Created		17-MAY-2024 19:00:45
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none> 66
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	00:00:00,03 00:00:00,02

### Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen Organisasi	Laki-Laki	32	122,50	19,349	3,420
	Perempuan	34	157,82	12,072	2,070

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	2,836	,097	-8,955	64	,000	-35,324	3,944	-43,203	-27,444
	Equal variances not assumed			-8,835	51,394	,000	-35,324	3,998	-43,349	-27,298





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolem Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (031) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1290/FPSI/01.10/V/2024  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

2 Mei 2024

Yth. Bapak Pimpinan  
PT. Maha Green  
di -

Tempat

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

Nama : **Andrea Suranta Maha**  
NPM : **178600436**  
Program Studi : **Ilmu Psikologi**  
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Maha Green, Jl. Bunga Herba 5 No.88, Sempakata, Kec. Medan Selayang, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin Karyawan PT. Maha Green"**.

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 dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak pimpin.

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

An. Dekan  
Ketua Program Studi Psikologi  
  
Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip





**PT. MAHA GREEN**  
AGEN LPG 3 KG



Alamat : Jl. Speksi Kanal Sungai Deli Komplek Green Park No. 58 Kel. Sukajadi Kec. Medan Johor 20146, Sumatera Utara  
Telp : 06116394440, 06116108918, 06116323788 Email : mahagreen@yahoo.com

Medan, 16 Mei 2024

No : 53/ SKTSP-MG/HRD/V/2024  
Lamp : -  
Hal : Surat Keterangan Telah Selesai Penelitian

Kepada :  
Yth. Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
Di  
Tempat

Dengan hormat,

Menanggapi surat No : 1290/FPSI/01.10/V/2024 tanggal 2 Mei 2024 Perihal Permohonan izin melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi atas nama mahasiswa:

Nama : Andrea Suranta Maha  
NPM : 178600436  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Judul Penelitian : Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin Karyawan PT. Maha Green

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut diatas telah selesai melaksanakan Penelitian di PT. Maha Green sejak tanggal 02 Mei sampai dengan tanggal 16 Mei 2024.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. Maha Green

Chandra Maruli  
HRD