

PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI

Dema Amalia Fitria Siswanto

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, e-mail: dema.17010664198@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, e-mail: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki dedikasi penuh untuk merealisasikan visi misi yang tercipta diperusahaan. Proses merealisasikan visi misi pada suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan. Perusahaan akan lebih mudah merealisasikan visi misinya jika semua karyawan memiliki komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan bagian produksi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa skala komitmen organisasi. Populasi penelitian ini menggunakan 60 karyawan dengan proposi 30 karyawan berjenis kelamin laki laki dan 30 karyawan berjenis kelamin perempuan. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji beda. Hasil uji analisis uji beda adalah ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin karyawan bagian produksi ($F= 0,003$, $p < 0,05$). Berdasarkan hasil dari analisis data, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan perempuan dengan karyawan laki laki, dimana terdapat perbedaan pada dimensi afektif antara karyawan perempuan dan karyawan laki laki, begitupun pada dimensi kelanjutan dan normatif. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara kelompok perempuan dan kelompok laki laki diterima.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Jenis Kelamin, Karyawan Produksi

Abstract

Companies need employees who are fully dedicated to realizing the vision and mission created in the company. The process of realizing the vision and mission of a company certainly requires employees who are fully committed to the company. The company will more easily realize its vision and mission if all employees have organizational commitment. This study aims to determine differences in organizational commitment in terms of gender in production employees. This study uses quantitative methods with data collection methods in the form of organizational commitment scale. The population of this study used 60 employees with a proportion of 30 male employees and 30 female employees. The instrument used in this study uses an organizational commitment scale. The data analysis technique used is a different test. The result of the analysis of the different test is that there is a difference in organizational commitment in terms of the sex of the production staff ($F= 0.003$, $p < 0.05$). Based on the results of data analysis, it is concluded that there are differences in organizational commitment between female employees and male employees, where there are differences in the affective dimensions between female employees and male employees, as well as on the continuance and normative dimensions. Thus, the hypothesis which states that there are differences in organizational commitment between women's groups and men's groups is accepted.

Keywords: *Organizational Commitment, Gender, Production Employeees*

PENDAHULUAN

Jaman globalisasi sekarang Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam naik turunnya perekonomian, karena SDM yang memiliki kualitas tinggi akan mampu bersaing dalam persaingan secara global. SDM berkualitas pada perusahaan negeri maupun swasta

akan ketat dalam bersaing. SDM yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidangnya serta keterampilan juga menjadi syarat saat melakukan perekrutan demi mencapai tujuan maksimal pada sebuah perusahaan, organisasi maupun instansi. Perusahaan atau instansi sangat memerlukan karyawan yang kompeten dalam kelancaran pencapaian tujuan salah satunya perusahaan

yang bergerak dibidang jasa percetakan. Perusahaan ini mencetak dokumen yang membutuhkan kerahasiaan serta dijamin kualitasnya. Sebagai perusahaan umum, perlu adanya SDM yang mempuni serta memiliki komitmen organisasi tinggi (Permatasari et al., 2016).

Perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan dan visi misinya diperlukan keandiln semua karyawan dalam mewujudkannya. Semua karyawan sangat menjadi penentu keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi karena karyawan merupakan SDM dan SDM yang berkontribusi penuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan sangat perlu untuk memberikan kesejahteraan karyawan agar tetap tinggal dalam perusahaan. Pada suatu perusahaan selalu ingin semua karyawan dapat tetap tinggal atau bertahan dengan perusahaan demi kelancaran terwujudnya tujuan. Berbagai upaya perusahaan untuk menekan *turnover* dilakukan untuk kenyamanan karyawan dalam perusahaan, salah satunya dengan menciptakan dan mempertahankan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi adalah posisi dimana psikologis seseorang mempunyai ciri hubungan karyawan dengan organisasinya atau perusahaan dan berimplikasi pada keputusan seseorang tersebut untuk tetap tinggal di organisasinya (Meyer dan Allen, 1991). Menurut Allen dan Meyer (1997) komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yakni Komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen 194ormative (*normative commitment*). Penelitian yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (1991) menemukan adanya perbedaan komitmen organisasi pada jenis kelamin laki laki dan perempuan dimana karyawan perempuan memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibanding dengan karyawan laki laki.

Seorang pemimpin berpengaruh besar terhadap komitmen organisasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif mendorong karyawan untuk mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Maka pada suatu perusahaan perlu memiliki seorang pemimpin yang mampu membuat kenyamanan serta kesejahteraan untuk karyawan agar memiliki komitmen organisasi dan dapat tinggal dalam organisasi. Penelitian mengenai komitmen organisasi telah dilakukan pertama kali oleh Allen dan Meyer pada awal 1990-an. Komitmen organisasi adalah sikap kerja karyawan guna mewujudkan tujuan, visi misi organisasi dengan melibatkan identifikasi, keterlibatan serta loyalitas karyawan terhadap organisasi (Kaswan, 2017). Komitmen organisasi sangat diperlukan pada perusahaan baik komitmen dari pimpinan maupun karyawan untuk memaksimalkan pencapaian tujuan dari perusahaan. Hal ini merupakan bentuk suatu respons emosional seseorang yang mana dapat diukur dari perilaku, kepercayaan serta sikap dan kisarannya mulai

sangat rendah hingga sangat tinggi. Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yang telah teridentifikasi yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif (Kaswan, 2017).

Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi merupakan posisi dimana psikologis seseorang mempunyai ciri hubungan karyawan dengan organisasinya dan berimplikasi pada keputusan seseorang tersebut untuk tetap tinggal di organisasinya. Menurut Luthans (2011) komitmen organisasi dapat dimaknai sebagai keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi, keinginan untuk tetap berusaha keras sesuai dengan tujuan atau visi misi organisasi, dan keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan dari sebuah organisasi. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi mencerminkan seorang individu dapat mengidentifikasi dirinya bersama dirinya dan organisasi serta terikat dengan tujuan tujuan yang ada pada organisasi. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap individu dalam bentuk wujud keinginan, dedikasi serta loyalitas yang tinggi untuk menunjukkan keinginannya tetap tinggal dalam suatu organisasi.

Menurut Kaswan (2017) komitmen afektif atau moral terjadi ketika individu sepenuhnya merangkul tujuan dan nilai nilai organisasi. Mereka menjadi terlibat secara emosional dengan organisasi dan merasa secara pribadi bertanggung jawab atas tingkat keberhasilan organisasi. Orang orang ini biasanya menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi, sikap kerja yang positif dan keinginan untuk tetap bersama organisasi. Komitmen kelanjutan atau kalkulatif terjadi ketika individu mendasarkan hubungan mereka dengan organisasi pada apa yang mereka terima sebagai imbalan atas upaya mereka dan apa yang akan hilang jika mereka pergi. Komitmen normatif dapat terjadi apabila seseorang berperilaku sesuai dengan norma sosial yang ada pada organisasi tersebut. Individu tersebut melakukan itu karena menghargai adanya kepatuhan terhadap atasan atau pemiliki organisasi.

Menurut Kaswan (2017) seseorang memiliki komitmen terdapat beberapa ciri ciri seperti, berani berkorban untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Ciri lainnya seperti, merasa adanya dorongan berupa semangat yang besar untuk mewujudkan misi organisasi yang lebih besar. Dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dan visi misi diperlukan keandiln semua karyawan dalam mewujudkannya. Semua karyawan menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan karena sumber daya manusia (SDM) yang berkontribusi penuh untuk mewujudkan tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan sangat perlu untuk memberikan kesejahteraan karyawan

agar tetap tinggal dalam perusahaan. Pada suatu perusahaan selalu ingin semua karyawan dapat tetap tinggal atau bertahan dengan perusahaan demi kelancaran terwujudnya tujuan. Berbagai upaya perusahaan untuk menekan *turnover* dilakukan untuk kenyamanan karyawan dalam perusahaan, salah satunya dengan menciptakan dan mempertahankan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi adalah posisi dimana psikologis seseorang mempunyai ciri hubungan karyawan dengan organisasinya atau perusahaan dan berimplikasi pada keputusan seseorang tersebut untuk tetap tinggal di organisasinya (Meyer dan Allen, 1991). Menurut Schultz & Schultz (1994) ciri ciri individu yang memperlihatkan bahwa terdapat hubungan dengan organisasinya yaitu, (1) Menerima adanya nilai nilai serta tujuan yang ada pada organisasi. (2) Memiliki kemauan untuk selalu melakukan apapun demi organisasi. (3) Punya keinginan kuat untuk bertahan di organisasinya.

Menurut Meyer dan Allen (1991) komitmen organisasi merupakan komitmen posisi dimana psikologis seseorang mempunyai ciri hubungan karyawan dengan organisasinya atau perusahaan dan berimplikasi pada keputusan seseorang tersebut untuk tetap tinggal di organisasinya. Menurut Luthans (2011) komitmen organisasi sebagai keinginan seseorang yang kuat untuk tetap berada dalam suatu organisasi, keinginan untuk tetap berusaha dengan keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi mencerminkan seorang individu dapat mengidentifikasi dirinya bersama dirinya dan organisasi serta terikat dengan tujuan tujuan yang ada pada organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normative (*normative commitment*). Komitmen afektif merupakan komitmen yang berkaitan dengan keterikatan secara emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Pada komitmen afektif, karyawan memiliki perasaan senang sekaligus bangga terhadap organisasi sehingga ingin tetap bertahan pada organisasi membangun hubungan social dan menghargai nilai hubungan dengan organisasi. Komitmen kelanjutan adalah bagaimana persepsi karyawan terkait dengan biaya yang disebabkan keluar dari suatu organisasi. Dalam arti lain komitmen ini didasari atas kekhawatiran seseorang akan hilangnya sesuatu yang selama ini telah ia peroleh dalam organisasinya, sesuatu yang dimaksud seperti fasilitas yang disediakan organisasi, tunjangan atau gaji dan lain lain. Komitmen pada dimensi kelanjutan ini akan menurun jika terjadi pengurangan atau bahkan hilang yang di peroleh oleh karyawan dari perusahaan. Komitmen

normatif merupakan perasaan karyawan berkewajiban untuk tetap bersama organisasi. Maksudnya, karyawan dengan dedikasi tinggi menunjukkan bahwa mereka mempunyai tanggung jawab secara moral untuk tetap bertahan pada organisasi. Komitmen berdimensi normatif ini muncul karena tuntutan sosial yang mana merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seseorang atau dapat disebut pemilik organisasi (atasan).

Menurut Steers (1977) antiseden pada komitmen organisasi terdapat karakteristik personal, karakteristik berkaitan dengan adanya pekerjaan dan pengalaman kerja. Karakteristik personal meliputi masa kerja, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, kepribadian Individu. Menurut Steers (1977) tingkat pendidikan individu akan memberikan dampak negatif terhadap komitmen organisasi karyawan karena semakin tinggi tingkat pendidikan individu maka besar pula harapan atas pencapaian seseorang jika pada saat instansi atau organisasi kurang dapat memberikan pemenuhan harapan tersebut maka, yang terjadi karyawan akan merasa kecewa dan berdampak pada komitmen organisasi karyawan.

Hal hal mengenai karakter personal selain tingkat pendidikan, terdapat jenis kelamin. Menurut Meyer dan Allen (1997) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa terdapat perbedaan antara komitmen organisasi pada individu berjenis kelamin perempuan dan laki laki, pasalnya komitmen organisasi perempuan lebih tinggi jika dibanding dengan komitmen organisasi karyawan laki laki. organisasi atau perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dan visi misi diperlukan keandilannya semua karyawan dalam mewujudkannya. Semua karyawan sebagai penentu keberhasilan pewujudan tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang berkontribusi penuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan sangat perlu untuk memberikan kesejahteraan karyawan agar tetap tinggal dalam perusahaan. Pada suatu perusahaan selalu ingin semua karyawan dapat tetap tinggal atau bertahan dengan perusahaan demi kelancaran terwujudnya tujuan. Berbagai upaya perusahaan untuk menekan *turnover* dilakukan untuk kenyamanan karyawan dalam perusahaan, salah satunya dengan menciptakan dan mempertahankan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi adalah posisi dimana psikologis seseorang mempunyai ciri hubungan karyawan dengan organisasinya atau perusahaan dan berimplikasi pada keputusan seseorang tersebut untuk tetap tinggal di organisasinya (Meyer dan Allen, 1991). Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen organisasi

memiliki tiga dimensi yakni Komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

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

Menurut Asizah (2016) jenis kelamin merupakan perbedaan biologis laki laki dan perempuan yang berkaitan dengan alat dan fungsi reproduksi. Menurut Hungu (2007) jenis kelamin merupakan perbedaan individu laki laki dan perempuan secara biologis. Menurut Keifer & Effenberger (1967), 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. Jenis kelamin 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. Peran gender yang ada pada jaman terdahulu dimana laki laki berperan sebagai mencari nafkah sedangkan perempuan hanya dirumah untuk membereskan pekerjaan rumah serta urusan dapur.

Dengan adanya globalisasi seperti jaman sekarang, perempuan juga tidak di larang untuk bekerja seperti yang dilakukan oleh seorang laki laki namun pada dunia kerja akan lebih ketat dalam persaingan antar kinerja laki laki dan perempuan. Beban kerja serta tuntutan yang diminta oleh perusahaan tetap sama beratkan dan tidak menitik beratkan perempuan lebih ringan atau sebaliknya. Menurut Cintya et al. (2015), peningkatan dimana perempuan ikut terjun pada dunia kerja tidak cukup mampu untuk membuat dominasi laki laki menjadi roboh karena peran perempuan untuk bekerja masih sering kali terbentur oleh budaya yang beberapa kali masih terbawa pada dunia kerja.

Berdasarkan hasil wawancara HRD dan beberapa karyawan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan

perempuan lebih baik dari pada karyawan laki laki pada bagian produksi, dengan bukti karyawan perempuan ketika mendapat tanggung jawab segera menuntaskan sedangkan karyawan laki laki jika pekerjaan belum selesai mereka akan menyelesaikannya pada kemudian hari namun pada karyawan laki laki tetap menyelesaikan semua tanggung jawab sampai selesai. Melihat kinerja karyawan perempuan sangat cepat, karyawan laki laki berusaha mengejar agar tetap dipertahankan oleh perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan laki laki bekerja lebih semangat lagi untuk bersaing dengan karyawan perempuan. Informasi yang diberikan oleh HRD ditempat penelitian ialah komitmen organisasi karyawan sangat mempengaruhi atas pencapaian tujuan dari perusahaan. Jika tiap karyawan memiliki komitmen organisasi maka tentu akan mempunyai tanggung jawab atas tugas yang didapat dan ingin tetap tinggal pada perusahaan. Karyawan laki laki dan perempuan mempunyai orientasi yang berbeda untuk ingin tetap tinggal. Pada karyawan laki laki ingin tetap tinggal di perusahaan lebih mengacu pada status jabatan sedangkan pada karyawan perempuan merasa memiliki tanggung jawab penuh atas tugas yang didapat di perusahaan. Karyawan laki laki akan merasa bangga jika mereka dapat membuktikan kualitas kerjanya untuk perusahaan, hal tersebut merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi.

Karyawan perempuan menunjukkan bahwa mereka juga ingin tetap bekerja pada perusahaan ini sehingga muncul rasa tanggung jawab tinggi atas tugas yang mereka dapat dari perusahaan. Merasa bangga bekerja pada perusahaan, bertanggung jawab besar atas tugas yang diemban dan tidak ingin meninggalkan perusahaan merupakan bagian indikator aspek dari komitmen organisasi. Beberapa karyawan yang diwawancarai oleh peneliti berjumlah 10 karyawan terdiri dari 2 karyawan *digital printing*, 2 karyawan *desain*, 2 karyawan bagian *embbos horprint*, 2 karyawan bagian jilid dan 2 karyawan bagian *packing* Dari hasil wawancara dengan 5 karyawan laki laki, 3 diantaranya menyatakan bahwa ingin tetap tinggal pada perusahaan untuk mengajar status jabatan. Sedangkan pada karyawan perempuan, 4 dari 5 karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa tetap ingin tinggal pada perusahaan karena merasa memiliki tanggung jawab penuh dan meninggalkan perusahaan adalah hal yang merugikan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan bagian produksi.

METODE

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan jenis metode kuantitatif. Menurut Azwar (2017) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang mana data penelitian dikumpulkan serta dianalisis dalam bentuk wujud angka. Data yang telah dikumpulkan dalam bentuk angka tersebut akan dianalisis menggunakan perhitungan statistik. Setelah mendapatkan hasil dari perhitungan tersebut maka nantinya akan digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti.

Menurut Azwar (2017) penelitian kuantitatif merupakan penelitian menggunakan metode yang pengumpulan datanya berupa angka, menafsirkan data hingga hasil akhir penelitian berbentuk angka untuk menjawab hipotesis penelitian. Menurut Siyoto & Sodik (2015) mengatakan bahwa jika dilihat karakteristik dari permasalahan rancangan penelitian ini termasuk kedalam penelitian komparatif. Penelitian komparatif adalah rumusan masalah yang membandingkan antara satu variabel atau lebih dengan sampel yang berbeda.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Perum X Surabaya sejumlah 90 karyawan. Populasi karyawan tetap yang mempunyai masa kerja minimal 2 tahun dengan proposi sama antara karyawan laki laki dengan karyawan perempuan. Sampel merupakan sebagian jumlah dan karakteristik yang terdapat pada populasi, atau dapat disebut sebagian kecil dari anggota populasi yang diambil dengan prosedur tertentu (Azwar, 2017). Pengambilan sampel sebagai subjek penelitian, perlu metode untuk mengambil subjek penelitian yang sesuai dengan karakteristik yang diinginkan oleh peneliti. Teknik yang digunakan mengambil sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* atau total populasi.

Dengan demikian, subyek untuk penelitian adalah karyawan Perum X Surabaya sejumlah 60 orang dengan masing masing karyawan berjenis kelamin laki laki 30 orang dan karyawan berjenis kelamin perempuan 30 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik ini dipilih sebagai dasar untuk memilih subjek dengan mengajukan beberapa kriteria.

Teknik pengumpulan data merupakan proses yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian. Terdapat metode untuk melakukan pengumpulan data yakni dengan cara menyebarkan skala mengenai variabel komitmen organisasi.

Skala merupakan alat untuk mengumpulkan data dengan memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden terkait variabel yang akan diteliti (Azwar, 2017). Penelitian ini menggunakan alat ukur skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan pada dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1997) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu dimensi

komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan dimensi normatif.

Berikut teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian :

Uji normalitas dilakukan untuk melihat bagaimana distribusi data, data tersebut dapat dikatakan normal atau tidak normal (Azwar, 2017). Selain itu penelitian ini menggunakan uji normalitas berupa uji *Kolmogrov Smirnov* dengan bantuan SPSS 25.0 for Window apabila data dikatakan distribusi normal jika memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 ($p \geq 0,05$) dan dapat dikatakan data distribusi tidak normal apabila nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Uji homogenitas, uji ini dilakukan untuk melihat apakah data yang diukur merupakan data yang berasal dari populasi homogen atau tidak (Azwar, 2017). Uji ini dilakukan untuk memastikan apakah data yang diukur berasal dari populasi yang sama. Penelitian ini menggunakan uji homogenitas *Leuvene's Test* dengan menggunakan bantuan SPSS 25.0 for Windows. Data dapat dikatakan memiliki varians yang homogen apabila memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) dan data dapat dikatakan tidak memiliki varians homogen jika memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($< 0,05$).

Uji hipotesis adalah proses yang digunakan guna mengambil atau menyimpulkan keputusan terkait penelitian berdasarkan data yang telah terkumpul dan berhasil dianalisis melalui perhitungan beberapa metode. Nilai signifikan (p) pada uji hipotesis adalah sebesar 0,05 . Jika diperoleh nilai signifikan nantinya kurang dari 0,005 ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat perbedaan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). begitupun sebaliknya jika nilai signifikan yang didapat adalah lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat perbedaan signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y)

HASIL

Pada penelitian ini analisis yang digunakan yaitu uji beda. Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for Windows 25,0 dan diperoleh deskripsi hasil statistic seperti berikut:

Tabel 1. Descriptive Statistic

		N	Mean	Sdt Deviation
Afektif	Perempuan	30	47.33	3.021
	Laki laki	30	45.20	4.188
Kelanjutan	Perempuan	30	56.66	4.566
	Laki laki	30	46.93	5.624
Normatif	Perempuan	30	49.90	3.889
	Laki laki	30	52.76	5.3.04

Pada Tabel 1 *output group statistics* diatas diketahui bahwa jumlah data sebanyak 30 laki laki dan 30

perempuan. Nilai *mean* (rata rata) dalam kelompok afektif laki laki sebesar 45,20 sedangkan perempuan sebesar 47,33. Nilai *mean* dalam kelompok kelanjutan laki laki sebesar 46,93 sedangkan perempuan sebesar 56,66. Nilai *mean* dalam kelompok normatif laki laki sebesar 52,76 sedangkan perempuan sebesar 49,90. Total *mean* dari keseluruhan dimensi komitmen organisasi pada laki laki dan perempuan sebesar 144,89 dan 153,89. Dengan demikian menunjukkan bahwa *mean* pada perempuan memiliki nilai yang lebih besar dibanding nilai *mean* pada laki laki.

Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas memiliki fungsi untuk mengetahui apakah sebaran pada data variabel berdistribusi normal atau tidak (Azwar, 2017). Diketahui nilai *Sig.* pada uji *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan nilai $p > 0,05$, apabila nilai *Sig.* adalah $> 0,05$ maka data tersebut dikatakan distribusi normal. Nilai *Sig.* pada hasil perhitungan yang menggunakan bantuan SPSS 25.0 adalah $> 0,05$ maka sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal (Sugiono, 2017).

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat bagaimana distribusi data, data tersebut dapat dikatakan normal atau tidak normal (Azwar, 2017). Selain itu penelitian ini menggunakan uji normalitas berupa uji *Kolmogrov Smirnov* dengan bantuan SPSS 25.0 *for Window* apabila data dikatakan distribusi normal jika memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 ($p \geq 0,05$) dan dapat dikatakan data distribusi tidak normal apabila nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Tabel 2. Kategorisasi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Intepretasi
$\text{Sig} \geq 0,05$	Data tidak berdistribusi normal
$\text{Sig} < 0,05$	Data berdistribusi normal

Hasil olah data uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data Variabel Komitmen Organisasi

Jenis Kelamin	Nilai Sig	Keterangan
Perempuan	.186	Data Berdistribusi normal
Laki-Laki	.072	Data Berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi dari karyawan dengan jenis kelamin perempuan 0,186, karyawan dengan jenis kelamin laki laki 0,072. Hasil dari kedua kelompok tersebut menunjukkan bahwa kedua kelompok tersebut berdistribusi normal

b. Uji Homogenitas

Pada uji homogenitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diukur memiliki varian yang sama (homogen) atau tidak. Diketahui nilai *Sig. Levene's Test for Equality of Variances (cetak miring)* pada komitmen organisasi adalah 0,436 dengan *Sig.* $0,51 > 0,05$ maka varian data komitmen organisasi pada kelompok laki-laki dan perempuan adalah homogen.

Tabel 4. Kategorisasi Homogenitas Data

Nilai Signifikansi	Intepretasi
$\text{Sig} < 0,05$	Data tidak memiliki varians homogen
$\text{Sig} \geq 0,05$	Data memiliki varians homogen

Hasil oleh data uji homogenitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.436	1	58	.511

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang didapat pada penelitian memiliki varian yang sama atau tidak. Uji homogenitas dilakukan dengan *Levene's test for equality of variance* dengan bantuan *SPSS 25 for Windows*. Nilai signifikansi yang didapat dari hasil uji homogenitas ini adalah 0,511 dapat diartikan bahwa data penelitian dikatakan homogen apabila nilai probabilitasnya yang didapat lebih dari 0,05.

2. Hasil Uji Hipotesis

Pada uji selanjutnya yaitu Uji Beda (*t-test*) dengan bantuan *SPSS for Windows 25.0* Nilai signifikan (p) pada uji hipotesis adalah sebesar 0,05. Jika diperoleh nilai signifikan nantinya kurang dari 0,005 ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat perbedaan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). begitupun sebaliknya jika nilai signifikan yang didapat adalah lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat perbedaan signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y)

Tabel 6. Tabel t-tet Perbedaan Komitmen organisasi

t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
3.072	58	.003	6.767	2.202

Berdasarkan Tabel 6. *Tabel t-test Perbedaan Komitmen Organisasi*, nilai t pada laki laki dan perempuan adalah 3,072 dan *Sig. (2 tailed)* adalah 0,003 karena nilai 0,003 < 0,05, hal ini menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara kelompok perempuan dan kelompok laki laki diterima.

Tabel 7. Tabel t-test Perbedaan Dimensi Afektif

t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
2.440	58	.018	2.28699	.93723

Berdasarkan Tabel 7. *Tabel t-test Perbedaan Dimensi Afektif*, nilai t pada perempuan dan laki laki adalah 2,440 dan *Sig. (2 tailed)* adalah 0,018 karena 0,018 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak signifikan. Dengan begitu, hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan afektif antara kelompok perempuan dan kelompok laki laki, diterima. Komitmen organisasi pada dimensi afektif pada kelompok karyawan perempuan dan laki laki terdapat perbedaan.

Tabel 8. Tabel t-test Perbedaan Dimensi Kelanjutan

t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
2.762	58	.008	3.68521	1.33409

Berdasarkan Tabel 8. *Tabel t-test Perbedaan Dimensi Kelanjutan*, nilai t pada perempuan dan laki laki adalah 2,762 dan *Sig. (2 tailed)* adalah 0,008 karena nilai 0,008 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa signifikan. Dengan begitu, hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan kelanjutan antara kelompok perempuan dan kelompok laki laki, diterima. Komitmen organisasi pada dimensi kelanjutan pada kelompok karyawan perempuan dan laki laki terdapat perbedaan.

Tabel 9. Tabel t-test Perbedaan Dimensi Normatif

t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std Error Difference
2.498	58	.015	2.99778	1.20025

Berdasarkan Tabel 9. *Tabel t-test Perbedaan Dimensi Normatif*, nilai t pada perempuan dan laki laki adalah

2,498 dan *Sig (2 tailed)* adalah 0,015 karena nilai 0,015 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa signifikan. Dengan begitu, hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan normatif antara kelompok perempuan dan kelompok laki laki, diterima. Komitmen organisasi pada dimensi normatif pada kelompok karyawan perempuan dan laki laki terdapat perbedaan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan bagian produksi. Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi yaitu dimensi afektif, dimensi kelanjutan dan dimensi normatif. Dimensi afektif merupakan komitmen yang berkaitan dengan keterikatan secara emosional, identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dimensi kelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi seperti gaji, fasilitas dll. Sedangkan dimensi normatif merupakan bentuk seseorang menunjukkan tanggung jawab moral untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Penelitian ini menggunakan uji beda *Independent Sample T-Test* dalam menganalisis data dengan bantuan *SPSS for Window* versi 25. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan perempuan dan laki laki, hasilnya baik karyawan perempuan maupun karyawan laki laki memiliki komitmen organisasi yang tinggi namun terdapat perbedaan berdasarkan hasil penelitian bahwa karyawan perempuan lebih memiliki komitmen organisasi dibanding karyawan laki laki. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti-peneliti sebelumnya. Menurut Saputran dan Sandra (2020) di era globalisasi pada dunia kerja ini, laki laki dan perempuan memiliki kesempatan dan hak yang sama dalam sebuah pencapaian karir, perempuan dinilai lebih berkomitmen karena adanya peran gender dalam berkarir yakni sering terbentur dinding budaya bahwa perempuan tidak seharusnya berkarir dengan demikian perempuan menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan bertahan pada perusahaan atau organisasinya. Laki laki juga memiliki peran gender sebagai seorang kepala rumah tangga untuk memenuhi nafkah bagi yang sudah menikah, dan untuk nilai diri bagi laki laki yang belum menikah, itu yang membuat laki laki bertahan pada organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi yaitu, pertama dimensi afektif merupakan keinginan seseorang untuk bertahan di instansi atau perusahaan. Berdasarkan hasil

penelitian yang dilakukan mendapat hasil bahwa kelompok karyawan perempuan memiliki rata-rata 47,33 sedangkan kelompok karyawan laki-laki memiliki nilai rata-rata 45,20. Karyawan perempuan dan laki-laki bagian produksi ini sama-sama memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal atau bertahan di perusahaan. Dimensi yang kedua yaitu dimensi berkelanjutan berhubungan dengan keuntungan dan kerugian yang akan diterima oleh seseorang apabila ia meninggalkan tempat ia bekerja. Pada dimensi ini nilai rata-rata kelompok karyawan perempuan yaitu 56,66 sedangkan nilai rata-rata kelompok karyawan laki-laki 46,93 yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan dimana perempuan sangat memikirkan kerugian apa saja yang akan diterima apabila ia meninggalkan tempat bekerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi & Mulyana (2019) bahwa perempuan ingin tetap tinggal pada tempatnya bekerja karena meninggalkan tempat kerja dapat merugikan mengingat sulitnya mencari pekerjaan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah diperolehnya saat ini.

Aspek ketiga, dimensi normatif merupakan keinginan seseorang untuk tetap bekerja pada tempat ia bekerja karena tanggung jawabnya terhadap organisasi atau perusahaan. Hasil dari data penelitian yang diperoleh nilai rata-rata kelompok karyawan perempuan adalah 49,90 sedangkan nilai rata-rata kelompok karyawan laki-laki yaitu 52,76 yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan pada dimensi ini yang didominasi oleh kelompok karyawan laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Lubis (2014) mengatakan bahwa karyawan laki-laki merasa tanggung jawab karena ada peran gender yaitu sebagai kepala rumah tangga yang wajib memberi nafkah, maka karyawan laki-laki merasa bertanggung jawab atas itu dan merepresentasikan pada pekerjaan saat ia di organisasi atau di perusahaan.

Selanjutnya pada tabel *t-test* perbedaan pada tiap dimensi terbukti bahwa masing-masing dimensi menunjukkan adanya perbedaan antara kelompok karyawan perempuan dengan kelompok karyawan laki-laki. Pada tabel *t-test* perbedaan dimensi afektif mempunyai nilai sig. 0,018 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat perbedaan dari dimensi afektif pada kelompok karyawan perempuan dan kelompok karyawan laki-laki. Pada *t-test* perbedaan dimensi kelanjutan mempunyai nilai sig. 0,008, pada nilai tersebut memiliki arti bahwa terdapat perbedaan dari dimensi kelanjutan antara kelompok karyawan perempuan dengan kelompok karyawan laki-laki. Pada tabel *t-test* perbedaan dimensi yang terakhir yaitu dimensi normative juga memiliki nilai sig. lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,15 yang artinya juga pada dimensi normatif memiliki

perbedaan antara kelompok karyawan perempuan dengan kelompok karyawan laki-laki.

Dimensi afektif pada komitmen organisasi yang terdapat pada penelitian ini memiliki dua indikator, yaitu: (1). Keterikatan emosional pada organisasi, yang memiliki inti dimana seseorang merasa terikat secara emosional pada organisasi atau tempatnya bekerja sehingga komitmen muncul untuk menetap pada organisasi. (2). Bangga menjadi bagian dari organisasi yang memiliki arti bahwa seseorang merasa dirinya bangga dengan posisi atau keberadaannya pada suatu organisasi atau tempatnya bekerja.

Dimensi kelanjutan pada komitmen organisasi yang terdapat pada penelitian ini memiliki dua indikator, yaitu: (1). Bekerja di organisasi merupakan suatu kebutuhan, indikator ini memiliki arti bahwa seseorang bekerja di suatu organisasi karena untuk memenuhi kebutuhannya. Pada dimensi ini erat kaitannya dengan gaji dan fasilitas yang diberikan kepada anggota organisasi atau karyawan yang bekerja. (2). Sulit meninggalkan organisasi, yang memiliki inti bahwa seseorang merasa sulit meninggalkan organisasi karena mempertimbangkan keuntungan dan kerugian jika memang benar anggota meninggalkan organisasinya. Jika meninggalkan organisasi, seseorang tersebut takut apabila nanti tidak mendapatkan pekerjaan yang serupa.

Dimensi normatif pada komitmen organisasi yang terdapat pada penelitian ini memiliki dua indikator, yaitu: (1). Tanggung jawab, seseorang merasa bahwa bekerja pada suatu organisasi adalah sebuah tanggung jawab besar untuk tetap tinggal pada organisasi karena atasan. (2). Kesadaran akan pentingnya sebuah kesetiaan terhadap organisasi, indikator ini memiliki makna bahwa seseorang sadar bahwa untuk tetap tinggal atau setia kepada organisasi adalah hal yang sangat penting terlebih untuk mewujudkan visi misi dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Steers (1977) antiseden pada komitmen organisasi terdapat karakteristik personal, karakteristik berkaitan dengan adanya pekerjaan dan pengalaman kerja. Karakteristik personal meliputi: masa kerja, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, kepribadian individu. Dari beberapa variabel yang telah disebutkan, jenis kelamin yang sedang dibahas pada penelitian ini.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa pada karyawan perempuan dan karyawan laki-laki memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan tetapi karyawan perempuan lebih tinggi pada dua dimensi yakni dimensi afektif dan dimensi kelanjutan sedangkan pada karyawan laki-laki unggul dalam dimensi normatif sesuai dengan hasil data penelitian yang diperoleh. Penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi dan Mulyana (2019) menyatakan bahwa perempuan lebih berkomitmen karena ingin tetap tinggal pada organisasi

atau perusahaan secara emosional dan jika karyawan perempuan meninggalkan perusahaan hanya akan mendapat kerugian karena belum tentu setelahnya mendapatkan pekerjaan yang serupa. Sedangkan pada karyawan laki laki unggul dalam dimensi normatif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Lubis (2014) karyawan laki laki unggul dalam dimensi ini karna bertanggung jawab atas peran gendernya.

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya perbedaan yang signifikan komitmen organisasi ditinjau dari jenis pada karyawan bagian produksi dimana komitmen organisasi lebih tinggi dipegang oleh kelompok karyawan perempuan daripada kelompok karyawan laki laki. meski kedua jenis kelamin tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi namun terdapat perbedaan pada tiap dimensi dari variabel komitmen organisasi. Menurut Santrock (2008) bahwa komitmen organisasi dari karyawan perempuan dinilai lebih unggul dari karyawan laki laki karena perempuan merupakan peraih sukses yang ulet sedangkan berbeda dengan karyawan laki laki merupakan pesaing yang ulet. Hal ini sejalan dengan hasil daripada penelitian ini.

Beberapa penelitian berikut yang sama sama diuji dengan uji beda akan tetapi variabel X nya berbeda dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan. Penelitian Maya dan Khoirunnisa (2020.), berjudul “Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan PT. “X” Banyuwangi” Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah subjek penelitian sejumlah 97 orang karyawan. Subjek penelitian memiliki karakteristik minimal masa kerja 5 tahun, kategori masa kerjanya 5-10 tahun, 10-15 tahun serta lebih dari 15 tahun. Pada penelitian ini memiliki hasil yakni adanya perbedaan komitmen organisasi berdasarkan masa kerja. Karyawan dengan masa kerja 5-10 memiliki tingkat komitmen organisasi rendah sedangkan karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi dengan masa kerja lebih dari 15 tahun tergolong tinggi.

Penelitian Widyastuti dan Nugroho (2017) yang berjudul “Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepuasan Kerja dan Makna Kerja.” Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah subjek penelitian 70 orang yang bekerja sebagai karyawan eduktif dan non eduktif. Hasil dari penelitian ini adalah semakin tinggi atau rendah kepuasan kerja karyawan tidak ada pengaruh terhadap komitmen organisasi sedangkan semakin tinggi makna kerja makan tinggi pula komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel makna kerja lebih berpengaruh daripada kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Gismin (2018) yang berjudul “Komitmen Organisasi dan Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Intrinsik: Kajian Spirituallitas dan Agama di Tempat Kerja.” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah subjek 216 orang dari tiga organisasi (bisnis, public dan nonprofit). Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan intrinsik signifikan mempengaruhi komitmen organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan bagian produksi. Hasil uji analisis menunjukkan (1) terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan ditinjau dari jenis kelamin ($F=0,003$, $p<0,05$). (2) terdapat perbedaan pada dimensi afektif antara kelompok karyawan perempuan dan kelompok karyawan laki laki ($F=0,018$, $p<0,05$). (3) terdapat perbedaan pada dimensi kelanjutan antara kelompok karyawan perempuan dan kelompok karyawan laki laki ($F=0,008$, $p<0,05$). (4) terdapat perbedaan pada dimensi normatif antara kelompok karyawan perempuan dan kelompok karyawan laki laki ($F=0,15$, $p<0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel jenis kelamin memberikan perbedaan pada kecomitmen organisasi pada karyawan bagian produksi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan bagian produksi. Penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi para karyawan. Pihak manajemen perusahaan dapat melakukan pendampingan bila karyawan laki-laki maupun perempuan mengalami masalah yang nantinya dapat mengganggu pekerjaan. Pendampingan yang dilakukan diharapkan memunculkan rasa aman dan nyaman untuk karyawan bagian produksi, ketika masalah yang dimiliki karyawan dapat terbantu maka karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik serta dapat memiliki komitmen organisasi yang lebih baik lagi terhadap perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menekankan pada variabel komitmen organisasi yang ditinjau dari variabel jenis kelamin, sedangkan masih banyak faktor lain yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain untuk dapat mengungkap komitmen organisasi seperti, status pernikahan, usia, pendidikan, masa kerja dan lain lain. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti dengan faktor demografis lebih dari satu seperti komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja dengan jenis kelami atau masa kerja dengan status pernikahan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Asizah, S., dkk. (2016). Kontekstual Gender Islam dan Budaya. Makkasar: Kemitraan Universitas Masyarakat (KUM) UIN Alauddin Makkasar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi (2nd ed.)*. Pustaka Belajar.
- Cintya, A., Prihatini, D., & Wulandari, D. (2015). Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) Di Kota Jember Effect of Gender and Organizational Commitment Toward Work Performance To Employees of Jember Gas Station. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–9. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/73709>
- Gismin, S. S. (2018). Komitmen organisasi dan produktivitas kerja ditinjau dari gaya kepemimpinan intrinsik: kajian spiritualitas dan agama di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 4(1),91-103. <https://doi.org/10.26858/talenta.v4i1.6836>
- Kaswan, M. . (2017). *Psikologi Industri Organisasi*. Alfabeta.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence based approach*. McGraw Hill.
- Maya, S.E., & Khoirunnisa, R.N. (2020). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan PT. “X” Banyuwangi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4),85-91. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/36689>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication. <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>
- Permatasari, R. D., Swasto, B., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh kemampuan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum kota malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33, 52–60. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1275>
- Pertiwi, P. K., & Mulyana, O. P. (2019). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Status Pernikahan Pada Perawat Rumah Sakit “X” Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 06,(1985), 1–6. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/29680>
- Rizki & Lubis. (2014). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan Pt.Indomarco Prismata Medan. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 8(1), 19–24. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v8i1.2561>
- Saputra, A., & sandra, evita. (2020). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender pegawai dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat kota tanjung pinang. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 3(1), 38–47. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/1602>
- Santrock, J. W. (2008). *Educational Psychology*. Jakarta: Kencana.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

VandenBos, G. R. (2015). *APA dictionary of psychology* (2nd ed). Washington, DC: American Psychological Association.

Widyastuti & Nograho. (2017). Komitmen organisasi ditinjau dari kepuasan kerja dan makna kerja. *Jurnal Ilmiah Psikohumanika*, 9(1),37-49. <https://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1068589>