



**PERBEDAAN KOMITMEN KERJA PADA  
KARYAWAN DIBAGIAN AFDELING PTPN VII  
UNIT USAHA CINTA MANIS OGAN ILIR  
DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**



**SKRIPSI**

**RISKA ANISA  
12350155**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH  
PALEMBANG  
2017**



**PERBEDAAN KOMITMEN KERJA PADA  
KARYAWAN DIBAGIAN AFDELING PTPN VII  
UNIT USAHA CINTA MANIS OGAN ILIR  
DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi dalam Ilmu  
Psikologi Islam**

**RISKA ANISA  
12350155**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH  
PALEMBANG  
2017**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya :  
Nama : Riska Anisa  
NIM : 12350155  
Alamat : Komplek Azhar Permai Rs Sembawa  
Judul : **Perbedaan Komitmen Kerja Pada Karyawan Dibagian Afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir Ditinjau dari Jenis Kelamin.**

Menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya bersedia gelar keserjanaan saya dicabut.

Palembang, 30 Maret 2017

Penulis

Riska Anisa

NIM. 12350155

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Riska Anisa  
NIM : 12350155  
Program Studi : Psikologi Islam  
Judul Skripsi : **Perbedaan Komitmen Kerja Pada Karyawan Dibagian Afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir Ditinjau Dari Jenis Kelamin.**

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Islam Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

### DEWANPENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Ris'an Rusli., M.A ( )  
Sekretaris : Eko Oktapiya Hadinata. MA.Si ( )  
Pembimbing I : Drs. Zulhelmi., M.Hum ( )  
Pembimbing II : Fajar Tri Utami., S.Psi., M.Si ( )  
Penguji I : Dr. Muhamad Uyun., S.Psi., M.Si ( )  
Penguji II : Listya Istiningtiyas, M.Psi, Psikolog ( )

Ditetapkan di : Palembang  
Tanggal : 30 Maret 2017  
Dekan,

Prof. Dr. H. Ris'an Rusli., M.A  
NIP. 196505191992031003

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Islam Negeri Raden Fatah, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riska Anisa  
NIM : 12350155  
ProgramStudi : Psikologi Islam  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-FreeRight*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pebedaan Komitmen Kerja pada Karyawan Dibagian Afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir Ditinjau dari Jenis Kelamin beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Raden Fatah berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Palembang  
Pada tanggal : 30 Maret 2017  
Yang menyatakan

( Riska Anisa )

## **ABSTRACT**

Name : Riska Anisa  
Study Program / Faculty : Islamic Psychology / Psychology  
Title : **Differences Working  
Commitment on Emploeyess  
Part Afdeling PTPN VII Cinta  
Manis Business Unit Ogan Ilir  
Viewed From Gender.**

The focus of this study is the difference of work commitment on the employee section afdeling PTPN VII Cinta Manis business Unit Ogan Ilir in term of sex. This research uses quantitative method with sampling technque using purposive random sampling with reference to isaac and michael table at 5% error level. So the research sample obtained as many as 60 employees of men and women. Data analysis method used to test the research hypothesis is t-test analysis. The conclusion draw from the research result is there is difference of work commitment on male and famale employees in PTPN VII Cinta Manis busuness Unit Ogan Ilir, proved based on result of analysis above know that t value obtained equal to 6,684 with score p equal to 0,010, while the mean of woman work commitment equal to 125,53, it can be concluded that work commitment of woman is higher than male employees.

Key words:

*Working commitment, male and famale employees*

## INTISARI

Nama : Riska Anisa  
Program Studi / Fakultas : Psikologi Islam / Fakultas Psikologi  
Judul : Perbedaan Komitmen Kerja pada Karyawan Dibagian Afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir Ditinjau dari Jenis Kelamin.

Skripsi ini membahas perbedaan komitmen kerja pada karyawan dibagian afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir ditinjau dari jenis kelamin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive random sampling* dengan mengacu pada tabel *isaac* dan *michael* pada taraf kesalahan 5%. Sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 30 orang karyawan laki-laki dan 30 orang karyawan perempuan. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis Uji t-tes. Kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian adalah ada perbedaan komitmen kerja pada karyawan laki-laki maupun perempuan di PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir, dibuktikan berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai t yang diperoleh sebesar 6,684 dengan skor p sebesar 0,010, nilai rata-rata komitmen kerja laki-laki sebesar 100,10 sedangkan nilai rata-rata komitmen kerja perempuan sebesar 125,53, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja perempuan lebih tinggi dari pada komitmen kerja karyawan laki-laki.

Kata Kunci:

Komitmen Kerja, Karyawan laki-laki dan perempuan

## LEMBAR MOTTO

“Maka Nikmat Tuhan kamu yang mana yang kamu Dustakan?”  
(QS. Ar-Rahman: 55)

“Yang menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sesekali tidak melihat ciptaan Tuhan yang maha pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu melihat sesuatu yang tidak seimbang?”  
(QS. Al-Mulk: 3)

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”  
(QS. Al-Insyirah: 6-8)

Skripsi ini merupakan hadiah kecil yang kupersembahkan untuk:

- ❖ Kedua orang tuaku serta saudaraku, Zubirmanto dan Indras Tuti Yanti Putri, Riyan Nathalia Zubir, S.Kom, Reny Aziatul Pebrianim, SE dan Rizqi Akbar Pratama. Orang yang paling berharga dan penting dalam hidupku. Terima kasih untuk kasih sayang, do'a, bimbingan, nasehat, dan semua pengorbanan yang telah kalian berikan kepadaku.
- ❖ Keluarga besarku yang telah mendo'akan dan memberi dukungan baik berupa materi maupun moril.
- ❖ Kepada Dr. Beny Hendrawan, S.Psi, M.Si, M.Psi, Psikolog selaku Om yang telah membantu selama mengerjakan skripsi.
- ❖ Teman-teman Psikologi Islam 2012, terkhusus Suci Erizka Marza, S.Psi, Budy Istiningtyas, SE, Siti Aminatuzzakiya, Fitri Susilawati, Reiza Julita Sari, Rasita Khikmatuzaro, S.Psi, Siswati, S.Psi, Rizka Fitriani, S.Psi, Ratih Purwasi, Riska Khoirunnisa, Desy Mulyani, S.Psi, Marya Ulva, S.Psi, Eni Fatmawati, Alam, Defi dan teman-teman yang lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
- ❖ Almamaterku.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah, S.W.T atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: *Perbedaan Komitmen Kerja pada Karyawan Dibagian Afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir Ditinjau dari Jenis Kelamin.*

Skripsi ini merupakan karya ilmiah yang disusun dalam upaya untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) pada Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Penulis sangat berterimakasih kepada Drs. Zulhelmi, M.Hum selaku pembimbing utama, dan Ibu Fajar Tri Utami, M.Si selaku pembimbing pendamping, atas segala perhatian dan bimbingannya serta arahan-arahan yang diberikan kepada penulis dalam upaya menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih penulis sampaikan pula kepada Bapak Dr. Muhamad Uyun, S.Psi, M.Si dan Ibu Listya Istiningtyas, S.Psi, M.Psi, Psikolog, atas bantuan dan kesediaan serta saran-saran yang diberikan kepada penulis dalam ujian skripsi.

Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. H. Ris'an Rusli, M.A, selaku Dekan Fakultas Psikologi, atas kesediaannya penulis belajar di Fakultas Psikologi.

Tidak lupa mengucapkan banyak terimakasih kepada para responden yang telah memberikan bantuan data dan informasi selama pelaksanaan penelitian lapangan.

Harapan penulis semoga laporan hasil penelitian skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan sosial, khususnya psikologi.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTISARI.....	vi
LEMBAR MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR BAGAN.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Keaslian Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Komitmen Kerja .....	11
2.1.1 Pengertian Komitmen Kerja.....	11
2.1.2 Jenis Komitmen Kerja yang Dikembangkan di PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis.....	12
2.1.3 Komitmen Kerja dalam Kajian Islam.....	13
2.1.4 Aspek-aspek Komitmen Kerja.....	19
2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja.....	20
2.2 Pengertian Gender.....	22
2.2.1 Gender dalam Perspektif Psikologi.....	24
2.2.2 Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender.....	27

2.2.3 Kerangka Konseptual.....	28
2.2.4 Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	30
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
3.3 Definisi Operasional Penelitian.....	31
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	34
3.7 Metode Analisis Data.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Orientasi Kancah.....	40
4.2 Persiapan Penelitian.....	42
4.3 Hasil Penelitian.....	48
4.4 Pembahasan.....	52
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	60
<b>DAFTAR</b>	
<b>PUSTAKA.....</b>	<b>62</b>

## **DAFTAR BAGAN**

	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	28

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Hasil Wawancara awal Komitmen Kerja berdasarkan Jenis Kelamin.....	6
2. Jumlah Populasi Penelitian.....	32
3. Jumlah Sampel Penelitian.....	32
4. Pemberian skor pada jawaban nomor <i>Blue Print</i> .....	33
5. <i>Blue Print</i> Angket Komitmen Organisasi.....	34
6. Struktur Kepemimpinan.....	41
7. Keadaan Karyawan.....	41
8. <i>Blue Print</i> Angket Komitmen Kerja.....	44
9. Hasil Uji Coba Skala Komitmen Kerja.....	46
10. Sebaran Skala Komitmen Kerja (Untuk Penelitian.....	47
11. Deskripsi data Komitmen Kerja Karyawan.....	49
12. Kategorisasi Skor Skala Komitmen Kerja Karyawan.....	49
13. Kategorisasi Skor Skala Komitmen Kerja karyawan.....	50
14. Deskripsi Hasil Uji Normalitas.....	51
15. Deskripsi Hasil Uji Linieritas.....	51
16. Deskripsi Hasil Uji Hipotesis.....	52

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	Halaman
1. SK Pembimbing.....	67
2. Surat Izin Penelitian.....	68
3. Surat Balasan Penelitian.....	69
4. Lembar Bimbingan.....	70
5. Daftar Riwayat Hidup.....	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi, karena disamping sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, sumber daya manusia juga sebagai penentu utama keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi yang bersangkutan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, menjadi bagian yang sangat penting, bahkan jika perusahaan melakukan proses perekrutan tenaga kerja yang tidak tepat akan menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan. Di mana sumber daya manusia yang akan menjadi penopang maju mundurnya suatu perusahaan.<sup>1</sup> Maju mundurnya suatu perusahaan tidak hanya di lihat dari kualitas sumber daya manusianya saja tetapi di lihat dari kemampuan yang di miliki oleh setiap karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.<sup>2</sup>

Komitmen itu sendiri memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang

---

<sup>1</sup>Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember, Graha Ilmu, 2006, Hlm 1

<sup>2</sup>Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia...*Hlm 2

membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Namun kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Seharusnya perusahaan ketika melakukan perekrutan hendaknya mereka memilih calon – calon yang komitmennya tinggi pada perusahaan, ini dimaksudkan untuk mendeteksi sejak dini pekerja yang kurang maksimal sehingga tidak terjadi hal yang dapat merugikan perusahaan.<sup>3</sup>

Menurut Neale dan Northcraft komitmen organisasi mencakup tiga hal yaitu: Pertama, kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi; kedua, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi; ketiga, keinginan kuat untuk terus-menerus atau selalu menjadi anggota organisasi<sup>4</sup>, sedangkan menurut Spencer dan Spencer komitmen organisasi merupakan kemampuan individu dan kemampuan dalam menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.<sup>5</sup>

Komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional dari dalam di mana karyawan yang ingin kariernya maju harus mempunyai komitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen, karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup><http://juniarari.blogspot.co.id/2011/11/komitmen-organisasi.html#>, diunduh pada tanggal 3 maret 2017

<sup>4</sup>Sudarmanto. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM...Hlm 102

<sup>5</sup>Sudarmanto. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM...Hlm 102

<sup>6</sup>Sudarmanto. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM...Hlm 224-225

komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku keorganisasian yang negatif. Misalnya; membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Inilah yang menjadi dasar pengharapan berbagai perusahaan agar para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi. Selain itu, dengan komitmen yang tinggi, karyawan juga akan cenderung bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk menajaga agar dirinya terus menjadi bagian dari organisasi.<sup>7</sup>

Sayangnya, kenyataan yang terjadi di lapangan tidak selalu ideal. Tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan memiliki semangat yang rendah dalam bekerja dan berkarya, cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil serta memiliki tingkat absensi yang tinggi.

Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan, peran seseorang tidak lagi banyak mengacu kepada norma-norma kebiasaan, yang lebih banyak mempertimbangkan faktor gender, akan tetapi ditentukan oleh daya saing dan keterampilan. Laki-laki dan perempuan sama-sama berpeluang untuk memperoleh kesempatan dalam persaingan. Sebagai bukti nyata bahwa perempuan punya peluang yang sama dengan laki-laki dalam persaingan. Ini dapat dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah perempuan di dunia kerja, baik di perusahaan swasta maupun dalam instansi pemerintahan. Melihat perempuan yang bekerja dalam perusahaan, sebagaimana terjadi di PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis menjadi sebuah fenomena. Namun, peningkatan itu tidak mampu merobohkan dominasi laki-laki dalam dunia kerja, karena peran perempuan dalam berkarir seringkali terbentur dengan dinding budaya.

---

<sup>7</sup>Kinicki, *Perilaku Organisasi 1* (Edisi 5), Jakarta, Penerbit salemba empat, 2002, Hlm 20-21

Meskipun demikian, masuknya perempuan di dunia kerja pada saat ini menunjukkan jumlah yang semakin besar dan menjadi hal menarik untuk diteliti. Hal ini menjadi menarik mengingat situasi yang dialami perempuan dalam dunia kerjanya yang penuh dengan tekanan. Seperti jam kerja yang tinggi, besarnya kuantitas kerja yang diharapkan, adanya deadline klien, level kerja yang berat, pengendalian dan pengawasan yang ketat, level kompetisi yang tinggi, dan tantangan budaya. Hal di atas juga terjadi pula di PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir.<sup>8</sup> Perbedaan gender menyebabkan karyawan yang mengeluh dengan beban tugas yang dikerjakan, dan ada karyawan yang tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan karena karyawan tidak memiliki kemampuan, dengan demikian sangat diperlukan komitmen untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

PTPN itu sendiri merupakan suatu bentuk badan usaha milik negara (BUMN) yang di bentuk oleh pemerintah yang bergerak dalam bidang perkebunan yang bersifat mencari keuntungan (*Profit*) bukan perusahaan yang bersifat sosial dan di dalamnya terbentuk suatu struktur organisasi yang terdiri dari dewan komisaris, direktur, jendral menager, manager, asisten kepala, asisten, mandor besar, karyawan dan afdeling. Sedangkan Afdeling itu sendiri bagian dari unit disentra produksi didalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Di dalam afdeling juga terdapat struktur organisasi yang dikepalai oleh seorang asisten, di bawah asisten itulah ada para mandor pelaksana dan karyawan-karyawan.

Untuk mengetahui sejauhmana kondisi komitmen kerja para karyawan PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis, maka pada tanggal 13 – 15 Juni 2016 penulis melakukan wawancara terhadap 30 orang karyawan PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis untuk memperoleh data awal tentang komitmen kerja mereka.

---

<sup>8</sup>Fenomena di PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir

Dari hasil wawancara terhadap 30 orang karyawan PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis diketahui bahwa secara keseluruhan komitmen kerja karyawan PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis masih terbilang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari frekuensi perilaku komitmen kerja dengan kategori sangat rendah yang direfleksikan dari jawaban TP (Tidak Pernah) sebanyak 50 perilaku (28%), kategori rendah yang direfleksikan dari jawaban JR (Jarang) sebanyak 37 perilaku (21%), kategori sedang yang direfleksikan dari jawaban KD (Kadang-kadang) sebanyak 32 perilaku (18%), kategori tinggi yang direfleksikan dari jawaban SR (Sering) sebanyak 31 perilaku (17%), dan kategori sangat tinggi yang direfleksikan dari jawaban SL (Selalu) sebanyak 30 perilaku (17%).

Jika dilihat dari jenis kelamin karyawan diketahui bahwa karyawan laki-laki memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi dari pada karyawan perempuan, dimana karyawan laki-laki memiliki komitmen kerja dengan kategori tinggi dan sangat tinggi sebanyak 10 orang atau sebesar 67%, sementara karyawan perempuan yang memiliki komitmen kerja dengan kategori tinggi dan sangat tinggi hanya sebanyak 6 orang atau sebesar 40%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan komitmen kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan. Adapun hasil tabulasi wawancara komitmen kerja berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Wawancara Awal Komitmen Kerja**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kategori	Laki-Laki		Perempuan	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat Tinggi	6	40	2	13
Tinggi	4	27	4	27
Sedang	3	20	8	53
Rendah	2	13	1	7
Sangat Rendah	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *"Perbedaan Komitmen Kerja pada Karyawan di Bagian Afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir di Tinjau dari Jenis Kelamin"*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka didapat rumusan masalah yaitu, "apakah ada perbedaan komitmen kerja pada karyawan di bagian afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir jika di tinjau dari jenis kelamin?"

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui perbedaan komitmen kerja pada karyawan di bagian afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir di tinjau dari jenis kelamin.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya pada kajian sumber daya manusia untuk mengukur komitmen kerja pada karyawan, serta

dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Secara Praktis**

Secara praktis dapat memberikan sumbangan pemikiran, wawasan baru dan masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

##### 1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin dan membangun suatu komitmen yang baik agar dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi.

##### 2. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen kerja pada perusahaan agar setiap karyawan mempunyai komitmen kerja yang lebih baik.

##### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi terhadap masalah-masalah penelitian dibidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan komitmen karyawan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan tema sejenis yang lebih menarik.

#### **1.5 Keaslian Penelitian**

Peneliti menemukan banyak penelitian yang sama dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terutama untuk variabel komitmen kerja. Dengan itu peneliti mengacu kepada beberapa penelitian yang salah satu variabelnya sama, seperti yang dilakukan oleh Ani Safila yang meneliti tentang "*Analisis perbedaan Gender dalam komitmen kerja di PT. Pertamina Refinery Unit III Palembang*". Dari hasil uji hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan gender dalam komitmen kerja. Berdasarkan hasil analisis diperoleh ada perbedaan mean dari 0.05 (5%) sehingga dapat dikatakan bahwa semua item Signifikan. ini menunjukkan bahwa alpha cronbach's lebih besar

dari pada r tabel seperti berikut :  $0.855 > 0.294$ . atau juga dapat di jelaskan berdasarkan tabel interprestasi kolerasi angka 0.855 menunjukkan bahwa alat instrumen yang dipakai dalam penelitian ini Sangat Kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima bahwa terdapat perbedaan komitmen kerja antara kelompok gender maskulin dan kelompok gender feminin yang tercermin dari hasil uji mann whitney yaitu  $0.028 < 0.05$  . Dan dari perhitungan menggunakan skala yang penulis buat, diketahui bahwa kelompok gender maskulin memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok gender feminin.<sup>9</sup>

Serta Penelitian yang dilakukan oleh Amilia Indah Noor Cintya yang berjudul "*Pengaruh Gender dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Statisiun Pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember*". Dari hasil Hipotesis Variabel gender (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,725 > 0,05$ , maka Ho diterima, yang berarti ada perbedaan antara rata-rata karyawan laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan. Nilai t hitung negatif, berarti rata-rata group 2 (karyawan laki-laki) lebih tinggi daripada group 1 (karyawan perempuan). Perbedaan rata-ratanya sebesar  $-0,069$ . Variabel komitmen organisasional (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,867 > 0,05$ , maka Ho diterima, yang berarti ada perbedaan antara rata-rata karyawan laki- laki dan perempuan namun tidak signifikan. Nilai t hitung positif, berarti rata-rata group 1 (karyawan perempuan) lebih tinggi daripada group 2 (karyawan laki-laki). Perbedaan rata- ratanya sebesar  $0,025$ . Variabel prestasi kerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,730 > 0,05$ , Ho diterima, yang berarti ada perbedaan antara rata-rata karyawan laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan. Nilai t hitung negatif, berarti rata-rata group 2

---

<sup>9</sup>Anita Safila, *Analisis Perbedaan Gender dalam Komitmen Kerja pada bagian HR di PT. Pertamina Refinery Unit III Palembang*, Universitas Bina Darma Palembang, 2014, Hlm 12-13

(karyawan laki-laki) lebih tinggi daripada group 1 (karyawan perempuan). Perbedaan rata-ratanya sebesar -0,063.<sup>10</sup>

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Devi Setiawati yang berjudul "*Perbedaan Komitmen Kerja berdasarkan orientasi peran gender*". Berdasarkan hasil penelitian, maka diketahui bahwa mean empirik kelompok maskulin sebesar 177.08 dan mean empirik kelompok feminin sebesar 164.82, dimana mean hipotetik sebesar 140 dengan standar deviasi yaitu 35. Dengan demikian, diperoleh hasil bahwa kelompok subjek dengan kecenderungan orientasi peran gender maskulin memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan kelompok subjek yang memiliki kecenderungan orientasi peran gender feminin. Kemudian, berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan Uji MannWhitney, diperoleh nilai  $Z = -1.800$  dan nilai asymp. sig. (2 tailed) adalah sebesar 0.072. Selanjutnya dikarenakan penelitian ini sudah mengarah pada satu titik, maka disarankan untuk menghitung onetailed probability dengan cara membagi dua skor probabilitas two-tailed. Dengan demikian, maka skor probabilitas one-tailed pada penelitian ini adalah sebesar 0.036 ( $p < 0.05$ ).<sup>11</sup>

Berdasarkan uraian di atas bahwa penelitian ini terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya diantaranya, dari variabel penelitian yang meliputi variabel bebas yaitu komitmen kerja dan variabel terikat yaitu karyawan, dari tujuan penelitian untuk melihat Perbedaan Komitmen Kerja pada Karyawan di bagian Afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta manis Ogan Ilir di tinjau dari jenis kelamin, dari segi tipe penelitian merupakan penelitian *kuantitatif Komparatif*, dan dari segi subjek penelitian merupakan sebagian karyawan di PTPN VII

---

<sup>10</sup>Amilia Indah Noor Cintya, *Pengaruh Gender dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Stasiun Pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember*, fakultas Ekonomi Universitas Jember, 2015, Hlm 20-21

<sup>11</sup>Devi Setiawati, *Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender*, Universitas Gunadarma, 2010, Hlm 23

Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir, sedangkan penelitian yang sama dengan judul yang peneliti teliti belum ada.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Komitmen Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Komitmen Kerja**

Arti kata komitmen adalah perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu.<sup>12</sup> Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen karyawan adalah sebagai suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen karyawan merupakan identifikasi keterlibatan seorang yang relatif kuat terhadap organisasi menurut Robbins.<sup>13</sup>

Komitmen karyawan pada organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Steers mendefinisikan komitmen karyawan pada organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Hal ini dapat ditandai dengan 3 faktor, yaitu: Keinginan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.<sup>14</sup>

Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen karyawan

---

719 <sup>12</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008, PT. Gramedia Pusat Utama, Edisi 4, Hlm

<sup>13</sup>Sopiah. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2008, Hlm 155

<sup>14</sup>Sopiah. *Perilaku Organisasi*...Hlm 156

pada organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk-keluar tenaga kerja (*turn over*).

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

### **2.1.2 Jenis Komitmen Kerja yang Dikembangkan di PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis**

Untuk mendorong terciptanya komitmen kerja yang tinggi pada seluruh karyawan di lingkungan PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis, maka perusahaan telah mengembangkan dan mengimplementasikan komitmennya terhadap karyawan sebagai bentuk imbalan atas komitmen dan kinerja yang telah diberikan oleh seluruh karyawan. Adapun bentuk-bentuk komitmen itu didasari oleh kesepakatan antara perusahaan dengan perwakilan karyawan yang diimplementasikan dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ditandatangani oleh perwakilan manajemen dengan Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara VII (SPPN VII) yang telah disahkan oleh Surat keputusan Dirjen Pembina Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan RI Nomor: 123/PHIJSK/PK/2005 tanggal 15 Desember 2005 di Kantor Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta.<sup>15</sup>

Adapun komitmen tersebut meliputi hal-hal berikut, antara lain:

1. Penggajian: PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis telah melaksanakan sistem penggajian dengan mengacu kepada

---

<sup>15</sup>Diktat PT Perkebunan Nusantara VII (Persero)

standar upah minimum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: 01/MEN/1999.

2. Tunjangan-tunjangan: disamping penggajian di atas, guna memberikan motivasi dan kesejahteraan bagi seluruh karyawan maka PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis juga memberikan tunjangan dan fasilitas berupa:

- 1) Tunjangan perusahaan
- 2) Tunjangan jabatan
- 3) Santunan jabatan

Fasilitas perusahaan: fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan berupa:

- 1) Pelayanan kesehatan dan keluarga berencana
- 2) Pakaian dan perlengkapan kerja
- 3) Program pensiun (dana pensiun perkebunan)
- 4) Penyediaan sarana dan prasarana ibadah
- 5) Penyediaan sarana dan prasarana olahraga
- 6) Kendaraan dinas.

### **2.1.3 Komitmen Kerja dalam kajian Islam**

Komitmen kerja dalam konsep Islam pada dasarnya berkaitan dengan kesungguhan dan keikhlasan seorang karyawan untuk menjadikan pekerjaannya sebagai ladang mencari ridho dan beribadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu maka bekerja merupakan salah satu bentuk ketaatan seorang karyawan kepada Allah SWT. Dalam Qur'an Surat Al-Jumu'ah ayat 10 dijelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada semua manusia untuk bertebaran di muka bumi mencari anugerah Allah.<sup>16</sup>

□□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□  
□□□□□□□□ □□□ □□□□□□□□□□□□□□□  
□□□□ □□□□□□ □□□ □□□□□□□□□□□□□□□

---

<sup>16</sup>Qs, Al-Jumu'ah ayat ke 10

□□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□ □□□□□□□□□□□□□□  
□□□□ □□□□□□□□□□□□

Artinya: *"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".*

Selain itu dalam Qur'an Surat Al-Insyirah ayat 7 Allah SWT juga memerintahkan kepada seluruh umat manusia agar segera menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mengerjakan pekerjaan lainnya dengan sungguh-sungguh.<sup>17</sup>

□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□

Artinya: *"Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain".*

Maksudnya: sebagian ahli tafsir menafsirkan apabila kamu (Muhammad) telah selesai berdakwah Maka beribadatlh kepada Allah; apabila kamu telah selesai mengerjakan urusan dunia Maka kerjakanlah urusan akhirat, dan ada lagi yang mengatakan: apabila telah selesai mengerjakan shalat berdoalah.

Berdasarkan surat dan ayat di atas terlihat bahwa bekerja yang baik dan sungguh-sungguh itu adalah perintah suci dari Allah SWT. Bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh itu sendiri adalah bekerja yang penuh dengan komitmen. Artinya, Tugas kewajiban manusia adalah memenuhi perintah suci itu. Memenuhi perintah Allah dengan cara memanfaatkan waktu dalam bingkai beribadah kepada-Nya sehingga pelaksanaannya dilakukan dengan sukacita dan dengan senang hati.

1. Dalam Islami bekerja ikhlas sebagai ibadah
  - 1) Seorang muslim yang beriman menyadari sepenuh hati bahwa Allah adalah sumber pemberi rezeki. Ia menyadari bahwa

---

<sup>17</sup>Qs, Al-Insyirah ayat ke 7

Allah memberikan rezeki melalui berbagai cara yang salah satunya adalah bekerja. Dalam Şahih Bukhari Rasulullah Saw bersabda:

إِنَّكَ لَنْ تُنْفِقَ نَفَقَةً تَبْتَغِي بِهَا وَجْهَ اللَّهِ إِلَّا أُجِرْتَ عَلَيْهَا حَتَّىٰ مَا تَجْعَلُ فِي قَمِ امْرَأَتِكَ

*"Sesungguhnya kamu memberikan nafkah dengan semata-mata mengharap ridla Allah tidak lain kamu diberi balasan atas pemberian nafkah itu sampaikan nafkah itu untuk isterimu sendiri".<sup>18</sup>*

Dalam Islam, tidak boleh terjadi satu babak kehidupan atau satu aktivitas hidup yang terlepas dari nilai ibadah. Kalau bekerja adalah ibadah, maka bekerja harus dilakukan dengan niat ikhlas karena Allah, dikerjakan sesuai dengan syariah dan sunnah Allah, dan ditujukan untuk keridlaan Allah. Untuk dapat memperoleh ridla Allah, baik pada proses maupun pada produk.

## 2) Hak Buruh dalam Islam

Islam memposisikan buruh/pekerja kontrak sebagaimana saudara majikannya. Dari Abu Dzar *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

إِخْوَانُكُمْ حَوْلَكُمْ ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ

*"Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian." (HR. Bukhari no. 30).<sup>19</sup>*

Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* menyebut buruh sebagaimana saudara majikan agar derajat mereka setara dengan saudara. beliau melarang memberikan beban tugas kepada buruh melebihi kemampuannya. Jikapun terpaksa itu

---

<sup>18</sup>Hadist Şahih Bukhari Rasulullah Saw.

<sup>19</sup>HR. Bukhari no. 30

harus dilakukan, beliau perintahkan agar sang majikan turut membantunya.

Dalam hadis Abu Dzar *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَاعَيْنُوهُمْ

“*Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.*” (HR. Bukhari no. 30).

Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* mewajibkan para majikan untuk memberikan gaji pegawainya tepat waktu, tanpa dikurangi sedikit pun. Dari Abdullah bin Umar *radhiallahu 'anhu* Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“*Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya.*” (HR. Ibn Majah dan dishahihkan al-Albani).<sup>20</sup>

Islam memberi peringatan keras kepada para majikan yang menzalimi pegawainya. Dalam hadist qudsi dari Abu Hurairah *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* meriwayatkan, bahwa Allah berfirman:

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ... وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْقَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

“*Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat, orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh*

---

<sup>20</sup>HR. Ibn Majah dan dishahihkan al-Albani

*memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai)."* (HR. Bukhari 2227 dan Ibn Majah 2442).<sup>21</sup>

Bisa dibayangkan, di saat kita sangat butuh kepada ampunan Allah, tetapi justru Allah menjadi musuhnya. Islam memotivasi para majikan agar meringankan beban pegawainya. Dari Amr bin Huwairits, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

مَا حَقَّقْتَ عَنْ خَادِمِكَ مِنْ عَمَلِهِ كَانَ لَكَ أَجْرًا فِي مَوَازِينِكَ

*"Keringanan yang kamu berikan kepada budakmu, maka itu menjadi pahala di timbangan amalmu."* (HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih oleh Syaib al-Arnauth).<sup>22</sup>

Islam memotivasi agar para majikan dan atasan bersikap tawadhu yang berwibawa dengan pegawainya. Dari Abu Hurairah, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

مَا اسْتَكْبَرَ مَنْ أَكَلَ مَعَهُ خَادِمُهُ، وَرَكِبَ الْجِمَارَ بِالْأَسْوَاقِ، وَاعْتَقَلَ الشَّاةَ فَحَلَبَهَا

*"Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan pemerah susunya."* (HR. Bukhari dalam Adabul Mufrad 568, Baihaqi dalam Syuabul Iman 7839 dan dihasankan al-Albani).<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup>HR. Bukhari 2227 dan Ibn Majah 2442

<sup>22</sup>HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih oleh Syaib al-Arnauth

<sup>23</sup>HR. Bukhari dalam Adabul Mufrad 568, Baihaqi dalam Syuabul Iman 7839 dan dihasankan al-Albani

Islam menekan semaksimal mungkin sikap kasar kepada bawahan. Seorang utusan Allah, yang menguasai setengah dunia ketika itu, tidak pernah main tangan dengan bawahannya. Aisyah menceritakan:

مَا ضَرَبَ رَسُولُ اللَّهِ شَيْئًا قَطُّ بِيَدِهِ وَلَا امْرَأَةً وَلَا خَادِمًا

*"Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam tidak pernah memukul dengan tangannya sedikit pun, tidak kepada wanita, tidak pula budak." (HR. Muslim 2328, Abu Daud 4786).<sup>24</sup>*

Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam juga pernah menjumpai salah seorang sahabat yang memukul budak lelakinya. Tepatnya ia sahabat Abu Mas'ud Al-Anshari. Seketika itu, Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam mengingatkan sahabat itu dari belakang:

اعْلَمْ أَبَا مَسْعُودٍ، لَلَّهِ أَقْدَرُ عَلَيْكَ مِنْكَ عَلَيَّ

*"Ketahuilah wahai Abu Mas'ud, Allah lebih kuasa untuk menghukummu seperti itu, dari pada kemampuanmu untuk menghukumnya."*

Ketika Abu Mas'ud menoleh, dia kaget karena ternyata Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam. Spontan beliau langsung membebaskan budaknya. Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam memujinya:

أَمَا لَوْ لَمْ تَفْعَلْ لَلْفَحْتِكَ النَّارُ

*"Andai engkau tidak melakukannya, niscaya neraka akan melahapmu." (HR. Muslim 1659, Abu Daud 5159, Tumudzi 1948 dan yang lainnya).<sup>25</sup>*

---

<sup>24</sup>HR. Muslim 2328, Abu Daud 4786

<sup>25</sup>HR. Muslim 1659, Abu Daud 5159, Tumudzi 1948

Bukan manusia yang pemberani ketika dia hanya bisa menzalimi bawahannya. Bersikap keras kepada bawahan justru merupakan tanda bahwa dia tidak berwibawa. Potret Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersama pembantunya Anas bin Malik *radhiallahu 'anhu*, adalah diantara daftar pernah menjadi pembantu Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam*. Selama hampir 9 tahun lamanya, sejak di usia 10 tahun, beliau melayani Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam*.

#### **2.1.4 Aspek-aspek Komitmen Kerja**

Menurut Allen dan Meyer mengemukakan tiga aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

##### **1. Komitmen Afektif**

Keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaannya dengan organisasinya karena mereka ingin melakukannya.

##### **2. Komitmen Berkelanjutan**

Mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

##### **3. Komitmen Normatif**

Mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasinya.<sup>26</sup>

Aspek-aspek dalam komitmen kerja merupakan indikator untuk melihat tinggi rendahnya komitmen kerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan antara lain sebagai berikut:

---

<sup>26</sup>Emron Edison dkk, Manajemen sumber daya manusia, Bnadung, Alfabeta, 2016, Hlm 226

- 1) Individu yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki keyakinan
- 2) Penerimaan kuat akan nilai-nilai dan tujuan organisasi
- 3) Mampu untuk memberi upaya keras bagi kepentingan organisasi
- 4) Mau untuk memberi upaya keras bagi kepentingan organisasi, dan
- 5) Keinginan kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi menurut Porter.<sup>27</sup>

Untuk mengetahui tinggi rendahnya komitmen kerja seseorang ini, dapat dilihat dari berbagai aspek. Mengacu kepada rumusan yang dikemukakan oleh Steers and Black mengatakan bahwa individu yang memiliki komitmen kerja tinggi dapat dilihat dari 3 aspek : 1) adanya keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, 2) adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan 3) adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.<sup>28</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam komitmen kerja antara lain yaitu: Individu yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki keyakinan, Penerimaan kuat akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, Mampu untuk memberi upaya keras bagi kepentingan organisasi, Mau untuk memberi upaya keras bagi kepentingan organisasi, dan keinginan kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

### **2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja**

Komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut mowday komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan

---

<sup>27</sup>Porter and Steers. 1996. *Motivation and Leadership At Work. Sixth Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc. New York.* Hlm 88

<sup>28</sup>Sopiah. *Perilaku Organisasi...*Hlm 157

untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi".<sup>29</sup>

Empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi menurut David, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/ kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat mempengaruhi terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.<sup>30</sup>

Mayer, Allen dan Smith dalam Khaerul Umum merumuskan tiga komponen komitmen dalam organisasi, yaitu:

1) *Affective commitment*

Keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaannya dengan organisasinya karena mereka ingin melakukannya.

2) *Continuance commitment*

Mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

---

<sup>29</sup>Sopiah. *Perilaku Organisasi*..Hlm 155

<sup>30</sup>Sopiah. *Perilaku Organisasi*...Hlm 56

### 3) *Normative commitment*

Mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasinya.<sup>31</sup>

Berdasar uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja seorang karyawan pada perusahaann dikarenakan adanya Faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja selain itu ada juga komponen komitmen dalam organisasi yaitu *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi, *Continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, dan *Normative commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

## 2.2 **Pengertian Gender**

Gender adalah suatu konsep kultur, berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat menurut mufidah Ch.<sup>32</sup> Secara emosional, bahwa perempuan itu emosional sedangkan laki-laki tidak emosional.<sup>33</sup>

Sedangkan menurut Mansur Fakih, gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial dan kultur. Sifat gender yang melekat pada perempuan misalnya, cantik, emosional, feminim

---

<sup>31</sup>Emron Edison dkk, Manajemen sumber daya manusia, Bnadung, Alfabeta, 2016, Hlm 226

<sup>32</sup>Ridwan, *Kekerasan Berbasis Gender*, Purwokerto, Pusat Study Gender (PSG), 2006, Hlm 16

<sup>33</sup>John W. Santrock Adolescence, *Perkembangan Remaja*, Jakarta, Erlangga, 2003, Hlm 390

atau keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, pemimpin, rasional dan perkasa.<sup>34</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas gender adalah serangkaian pembeedaan karakteristik yang terdapat pada laki-laki dan perempuan yang bisa terbentuk tidak hanya melalui biologis tetapi bisa terbentuk melalui sosiokultural masyarakat.

Al Qur'an memandang sama antara kedudukan laki-laki dan perempuan. Tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, walaupun ada maka itu adalah akibat fungsi dan tugas-tugas utama yang dibebankan agama kepada masing-masing jenis kelamin melalui ajaran Al Qur'an dan as sunnah. Sehingga perbedaan yang ada tidak mengakibatkan yang satu merasa memiliki kelebihan atas yang lain, melainkan mereka saling melengkapi. Islam tidak membedakan antara laki - laki dan perempuan dalam pengabdian. Perempuan dan laki-laki diciptakan dengan derajat yang sama. Sebagaimana di jelaskan dalam surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ مَّمَّنَ اللَّهُ عَلَىٰ أَحَدٍ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْحَقِّ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ  
مَنْ مَّمَّنَ اللَّهُ عَلَىٰ أَحَدٍ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْحَقِّ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ  
مَنْ مَّمَّنَ اللَّهُ عَلَىٰ أَحَدٍ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْحَقِّ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ  
مَنْ مَّمَّنَ اللَّهُ عَلَىٰ أَحَدٍ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْحَقِّ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ  
مَنْ مَّمَّنَ اللَّهُ عَلَىٰ أَحَدٍ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْحَقِّ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ  
مَنْ مَّمَّنَ اللَّهُ عَلَىٰ أَحَدٍ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْحَقِّ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

*Artinya :Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl 97).<sup>35</sup>*

---

<sup>34</sup>Mansour Fakhri, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, Hlm 8

<sup>35</sup>Lihat Qs, An-Nahl : 97, *Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.*



pada awalnya masih terfokus kepada aturan jenis kelamin dan psikologi perempuan. Jenis kelamin yang mengupas mengenai stereotif gender dalam konteks media, sikap anak-anak terhadap aturan jenis kelamin, dan perbedaan mengenai feminis dan nonfeminis. Kemudian muncul lagi pembahasan mengenai perbedaan motivasi berprestasi antara perempuan dengan laki-laki. Kemudian pada tahun 1990, berdasarkan pada pendapat para pakar psikologi gender, jenis kelamin akan selalu mengalami perubahan, perbedaan satu sama lain, perbedaan antara perempuan dengan laki-laki tersebut sudah menjadi ketentuan Allah yang telah menciptakan kita sebagai mahluknya.<sup>36</sup>

Perbedaan adalah takdir yang harus disyukuri, dengan perbedaan maka kita akan saling melengkapi satu dengan lainnya. Laki-laki dan perempuan, pada dasarnya memiliki perbedaan dari ras manusia sejak manusia pertama dilahirkan dan diturunkan ke bumi. Selain itu, sepanjang sejarah mencatat bahwa antara laki-laki dan perempuan sering kali dilihat sebagai sebuah perbedaan di mana perbedaan tersebut jarang sekali dipandang sebagai sesuatu yang setara, sejajar, maupun seimbang.<sup>37</sup>

Bentuk fisik merupakan indikator utama dipersepsikannya perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan secara natural tersebut, diikuti oleh faktor lainnya seperti stereotip budaya. Budaya yang mengkonstruksikan bahwa laki-laki lebih cerdas, lebih egois, lebih berani, lebih matang ketimbang perempuan. Sedangkan secara sosiokultural berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa laki-laki lebih agresif ketimbang perempuan, tetapi setelah dilakukan penelitian untuk menguji hal tersebut, ternyata asumsi tersebut tidak sepenuhnya benar. Laki-laki dan perempuan memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku agresif yang relatif sama. Laki-laki lebih

---

<sup>36</sup>Haris Herdiansyah, *Gender dalam Perspektif Psikologi*, Jakarta, Humanika, 2016, Hlm 197

<sup>37</sup>Haris Herdiansyah, *Gender dalam Perspektif Psikologi*, Jakarta, Humanika, 2016, Hlm 198

mudah melakukan perilaku agresif lantaran kekuatan fisiknya. Perbedaan gender tersebut tidak hanya dilihat secara fisik tetapi juga bisa dilihat dari segi kepribadian.<sup>38</sup>

Kepribadian adalah pola sifat dan karakter tertentu yang relatif permanen dan memberikan konsistensi maupun individualitas perilaku seseorang. Sementara itu, sifat merupakan faktor penyebab adanya perbedaan antara individual dalam perilaku. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh Feingold menyatakan bahwa adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan yaitu sifat *extraversión* dan *agreeableness*, dimana *extraversión* yang sangat signifikan menunjukkan perbedaan adalah kearsertivitasan dimana laki-laki lebih asertif dibanding perempuan. Sementara dilihat dari *agreeableness* yang sangat signifikan menunjukkan perbedaan adalah idealis dan optimisme di mana perempuan lebih idealis dan optimis dibanding laki-laki.<sup>39</sup> Tidak hanya itu memang dalam kenyataan, sekelompok kecil laki-laki mempe-  
casar, keras, nakal dalam bermain, sementara perempuan lebih memperhatikan sikap tenang, pasif dan kerja sama.<sup>40</sup>

Perbedaan antara laki-laki dan perempuan tidak hanya bisa dilihat dari segi fisik, sosiokultural, kepribadian tetapi juga bisa kita lihat dari segi perilaku menolong atau altruisme. Altruisme termasuk kedalam perilaku prososial. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan berbeda dalam hal melakukan perilaku menolong atau altruisme dimana perempuan relatif lebih tinggi dalam hal perilaku menolong. Sebagian psikologi berpendapat bahwa tidak terdapat perbedaan dalam hal melakukan perilaku menolong antara laki-laki dan perempuan, jikapun ada, perbedaannya relatif kecil dan tidak terlalu signifikan. Perempuan dan laki-laki sama-sama

---

<sup>38</sup>Haris Herdiansyah, *Gender dalam Perspektif Psikologi ...*, Hlm 198-199

<sup>39</sup>Haris Herdiansyah, *Gender dalam Perspektif Psikologi*, Jakarta, Humanika, 2016, Hlm 202

<sup>40</sup>Save M. Dagun, *Maskulin dan Feminim " Perbedaan Pria –Wanita dalam Fisiologi, Psikologi, Seksual, Karier dan Masa Depan*, Jakarta, PT Melton Putra, 1991, Hlm 183

dapat melakukan perilaku menolong, namun faktor situasi menjadi pembeda pola perilaku menolong antara laki-laki dan perempuan. Perempuan lebih responsif untuk menolong ketika situasinya tidak mengandung resiko tinggi. Tidak hanya itu ternyata perempuan lebih bermoral dibandingkan laki-laki.<sup>41</sup>

Penelitian klasik mengenai perilaku moral yang dilakukan oleh seorang psikolog dari Harvard university Carol Gilligan tahun 1982 mengemukakan bahwa pendapat perspektif yang berbeda antara laki-laki dan perempuan dalam hal memunculkan perilaku moral. Dimana laki-laki dalam memunculkan perilaku moral didasari oleh perspektif keadilan. Sementara itu, perilaku moral yang dimunculkan perempuan didasarkan pada perspektif hubungan personal atau hubungan dekat dan atas dasar kasih sayang.<sup>42</sup>

Perbedaan laki-laki dan perempuan juga terlihat dari intelegensi, dimana hasil penelitian menyatakan bahwa perempuan itu memperoleh skor yang lebih tinggi dalam bidang tertentu, seperti kemampuan verbal. Dalam tes IQ perempuan mampu melebihi kemampuan visual-spasial laki-laki umumnya.<sup>43</sup>

### **2.2.2 Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender**

Sebagian besar para peneliti psikologi industri dan organisasi setuju bahwa komitmen organisasi yang kuat berasal dari interaksi variabel demografi individual (misalnya usia dan jenis kelamin), variabel psikologi pribadi (misalnya kebutuhan dan nilai-nilai), dan karakteristik keadaan kerja tertentu (misalnya, sifat kerja) menurut Jewell & Siegall.<sup>44</sup> Menurut Chusmir, (dalam Jewell & Siegall), ada tiga kelompok yang

---

<sup>41</sup>Haris Herdiansyah, *Gender dalam Perspektif Psikologi*..Hlm 209

<sup>42</sup>Haris Herdiansyah, *Gender dalam Perspektif Psikologi*, Jakarta, Humanika, 2016, Hlm 210

<sup>43</sup>Save M. Dagon, *Maskulin dan Feminim " Perbedaan Pria –Wanita dalam Fisiologi, Psikologi, Seksual, Karier dan Masa Depan*, Jakarta, PT Melton Putra, 1991, Hlm 101

<sup>44</sup>Jewell dan Siegall, *Psikologi industri/organisasi modern:Psikologi terapan untuk memecahkan berbagai masalah di tempat kerja, perusahaan, industri dan organisasi* (edisi 2), Jakarta: Arcan, 1998, Hlm 21

mempengaruhi komitmen Organisasi yaitu pribadi, eksternal atau situasional dan perseptual. Variabel individual dan situasional mempunyai pengaruh langsung pada komitmen organisasi dan menghasilkan persepsi individu terhadap diri sendiri dengan mengacu pada pekerjaan dan jabatan.<sup>45</sup>

Selanjutnya, menurut Jewell & Siegall 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.<sup>46</sup>

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Liyod Lueptow, (dalam Santrock),<sup>47</sup> perempuan memiliki tingkat yang tinggi dalam orientasi berprestasi daripada laki-laki. Yang mana, perempuan adalah peraih sukses yang ulet, sedangkan laki-laki adalah pesaing yang ulet. Namun, banyak peneliti yang mengabaikan perbedaan ini, orientasi berprestasi perempuan sering dianggap remeh. Begitu banyak perempuan lebih disosialisasikan dengan peran mengurus keluarga dibanding dengan peran yang berhubungan dengan berkarir atau berprestasi, mereka secara tradisional tidak merencanakan karir dengan serius, tidak mengeksplorasi pilihan karir secara mendalam dan terpaku pada pilihan karir yang terstereotipe secara gender. 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 menurut

---

<sup>45</sup>Jewell dan Siegall, *Psikologi industri/organisasi modern:Psikologi terapan untuk memecahkan berbagai masalah di tempat kerja, perusahaan, industri dan organisasi...*Hlm 22

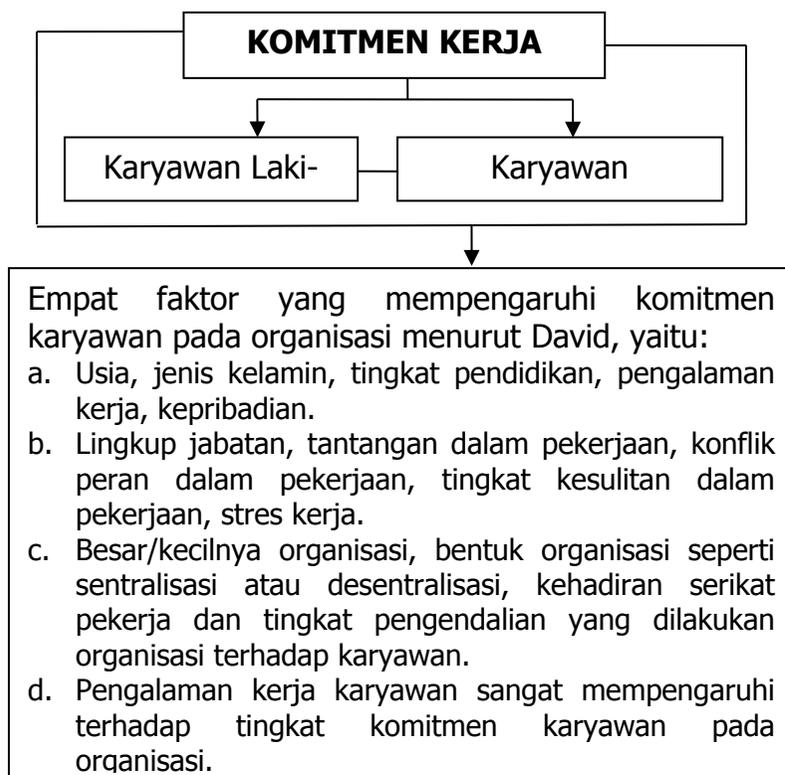
<sup>46</sup>Jewell dan Siegall, *Psikologi industri/organisasi modern:Psikologi terapan untuk memecahkan berbagai masalah di tempat kerja, perusahaan, industri dan organisasi...*Hlm 23

<sup>47</sup>Santrock, *Educational psychology*, edisi 2, Jakarta:Kencana, Hlm 23

Asrin, dalam Santrock.<sup>48</sup> Lebih lanjut Cherrington menyatakan bahwa karyawan perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.<sup>49</sup>

### 2.2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori yang telah di bahas pada kerangka konseptual. Maka penulis membuat alur pikir penelitian yang tertuang dalam gambar-gambar yang menghubungkan antara teori-teori komitmen kerja pada karyawan.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

<sup>48</sup>Santrock, *Educational psychology...Hlm 23*

<sup>49</sup>Cherrington, *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance. Simon of Schuler inc, 1994, Hlm 23*

#### **2.2.4 Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut yaitu: "Ada perbedaan komitmen kerja yang signifikan antara karyawan di bagian afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir di tinjau dari jenis kelamin".

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian *field research* (penelitian lapangan) dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif komparatif. Menurut Kerlinger penelitian *ex post factor* adalah penyelidikan empiris yang sistematis di mana ilmuan tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung karena eksistensi dari variabel tersebut telah terjadi, atau karena variabel tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi.<sup>50</sup> Penelitian komparatif dapat juga menemukan persamaan dan perbedaan tentang benda-benda, tentang orang, prosedur kerja, ide-ide, kritik terhadap orang, kelompok, serta membandingkan pandangan orang.<sup>51</sup>

Metode kuantitatif yaitu menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kealahan penolakan hipotesis nihil.<sup>52</sup>

#### **3.2 Identifikasi Variabel Penelitian**

Menurut Saifuddin Azwar identifikasi variabel penelitian merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsi masing-masing.<sup>53</sup> Dalam penelitian ini hanya ada satu variabel yang akan di uji, yaitu Variabel X (Variabel Bebas) : Komitmen kerja pada laki-laki dan perempuan.

---

<sup>50</sup>Emir, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2015, Hlm 119

<sup>51</sup>Uharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 2010, Hlm 310

<sup>52</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Belajar, 2011, Hlm 5

<sup>53</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, Hlm 61

### **3.3 Definisi Operasional Penelitian**

Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakter-karakter variabel yang dapat diamati.<sup>54</sup> Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.3.1 Komitmen Kerja**

Komitmen kerja adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen kerja ini terdiri dari tiga dimensi atau aspek yaitu: 1) adanya keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, 2) adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan 3) adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

### **3.4 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Azwar mendefinisikan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain.<sup>55</sup> Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis yang berjumlah sebanyak 165 orang dengan rincian sebagai berikut:

---

<sup>54</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian...*, Hlm 5

<sup>55</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian, ...*, Hlm 77

**Tabel 2**  
**Jumlah Populasi Penelitian**

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Karyawan Laki-laki	83
2.	Karyawan Perempuan	82
	<b>Jumlah</b>	<b>165</b>

*Sumber: Bagian Umum SDM PTPN VII  
Unit Usaha Cinta Manis (Mei, 2016)*

### 3.4.2 Sampel Penelitian

Dari populasi di atas selanjutnya akan ditentukan jumlah sampel penelitian. Sampel penelitian adalah wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto). Dalam penelitian ini sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *purposive random sampling* dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Bekerja di bagian afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir.
- b. Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan
- c. Berstatus sebagai pegawai tetap
- d. Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun.
- e. Memiliki pendidikan serendah-rendahnya SMA/ sederajat.

Berdasarkan ciri-ciri sampel di atas, maka diperoleh populasi yang memenuhi persyaratan sebanyak 60 orang dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Jumlah Sampel Penelitian**

No.	Unit Kerja	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Afdeling 1	83	30
2.	Afdeling 2	82	30
	<b>Jumlah</b>	<b>165</b>	<b>60</b>

*Sumber: Diolah dari Bagian Umum SDM PTPN VII  
Unit Usaha Cinta Manis (Mei, 2016)*

### 3.4.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik skala *Likert* yang berbentuk angket, angket merupakan data faktual atau yang dianggap fakta dan kebenaran yang diketahui oleh subjek.<sup>56</sup> Pernyataan dalam angket ini bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Setiap pernyataan memiliki empat alternatif jawaban, yakni: *sangat sesuai*, *sesuai*, *tidak sesuai*, *sangat tidak sesuai*. Skor untuk masing-masing jawaban memiliki rentang antara satu sampai empat. Untuk pernyataan yang bersifat *favourable*, skor satu diberikan kepada jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), skor dua untuk jawaban TS (Tidak Sesuai), skor tiga untuk jawaban S (Sesuai), dan skor empat untuk jawaban SS (Sangat Sesuai). Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable*, skor satu diberikan untuk jawaban SS (Sangat Sesuai), skor dua untuk jawaban S (Sesuai), skor tiga untuk jawaban TS (Tidak Sesuai), dan skor empat untuk jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai).

**Tabel 4**  
**Pemberian Skor Pada Jawaban Nomor *Blue Print***

Katagori	Skor Item	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
SS ( Sangat Setuju)	1	4
S (Setuju)	2	3
TS (Tidak Setuju)	3	2
STS (Sangat tidak setuju)	4	1

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, penulis kemudian menyusun angket komitmen organisasi menjadi 60 aitem yang terdiri dari 30 aitem *favourable* dan 30 aitem *unfavourable* dengan *blue print* sebagai berikut:

---

<sup>56</sup>Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2012, Hlm 7

**Tabel 5**  
***Blue Print* Angket Komitmen Organisasi**

No.	Dimensi	Nomor Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Adanya keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.	1,4,7,10,13 ,16,19,22,25,28	31,34,37,40,43,46,49,52,55,58	20
2.	Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan.	2,5,8,11,14 ,17,20,23,26,29	32,35,38,41,44,47,50,53,56,59	20
3.	Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.	3,6,9,12,15 ,18,21,24,27,30	33,36,39,42,45,48,51,54,57,60	20
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>30</b>	<b>60</b>

Sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data, angket tersebut akan diuji-coba terlebih dahulu guna mendapatkan aitem-aitem yang valid dan reliabel.

### **3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Untuk mendapatkan intrumen penelitian yang berkualitas, maka terlebih dahulu akan dilakukan uji validitas, uji validitas ini terkait dengan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya (Saifuddin Azwar) uji validitas dalam penelitian ini akan dilakukan terhadap skala komitmen kerja yang terdiri dari 60 aitem.

Menurut Robert M. Kaplan dan Dennis P. Saccuzzo validitas adalah kesepakatan antara nilai tes atau pengukuran dan kualitasnya yang dipercaya untuk mengukur.<sup>57</sup> Sedangkan menurut Sudarwan Damin sebuah instrumen dapat dikatakan valid, jika instrumen itu mampu mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi dan tujuan tertentu.<sup>58</sup> Sebelum melakukan pengambilan data terhadap subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian alat ukur untuk melihat validitas alat ukur dengan menggunakan statistik.

Validitas berasal dari kata *validity* yang didefinisikan sejauh mana alat ukur (*instrument*) dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur.<sup>59</sup> Menurut Azwar, pengujian validitas digunakan untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya.<sup>60</sup> Koefisien validitas hanya mempunyai makna apabila mempunyai harga yang positif. Semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti suatu tes semakin valid hasil ukurnya, namun pada kenyataannya suatu koefisien validitas tidak pernah mencapai angka 1,00. Bahkan memperoleh koefisien validitas yang tinggi adalah lebih sulit dari pada memperoleh koefisien reliabilitas yang tinggi.<sup>61</sup>

Terhadap pertanyaan mengenai berapa tinggi koefisien validitas yang dianggap memuaskan, *Cronbach* mengatakan bahwa jawabannya yang paling masuk akal adalah yang tertinggi yang dapat diperoleh. Hal ini dipertegas lagi dalam kaitan dengan fungsi tes untuk memprediksi hasil suatu prosedur seleksi. Menurut Budi Setiawan koefisien validitas dapat dilihat dengan membandingkan antara *R-hitung* dan *R-tabel* yang mana

---

<sup>57</sup>Robert M. Kaplan dan Dennis P. Saccuzzo, *Pengukuran Psikologi, Edisi 7*, Jakarta, Salemba Humanika, 2009, Hlm 133

<sup>58</sup>Sudarman Damin, *Metode Penelitian Untuk Ilmu-Ilmu Prilaku*, Jakarta, Bumi Aksara, 2004, Hlm 195

<sup>59</sup>Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Rajawali Pers, 2009, Hlm 60

<sup>60</sup>Sarifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1998, Hlm 99

<sup>61</sup>Saifuddin Azwar, *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2003, Hlm 174

jika  $R\text{-hitung} > R\text{-tabel}$  maka aitem dinyatakan valid begitu juga sebaliknya jika  $R\text{-hitung} < R\text{-tabel}$  maka aitem dinyatakan gugur.<sup>62</sup>

Batas kritis yang biasa digunakan adalah 0,30. Batas ini merupakan suatu konvensi. Penyusunan tes boleh menentukan sendiri batas indeks daya beda aitem dengan mempertimbangkan isi dan tujuan skala yang sedang disusun, namun dikarenakan jumlah aitem yang lolos ternyata tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25. Jika aitem memiliki indeks daya beda lebih besar dari 0,25 maka aitem dinyatakan valid sedangkan jika aitem lebih kecil dari 0,25 maka aitem dinyatakan gugur.<sup>63</sup>

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Untuk mendapatkan instrumen penelitian yang reliabel, maka setelah uji validitas terhadap alat ukur selanjtnya dilakukan uji reliabilitas, uji reliabilitas ini terkait dengan sejauh mana alat ukur tersebut memiliki tingkat konsistensi dan keterpercayaan (Saifuddin Azwar) uji reliabilitas dalam penenlitian ini akan dilakukan terhadap skala komitmen kerja yang terdiri dari 3 dimensi.

Menurut Saifuddin Azwar reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran.<sup>64</sup> Uji reliabilitas terhadap hasil ukur skala psikologi dilakukan setelah didapatkan aitem-aitem yang telah terpilih melalui prosedur analisis aitem dengan memperhatikan uji validitas alat ukur.

Reliabilitas alat ukur (*instrument*) merujuk kepada konsistensi atau keajekan hasil pengukuran apabila alat ukur oleh orang atau kelompok yang sama atau berbeda, baik dalam waktu yang sama maupun dalam waktu yang berlainan. Karena

---

<sup>62</sup>Budi Setiawan, *Teknik Praktis Analisis Data penelitian sosial dan bisnis dengan spss, Yogyakarta*, penerbit Andi, 2014, Hlm 134

<sup>63</sup>Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009, Hlm 65

<sup>64</sup>Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi, Edisi 2*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2013, Hlm 111

hasil yang konsisten itulah maka suatu alat ukur dapat dipercaya (*reliable*) atau dapat diandalkan.<sup>65</sup> Koefisien reliabilitas pada variabel komitmen kerja pada karyawan tetap, pada penelitian ini juga dianalisis dengan teknik koefisien *alpha cronbach*. Penggunaan teknik ini karena dipandang lebih sederhana dari teknik pengukuran yang lain namun memiliki tingkat ketelitian yang cukup tinggi.

Azwar menambahkan, realibilitas dinyatakan oleh nilai koefisien reliabilitas yang bergerak dari rentang 0,00–1,00, yang berarti bahwa semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas sebuah aitem, sebaliknya koefisien yang semakin mendekati angka 0, berarti semakin rendah reliabilitasnya.<sup>66</sup> Pengujian reliabilitas instrument dikerjakan dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service for Solutions*) versi 22.0 *for windows*.

### **3.7 Metode Analisis Data**

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu dengan teknik metode analisis uji t-test karena penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas untuk mengetahui komitmen kerja pada karyawan dibagian Afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir yang ditinjau dari jenis kelamin. Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan uji prasyarat. Uji prasyarat meliputi:

#### **3.7.1 Uji prasyarat**

Uji prasyarat dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data mengenai komitmen kerja karyawan dibagian Afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir berdistribusi normal

---

<sup>65</sup>Suryabrata, *Metodologi Penelitian...*Hlm 58

<sup>66</sup>Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi...*Hlm 83

atau tidak. Menurut Merselius kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah nilai signifikansi ( $p$ )  $> 0,05$  maka sebaran dinyatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi ( $p$ )  $< 0,05$  maka sebaran dinyatakan berdistribusi tidak normal.<sup>67</sup>

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Komitmen kerja) dan variabel terikat (Karyawan) memiliki hubungan linier. Hubungan antara variabel bebas dan terikat dikatakan linier jika tidak ditemukan adanya penyimpangan yang berarti. Kaidah uji yang digunakan adalah jika nilai signifikansi ( $p$ )  $\leq 0,05$ , maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linier. Sebaliknya, jika nilai signifikansi ( $p$ )  $> 0,05$ , maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan tidak linier.<sup>68</sup>

### 3.7.2 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis menggunakan statistik parametrik ini dapat dilakukan apabila hasil uji menunjukkan terpenuhinya prasyarat (asumsi) yang diperlukan. Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji-t.<sup>69</sup> Dimana uji-t bertujuan untuk menguji perbedaan rata-rata suatu sampel dengan suatu nilai hipotesis. Parameter uji Hipotesis penelitian ini menggunakan *One Sampel T-Test*, dengan aturan jika  $t$  hitung  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak, jika  $t$  hitung  $> t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup>Marselius, *Modul Praktikum Aplikasi Komputer: SPSS*, Hlm 73

<sup>68</sup>Marselius Sampe Tondok dan Muhaimin, *Modul Praktikum Aplikasi Komputer: SPSS*, Palembang, tidak diterbitkan, 2006, Hlm 74

<sup>69</sup>Purwanto, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan...* Hlm 296

<sup>70</sup>Alhamdu, *Modul Pembelajaran Komputer Statistika dengan Program SPSS*, Palembang, UIN Raden Fatah Palembang, 2015, Hlm 35

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Orientasi Kanca**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara VII**

Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara VII didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 12 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 yang merupakan konsolidasi dari PT Perkebunan X (Persero) di Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan, Proyek Pengembangan PT Perkebunan XI (Persero) di kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan, dan Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Provinsi Bengkulu.<sup>71</sup>

Pada tahun 2014 berdasarkan PP Nomor 72 Tahun 2014 tanggal 17 september 2014, tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III maka PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) yang semula merupakan BUMN Perkebunan menjadi PT. Perkebunan Nusantara VII yang tunduk sepenuhnya pada UU No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.<sup>72</sup>

Anggaran Dasar perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan dan perubahan Anggaran Dasar perusahaan terakhir adalah mengenai Pertanyaan Keputusan Para Pemegang Saham Perusahaan Persero (Persero) PT Perkebunan Nusantara VII Nomor: PTPN VII/RUPS/01/X/2014 Nomor: SK-54/D1.MBU/10/2014 tentang Perubahan Anggaran Dasar yang telah dituangkan melalui Notaris Nanda Fauz Iwan dalam Akta Notaris No:35 oleh tanggal 23 Oktober 2014. Perubahan tersebut telah disahkan dan diserahkan oleh Menteri Hukum dan Hak

---

<sup>71</sup>Diktat PT Perkebunan Nusantara VII (Persero)

<sup>72</sup>Diktat PT Perkebunan Nusantara VII (Persero)

Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. AHU-10035.40.20.2014 Tahun 2014 tanggal 24 Oktober 2014.<sup>73</sup>

#### 4.1.2 Struktur Organisasi Kepemimpinan

**Tabel 6**  
**Stuktur Kepemimpinan**

No.	Nama	Jabatan
1	Ir. Harwoto	Manajer
2	Afri Ardhi	Asisten Afdeling 1
3	Altas (T)	Asisten Afdeling 2

#### 4.1.3 Keadaan Karyawan

Data karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah sebanyak 185, berdasarkan jumlah data dibawah ini:

**Tabel 7**  
**Keadaan Karyawan**

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Karyawan Laki-laki	83
2.	Karyawan Perempuan	82
	<b>Jumlah</b>	<b>165</b>

*Sumber: Bagian Umum SDM PTPN VII*

#### 4.1.4 Visi, Misi, dan Tujuan

##### 1. Visi

Visi PT Perkebunan Nusantara VII adalah menjadi perusahaan agribisnis berbasis karet, kepala sawit, teh dan tebu yang tangguh, serta berkarakter global.

##### 2. Misi

- 1) Menjalankan usaha perkebunan karet, kepala sawit, teh dan tebu dengan menggunakan teknologi budidaya dan proses pengolahan yang efektif serta ramah lingkungan.

---

<sup>73</sup>Diktat PT Perkebunan Nusantara VII (Persero)

- 2) Mengembangkan usaha industri yang terintegrasi dengan bisnis inti (karet, kepala sawit, teh, dan tebu) dengan menggunakan teknologi terbaru.
  - 3) Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi.
  - 4) Membangun tata kelola usaha yang efektif.
  - 5) Memelihara keseimbangan kepentingan stakeholders untuk mewujudkan daya saing guna menumbuhkan-kembangkan perusahaan.
3. Tujuan Perusahaan

Sesuai Akte Pendirian Perusahaan, tujuan Perusahaan yang akan dicapai selama lima tahun kedepan adalah :

- 1) Melaksanakan pembangunan dan pengembangan agribisnis sektor perkebunan sesuai prinsip perusahaan yang sehat, kuat dan tumbuh berkesinambungan dalam skala usaha yang ekonomis.
- 2) Menjadi perusahaan yang berkemampulabaan (profitable), makmur (wealthy) dan berkelanjutan (sustainable), sehingga dapat berperan lebih jauh dalam akselerasi pembangunan regional dan nasional.<sup>74</sup>

## **4.2 Persiapan**

### **4.2.1 Persiapan Administrasi**

Persiapan administrasi dalam penelitian ini terdiri dari pengurusan surat izin penelitian. Pengantar Surat izin penelitian ini dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang dengan nomor: Un.03/III.I/PP.01/ /2016 yang dikeluarkan pada tanggal 17 November 2016 yang ditujukan kepada Manajer PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Selanjutnya peneliti meminta persetujuan dari Manajer PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir, kemudian Surat ini mendapat Surat balasan dari Manajer PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis

---

<sup>74</sup>Diktat PT Perkebunan Nusantara VII (Persero)

Kabupaten Ogan Ilir dengan nomor: In.03/1.2/PP.01/23/2017 yang dikeluarkan pada tanggal 06 Februari 2017,<sup>75</sup> selanjutnya Surat dari Manajer PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir ditujukan kepada Rektor UIN Raden Fatah Palembang.

#### **4.2.2 Persiapan Alat Ukur**

Persiapan alat ukur yang dilakukan peneliti berupa penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian, alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data mengenai variabel komitmen kerja dengan skala komitmen kerja yang disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu berdasarkan tiga aspek komitmen kerja menurut Steers and Black.<sup>76</sup> Aspek tersebut yaitu : 1) Adanya keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, 2) Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan 3) Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, aspek tersebut kemudian dikembangkan menjadi 60 *aitem* yang terdiri dari 30 *aitem favorable* dan 30 *aitem unfavorable*. Adapun sebaran *aitem (blue print)* skala komitmen kerja adalah sebagai berikut:

---

<sup>75</sup>PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis

<sup>76</sup>Sopiah. *Perilaku Organisasi*.Hlm 157

**Tabel 8**  
**Blue Print Angket Komitmen Organisasi**

Dimensi	Nomor Butir		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Adanya keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.	1,4,7,10,13,16,19,22,25,28	31,34,37,40,43,46,49,52,55,58	20
Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan.	2,5,8,11,14,17,20,23,26,29	32,35,38,41,44,47,50,53,56,59	20
Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.	3,6,9,12,15,18,21,24,27,30	33,36,39,42,45,48,51,54,57,60	20
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>60</b>

#### 4.2.3 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data melalui media skala komitmen kerja ini dilakukan dengan melakukan dua kali pengambilan data. Pertama berupa uji coba skala atau yang sering disebut dengan *try out* (TO), kedua berupa pengambilan data penelitian. Penulis menggunakan uji coba skala dengan alasan penulis membuat sendiri alat ukur dari kedua variabel sesuai dengan pendapat Arikunto ada dua jenis alat ukur yang pertama disusun oleh peneliti sendiri, dan jenis kedua adalah alat ukur yang sudah terstandar, jika peneliti menggunakan alat ukur terstandar maka tidak terlalu dituntut untuk mengadakan uji coba, sedangkan peneliti yang menggunakan alat ukur yang disusun sendiri tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab mencobakan instrumennya agar apabila digunakan untuk pengumpulan data,

alat ukur tersebut sudah layak.<sup>77</sup> Penulis mengadakan uji coba juga di dasarkan pada pendapat Suryabrata yang menyatakan bahwa syarat utama uji coba (*try out*) adalah subjek uji coba memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik subjek penelitian, disamping itu kondisi uji coba seperti waktu pelaksanaan, cara pelaksanaan, dan cara penyajian data instrumen pengumpulan data penelitian juga harus sama dengan penelitian yang sebenarnya.<sup>78</sup>

Adapun subjek uji coba (*try out*) berjumlah 185 subjek dan subjek penelitian yaitu Karyawan dibagian Afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir. Adapun pelaksanaan uji coba pada tanggal 5-7 Desember 2016 dan pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 3-6 Januari 2017.

Berikut adalah gambaran tentang validitas dan reliabilitas kedua skala setelah uji coba yang di analisis dengan bantuan program SPSS *version 22 for windows*.

### **1. Validitas Skala dan Seleksi Item**

Seleksi *aitem* dalam penelitian menggunakan parameter indeks daya beda *aitem*, yang diperoleh dari korelasi antara masing-masing *aitem* dengan skor total *aitem*, sehingga diklasifikasikan menjadi *aitem* valid dan *aitem* gugur. Batas kritis yang digunakan adalah  $> 0,30$ .<sup>79</sup> Jika *aitem* memiliki indeks daya beda  $> 0,30$  maka *aitem* dinyatakan valid sedangkan jika *item*  $< 0,30$  maka *aitem* dinyatakan gugur, di bawah ini adalah tabel yang di dalamnya terdapat *aitem* yang telah di klasifikasikan menjadi *aitem* valid dan *aitem* gugur.

Setelah dilakukan uji validitas terhadap skala komitmen kerja yang terdiri dari 60 *aitem*, maka diperoleh sebanyak 46 *aitem* yang memenuhi batas minimum 0,30 dan dianggap valid atau layak digunakan untuk penelitian, sedangkan 14 *aitem* yang tersisa tidak mencapai batas minimum 0,30 dan dinyatakan

---

<sup>77</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta 2010, Hlm 164

<sup>78</sup>Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Rajawali Press, Jakarta, Hlm 55

<sup>79</sup>Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta 2009, Hlm 103

gugur atau tidak layak digunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Coba Skala Komitmen Kerja**  
**( Try Out)**

Dimensi	Nomor Butir		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Adanya keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.	1,4,7,10,13,16, 19,22,25*,28	31*,34*,37*,40, 43,46,49,52*,55 *, 58	20
Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan.	2,5,8,11,14,17, 20,23,26*,29*	32,35*,38,41,44 *, 47,50*,53,56,59 *	20
Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.	3,6,9,12,15,18, 21,24,27,30	33,36,39,42*,45, 48,51,54,57*,60	20
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>60</b>

*\*Lampiran D*

*Keterangan \*: Item Gugur*

Setelah *aitem-aitem* yang gugur tersebut dikeluarkan, maka distribusi sebaran *aitem* pada skala komitmen kerja berubah menjadi seperti yang tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 10**  
**Sebaran Skala Komitmen Kerja**  
**(Untuk Penelitian)**

Dimensi	Nomor Butir		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Adanya keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.	1,4,7,10,13,16,19,22	24,27,30,33,36,39,42,45	16
Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan.	2,5,8,11,14,17,20	25,28,31,34,37,40,43	14
Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.	3,6,9,12,15,18,21,23	26,29,32,35,38,41,44,46	16
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>46</b>

*\*Lampiran D*

*Keterangan : Penomoran Baru*

## 2. Uji Reliabilitas Skala dan Seleksi Item

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00 semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas, sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas,<sup>80</sup> uji reliabilitas terhadap skala komitmen kerja dalam penelitian ini dapat dilihat dari koefisien reliabilitas yang dihitung melalui

---

<sup>80</sup>Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2012, Hlm 83

teknik koefisien *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS versi 22 for Windows*.

Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari skala komitmen kerja menunjukkan *Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,819. Maka dengan demikian skala komitmen kerja dapat dikatakan reliabel.

### **4.3 Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian**

Berdasarkan hasil deskripsi data variable penelitian, maka dapat diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variabel penelitian, penelitian menggunakan dua macam jenjang kategorisasi variabel penelitian, yaitu kategorisasi berdasarkan perbandingan mean empirik dan mean hipotetik, dan kategorisasi berdasarkan model distribusi normal. Kategorisasi berdasarkan perbandingan *mean* empirik dan *mean* hipotetik dapat dilakukan dengan melihat langsung deskripsi dari data penelitian.

Menurut Azwar, harga *mean* hipotetik dapat dianggap sebagai *mean* populasi yang diartikan sebagai kategori sedang atau menengah kondisi kelompok subjek pada variabel yang diteliti. Setiap skor *mean* empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari *mean* hipotetik dapat dianggap sebagai indikator rendahnya kelompok subjek pada variabel yang diteliti.<sup>81</sup> Selengkapnya mengenai perbandingan *mean* empirik dan *mean* hipotetik dapat dilihat pada tabel 16. Deskripsi data penelitian berikut ini:

---

<sup>81</sup>Saifuddin Azwar, S. *Penyusunan Skala Psikologi...*Hlm 114

**Tabel 11**  
**Deskripsi Data Komitmen Kerja Karyawan**

Variabel	Skor X yang digunakan (Empirik)				Skor X yang digunakan (Hipotetik)				Ket
	X Mi n	X max	Mea n	S D	X mi n	X Ma x	Mea n	SD	
Karyawan Laki-Laki	79	139	100,10	11,73	46	184	115	23	ME < MH
Karyawan Perempuan	91	154	125,53	17,22	46	184	115	23	ME > MH

**\* Lampiran D**

*Keterangan:*

*SD : Standar Deviasi*

*ME : Mean Empirik*

*MH : Mean Hipotetik*

Pada tabel di atas terlihat bahwa mean empiris variabel komitmen kerja pada karyawan perempuan lebih tinggi dari pada mean hipotesis. Hal ini berarti komitmen kerja pada karyawan laki-laki tersebut relatif tinggi. Sebaliknya *mean* empiris variabel komitmen kerja pada karyawan laki-laki lebih rendah dari pada *mean* hipotesis. Hal ini berarti komitmen kerja pada karyawan laki-laki tersebut relatif rendah.

**Tabel 12**  
**Kategorisasi Skor Skala Komitmen Kerja**  
**Karyawan Laki-Laki**

<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>N</b>	<b>Persentase (%)</b>
>150	Sangat Tinggi	0	0
116-150	Tinggi	12	40
81-115	Rendah	17	57
<81	Sangat Rendah	1	3
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel komitmen kerja pada karyawan laki-laki di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan laki-laki di bagian afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir memiliki komitmen kerja dengan kategori rendah yakni sebanyak 17 orang atau sebesar 57%. Sedangkan terhadap karyawan perempuan diperoleh kategorisasi komitmen kerja sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Kategorisasi Skor Skala Komitmen Kerja pada**  
**Karyawan Perempuan**

<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>N</b>	<b>Persentase (%)</b>
>150	Sangat Tinggi	2	7
116-150	Tinggi	21	70
81-115	Rendah	7	23
<81	Sangat Rendah	0	0
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan perempuan di bagian afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis

memiliki komitmen kerja dengan kategori tinggi yakni sebanyak 21 orang atau sebesar 70%.

#### 4.3.2 Uji Prasyarat

Uji normalitas dan uji linieritas merupakan syarat sebelum melakukan uji analisis uji t-test dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya di dapatkan.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data penelitian, yaitu jika taraf signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) berarti data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika taraf signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka data berdistribusikan tidak normal.<sup>82</sup> Hasil uji normalitas terhadap variabel komitmen kerja pada karyawan di bagian afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 14**  
**Deskripsi Hasil Uji Normalitas**

Variabel	K-S Z	Sig.	Keterangan
Komitmen Kerja	1,135	0,152	Normal

*\*Lampiran D*

Berdasarkan tabel deskripsi hasil uji normalitas di atas, maka dapat dipahami bahwa hasil uji normalitas terhadap variabel komitmen kerja diperoleh nilai K-SZ sebesar 1,135 dan memiliki nilai signifikan = 0,152. Berdasarkan data tersebut, maka dapat dikatakan bahwa  $p = 0,152 > 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel komitmen kerja berdistribusi normal.

##### 2. Uji Linieritas

Uji linieritas ini dilakukan dengan menggunakan *curva estimation*, kaidah uji yang digunakan adalah "jika  $p < 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat

---

<sup>82</sup>Sufren dan Yonathan Natanael, *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*,...Hlm 67

(Y) dinyatakan linier, sebaliknya, jika  $p > 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y) dinyatakan tidak linier.<sup>83</sup> Hasil uji linieritas antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 15**  
**Deskripsi Hasil Uji Linieritas**

Model Summary		Keterangan
F = 44,670	Sig. = 0,000	Linier

*\*Lampiran D*

Berdasarkan hasil uji linieritas dengan menggunakan *curva estimation* komitmen kerja didapatkan nilai 44,670 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti nilai  $P < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel linier.

#### 4.3.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya perbedaan komitmen kerja pada karyawan laki-laki dan perempuan di bagian afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir dan seberapa besar rerata komitmen kerja pada karyawan laki-laki dan perempuan. Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan metode Uji-t (t-test) dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 *for windows*.<sup>84</sup> Adapun hasil uji hipotesis tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 16**  
**Deskripsi Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Rerata	T	P	Kesimpulan
Karyawan Laki-laki	100,10	6,684	0,010	Sangat Signifikan
Karyawan Perempuan	125,53			

*\*Lampiran D*

<sup>83</sup>Sufren dan Yonathan Natanael, *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*,...Hlm 73

<sup>84</sup>Alhamdu, *Analisi statistik dengan program SPSS*, Palembang, NoerFikri, 2013, Hlm 174

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai t yang diperoleh sebesar 6,684 dengan skor p sebesar 0,010. Karena nilai p yang diperoleh <0,050 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan komitmen kerja yang sangat signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan di bagian afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir.

Selain itu dari hasil analisis di atas juga diketahui skor rerata komitmen kerja karyawan laki-laki sebesar 100,10 dan skor rerata komitmen kerja karyawan perempuan sebesar 125,53. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan perempuan lebih tinggi dari pada karyawan laki-laki.

#### **4.4 Pembahasan**

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa ada perbedaan komitmen kerja yang sangat signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan di bagian afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir dimana karyawan perempuan memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat sebelumnya yang dikemukakan oleh Liyod Lueptow (dalam Rizki dan Lubis)<sup>85</sup> yang menjelaskan bahwa perempuan memiliki tingkat yang tinggi dalam orientasi berprestasi daripada laki-laki, dimana perempuan adalah peraih sukses yang ulet, sedangkan laki-laki adalah pesaing yang ulet. Lebih lanjut Cherington (dalam Rizki dan Lubis)<sup>86</sup> menyatakan bahwa karyawan perempuan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Menurut Chusmir, (dalam Rizki dan Lubis)<sup>87</sup>, ada tiga variabel model yang mempengaruhi

---

<sup>85</sup> Rizki, P.A., dan Lubis, R. 2013. Perbedaan Komitmen Organisasi di Tunjau dari Gender Karyawan PT. Indomearco Prismata Medan. *Jurnal Psikologia, Nolume 8 No. 1*, Hlm 19-24

<sup>86</sup> Rizki, P.A., dan Lubis, R. 2013. Perbedaan Komitmen Organisasi di Tunjau dari Gender Karyawan PT. Indomearco Prismata Medan...Hlm 24

<sup>87</sup> Rizki, P.A., dan Lubis, R. 2013. Perbedaan Komitmen Organisasi di Tunjau dari Gender Karyawan PT. Indomearco Prismata Medan...Hlm 25

komitmen organisasi yaitu pribadi atau individual, eksternal atau situasional dan perseptual. Variabel individual dan situasional mempunyai pengaruh langsung pada komitmen organisasi dan menghasilkan persepsi individu terhadap diri sendiri dengan mengacu pada pekerjaan dan jabatan.

Semua variabel model Chusmir, telah ditemukan berkorelasi dengan komitmen organisasi dalam penelitian terdahulu, tetapi jenis kelamin merupakan model formal pertama yang memasukkan faktor di luar lingkungan kerja (karakteristik keluarga). Chusmir (dalam Rizki dan Lubis,<sup>88</sup> 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, perempuan berharap untuk bisa berhasil mengintegrasikan antara peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan atau karir.

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

Komitmen organisasi sebenarnya setara bagi kedua gender. 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 Rizki dan Lubis)<sup>89</sup>.

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Hujuraat ayat 13:

---

<sup>88</sup> Rizki, P.A., dan Lubis, R. 2013. Perbedaan Komitmen Organisasi di Tunjau dari Gender Karyawan PT. Indomearco Prismata Medan...Hlm 26

<sup>89</sup>Rizki, P.A., dan Lubis, R. 2013. Perbedaan Komitmen Organisasi di Tunjau dari Gender Karyawan PT. Indomearco Prismata Medan...Hlm 27

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

*Artinya : Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.(QS Al-Hujuraat:13)*

*Dalam tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan adalah pengantar untuk menegaskan bahwa semua manusia derajat kemanusiaannya sama di sisi Allah, tidak ada perbedaan antara satu suku dengan yang lain, tidak ada juga perbedaan pada nilai kemanusiaan, antara laki-laki dan perempuan karena semua diciptakan dari seorang laki-laki dan seorang perempuan. Sesungguhnya yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah yang paling bertaqwa, karena itu berusaha untuk meningkatkan kataqwaan agar menjadi yang termulia di sisi Allah.<sup>90</sup> Hanya saja kemudian mereka itu bertingkat-tingkat jika dilihat dari sisi keagamaan, yaitu ketaatan kepada Allah Swt dan kepatuhan mereka kepada rasul-Nya. Allah tidak menyukai orang-orang yang memperhayikan kesombongan dengan keturunan, kepangkatan, kekayaan karena yang paling*

---

<sup>90</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Volume 13*, Jakarta, Lentera Hati, 2007, Hlm 260

*mulia di antara manusia pada sisi Allah hanyalah orang yang paling bertaqwa kepada-Nya.*<sup>91</sup>

Ayat diatas dapat menjelaskan bahwa kedudukan antara laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan, kecuali berdasarkan ketaqwaannya terhadap Allah Swt. Kemudian Allah Swt menjelaskan tentang asal kejadian manusia, dari seorang laki-laki dan perempuan, sekaligus berbicara tentang kemuliaan manusia, baik laki-laki maupun perempuan, yang dasar kemuliaannya bukan keturunan, suku, atau jenis kelamin, tetapi ketaqwaan kepada Allah Swt. Kemudian Allah itu tidak melihat status duniawi mu, baik rupa, jabatan, harta, tetapi Allah melihat hati dan perbuatan kita, dan tolak ukur yang membedakan kemuliaan manusia satu sama lainnya baik laki-laki maupun perempuan adalah ketaqwaannya.

Yang membedakannya yaitu, pada umumnya laki-laki itu adalah seorang pemimpin. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 34:

□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□  
□□□□ □□□□□□ □□□□□ □□□□□□□□□□□  
□□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□  
□ □□□□□□□□□□□□□ □□□□ □□□□□□□□□□  
□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□  
□ □□□□ □□□□□□ □□□□□ □□□□□□□□□□□  
□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□  
□□□ □□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□  
□□□□□□ □ □□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□  
□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□ □□□□□□□□□□□  
□□□□□□□ □□□□□ □□□□ □□□□ □□□□□□□□□□□  
□□□□□□□□ □□□□□ □□□□ □□□□ □□□□□□□□□□□  
□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□

---

<sup>91</sup>Abdullah Bin Muhammad Ali Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 9*, Penerjemah , M. Abdul Ghoffar, Jakarta, Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2012, Hlm 132

*Artinya : kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita).(QS.An-Nisa:34)*

*Dalam tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa Allah berfirman "kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum perempuan. Yaitu laki-laki adalah pemimpin kaum wanita dalam arti pemimpin, kepala, hakim dan pendidikan wanita, jika ia menyimpang. Oleh karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (wanita). Yaitu karena laki-laki lebih utama dari wanita dan laki-laki lebih baik daripada wanita. Karena itu, kenabian dikhususkan untuk laki-laki. Begitu pula raja."<sup>92</sup>*

Sedangkan anak perempuan itu adalah pemimpin dalam urusan rumah tangga.<sup>93</sup> Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Ahzab ayat 33:

□□□□ □□□□□□□□□□ □□□ □□□□□□□□  
□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□  
□□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □ □□□□□□□□  
□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□  
□□□□ □□□□□□ □□□□□□ □ □□□□□□□□□□  
□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□  
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□  
□□□□

*Artinya : Dan hendaklah kamu tetap di rumahmu.(QS. Al-Ahzab: 33)*

*Berdasarkan ayat di atas dapat di jelaskan dalam Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa, dan hendaklah kamu*

---

<sup>92</sup>Abdullah Bin Muhammad Ali Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*, Penerjemah , M. Abdul Ghoftar, Jakarta, Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2012, Hlm 397  
<sup>93</sup>Hasbi Indra, dkk, *Peran Wanita Shalehah*, Jakarta, Permadani, 2004, Hlm 6

*(perempuan) tetap di rumahmu, yaitu istiqomahlah dirumah di rumah-rumah kalian dan jangan keluar tanpa hajat. Dan janganlah kamu berhias dan bertingkah laku seperti orang-orang jahiliah yang dahulu.*<sup>94</sup>

Maksud Ayat seta tafsir di atas ialah menetapkan kalian dirumah (perempuan), sebab hal itu lebih selamat dan lebih memelihara diri. Tinggalnya wanita di rumah berarti dia melaksanakan urusan rumah tangga, memenuhi hak-hak suami, mendidik anak-anaknya, dan menambah amal kebaikan. Kemudian dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Ali-Imran ayat 36:

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي الصَّالِحِينَ  
وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي الصَّالِحِينَ

Artinya : *dan anak laki-laki tidaklah seperti anak perempuan.(QS.Ali-Imran:36)*

*Dalam tafsir ibnu katsir dijelaskan bahwa. Dan anak laki-laki tidaklah seperti anak perempuan dalam kekuatan dan keuletan dalam beribadah dan mengabdikan di Masjidil aqsha.*<sup>95</sup>

Berdasarkan penjelasan ayat Al-Qur'an serta hadist di atas maka, maka dapat disimpulkan bahwa seorang laki-laki dianggap sanggup sebagai pemimpin perempuan dalam lingkup rumah tangga. Hal ini ditegaskan dengan kewajiban laki-laki untuk memberi nafkah kepada perempuan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Wayan Sudarto*, dengan

---

<sup>94</sup>Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7*, Penerjemah , M. Abdul Ghoffar, Jakarta, Pustaka Imam Asy-Ayafi<sup>1</sup>, 2012, Hlm 348-349

<sup>95</sup>Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7*, Penerjemah , M. Abdul Ghoffar...Hlm 48

judul peran wanita dalam membangun berwawasan gender, yang menyatakan bahwa secara umum seorang laki-laki berperan sebagai kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Seorang laki-laki juga berperan untuk mengayomi atau membimbing istri agar selalu tetap berada di jalan yang benar<sup>96</sup>. Sedangkan perempuan berperan untuk menjaga dan membimbing anak-anaknya, mengurus rumah tangga.<sup>97</sup>

Perbandingan antara laki-laki dengan perempuan dapat dilihat perbedaannya dari segi kognitif dan afektifnya. Secara psikologis laki-laki mempunyai keunggulan di dua bidang tersebut daripada perempuan. Hal ini bisa dilihat dari segi kognitif dan afektif yang dimiliki oleh laki-laki berupa pemikiran yang lebih tegas daripada perempuan dikarenakan laki-laki biasanya memutuskan sesuatu perkara dengan pemikiran yang lebih rasional. Hal ini berbeda dengan perempuan yang lebih mempertimbangkan dari segi afektif karena perempuan mempunyai perasaan yang lebih halus dan lembut daripada laki-laki.<sup>98</sup>

Berdasarkan uraian analisis hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa ada perbedaan Komitmen kerja pada laki-laki dan perempuan. Begitu juga dengan penelitian yang sudah ada yang menyatakan bahwa ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dari segi kematangan emosi, tingkat kebersyukuran, kepekaan rumor dan pengungkapan diri.

Selayaknya manusia yang tidak sempurna, penelitian ini pun memiliki kelemahan. Adapun kelemahan dari penelitian ini ialah:

Tempat subjek melakukan uji coba pengambilan data kurang nyaman, karena subjek tidak bisa di tempatkan dalam

---

<sup>96</sup>Wayan Sudarta, *Peran Wanita Dalam Membangun Berwawasan Gender*, Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Universitas Udayana, 2004, Hlm 7

<sup>97</sup>Asri Wahyu Widi Astuti, *Peran Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga*, Semarang, Fakultas Ilmu Pendidikan, 2013, Hlm 2

<sup>98</sup>Kartini Kartono, *Psikologi Wanita Jilid 2 Wanita Sebagai Ibu dan Nenek*, Bandung, PT Alumnii, 1986, Hlm 1 & 11

satu ruangan melainkan di luar ruangan, sehingga kehadiran seseorang ketika mengisi skala tersebut dapat mempengaruhi konsentrasi subjek. Kesulitan dalam meminta waktu subjek untuk mengisi skala yang disediakan, karena subjek memiliki kesibukan kerja masing-masing. Pada saat penyebaran instrument pengumpulan data baik try out maupun penelitian sulit untuk mengkondisikan subjek karena jumlah subjek yang cukup banyak.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan komitmen kerja pada karyawan dibagian afdeling PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir ditinjau dari jenis kelamin. Perbedaan rerata skor komitmen kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan dimana skor komitmen kerja pada karyawan laki-laki sebesar 100,10 dan skor komitmen kerja pada karyawan perempuan sebesar 125,53.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang diajukan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **5.2.1 Bagi pihak PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir**

Dalam upaya meningkatkan Komitmen Kerja para Karyawan di PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis Ogan Ilir, maka perlu dikembangkan metode pengelolaan dan pengembangan kualitas SDM secara lebih terencana melalui peningkatan komitmen kerja karyawan di semua tingkatan. Selain itu karena perbedaan komitmen kerja antara karyawan di afdeling 1 dan 2 ini diduga akibat adanya kondisi geografis yang berbeda, maka disarankan untuk dilakukan *rolling* atau perputaran lokasi kerja pada setiap karyawan dalam periode tertentu (misal: 3-4 tahun sekali)

### **5.2.2 Bagi Karyawan**

Dalam upaya meningkatkan Komitmen Kerja pada Karyawan di PTPN VII Unit Usaha Cita Manis Ogan Ilir, maka setiap karyawan perlu berinisiatif dan terlibat secara aktif dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya secara lebih optimal, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan komitmen kerja mereka terhadap perusahaan.

### **5.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Untuk Penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar dalam melaksanakan penelitian mengenai Komitmen Kerja ini hendaknya dapat dilakukan uji coba skala dengan jumlah *item* yang lebih banyak lagi, dengan responden berbeda dan jumlah responden yang lebih banyak, dan dengan menambahkan variabel-variabel yang berbeda sehingga hasil penelitiannya dapat lebih menarik dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graha Ilmu, 2006
- Kinicki, *Perilaku Organisasi 1 (Edisi 5)*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2002
- Edison, Emron dkk, *Majemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016
- Streers and Porter, *Motivation and Leadership At Work. Sixth Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc. New York.*
- Ridwan, *Kekerasan Berbasis Gender*, Purwokerto: Pesar Study Gender (PSG), 2016
- W. Santrock *Adolescence, Perkembangan Remaja*, Jakarta: Erlangga, 2003
- Fakih, Mansour, *Analisis Gender dan Tranformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Lihat Qs, An-Nahl : 97, *Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.*
- Herdiansyah, Haris, *Gender dalam Perspektif Psikologi*, Jakarta: Humanika, 2016
- M. Dagon, Save, *Maskulin dan Feminim " Perbedaan Pria – Wanita dalam Fisiologi, Seksual, Karier dan masa depan*, Jakarta: PT Melton Putra, 1991
- Siegall and Jewell, *Psikologi industri/organisasi modern:Psikologi terapan untuk memecahkan berbagai masalah di tempat kerja, perusahaan, industri dan organisasi (edisi 2)*, Jakarta: Arcan, 1998

- Santrock, Education Psychology, edisi 2, Jakarta: Kencana, 2013
- Cherrington, *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance. Siomon of Schulter inc*, 1994
- Emir, Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008, PT. Gramedia Pusat Utama
- Arikunto, Uharsini, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010
- M. Kaplan, Robert dkk, *Pengukuran Psikologi, Edisi 7*, Jakarta, Salemba Humanika, 2009
- Purwanto, Metode Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan, 2013
- Alhamdu, Modul Pembelajaran Komputer Statistika dengan Program SPSS, Palembang: UIN Raden fatah Palembang, 2015
- Alhamdu, *Analisi statistik dengan program SPSS*, Palembang, NoerFikri, 2013
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta 2010
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1997
- Azwar, Saifuddin. *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2003
- Azwar, Saifuddin. *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009
- Damin, Sudarmanto, Metode Penelitian Untuk Ilmu-Ilmu Prilaku, Jakarta, Bumi Aksara, 2004
- Sampe Tondok, Marselius dkk, *Modul Praktikum Aplikasi Komputer: SPSS*, Palembang, tidak diterbitkan, 2006
- Setiawan, Budi, *Teknik Praktis Analisis Data penelitian sosial dan bisnis dengan spss, Yogyakarta*, penerbit Andi, 2014

- Suryabrata, Sumardi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Rajawali Pers, 2009
- Dr. Sopiah, MM., M.Pd, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2008
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Volume 13*, Jakarta, Lentera Hati, 2007
- Abdullah Bin Muhammad Ali Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 9*, Penerjemah , M. Abdul Ghoffar, Jakarta, Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2012
- Wayan Sudarta, *Peran Wanita Dalam Membangun Berwawasan Gender, Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Universitas Udayana*, 2004
- Asri Wahyu Widi Astuti, *Peran Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga*, Semarang, Fakultas Ilmu Pendidikan, 2013
- Kartini Kartono, *Psikologi Wanita Jilid 2 Wanita Sebagai Ibu dan Nenek*, Bandung, PT Alumni, 1986
- HR. Bukhari dalam Adabul Mufrad 568, Baihaqi dalam Syuabul Iman 7839 dan dihasankan al-Albani
- HR. Bukhari no. 30
- HR. Bukhari 2227 dan Ibn Majah 2442
- HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih oleh Syaib al-Arnauth
- HR. Ibn Majah dan dishahihkan al-Albani
- HR. Muslim 1659, Abu Daud 5159, Tumudzi 1948
- HR. Muslim 2328, Abu Daud 4786
- HR. Şahīh Bukhari Rasulullah Saw
- Qs, Al-Insyirah ayat ke 7
- Qs, Al-Jumu'ah ayat ke 10
- Anita Safila, *Analisis Perbedaan Gender dalam Komitmen Kerja pada bagian HR di PT. Pertamina Refinery Unit III Palembang*, Universitas Bina Darma Palembang, 2014
- Amilia Indah Noor Cintya, *Pengaruh Gender dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Statisiun*

*Pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember,*  
fakultas Ekonomi Universitas Jember, 2015

Rizki, P.A., dan Lubis, R. 2013. Perbedaan Komitmen Organisasi di Tunjau dari Gender Karyawan PT. Indomearco Prismata Medan. *Jurnal Psikologia, Nolume 8 No. 1*

Devi Setiawati, Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender, Universitas Gunadarma, 2010, Hlm 23

<http://juniarari.blogspot.co.id/2011/11/komitmen-organisasi.html#>,  
diunduh pada tanggal 3 maret 2017

## **LAMPIRAN**

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Riska Anisa  
Tempat/Tanggal Lahir : Prabumulih, 12 Agustus 1994  
NIM : 12350155  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat Rumah : Komplek Azhar Permai Rs Sembawa  
Hand phone : 082177018330

### Orang Tua :

Nama Ayah : Zubirmanto  
Pekerjaan Ayah : BUMN  
Nama Ibu : Indras Tuti Yanti Putri  
Pekerjaan Ibu : PNS (Bidan)

### Riwayat Pendidikan :

No	Sekolah	Tempat	Tahun	Ket
1	SD NEGERI 2 SEMBAWA	BANYUASIN III	2006	Ijazah
2	SMP NEGERI 3 PULAU HARAPAN	BANYUASIN III	2009	Ijazah
3	SMA PLUS NEGERI 2 BANYUASIN III	BANYUASIN II	2012	Ijazah

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipertanggung jawabkan.

Palembang, 20 Februari 2017

Riska Anisa