

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pekerja dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi karyawan menjadi hal yang penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Komitmen menunjukkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri untuk perusahaan atau organisasi. Senjati, berpendapat bahwa ada beberapa alasan mengapa organisasi atau perusahaan harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi. Beberapa organisasi atau perusahaan sering memasukkan unsur

komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.<sup>1</sup>

Banyak faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan organisasi. Faktor utama adalah keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi. Mereka yang lebih berkomitmen pada organisasinya lebih mungkin untuk merangkul perubahan daripada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasi, jika perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas, dalam hal ini tujuan organisasi. Menurut Steer dalam Yulianto mengemukakan bahwa: “Komitmen merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran majikannya”. Sedangkan Mathiew dan Zajak dalam Yulianto menyatakan bahwa: “dengan adanya komitmen karyawan yang tinggi, perusahaan akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, serta menurunkan tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover*”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Vivia R. Trihapsari dkk, *Kohesitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Finansial Advisor Asuransi “X”* (Yogyakarta: Jurnal Penelitian vol.6 (2) 2012).

<sup>2</sup> Etik indrawati, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja*. (skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009), 5.

Disisi lain, globalisasi juga membawa dampak positif, yaitu terbukanya kesempatan untuk bekerja di perusahaan berskala Internasional. Dengan semakin terbukanya peluang kerja tentu akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Kecenderungan lain yang semakin lazim dilakukan oleh berbagai perusahaan saat ini adalah tidak lagi berpatokan pada jenis kelamin ketika akan merekrut karyawan-karyawanya.

Dalam banyak budaya tradisional, perempuan ditempatkan pada posisi yang dilirik setelah kelompok laki-laki. Fungsi dan peran yang diemban perempuan dalam masyarakat tersebut secara tidak sadar biasanya dikonstruksikan oleh budaya setempat sebagai warga negara kelas dua. Meski disadari bahwa ada perbedaan-perbedaan kodrati makhluk perempuan dan laki-laki secara jenis kelamin dan konstruksi tubuh, namun dalam konteks budaya peran yang diembannya haruslah memiliki kesetaraan. Hingga saat ini masih sering terjadi ketidak sejaran peran antara laki-laki dan perempuan yang sebenarnya lebih didasarkan pada kelaziman budaya setempat. Terkait dalam kehidupan keseharian, konstruksi budaya memiliki kontribusi yang kuat dalam memposisikan peran laki-laki dan perempuan. Banyaknya ketidaksetaraan ini pada akhirnya memunculkan gerakan feminis yang menggugat dominasi laki-laki atas perempuan. Salah satu aspek kehidupan yang dipengaruhi oleh jenis kelamin ini adalah keterlibatan seseorang dalam suatu jenis pekerjaan. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa kini laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam memasuki dunia kerja di berbagai bidang.

Dalam lintasan sejarah, setiap kelompok masyarakat mempunyai konsepsi-konsepsi ideologis tentang jenis kelamin. Hampir semua kelompok masyarakat menggunakan jenis kelamin sebagai kriteria penting, kelompok-kelompok masyarakat tersebut membagi peran, tugas, dan kerja berdasarkan jenis kelamin, meskipun sebagian di antaranya ada yang dipandang cocok dan wajar untuk dilakukan oleh kedua jenis kelamin.<sup>3</sup>

Dalam pengalaman sehari-hari, antara laki-laki dan perempuan senantiasa terjadi konflik. Perempuan tetap memiliki keinginan untuk bergerak secara leluasa guna meningkatkan status dan percaya diri, tetapi budaya dalam masyarakat membatasi keinginan mereka, terutama bagi mereka yang telah kawin, apalagi kalau sudah mempunyai anak. Pada saat ini perempuan menghadapi beban ganda (*double burden*). Dari satu segi mereka perlu berusaha sendiri, tetapi di lain pihak harus lebih konsisten mengasuh anak dan mengurus keluarga. Laki-laki lebih leluasa melakukan berbagai kegiatan produktif, selain karena mereka terbebas dari fungsi-fungsi reproduktif seperti mengandung, melahirkan, menyusui, menstruasi, juga budaya masyarakat menuntut laki-laki untuk berperan lebih besar di sektor non keluarga (*non family role obligations*).<sup>4</sup>

Dari gambaran tersebut, dapat dilihat bahwa bidang kerja (misalnya karyawan) sekarang tidak didominasi oleh salah satu jenis kelamin tetapi keduanya, laki-laki dan perempuan memiliki andil dalam suatu perusahaan.

---

<sup>3</sup> Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-qur'an*(Jakarta: Dian rakyat,2010), 67.

<sup>4</sup> Ibid., 66.



Hal ini juga menunjukkan bahwa pembagian bidang kerja tidak mempersalahkan jenis kelamin.

Pekerjaan yang diperuntukkan kepada laki-laki umumnya yang dianggap sesuai dengan kapasitas biologis, psikologis, dan sosial. Sebagai laki-laki, yang secara umum dikonsepsikan sebagai orang yang memiliki otot lebih kuat, tingkat risiko dan bahayanya lebih tinggi karena bekerja di luar rumah, dan tingkat ketrampilan dan kerjasamanya di dalam kelompok masyarakat lebih tinggi. Sementara itu, pekerjaan yang diperuntukkan kepada perempuan ialah umumnya yang dianggap dengan kapasitas biologisnya sebagai perempuan, yang secara umum dikonsepsikan sebagai orang yang lemah dengan tingkat resiko lebih rendah, cenderung bersifat menggulang, tidak memerlukan konsentrasi yang intensif, dan lebih mudah terputus-putus. Karena itu tingkat ketrampilan perempuan dianggap rata-rata lebih rendah di banding laki-laki.<sup>5</sup>

Dalam Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah mempunyai karyawan yang berorientasi pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan baik karyawan medis dan non medis, pada tahun 2012 terdapat beberapa karyawan yang keluar dari rumah sakit dengan berbagai alasan, dari karyawan yang keluar dari pekerjaanya kebanyakan berjenis kelamin perempuan, ini mengakibatkan adanya kekosongan dalam beberapa struktur organisasinya, hal ini menjadikan perlunya perhatian khusus pada bidang ini agar apa yang diharapkan organisasi dan karyawan tidak bertentangan. Dalam hal ini sangat

---

<sup>5</sup> Ibid., 68.

diperlukannya komitmen organisasi pada karyawan, agar terbentuknya keterikatan antara keduanya dan apa yang menjadi tujuan organisasi, visi dan misi rumah sakit akan terlaksana dan tercapai dengan baik, sehingga menjadikan organisasi atau lembaga tersebut lebih berkualitas dalam bidang pelayanannya.

Berdasarkan gambaran di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Laki-laki Dan Perempuan Pada Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gura Kediri.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Untuk memudahkan penelitian, maka perlu dirumuskan masalah apa yang menjadi fokus penelitian. Dalam hal ini peneliti merumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

Apakah ada perbedaan komitmen organisasi antara laki-laki dan perempuan pada karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi antara laki-laki dan perempuan pada karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis
  - a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perguruan tinggi dan lingkungan akademik, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi.
  - b. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca pada umumnya dan bagi peneliti pada khususnya.
2. Kegunaan praktis
  - a. Bagi lembaga atau perusahaan yang bersangkutan, Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen Rumah Sakit untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
  - b. Bagi karyawan penelitian ini bisa dijadikan pengetahuan pentingnya komitmen bagi para pegawai khususnya karyawan di suatu lembaga atau perusahaan.
  - c. Bagi peneliti, merupakan pra syarat guna memperoleh gelar sarjana psikologi (S.Psi)

#### **E. Telaah Pustaka**

Telaah pustaka adalah penjelasan mengenai judul dan isi singkat kajian-kajian yang pernah dilakukan, atau tulisan-tulisan yang terkait dengan masalah yang akan diteliti:

1. Destriani dengan judul: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Nilai R sebesar 0.311 yang berarti bahwa hubungan antara komitmen dengan kinerja SKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara mempunyai hubungan yang rendah sebesar 31,1%, dikatakan rendah karena angka tersebut berada dibawah 0,5 atau 50%. Nilai R Square adalah 0,097 mengindikasikan bahwa 9,7% kinerja SKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, sedangkan 90,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
2. Aryo Kristiwardhana dengan judul: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang). Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Ayu Bianda Pramadhani dan Fajriyanti dengan judul: Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. Hasil



penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dengan kesiapan untuk berubah yaitu sebesar 0,584 taraf signifikansi 0,000. Komitmen kontinuan dengan kesiapan untuk berubah sebesar 0,007 taraf signifikansi 0,956. Dan komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah sebesar 0,371 taraf signifikansi 0,005. Taraf signifikansi berada dibawah 0,05 ( $p < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan signifikan antara komitmen organisasi khususnya komitmen afektif dan komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya.

4. Natalia Teresia dan P. Tommy Y.S. Suyasa dengan judul: Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Call Centre di PT. X. hasil penelitiannya menyatakan berdasarkan analisis data, diperoleh simpulan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan call centre di PT. X. semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku OCB. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi karyawan, maka semakin rendah pula perilaku OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi ternyata menjadi salah satu faktor yang berperan pada OCB. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi.

5. Vivia R. Trihapsari dan Fuad Nashori dengan judul: Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi “X” Yogyakarta. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi, hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi ( $R= 0,680$   $P = 0.000$ ,  $p<0,01$ ), makin tinggi tingkat kohesivitas kelompok, makin tinggi pula komitmen organisasi.

#### **F. Hipotesis penelitian**

Hipotesis penelitian adalah dugaan yang perlu diverifikasi atau dibuktikan benar atau salahnya, yang memungkinkan pemecahan masalah berkenaan dengan topik yang sedang diteliti.<sup>6</sup> Hipotesis dapat di artikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian. Sampai terbukti data terkumpul.<sup>7</sup>

Berangkat dari rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut. Ada perbedaan komitmen kerja antara laki-laki dan perempuan (Studi di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri),

---

<sup>6</sup> Tim Penyusun”*Pedoman Penulisan karya ilmiah*”, (Kediri: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), 2009), 62.

<sup>7</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka cipta,1996),62.

## G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan-anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian.<sup>8</sup> Dalam penelitian ini peneliti mengajukan asumsi bahwa komitmen antara laki-laki dan perempuan dapat diukur menggunakan skala komitmen. Sehingga setelah mengetahui tingkat komitmen dari kedua kelompok, dengan itu kemudian dapat dilakukan pengujian hipotesis untuk menunjukkan hasil dari uji komparasi.

## H. Penegasan Istilah

Penegasan istilah berupa definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti. Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat sesuatu yang dapat diamati.<sup>9</sup> Definisi operasional bertujuan untuk menghindari salah pengertian dan penafsiran. Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah:

### 1. Komitmen Organisasi

Menurut Porter et.al., (1974) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak, Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Tim Penyusun "Pedoman Penulisan karya Ilmiah", 71.

<sup>9</sup> Ibid.,72.

<sup>10</sup> Mutiara Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia,2002),135.

Dalam kamus ilmiah populer organisasi didefinisikan penyusunan dan pengaturan bagian-bagian hingga menjadi suatu kesatuan, susunan dan aturan dari berbagai bagian sehingga merupakan kesatuan yang teratur.<sup>11</sup>

Komitmen organisasi adalah keterikatan kepada organisasi, menunjukkan sikap kepada organisasi sebagai keseluruhan. Karyawan ingin mempertahankan keanggotaanya dan tetap berada dalam organisasi.<sup>12</sup>

## 2. Jenis kelamin ( Laki-laki dan Perempuan)

Secara fisik-biologis laki-laki dan perempuan tidak saja dibedakan oleh identitas jenis kelamin, bentuk dan anatomi biologis lainnya, melainkan juga komposisi kimia dalam tubuh. Perbedaan yang terakhir ini menimbulkan akibat-akibat fisik-biologis, seperti:<sup>13</sup>

Laki-laki adalah seseorang yang mempunyai suara yang lebih besar, berkumis, berjenggot, pinggul lebih ramping, dada yang datar. Sementara perempuan mempunyai suara lebih bening, buah dada menonjol, pinggul umumnya lebih lebar, dan organ reproduksi yang amat berbeda dengan laki-laki.

<sup>11</sup> Pius A Partanto, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola, 2001), 553.

<sup>12</sup> Natalia, *Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Call Centre di PT. X*. (Phronesis Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi, Desember vol.10,no2,2008),154.

<sup>13</sup> Nasaruddin Umar, *Argument kesetaraan Gender* (Jakarta: Dian Rakyat,2010), 37.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Komitmen Organisasi

##### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dan organisasi yang memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.<sup>14</sup>

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Ayu Bianda dan Fajrianti, *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya*. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, *Jurnal Psikologi Organisasi Dan Industri* vol. 1 no. 2 2012

<sup>15</sup> Komitmen Karyawan Terhadap Organisasi.  
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/18125/3/Chapter%20II.pdf> diakses 16 februari 2013

Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.<sup>16</sup>

Menurut Steer dalam Ino Yuwono dkk mengemukakan bahwa: “Komitmen merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran majikannya”.<sup>17</sup>

Allen & Meyer melakukan penelitian secara multidimensional tentang komitmen organisasi. Ia mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

lebih lanjut, Allen dan Meyer mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga komponen, yaitu *Affective*, *Normative*, dan *Continuance Commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *continuance commitment* adalah suatu

<sup>16</sup> Landasan Teori Universitas Petra, [http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?submit.x=20&submit.y=15&submit=prev&page=2&qual=high&submitval=prev&fname=%2Fjünkpe%2Fs1%2Feman%2F2008%2Fjünkpe-ns-s1-2008-31403460-9051-sari\\_guna-chapter2.pdf](http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?submit.x=20&submit.y=15&submit=prev&page=2&qual=high&submitval=prev&fname=%2Fjünkpe%2Fs1%2Feman%2F2008%2Fjünkpe-ns-s1-2008-31403460-9051-sari_guna-chapter2.pdf) diakses 1 maret 2013

<sup>17</sup> Ino Yuwono, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, (Surabaya: Universitas Airlangga. 2005),133.

penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Mereka tetap tinggal karena mereka akan mendapatkan uang pensiun, fasilitas, dan senioritas atau mereka harus membayar biaya karena pindah kerja, bukan karena adanya *affective* yang menyenangkan dengan organisasi. *normative commitment* merujuk pada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.<sup>18</sup>

Allen dan Meyer mengemukakan tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya. Tiga komponen tersebut akan dijelaskan lebih detail dibawah ini :<sup>19</sup>

- a. *Affective Commitment*, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginannya sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*. Dalam tipe komitmen ini, individu merasakan adanya kesesuaian antara nilai pribadinya dan nilai-nilai organisasi.
- b. *Continuance Commitment*, merupakan suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila

---

<sup>18</sup> Ibid.,135.

<sup>19</sup> Ibid.,140.

akan menetap pada organisasi. Kunci komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

- c. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Tipe ini lebih dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan secara pribadi.

Ketiga komponen komitmen ini secara konseptual maupun empiris terpisah satu sama lain. Walaupun masing-masing komponen mewakili keterkaitan antara individu dengan organisasi, namun bentuk keterikatannya bervariasi. Penyebab dan dampaknya pun berbeda-beda. Dampak terhadap kinerja lebih nyata pada komitmen afektif. Kesiapan karyawan untuk menyumbangkan tenaganya bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi juga dipengaruhi secara signifikan bentuk komitmennya terhadap organisasinya.

Penyebab dari komitmen afektif lebih banyak terkait dengan pengalaman-pengalaman dalam pekerjaan yang dapat memuaskan kebutuhan individu secara psikologis sehingga mereka merasa nyaman dan kompeten dalam menjalankan peran mereka dalam pekerjaan. Disisi lain, penyebab dari berkembangnya komitmen berkesinambungan dan komitmen normatif lebih banyak terkait dengan hal-hal di luar pengalaman kerja yang bersifat langsung.



Komitmen dari rekan kerja, dapat diandalkan organisasi tempat kerja dan bentuk manajemen partisipatif adalah hal-hal yang diidentifikasi menimbulkan komitmen normatif. Sementara komitmen berkesinambungan (*continuance*) berkembang sebagai hasil dari berbagai kejadian yang meningkatkan harga yang harus ditanggung apabila meninggalkan organisasi. Senioritas, kepuasan karir, uang, pensiun, dukungan dari rekan kerja adalah hal-hal yang dipertimbangkan akan memiliki kaitan yang kuat dengan komitmen berkesinambungan.<sup>20</sup>

Setiap komponen memiliki dasar yang berbeda, karyawan yang memiliki komponen *afektif* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sedangkan, karyawan dengan *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena membutuhkan organisasi. Sementara itu, karyawan yang memiliki komponen *normative tinggi* tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.<sup>21</sup>

Komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi. Komitmen afektif didasarkan pada *Goal Congruence Orientation* (orientasi kecocokan tujuan), dimana didalamnya terdapat suatu keterikatan secara psikologis antara individu dan organisasinya sehingga mempengaruhi perilaku individu terhadap tugas

---

<sup>20</sup> Rayini Dahesiksari, Hubungan Antara Kesesuaian Preferensi Individu Dan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan, (Fakultas Psikologi Atmajaya, Konferensi APIO surabaya, 2002), 170.

<sup>21</sup> Ino Yuwono, *Psikologi Industri Dan Organisasi* ,141.

yang diterimanya. Individu dengan *Affective Commitment* yang tinggi memiliki emosional yang erat terhadap organisasi, yang berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective Commitment* yang lebih rendah.<sup>22</sup>

Kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen karyawan pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dapat dikerjakan di luar itu. Individu dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Individu dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah.<sup>23</sup>

Komitmen Normatif adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu dengan *Normative Commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Perasaan seperti itu akan memotivasi individu untuk bertindak laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya, dan juga menunjukkan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul individu bagi organisasi. Perusahaan mengharapkan dengan adanya *Normative Commitment*, karyawan memiliki

---

<sup>22</sup> <http://www.psychologymania.com/2012/12/indikator-komitmen-karyawan.html> di akses tanggal 9 maret 2013

<sup>23</sup> Ibid.

hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti *Job Performance* (penampilan kerja), *Work attendance* (kehadiran kerja), dan *Organization citizenship* (kewarganegaraan organisasi).<sup>24</sup>

Andi Setiawan mengatakan komitmen Afektif didefinisikan sebagai sampai sederajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, affection, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Indikator dari Komitmen Afektif (Meyer J. P.; Natalie J. Allen, dan Catherine A. Smith, 1993) adalah.<sup>25</sup>

- a. Loyalitas.
- b. Bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja.
- c. Ikut andil dalam pengembangan organisasi.
- d. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik.
- e. Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja.

Komitmen Kontinuen adalah keadaan dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal, dimana mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan bagi diri mereka. Indikator dari Komitmen Kontinuan (Meyer J. P.; Natalie J. Allen, dan Catherine A. Smith, 1993) adalah: <sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Andi Setiawan, *Analisis Pengaruh Affective Commitment, Continuance Commitment, Dan Normative Commitment, Terhadap Kinerja* (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang 2011),27

<sup>26</sup> Ibid., 28

- a. Merasa rugi / kehilangan apabila keluar dari organisasi tempat ia bekerja.
- b. Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan.
- c. Tidak tertarik untuk melihat organisasi lain.
- d. Merasa berat untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja.
- e. Merasa bahwa bekerja pada organisasi tersebut merupakan kesempatan / peluang yang terbaik.

Komitmen Normatif adalah suatu perasaan dari karyawan tentang kewajiban (obligasi) untuk bertahan dalam organisasi. (Meyer dan Allen 1990, dalam Dunham et.al.1994). Indikator dari Komitmen Normatif (Meyer J. P.; Natalie J. Allen, dan Catherine A. Smith, 1993) adalah:<sup>27</sup>

- a. Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat ia bekerja.
- b. Mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja.
- c. Berkeinginan untuk menghabiskan sisa karirnya pada organisasi tempat ia bekerja.
- d. Tidak keluar masuk pekerjaan/menjadi satu dengan organisasi, menjunjung nilai-nilai dan visi misi dari organisasi tempat ia bekerja.
- e. Menganggap bahwa loyalitas itu adalah penting.

---

<sup>27</sup> Ibid., 28



## 1. Aspek – aspek Komitmen Karyawan terhadap Organisasi

Menurut Steers komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

a. Identifikasi, merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi. Dimensi ini tercermin dalam beberapa perilaku seperti adanya kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Aspek identifikasi ini dapat dikembangkan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

b. Keterlibatan yaitu keinginan yang kuat untuk berusaha demi kepentingan organisasi. Hal ini tercermin dari usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi.

Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila bantuannya dibutuhkan oleh organisasi. bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Oleh Steers, Ongson & Mowday (1985) dikatakan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya lebih rendah.

- c. Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Porter dan Smith mendefinisikan komitmen pada organisasi sebagai sifat hubungan seorang yang mempunyai komitmen yang tinggi memperlihatkan:<sup>28</sup>

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.
2. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut.
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi diatas terlihat adanya suatu kesamaan, yaitu bahwa komitmen pada organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi.<sup>29</sup>

Faktor organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasi ada tiga yakni sebagai berikut:<sup>30</sup>

- a. Karakteristik kerja yang berkaitan dengan peran karyawan dalam organisasi. Komitmen organisasi cenderung lebih tinggi pada

---

<sup>28</sup> Ino Yuwono, *Psikologi Industry Dan Organisasi* (Surabaya, Universitas Airlangga. 2005),134.

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Natalia, *Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior*, jurnal psikologi,161.

karyawan dengan kejelasan peran. Ketidakjelasan peran yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan akan mengakibatkan timbulnya konflik peran, yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen karyawan.

- b. Karakteristik struktur yang dipengaruhi oleh besarnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi). Desentralisasi akan menyebabkan komitmen yang tinggi, sedangkan sentralisasi menyebabkan komitmen rendah. Desentralisasi membuat setiap karyawan dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini berkontribusi pada kepuasan karyawan karena karyawan merasa dirinya dianggap penting oleh organisasi.
- c. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasi cenderung lebih tinggi pada karyawan yang memiliki pengalaman kerja menyenangkan, seperti sikap positif dari rekan kerja, merasa organisasi dapat memenuhi keinginan, dan merasa dirinya penting bagi organisasi.

## **B. Jenis Kelamin (Laki-laki dan Perempuan)**

### **1. Pengertian Jenis Kelamin**

Dalam banyak spesies, ekspresi genetika dapat dikelompokkan kepada dua jenis kelamin, yaitu jantan dan betina. Beberapa spesies dikelompokkan sebagai hemaprodit, yakni spesies yang dalam dirinya terkandung unsur jantan dan betina yang memungkinkan terjadinya



pembiakan sendiri tanpa membutuhkan pasangan. Spesies ini banyak ditemukan pada spesies tumbuh-tumbuhan dan beberapa jenis binatang. Spesies lainnya disebut dimorfisme seksual (*sexual dimorphism*), yakni spesies yang mengalami proses perkembangan melalui interaksi antara satu jenis kelamin dengan jenis kelamin lainnya. Manusia dan umumnya jenis binatang termasuk jenis spesies ini.<sup>31</sup>

Manusia adalah salah satu makhluk biologis yang mempunyai berbagai keistimewaan dibanding dengan makhluk biologis lainnya seperti hewan dan tumbuh-tumbuhan. Anatomi biologis dan komposisi kimia dalam tubuh manusia memiliki beberapa keunggulan sebagaimana dapat dilihat dalam perilaku manusia.<sup>32</sup>

Setiap manusia sebagai makhluk pribadi mengalami beberapa proses perkembangan dalam hidupnya, baik secara fisik maupun psikologis. Mulai dari masa kanak-kanak, remaja sampai pada masa dewasa dan usia tua. Pada setiap masanya, individu akan menemukan hal-hal baru dan pengalaman-pengalaman baru yang akan menuntunnya ke masa selanjutnya.

Ketika seorang anak dilahirkan, maka pada saat itu anak sudah dapat dikenali, apakah seorang anak laki-laki atau seorang anak perempuan, berdasarkan alat jenis kelamin yang dimilikinya. Jika anak itu mempunyai alat kelamin laki-laki (*penis*) maka ia dikonsepsikan sebagai anak laki-laki

---

<sup>31</sup> Nasaruddin Umar, *Argument Kesetaraan Gender* (Jakarta: Dian Rakyat, 2010), 34.

<sup>32</sup> *Ibid.*, 37.

dan jika mempunyai alat kelamin perempuan (*vagina*) maka ia dikonsepsikan sebagai anak perempuan.

Secara genetika, komposisi kimia tubuh laki-laki lebih kompleks dari pada perempuan. Kehadiran kromosom Y memungkinkan terjadinya tambahan kontrol pada berbagai jaringan sel dalam tubuh laki-laki. Kekhususan ini dijadikan alasan di kalangan ilmuwan untuk menyatakan bahwa laki-laki secara biologis memiliki kekhususan-kekhususan dan sekaligus memberikan pengaruh secara psikologis dan sosiologis.<sup>33</sup>

Akibat dari perbedaan hormonal dalam tubuh dalam banyak spesies, jenis jantan/laki-laki lebih agresif daripada jenis betina/perempuan. Kalangan ahli genetika menyimpulkan bahwa pengaruh hormon testosteron menyebabkan jenis jantan lebih agresif daripada jenis betina. Dengan demikian, secara fisik-biologis laki-laki dan perempuan tidak saja dibedakan oleh identitas jenis kelamin, bentuk dan anatomi biologis lainnya, melainkan juga komposisi kimia dalam tubuh. Perbedaan yang terakhir ini menimbulkan akibat-akibat fisik-biologis, seperti laki-laki mempunyai suara yang lebih besar, berkumis, berjenggot, pinggul lebih ramping, dada yang datar. Sementara perempuan mempunyai suara yang lebih bening, buah dada yang menonjol, pinggul umumnya lebih lebar, dan organ reproduksi yang amat berbeda dengan laki-laki.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Ibid.,36

<sup>34</sup> Ibid.,37

Perbedaan anatomi biologis dan komposisi kimia dalam tubuh oleh sejumlah ilmuwan dianggap berpengaruh pada perkembangan emosional dan kapasitas intelektual masing-masing. Unger misalnya, mengidentifikasi perbedaan emosional dan intelektual antara laki-laki dan perempuan sebagai berikut:<sup>35</sup>

Tabel 1  
**Perbedaan Emosional dan Intelektual antara laki-laki dan perempuan**

Laki-laki (maskulin)	Perempuan (feminim)
1. Sangat agresif	1. Tidak terlalu agresif
2. Independen	2. Tidak terlalu independen
3. Tidak emosional	3. Lebih emosional
4. Dapat menyembunyikan emosi	4. Sulit menyembunyikan emosi
5. Lebih objektif	5. Lebih subjektif
6. Tidak mudah berpengaruh	6. Mudah terpengaruh
7. Tidak submisif	7. Lebih submisif
8. Sangat menyukai pengetahuan eksata	8. Kurang menyenangi eksata
9. Tidak mudah goyah terhadap krisis	9. Mudah goyah menghadapi krisis
10. Lebih aktif	10. Lebih pasif
11. Lebih kompetitif	11. Kurang kompetitif
12. Lebih logis	12. Kurang logis
13. Lebih mendunia	13. Berorientasi ke rumah
14. Lebih terampil berbisnis	14. Kurang terampil berbisnis
15. Lebih berterus terang	15. Kurang berterus terang
16. Memahami seluk beluk perkembangan dunia	16. Kurang memahami seluk beluk dunia
17. Berperasaan tidak mudah tersinggung	17. Berperasaan mudah tersinggung
18. Lebih suka perpetualang	18. Tidak suka perpetualang
19. Mudah mengatasi persoalan	19. Sulit mengatasi persoalan
20. Jarang menangis	20. Lebih sering menangis
21. Umumnya selalu tampil sebagai pemimpin	21. Tidak umum tampil sebagai pemimpin
22. Penuh rasa percaya diri	22. Kurang rasa percaya diri
23. Lebih banyak mendukung sikap agresif	23. Kurang senang terhadap sikap agresif

<sup>35</sup>Ibid.,38.

24. Lebih ambisi	24. Kurang ambisi
25. Lebih mudah membedakan antara rasa dan rasio	25. Sulit membedakan antara rasa dan rasio
26. Lebih merdeka	26. Kurang merdeka
27. Tidak canggung dalam penampilan	27. Lebih canggung dalam penampilan
28. Pemikiran lebih unggul	28. Pemikiran kurang unggul
29. Lebih bebas berbicara	29. Kurang bebas berbicara

Kategori jenis kelamin biasanya terjadi secara otomatis, tanpa terlalu banyak dipikir. Pada umumnya tanda-tanda jenis kelamin sudah dapat diperoleh dari ciri-ciri fisik, seperti rambut wajah dan dari bentuk pakaian. Biasanya orang menunjukkan jenis kelamin mereka sebagai bagian yang mencolok dari diri mereka.<sup>36</sup>

Perbedaan antara pria dan wanita merupakan prinsip pengatur universal dalam semua masyarakat manusia. Sebagai anak, anak laki-laki dan perempuan diharapkan mempelajari keterampilan-keterampilan yang berbeda dan mengembangkan kepribadian yang berbeda.<sup>37</sup>

Istilah jenis kelamin atau gender sering kali digunakan bergantian, yang membedakan keduanya dengan cara membedakan jenis kelamin. Jenis kelamin didefinisikan sebagai istilah biologis berdasarkan perbedaan anatomi dan fisik antara laki-laki dan perempuan, sedangkan gender merujuk pada segala sesuatu yang berhubungan dengan jenis kelamin individu, termasuk peran, tingkah laku, kecenderungan, dan atribut lain

<sup>36</sup> David o Sears, *Psikologi Sosial Jilid 2*. (Jakarta, Erlangga, 1985). 191.

<sup>37</sup> Ibid., 193.



yang mendefinisikan arti menjadi seorang laki-laki atau perempuan dalam kebudayaan yang ada.<sup>38</sup> Sebagai mana yang dikutip oleh Santrock:

Baik Sigmund Freud maupun Erik Erikson berpandangan bahwa alat kelamin seseorang mempengaruhi perilaku gendernya dan oleh karena itu, anatomi tersebut adalah nasib bagi orang tersebut. Salah satu asumsi dasar Freud (1856) adalah bahwa perilaku manusia dan sejarahnya berhubungan langsung dengan proses reproduksi. Dari asumsi ini timbul keyakinannya bahwa gender dan perilaku seksual pada dasarnya tidak bisa dipelajari dan muncul secara naluriah. Erikson (1902) memperluas argument Freud, menyatakan bahwa perbedaan psikologis antara laki-laki dan perempuan berasal dari perbedaan anatominya. Erikson berpendapat bahwa dikarenakan struktur genitalnya, laki-laki menjadi lebih berani tampil dan agresif, perempuan lebih tenang dan pasif. Kritikan terhadap pandangan anatomi adalah nasib percaya bahwa pengalaman tidak mendapatkan perhatian yang berarti. Para kritikus berpendapat bahwa perempuan dan laki-laki lebih bebas memilih peran gender mereka daripada yang diakui oleh Freud dan Erikson. Sebagai respon kritikan-kritikan tersebut, Erikson memodifikasi pandangannya, dengan mengatakan bahwa perempuan sekarang ini melebihi warisan biologis mereka dan kini memperbaiki penekanan yang berlebihan oleh masyarakat pada keberanian laki-laki untuk tampil.<sup>39</sup>

Perbedaan terbesar antara laki-laki dan perempuan adalah dalam cara kita memperlakukan mereka. Seluruh atribut lainnya mungkin berdasarkan determinan biologis (seperti ada atau tidak adanya kumis). Mamalia jantan muda dalam berbagai spesies (termasuk manusia dengan berbagai budaya yang cukup beragam) lebih sering berkelahi dibanding betinanya.<sup>40</sup>

<sup>38</sup> Robert A Baron, *Psikologi Sosial Jilid 1*, (Jakarta, Erlangga, 2003), 187.

<sup>39</sup> John w. Santrock, *Adolescence Perkembangan Remaja edisi keenam* (Jakarta: Erlangga, 2003), 367.

<sup>40</sup> *Ibid.*, 187.

## 2. Peran Laki-laki Dan Perempuan Dalam Bekerja

Dalam lintasan sejarah, setiap kelompok masyarakat mempunyai konsepsi ideologis tentang jenis kelamin. Hampir semua kelompok masyarakat menggunakan jenis kelamin sebagai kriteria penting, kalau bukan yang utama, dalam pembagian kerja. Kelompok masyarakat tersebut membagi peran, tugas, dan kerja berdasarkan jenis kelamin meskipun sebagian diantaranya ada yang dipandang cocok dan wajar untuk dilakukan oleh kedua jenis kelamin.<sup>41</sup>

Secara umum dalam masyarakat industri, kaum perempuan diupayakan untuk terlibat di dalam kegiatan perekonomian, namun masih banyak warisan pola agraris dipertahankan di dalamnya. Secara umum substansi pola publik-domestik masih dipertahankan, karena partisipasi perempuan masih dihargai lebih rendah dari pada laki-laki. Perempuan masih lebih umum dialokasikan pada bidang tertentu seperti pekerjaan tulis-menulis, kesekretariatan, jasa, dan yang berhubungan dengan kegiatan pengasuhan dan perawatan, dan masih sangat sedikit perempuan masuk di dalam lingkaran profesional dan eksekutif.<sup>42</sup>

Laki-laki masih tetap dominan di sektor profesi yang mempunyai status dan prestise lebih tinggi, seperti teknik, arsitek, dokter, kontraktor, manajer, dan lain sebagainya. Laki-laki mendominasi industri hulu yang produktivitasnya lebih tinggi, sementara perempuan pada umumnya terlibat dalam industri hilir, khususnya menangani proses akhir dari sebuah

---

<sup>41</sup> Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Jender*, 67

<sup>42</sup> *Ibid.*, 73.

produk (*finishing*), yang upah dan produktivitasnya kemungkinan besar lebih rendah.<sup>43</sup>

Pekerjaan yang diperuntukan kepada laki-laki umumnya yang dianggap sesuai dengan kapasitas biologis, psikologis, dan sosial sebagai laki-laki, yang secara umum di konsepsikan sebagai orang yang memiliki otot lebih kuat, tingkat Resiko dan bahayanya lebih tinggi karena bekerja di luar rumah, dan tingkat ketrampilan dan kerjasamanya di dalam kelompok masyarakat yang lebih tinggi. Sementara itu, pekerjaan yang diperuntukkan kepada perempuan ialah umumnya yang dianggap sesuai dengan kapasitas biologisnya sebagai perempuan yang secara umum dikonsepsikan sebagai orang yang lemah dengan tingkat resiko lebih rendah, cenderung bersifat mengulang, tidak memerlukan konsentrasi yang intensif, dan lebih mudah terputus-putus. Karena itu tingkat ketrampilan perempuan dianggap rata-rata lebih rendah di banding laki-laki.<sup>44</sup>

Dalam masyarakat yang mengalami tingkat evolusi lebih maju, pembagian kerja secara seksual (jenis kelamin) tetap berlanjut, meskipun dalam bentuk, kuantitas, dan kualitas yang berbeda. Dalam masyarakat agraris misalnya, urusan ekonomi dan politik secara ketat terorganisasi di bawah kaum laki-laki. Kaum perempuan disisihkan ke sektor domestik, menyangkut urusan kerumah tanggaan. Dunia agrarian umumnya

---

<sup>43</sup> Ibid.,73.

<sup>44</sup> Ibid., 67.

dianggap sebagai dunia laki-laki, karena wilayah operasinya di luar rumah.<sup>45</sup>

Dalam masyarakat industri, pola pembagian kerja belum banyak berbeda dengan masyarakat agraris. Status pekerjaan yang lebih tinggi dan kekuasaan politik masih didominasi laki-laki, sementara perempuan masih dominan di sektor pekerjaan yang berstatus lebih rendah (kurang produktif) dan akses untuk mendapatkan pengaruh politik tetap terbatas.

Susanti menandai ciri khusus dari pekerjaan yang biasa ditekuni perempuan, pekerjaan dimaksud:<sup>46</sup>

1. Selalu sesuai dan dapat dikombinasikan dengan kegiatan reproduksi, dan khususnya kegiatan perawatan anak.
2. Pada posisi subordinat terhadap pekerjaan laki-laki dan juga terhadap hubungan hirarki berdasarkan usia, dan
3. Merupakan perpanjangan dari kegiatan perempuan di sekitar domestik.

Dunia manajemen dan administrasi sangat kuat mempertahankan tradisi divisi kerja secara seksual. Karena sifat kelembutan feminitasnya, manajemen menempatkan perempuan pada pekerjaan yang menawarkan keramahan, kepedulian dan kelembutan, karena ketelitiannya, perempuan umumnya ditempatkan pada jenis pekerjaan yang memang membutuhkan ketelitian seperti keuangan dan administrasi lainnya, dan arena sifat

---

<sup>45</sup> Ibid.,69.

<sup>46</sup> Amelia Fauzia, *Realita dan Cita Kesetaraan Gender di UIN Jakarta* (Jakarta: UIN Jakarta,2004), 25.



pembawaannya yang emosional dan sulit untuk bersikap tegas, maka perempuan langka ditempatkan pada posisi jabatan kunci, pengambil kebijakan.<sup>47</sup>

Pria memiliki perkiraan yang lebih tinggi mengenai (*overestimate*) seberapa baik mereka mampu mengerjakan sebuah tugas baru, sementara wanita memiliki perkiraan yang lebih rendah mengenai (*underestimate*) performanya. Serupa dengan hal tersebut, pria memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap kesuksesan pekerjaan dan menempatkan lebih banyak penekanan pada gaji dari pada wanita.<sup>48</sup>

Dalam abad ini, wanita telah semakin banyak melakukan hal-hal yang semula dipandang “hanya untuk pria.” Khususnya, peran serta wanita dalam pekerjaan berubah meningkat dengan pesat, mengurangi peran eksklusif pria sebagai pencari nafkah bagi keluarga. Sekarang ini, lebih dari separuh wanita menikah memiliki pekerjaan berubah, termasuk sebagian besar ibu yang mempunyai anak masih kecil. Wanita mulai memasuki pekerjaan-pekerjaan seperti hukum, kedokteran, yang dulu pernah merupakan wewenang eksklusif kaum pria, wanita juga memperlihatkan peningkatan dalam dunia pendidikan yang lebih tinggi.<sup>49</sup> Meskipun demikian, masih jauh bagi wanita untuk menjadi rekan yang setara dalam dunia kerja. Gerak wanita masih saja terbatas pada pekerjaan-pekerjaan wanita yang statusnya lebih rendah, seperti sekretaris, perawat, dan guru.

---

<sup>47</sup> Ibid., 25.

<sup>48</sup> Robert A Baron, *Psikologi Sosial*, 198.

<sup>49</sup> David O Sears, *Psikologi Sosial Jilid II*, 217.

Relasi kuasa dan status yang berbeda antara laki-laki dan perempuan menjadi dasar pula dalam pembagian lapangan kerja. Kalau dalam masyarakat tradisional dikenal pembagian kerja secara seksual, laki-laki sebagai pemburu (*hunter*) dan perempuan sebagai pengasuh (*nurturer*), maka hal yang sama masih juga dijumpai dalam masyarakat modern. Misalnya dalam dunia bisnis, perempuan diarahkan menjadi sekretaris dan laki-laki pemimpin. Dalam dunia sains perempuan sebagai operator laboratorium dan laki-laki sebagai saintis. Urusan-urusan produktif seolah-olah menjadi tugas laki-laki dan urusan reproduksi dan kerumah tanggaaan adalah tugas perempuan. Masih selalu menjadi perdebatan panjang mengapa pembagian kerja tetap saja tidak bisa menghilangkan pengaruh faktor perbedaan biologis.<sup>50</sup>

Gender secara umum digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi sosial-budaya. Sementara itu, *sex* (jenis kelamin) secara umum digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologi. Gender lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, psikologis, dan aspek-aspek non biologis lainnya, didalam dunia kerja gender kadang dikaitkan dalam jenis pekerjaannya dan juga pembagian kerja karena gender biasanya dipergunakan untuk menunjukkan pembagian kerja yang dianggap tepat bagi laki-laki dan perempuan, maka dari itu hendaknya kita mengetahui sekilas tentang teori gender.

---

<sup>50</sup> Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Jender*, 52.

Dalam studi gender dikenal beberapa teori yang cukup berpengaruh dalam menjelaskan latar belakang perbedaan dan persamaan peran gender laki-laki dan perempuan, antara lain sebagai berikut:<sup>51</sup>

1. Teori Psikoanalisa/ Identifikasi

Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Sigmund Freud (1856-1939). Teori ini mengungkapkan bahwa perilaku dan kepribadian laki-laki dan perempuan sejak awal ditentukan oleh perkembangan seksualitas. Freud menjelaskan kepribadian seseorang tersusun di atas tiga struktur, yaitu *id*, *ego*, dan *superego*. Tingkah laku seseorang menurut Freud ditentukan oleh interaksi ketiga struktur itu.

*Pertama, id*, sebagai pembawaan sifat-sifat fisik biologis seseorang sejak lahir, termasuk nafsu seksual dan insting yang cenderung selalu agresif. *Id* bagaikan sumber energi memberikan kekuatan terhadap kedua struktur berikutnya. *Id* bekerja diluar sistem rasional dan senantiasa memberikan dorongan untuk mencari kesenangan dan kepuasan biologis. *Kedua, ego*, bekerja dalam lingkup rasional dan berupaya menjinakkan keinginan agresif dari *id*. *Ego* berusaha mengatur hubungan antara keinginan subjektif individual dan tuntutan objektif realitas sosial. *Ego* membantu seseorang keluar dari berbagai problem subyektif individual dan memelihara agar bertahan hidup dalam dunia realitas. *Ketiga, superego*, berfungsi sebagai aspek moral dalam kepribadian, berupaya mewujudkan

---

<sup>51</sup> Ibid.,40

kesempurnaan hidup, lebih dari sekedar mencari kesenangan dan kepuasan. *Superego* juga selalu mengingatkan *ego* agar senantiasa menjalankan fungsinya mengontrol *id*.

Perkembangan kepribadian seseorang terpengaruh oleh satu diantara apa yang disebut Freud dengan “lima tahapan psikoseksual”. Pada setiap tingkat mendapat kepuasan seksual, yang oleh Freud dianggap sebagai kepuasan insting seksual, dihubungkan dengan anggota badan tertentu.

*Pertama*, tahap kesenangan berada di mulut (*oral stage*), terjadi sepanjang tahun pertama seorang bayi. Kesenangan bayi adalah mengisap susu melalui mulut. *Kedua*, tahap kesenangan berada di dubur (*anal stage*), yaitu tahun kedua seorang bayi, memperoleh kesenangan disekitar dubur, yaitu ketika sang bayi mengeluarkan kotoran. *Ketiga*, tahap seorang anak memperoleh kesenangan pada saat mulai mengidentifikasi alat kelaminnya (*phallic stage*), yaitu seorang anak memperoleh kesenangan erotis dari penis bagi anak laki-laki dan clitoris bagi anak perempuan. *Keempat*, tahap remaja (*latency stage*), yaitu kelanjutan dari tingkat sebelumnya, ketika kecenderungan erotis ditekan sampai masa pubertas. *Kelima*, tahap puncak kesenangan terletak pada daerah kemaluan (*genital stage*), yaitu saat kematangan seksualitas seseorang.

Menurut Freud, sejak tahap *phallic*, yaitu anak usia antara 3 dan 6 tahun, perkembangan kepribadian anak laki-laki dan perempuan



mulai berbeda. Perbedaan ini melahirkan perbedaan formasi sosial berdasarkan identitas gender, yakni bersifat laki-laki dan perempuan.

Dalam masa ini seorang anak mengenali perbedaan anatomi tubuhnya, terutama di daerah kemaluan, karena pada masa ini seorang anak laki-laki atau perempuan akan merasakan kenikmatan ketika memainkan alat kelaminnya. Sejak masa inilah anak perempuan mulai menyadari bahwa pada dirinya ada sesuatu yang kurang dibanding anak laki-laki. Menurut Freud, kenyataan bahwa seorang anak laki-laki mempunyai alat kelamin menonjol yang tidak dimiliki anak perempuan, menimbulkan masalah kecemburuan alat kelamin yang mempunyai implikasi lebih jauh, anak laki-laki merasa superior dan anak perempuan merasa inferior.

Karen Horney, seorang ahli psikoanalisa yang tergabung di dalam *Freud's Circle*, suatu kelompok yang menaruh perhatian khusus terhadap teori Freud. Tetapi tidak sepenuhnya setuju dengan Freud. Ia berpendapat bahwa bukan karena kecemburuan alat kelamin perempuan berkembang menjadi lebih rendah. Melainkan rasa takut yang mengendap dalam bawah sadar perempuan terhadap kelecetan vagina ketika terjadi penetrasi atau masturbasi. Selain itu, juga menekankan peranan rahim yang kompleks bagi perempuan. Jadi antara Freud dan Horney terdapat persamaan mendasar, yaitu keduanya menekankan faktor anatomi biologi. Bedanya, Freud menitikberatkan pada faktor penis (*phallogentric*) dan Horney

menitikberatkan faktor rahim (*gynocentric*). Hanya saja Horney tidak mengecualikan faktor kultur dalam pembentukan kepribadian. Horney memungkinkan terjadinya interaksi antara kultur dan kekuatan internal (*inner dynamic forces*) di dalam pembentukan kepribadian. Berbeda dengan Freud yang semata-mata mendasar pandangannya kepada faktor biologi.

## 2. Teori Fungsionalis Struktural

Teori ini berangkat dari asumsi bahwa suatu masyarakat terdiri atas berbagai bagian yang saling mempengaruhi. Teori ini mencari unsur-unsur mendasar yang berpengaruh di dalam suatu masyarakat, mengidentifikasi setiap unsur, dan menerangkan bagaimana fungsi unsur-unsur tersebut di dalam masyarakat.

Sebenarnya teori strukturalis dan fungsionalis dibedakan oleh beberapa ahli, teori strukturalis lebih condong ke persoalan sosiologis, sedangkan teori fungsionalis lebih condong ke persoalan psikologis. Namun menurut Linda L. Lindsey, kedua teori ini mempunyai kesimpulan yang sama dalam menilai eksistensi pola relasi gender. Pendapat Lindsey menampilkan alasan yang lebih logis dibandingkan pendapat sebelumnya.

Dalam hal peran gender, pengikut teori ini menunjuk masyarakat pra-industri sebagai contoh, betapa masyarakat tersebut terintegrasi di dalam system sosial. Laki-laki berperan sebagai pemburu (*hunter*) dan perempuan sebagai peramu (*gatherer*). Sebagai pemburu, laki-laki

lebih banyak berada di luar rumah dan bertanggung jawab untuk membawa makanan kepada keluarga. Peran perempuan lebih terbatas disekitar rumah dalam urusan reproduksi, seperti mengandung, memelihara dan menyusui anak. Pembagian kerja seperti ini telah berfungsi dengan baik dan berhasil menciptakan kelangsungan masyarakat yang stabil. Dalam masyarakat ini stratifikasi peran gender ditentukan oleh jenis kelamin (*sex*).

Para penganut teori ini berpendapat bahwa teori struktural-fungsional tetap relevan diterapkan dalam masyarakat modern. Talcott Parson dan Bales, dua tokoh pendukung utama teori ini, menilai bahwa pembagian peran secara seksual adalah sesuatu yang wajar. Suami ayah mengambil peran instrumental (*instrumental role*), membantu memelihara sendi-sendi masyarakat dan keutuhan fisik keluarga dengan jalan menyediakan bahan makanan, tempat perlindungan, dan menjadi penghubung keluarga dengan dunia luar (*the world outside the home*). Sementara isteri-ibu memberi peran ekspresif (*expresif role*), membantu mengentalkan hubungan, memberikan dukungan emosional dan pembinaan kualitas yang menopang keutuhan keluarga, dan menjamin kelancaran urusan rumah tangga. Jika terjadi penyimpangan atau tumpang tindih fungsi antara satu dengan yang lainnya, maka sistem keutuhan keluarga akan mengalami ketidakseimbangan. Teori fungsionalisme berupaya menjelaskan bagaimana sistem itu senantiasa berfungsi untuk mewujudkan keseimbangan di dalam suatu

masyarakat. Keseimbangan itu dapat terwujud bila tradisi peran gender senantiasa mengacu pada posisi semula.

Teori fungsionalis struktural walaupun tidak dalam formatnya semula cenderung masih tetap bertahan. Hal ini menurut Michel Foucault dan Heidi Hartman karena masyarakat modern kapitalis cenderung mengakomodir sistem pembagian kerja berdasarkan perbedaan jenis kelamin. Jauh sebelumnya Claude Levis Strauss telah memprediksi bahwa dalam era masyarakat industri posisi perempuan akan tetap pada posisi lebih rendah dan marginal, karena sejak awal pembentukan masyarakat diasumsikan pada posisi sub-ordinasi.

### 3. Teori Konflik

Dalam teori gender, teori konflik terkadang diidentikkan dengan teori Marx karena begitu kuat pengaruh Karl Marx di dalamnya. Teori ini berangkat dari asumsi bahwa dalam susunan di dalam suatu masyarakat terdapat beberapa kelas yang saling memperebutkan pengaruh dan kekuasaan. Siapa yang memiliki dan menguasai sumber-sumber produksi dan distribusi merekalah yang memiliki peluang untuk memainkan peran utama di dalamnya.

Marx yang kemudian dilengkapi oleh Friedrich Engels mengemukakan suatu gagasan menarik bahwa perbedaan dan ketimpangan gender antara laki-laki dan perempuan, tidak disebabkan oleh perbedaan biologis, tetapi merupakan bagian dari penindasan dari kelas yang berkuasa dalam relasi produksi yang diterapkan dalam



konsep keluarga (*family*). Hubungan suami-isteri tidak ubahnya dengan hubungan *proletar* dan *borjuis*, hamba dan tuan, pemeas dan yang diperas. Dengan kata lain, ketimpangan peran gender bukan karena faktor biologis atau pemberian Tuhan (*divine creation*), tetapi kontruksi masyarakat (*social construction*).

Menurut Engels, masyarakat primitif lebih bersifat egaliter karena ketika itu belum dikenal adanya surplus penghasilan sehingga belum dikenal adanya pemilikan pribadi. Bentuk-bentuk keluarga dalam masyarakat primitif ditandai dengan penerapan sistem produksi untuk digunakan sendiri. Rumah tangga bersifat komunal, semuanya dilakukan untuk rumah tangga sebagai keseluruhan. Perempuan sebagai anggota rumah tangga mempunyai kontribusi yang sama dengan laki-laki dalam ekonomi rumah tangga.

Surplus penghasilan mulai dikenal ketika hewan piaraan mulai didayagunakan dan para petani sudah menetap di suatu tempat, tidak lagi berpindah-pindah (*nomaden*). Bersamaan dengan itu sarana pemilikan pribadi mulai dikembangkan, dan kekuasaan mulai terkonsentrasi pada segelintir laki-laki, selanjutnya produksi untuk perdagangan yang dikuasai oleh laki-laki mendominasi produksi untuk barang-barang konsumsi hal mana perempuan banyak terlibat di dalamnya. Akhirnya perempuan direduksi menjadi bagian dari harta dan sejak itulah dominasi laki-laki dimulai. Perempuan terkondisikan untuk bekerja di sektor domestik dan laki-laki bekerja dan mengontrol

sektor publik. Di samping itu, rumah tangga berada di bawah otoritas dan kewenangan suami.

#### 4. Teori-teori Feminis

Dalam dua dekade terakhir kelompok feminis memunculkan beberapa teori yang secara khusus menyoroti kedudukan perempuan dalam kehidupan masyarakat. Feminis berupaya menggugat kemapanan patriarki dan berbagai bentuk stereotip gender lainnya yang berkembang luas di dalam masyarakat. Pandangan feminis terhadap perbedaan peran gender laki-laki dan perempuan secara umum dapat dikategorikan kepada tiga kelompok seperti berikut:

##### a. Feminisme Liberal

Dasar pemikiran kelompok ini adalah semua manusia, laki-laki dan perempuan, diciptakan seimbang, serasi dan mestinya tidak terjadi penindasan antara satu dengan lainnya. Feminisme Liberal diinspirasi oleh prinsip-prinsip pencerahan bahwa laki-laki dan perempuan sama-sama mempunyai kekhususan. Secara ontologis keduanya sama, hak-hak laki-laki dengan sendirinya menjadi hak perempuan.

Meskipun dikatakan Feminisme Liberal, kelompok ini tetap menolak persamaan secara menyeluruh antara laki-laki dan perempuan. Dalam beberapa hal terutama yang berhubungan dengan fungsi reproduksi, aliran ini masih tetap memandang perlu adanya pembedaan (*distinction*) antara laki-laki dan perempuan.

Bagaimanapun juga, fungsi organ reproduksi bagi perempuan membawa konsekuensi logis di dalam kehidupan bermasyarakat.

Kelompok ini membenarkan perempuan bekerja bersama laki-laki. Mereka menghendaki agar perempuan diintegrasikan secara total di semua peran, termasuk bekerja di luar rumah. Dengan demikian tidak ada lagi suatu kelompok jenis kelamin yang lebih dominan. Kelompok ini beranggapan bahwa tidak mesti dilakukan perubahan struktural secara menyeluruh, tetapi cukup melibatkan perempuan di dalam berbagai peran, seperti dalam peran sosial, ekonomi, politik. Organ reproduksi bukan merupakan penghalang terhadap peran-peran tersebut.

b. Feminisme Marxis-Sosialis

Aliran ini berupaya menghilangkan struktur kelas dalam masyarakat berdasarkan jenis kelamin dengan melontarkan isu bahwa ketimpangan peran antara kedua jenis kelamin itu sesungguhnya lebih disebabkan faktor budaya alam. Aliran ini menolak anggapan tradisional dan para teolog bahwa status perempuan lebih rendah dari pada laki-laki karena faktor biologis dan latar belakang sejarah.

Struktur ekonomi atau kelas di dalam masyarakat memberikan pengaruh efektif terhadap status perempuan, karena itu, untuk mengangkat harkat dan martabat perempuan supaya seimbang dengan laki-laki, diperlukan peninjauan kembali

struktural secara mendasar, terutama dengan menghapus dikotomi pekerjaan sektor domestik dan sektor publik.

Bedanya dengan teori konflik dan teori Marx-Engles, teori ini tidak terlalu menekankan factor akumulasi modal atau pemilikan harta pribadi sebagai kerangka dasar ideologi sebagaimana halnya dalam teori konflik, tetapi teori ini lebih menyoroti faktor seksualitas dan gender dalam kerangka dasar ideologinya.

c. Feminisme Radikal

Menurut teori ini perempuan tidak harus tergantung kepada laki-laki, bukan saja dalam hal pemenuhan kepuasan kebendaan tetapi juga pemenuhan kebutuhan seksual. Perempuan dapat merasakan kehangatan, kemesraan, dan kepuasan seksual kepada sesama perempuan. Kepuasan seksual dari laki-laki adalah masalah psikologis. Melalui berbagai latihan dan pembiasaan kepuasan itu dapat terpenuhi dari sesama perempuan.

Aliran ini juga mengupayakan pembenaran rasional gerakannya dengan mengungkapkan fakta bahwa laki-laki adalah masalah bagi perempuan. Laki-laki selalu mengeksploitasi fungsi reproduksi perempuan dengan berbagai dalih. Ketertindasan perempuan berlangsung cukup lama dan dinilainya sebagai bentuk penindasan yang teramat panjang di dunia. Penindasan karena ras, perbudakan, dan warna kulit dapat segera dihentikan dengan resolusi atau peraturan, tetapi pemerasan secara seksual teramat



susah dihentikan, dan untuk itu diperlukan gerakan yang lebih mendasar.

Aliran ini mendapat tantangan luas, bukan saja dari kalangan sosiolog tetapi juga dari kalangan feminis sendiri. Tokoh feminis liberal yang berfikir realistis tidak setuju sepenuhnya dengan pendapat ini. Persamaan secara total pada akhirnya akan merepotkan dan merugikan perempuan itu sendiri. Laki-laki yang tanpa beban organ reproduksi secara umum akan sulit diimbangi oleh perempuan.

Yang menjadi inti perjuangan semua aliran feminisme ialah berupaya memperjuangkan kemerdekaan dan persamaan status dan peran sosial antara laki-laki dan perempuan sehingga tidak terjadi ketimpangan gender di dalam masyarakat.

##### 5. Teori Sosio-Biologis

Semua pengaturan peran jenis kelamin tercermin dari "biogram" dasar yang diwarisi manusia modern dari nenek moyang primat dan hominid mereka. Intensitas keunggulan laki-laki tidak saja ditentukan oleh faktor biologis tetapi elaborasi kebudayaan atas biogram manusia. Teori ini disebut "biososial" karena melibatkan faktor biologis dan sosial dalam menjelaskan relasi gender.

Laki-laki dominan secara politis dalam semua masyarakat karena predisposisi biologis bawaan mereka. Biogram hominid kuno hidup terus dalam diri manusia kontemporer, mengerahkan jenis

kelamin kepada jenis kegiatan yang berbeda secara mendasar. Pengamatan terhadap perilaku primat infrahuman, penelitian lintas-budaya atas perbedaan jenis kelamin, dan penelitian atas pengaruh jenis kelamin dalam perkembangan perilaku manusia, semuanya memperkuat kesimpulan bahwa biologi manusia adalah suatu komponen yang penting dalam perilaku yang berbeda antara jenis-jenis kelamin.

Laki-laki umumnya lebih besar dan kuat fisiknya secara konstan dibanding perempuan yang sewaktu-waktu mengandung dan menjalani menstruasi. Kenyataan ini memainkan peranan penting dalam aspek pembagian kerja menurut jenis kelamin. Masyarakat akan lebih diuntungkan kalau laki-laki bertugas sebagai pemburu daripada perempuan. Mengandung, melahirkan, dan menyusui adalah tugas perempuan yang tidak dapat digantikan kaum laki-laki. Atas dasar praktis ini berbagai kelompok masyarakat mengadakan pembagian kerja, laki-laki lebih tepat sebagai pemburu dan perempuan lebih tepat bertugas di sekitar rumah.

Dari beberapa teori gender diatas maka teori fungsionalis struktural yang sesuai dengan penelitian, dimana dalam dunia kerja dan pembagian kerja laki-laki dan perempuan mempunyai peran yang berbeda, dimana perempuan lebih terbatas dari pada laki-laki.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Berhasil tidaknya suatu penelitian dalam usaha menguji kebenaran suatu hipotesis sangat tergantung pada ketetapan dalam menentukan metode yang digunakan, kesalahan dalam menentukan metode akan mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan keputusan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka di bab ini diuraikan masalah-masalah yang berhubungan dengan metode yang akan digunakan dalam proposal ini.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu suatu penelitian yang hasil penelitiannya disajikan dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka dan statistik.<sup>52</sup> Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel penelitian yang diteliti.<sup>53</sup>

Data yang diperoleh berupa data interval, data interval adalah data yang dihasilkan dari pengukuran yang di dalam pengukuran tersebut, diasumsikan terdapat satu unit pengukuran yang sama.

Sumber datanya berupa sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada subyek penelitian. Pada penelitian ini sumber primer diperoleh melalui skala pengukuran perbedaan komitmen

---

<sup>52</sup> Ibnu Hajar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian kuantitatif Dalam Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), 30.

<sup>53</sup> *Ibid.*, 5.

kerja antara laki-laki dan perempuan pada karyawan diisi langsung oleh subyek penelitian.<sup>54</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan statistik parametrik. Jenis penelitiannya adalah penelitian komparasi yang berarti membandingkan. Penelitian komparasi ini bertujuan untuk membandingkan komitmen kerja laki-laki dan perempuan, sehingga variabel dalam penelitian ini adalah komitmen kerja.

Untuk mengukur uji komparasi digunakan teknik *T-test* yang dikembangkan oleh William Seely Gosset seorang konsultan statistik dari Irlandia, Bentuk rumus *T-test* adalah sebagai berikut:<sup>55</sup>

$$T\text{-test} = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left[ \frac{SD_1^2}{N_1 - 1} \right] + \left[ \frac{SD_2^2}{N_2 - 1} \right]}}$$

Keterangan:

$\bar{X}_1$  = Mean pada distribusi sampel 1

$\bar{X}_2$  = Mean pada distribusi sampel 2

$SD_1^2$  = Nilai varian pada distribusi sampel 1

$SD_2^2$  = Nilai varian pada distribusi sampel 2

$N_1$  = Jumlah individu pada sampel 1

$N_2$  = Jumlah individu pada sampel 2

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012),

<sup>55</sup> Tulus Winarsunu, *Statistik Dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan* (Malang: UMM press, 2009), 82.



## B. Populasi Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, penentuan populasi merupakan langkah yang harus dilakukan sebelum melakukan kegiatan penelitian. Menurut Sugiono "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan".<sup>56</sup> Sedangkan menurut Sudjana, populasi adalah "totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung maupun hasil mengukur baik kualitatif maupun kuantitatif dari karakteristik mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas".<sup>57</sup> Menurut Burhan Bungin populasi adalah "keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian".<sup>58</sup>

Ulber Silalahi dalam bukunya metode penelitian sosial menyatakan bahwa populasi adalah "seluruh unit-unit yang darinya sampel dipilih. Populasi dapat berupa organisme, orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa, atau laporan yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak secara mendua".<sup>59</sup>

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di rumah sakit tersebut yang berjumlah 71 baik dari medis dan non medis, jumlah karyawan perempuan 42 sedangkan laki-laki 29 karyawan

---

<sup>56</sup> Ibid.,117.

<sup>57</sup> Sudjana, *Metoda statistika* (Bandung: Tarsito, 1996), 161.

<sup>58</sup> M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2010), 99.

<sup>59</sup> Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: Refika Aditama, 2010), 253.

Sedangkan sampel merupakan sekelompok yang dipilih untuk mewakili seluruh kelompok yang menjadi generalisasi kesimpulan yang diperoleh, menurut Sugiono sampel adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau bagian dari populasi yang akan diteliti secara mendalam”. Dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan bentuk sampel dan bentuk teknik sampling apapun karena menggunakan studi populasi. Berdasarkan jumlah populasi diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian populasi.

### C. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan metode skala dalam proses pengumpulan data, untuk memperoleh suatu data yang relevan dan akurat. Skala lebih banyak dipakai untuk menamakan alat ukur aspek afektif. Dalam memperoleh data dilapangan mendiskripsikan dan menjawab permasalahan yang sedang diteliti, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut

#### a) Skala

Skala pengukuran merupakan perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut.<sup>60</sup> Skala ini berupa angket atau kuesioner yang tertulis, kemudian dibagikan pada subjek untuk diisi sesuai dengan diri mereka tentang komitmen organisasi yang mereka alami. Kuesioner merupakan tehnik

---

<sup>60</sup> Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), xvii.

pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala Likert pertama kali dikembangkan oleh Rensis Likert, skala ini terdiri atas sejumlah pernyataan yang semuanya menunjukkan sikap diukur, untuk setiap pernyataan, disediakan sejumlah alternative tanggapan yang berjenjang atau bertingkat.<sup>61</sup>

#### b) Dokumentasi

Dalam penelitian ini, dokumentasi dilakukan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agen dan sebagainya.<sup>62</sup>

Metode ini berfungsi sebagai metode pelengkap yaitu untuk memperoleh data yang sekiranya tidak mungkin diperoleh dengan metode skala pengukuran.

### **D. Instrument Penelitian**

Instrumen Penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik.<sup>63</sup> Menurut Bagong Suyanto instrument penelitian adalah perangkat untuk menggali data primer dari responden sebagai sumber data

---

<sup>61</sup> Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), 77.

<sup>62</sup> Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 73.

<sup>63</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 151.

terpenting dalam sebuah penelitian survei.<sup>64</sup> Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang berupa angket atau kuesioner, yaitu angket komitmen organisasi antara laki-laki dan perempuan.

Skala komitmen organisasi antara laki-laki dan perempuan dibuat berdasarkan indikator-indikator komitmen secara umum yang kemudian dituangkan sebagai *blue print*. *Blue print* adalah tabel yang memuat aspek-aspek dan indikator berperilaku serta proporsionalitas item dalam perancangan skala.<sup>65</sup> Sedangkan item adalah satuan butir pertanyaan sebagai stimulus dalam skala untuk memancing respon dari subjek.<sup>66</sup> Selanjutnya aspek-aspek dalam skala kecemasan menghadapi pensiun dijabarkan dalam 45 item yang terdiri dari 30 item yang bersifat *favorable* atau mendukung dan 15 item yang bersifat *unfavorable* atau tidak mendukung. Dalam angket dan *blue print* memakai kata perusahaan sebagai ganti kata organisasi. Adapun sebaran item-item skala kecemasan menghadapi pensiun disajikan pada *blue print* berikut:

---

<sup>64</sup> Bagong Suyanto, *Metode Penelitian Sosial* (Jakarta: Kencana, 2007), 59.

<sup>65</sup> Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), xvi.

<sup>66</sup> *Ibid.*, xvi.



**Tabel 2**  
**Blue Print Skala komitmen organisasi**

No.	Komponen	Indikator	Persen (%)	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Affective	Emosional	12	1,2,4	3,5,
		Bangga terhadap perusahaan	11	6,7,8	9,10
		Ikut andil pengembangan perusahaan	11	11,13,14	12,15
2	Continuance	Kebutuhan pada organisasi	11	16,17,18	19,20
		Merasa berat meninggalkan perusahaan	11	23,24,25	21,22
		Tidak tertarik melihat perusahaan lain	11	26,28,29	27,30
3	Normative	Kesetiaan pada perusahaan	11	31,32,33	34, 35
		Tidak tertarik pada tawaran perusahaan lain	11	37,38,39,	36,40
		Menghabiskan sisa karir di perusahaan	11	41,42,43	44,45
Jumlah			100	27 (65%)	18 (35%)

Jawaban dari angket tersebut disusun dengan menggunakan skala likert. Skala likert sebagai teknik penskalaan banyak digunakan terutama untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang tentang dirinya atau kelompoknya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal.<sup>67</sup> dari 1-5 untuk butir *favorable* (aitem yang mendukung) besar nilai bergerak dari 5-1 dengan perincian, sangat setuju (SS) nilai=5, setuju (S) nilai=4, netral (N) nilai = 3, tidak setuju (TS) nilai=2, dan sangat tidak setuju (STS) nilai=1. Dan *unfavorable* ( aitem yang tidak mendukung) perinciannya yaitu, sangat setuju(SS)

<sup>67</sup> Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial*, 229.

nilai=1, setuju (S) nilai=2, netral (N) nilai = 3 tidak setuju (TS) nilai=4, sangat tidak setuju (STS) nilai=5. Berarti semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Berikut tabel skoring skala kecemasan menghadapi pensiun:

**Tabel 3**  
**Tabel Skoring Skala Komitmen organisasi**

Kategori Respon	Skor Aitem Favorabel	Skor Aitem Unfavorabel
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
N (Netral)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

#### **E. Uji Coba Instrumen**

Uji coba instrumen adalah menguji keandalan alat ukur dan kesahihan item dalam instrumen sehingga dapat diketahui kualitas instrument yang digunakan. Adapun dalam penelitian ini, uji coba instrumen atau skala yang digunakan adalah uji coba terpakai. Yaitu peneliti langsung menyajikan skala pada subyek penelitian lalu peneliti menganalisis reliabilitas dan validitasnya sehingga diketahui mana item yang valid dan yang gugur.

## E. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian atau untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang telah dinyatakan sebelumnya. Analisis data adalah proses penyederhanaan data dan penyajian data dengan mengelompokkannya dalam suatu bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasi.<sup>68</sup> Dalam penelitian ini, apabila asumsi data berdistribusi normal terpenuhi, serta jumlah sampel lebih dari 30, dan datanya mempunyai skala pengukuran interval atau rasio, maka analisis statistik yang digunakan adalah statistik parametrik. Rumus yang digunakan adalah *T-test of Independent*, namun jika syarat tidak terpenuhi akan digunakan statistik non parametrik.

Analisis data kuantitatif adalah analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka – angka dan cara pembahasannya dengan uji statistik. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *T-test of Independent*.

Adapun langkah-langkah dalam analisis data adalah sebagai berikut:

### d. Editing

yaitu memilih dan mengambil data yang diperlukan serta membuang data yang dianggap tidak diperlukan untuk memudahkan penghitungan dalam penyajian hipotesis. Proses ini bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, dapat dibaca, konsisten dan komplit. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah:

---

<sup>68</sup> Ibid.,332.

1. Kesesuaian jawaban dengan pertanyaan yang diajukan.
2. Kelengkapan pengisian daftar jawaban.
3. Konsistensi jawaban responden.
4. *Coding*, yaitu kegiatan memberikan tanda berupa angka pada jawaban responden yang diterima. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan jawaban.
5. *Scoring*, yaitu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka – angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesis. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh konsumen kemudian diberi skor dengan mengacu pada pengukuran data interval (*interval scale*), Urutan skala terdiri dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju) untuk semua variabel.

e. Tabulasi Data

Tabulasi data yaitu proses penyajian data dalam bentuk tabel.

Tabulasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyajikan data berupa komitmen organisasi antar laki-laki dan perempuan.

f. Uji Validitas

Sebuah alat pengukur dapat dikatakan alat pengukur yang baik apabila alat pengukur tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur secara tepat.<sup>69</sup> Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau

---

<sup>69</sup> Zuraidah, *Aplikasi Metode Non Parametrik Pada Tes Hasil Belajar*, (Kediri: Stain Kediri press, 2009), 78.



menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilaksanakan.<sup>70</sup>

Validitas adalah kemampuan alat ukur mengukur secara tepat keadaan yang diukurnya. Berbagai teknik pengujian validitas akan menghasilkan indeks validitas.<sup>71</sup>

Menurut Sugiono validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.<sup>72</sup>

Untuk melakukan analisis validitas dapat digunakan metode pearson product moment (bila sampel normal  $\geq 30$ ) ataupun metode Spearman Rank Correlation (bila sampel tidak normal atau  $\leq 30$ ).<sup>73</sup>

Perhitungan validitas dihitung dengan menggunakan bantuan komputer dengan *software SPSS 20,0 for windows*.

#### g. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan adalah keterpercayaan (*dependability*), stabilitas atau kemantapan (*stability*), konsistensi (*concistency*), prediktabilitas (*predictability*), dan ketepatan atau akurasi (*accuracy*) dari suatu ukuran.<sup>74</sup>

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah

---

<sup>70</sup> Ibid., 78.

<sup>71</sup> Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), 197.

<sup>72</sup> Sugiono, *Metode Penelitian*, 363.

<sup>73</sup> Zuraidah, *Aplikasi Metode Non Parametrik Pada Tes Hasil Belajar*, 80.

<sup>74</sup> Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial.*, 236.

akurasi pengukuran dan hasilnya.<sup>75</sup> Sedangkan menurut Purwanto reliabilitas menunjukkan kemampuan memberikan hasil pengukuran yang relative tetap, berbagai metode dapat digunakan untuk menguji reliabilitas hingga menghasilkan indeks reliabilitas.<sup>76</sup>

Untuk analisis reliabilitas internal dapat digunakan metode Cronbach's Alpha. Jika koefisien yang didapat  $\geq 0.60$ , maka instrument penelitian tersebut reliabel.<sup>77</sup> Dan dianalisis dengan menggunakan *software SPSS 20,0 for windows*.

#### h. Deskripsi Data

Dalam penelitian, deskripsi data digunakan untuk mengetahui karakter numerik dari data yang diperoleh. Deskripsi data meliputi mean, modus, median, standar deviasi, dan varians.

#### i. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, Independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis non parametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan.

<sup>78</sup> Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorof Smirnov*.

---

<sup>75</sup> Zuroidah, *Aplikasi metode non parametrik*, 80.

<sup>76</sup> Purwanto, *Metode penelitian kuantitatif*, 196.

<sup>77</sup> *Ibid.*, 81.

<sup>78</sup> Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 77.

Penghitungan dalam uji normalitas ini akan menggunakan *software SPSS 20,0 for windows*. Untuk mengetahui normalitas dapat digunakan skor *Sig.* yang ada pada hasil perhitungan *Kolmogorov-Smirnov*. Bila angka *Sig.* lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal, tetapi apabila kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.<sup>79</sup>



---

<sup>79</sup> Wiratma Sujarweni, *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian* ( Yogyakarta: Ardana Media, 2008),48.