



**PENGARUH PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU
DARI GENDER TERHADAP TURNOVER LABOUR PADA UD.
KLINIK LAPTOP PAITON
(Studi Kasus Pada Karyawan UD. Klinik Laptop Paiton)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

Nur Najmi Jazila

NPM. 216.01.08.1.410



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2020



**PENGARUH PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU
DARI GENDER TERHADAP TURNOVER LABOUR PADA UD.
KLINIK LAPTOP PAITON**
(Studi Kasus Pada Karyawan UD. Klinik Laptop Paiton)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

NUR NAJMI JAZILA

21601081126



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Gender terhadap Turnover Labour pada UD. Klinik Laptop Paiton. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dan menggunakan metode kuantitatif. Dengan populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan UD.Klinik Laptop Paiton. Dengan jumlah sampel 30 responden menggunakan teknik sampling jenuh yang juga disebut dengan sensus. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan uji beda. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang ditinjau dari gender berpengaruh terhadap Turnover Labour UD. Klinik Laptop Paiton. Dan tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi yang ditinjau dari gender di UD. Klinik Laptop Paiton.

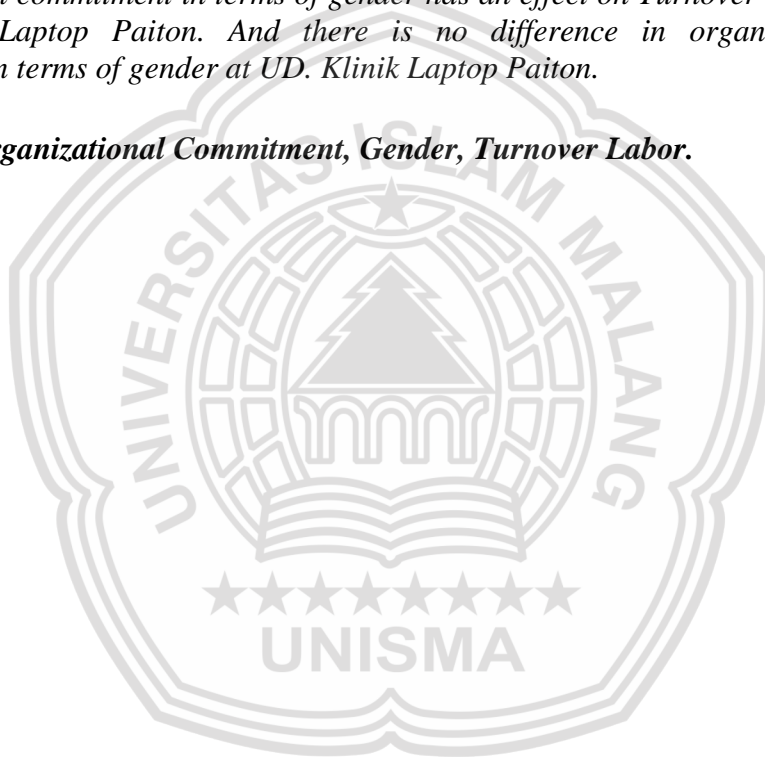
Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Gender, Turnover Labour.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect and differences of Organizational Commitment in terms of Gender on Turnover Labor at UD. Klinik Laptop Paiton. This research uses associative research and quantitative methods. With all the population are employees of UD. Klinik Laptop Paiton. With a sample size of 30 respondents using a saturated sampling technique or census. The analysis method used is simple linear regression analysis and different test. The method of collecting data by using a questionnaire with the results of research shows that organizational commitment in terms of gender has an effect on Turnover Labor at UD. Klinik Laptop Paiton. And there is no difference in organizational commitment in terms of gender at UD. Klinik Laptop Paiton.

Keywords: *Organizational Commitment, Gender, Turnover Labor.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Permasalahan turnover di Indonesia bisa dikatakan masih belum dapat terselesaikan dan menjadi satu hal yang berbahaya bagi perusahaan. Menurut Feinstein dan Harrah (2002) dalam Sunarsi (2019) adanya turnover dapat mengganggu produktivitas perusahaan, menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan yang masih bertahan di perusahaan, dan dapat menimbulkan pandangan negatif terhadap perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan menjadi hal yang sangat penting pada posisinya yang strategis dimana SDM menjadi penggerak utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya permasalahan turnover bisa disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Arti turnover adalah berhentinya karyawan dari tempat kerja secara sukarela, menurut zeffane (2003, 24-25). Dan menurut Robert dan John (2004) turnover berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Turnover adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Hal ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan ketika banyak karyawan yang meninggalkan perusahaannya apalagi yang keluar adalah karyawan yang berpotensi.

Mengenai kesetaraan gender di era globalisasi ini yang tidak hanya mempertimbangkan faktor-faktor gender akan tetapi lebih mempertimbangkan keterampilan dan daya saing, perempuan lebih memiliki hak yang sama seperti laki-laki dalam ketenagakerjaan. Hal ini juga telah tercantum pada UU No. 13 tahun 2003 pasal 6 yang mengatur mengenai larangan adanya diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan. Dengan meningkatnya pekerja perempuan di perusahaan swasta maupun di instansi pemerintah menjadi bukti nyata bahwa perempuan memiliki peluang yang sama dengan laki-laki dalam persaingan pekerjaan.

Namun, saat ini masih banyak perusahaan yang lebih mempekerjakan pekerja laki-laki dibanding pekerja perempuan. Padahal dari peneliti sebelumnya menjelaskan dengan hasil penelitiannya bahwa komitmen organisasi karyawan perempuan lebih tinggi dari pada karyawan laki-laki (Rizki & Lubis : 2013). Hal ini menjelaskan bahwa pekerja perempuan bisa memperkuat tujuan dari suatu perusahaan dan menciptakan hasil kerja atau kinerja yang baik. Dengan komitmen yang sangat tinggi menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan, komitmen karyawan juga akan membantu untuk mencapai tujuan usaha. Hal ini dituliskan pada penelitian Rizki dan Lubis (2013) yang diteliti oleh Baron dan Greenberg (dalam Situmorang, 2009) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut.

Dengan fenomena perkembangan angkatan kerja saat ini yang mengalami peningkatan yang tinggi, sehingga mengakibatkan persaingan dalam mendapatkan pekerjaan dan kesenjangan pada pekerja dalam perusahaan yang ditinjau dari gender. Hal ini juga disebabkan oleh lapangan kerja yang tidak cukup banyak. Sesuai data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang menyatakan bahwa pada tahun 2017 TPAK laki-laki sebesar 83,46 persen dan TPAK perempuan sebesar 52,71 persen. Sedangkan pada tahun 2019 yang dilansir dari keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019 yaitu TPAK laki-laki sebesar 83,18 persen dan TPAK perempuan yaitu sebesar 55,50 persen.

Pada perusahaan untuk menjaga *sustainability* atau keberlangsungan usaha, komitmen karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk menguatkan produktifitas kerja karyawan dan juga pertahanan karyawan terhadap perusahaan agar terciptanya *self of belonging* atau rasa kepemilikan terhadap perusahaan, sehingga karyawan akan tetap berusaha untuk keberlangsungan perusahaan. Menurut Rizki Dan Lubis (2013 : 19-24) komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha. Tanpa komitmen sukar diharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu banyak perusahaan yang mengutamakan komitmen sebagai persyaratan bagi karyawan pada saat rekrutmen. Akan tetapi, masih banyak pula perusahaan yang mengalami turnover yang menjelaskan bahwa tingkat komitmen karyawan sangat minim terhadap

perusahaan. Hal ini juga bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman karyawan mengenai komitmen. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif dan efisien (Situmorang, 2009 dalam Rizki dan Lubis, 2013).

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara- cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Menurut Quest (1995, dalam Soekidjan, 2009) komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas organisasi. Hasil penelitian Quest (1995, dalam Soekidjan, 2009) tentang komitmen organisasi mendapatkan hasil bahwa komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja, Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan “*Self Control*”, Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi, Komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas kolektif yang mengurangi kualitas kontribusinya.

Hal yang dapat diambil dari uraian diatas yaitu komitmen menjadi hal yang sangat penting untuk mempertahankan keberlangsungan atau *sustainability* perusahaan. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi (Rizki & Lubis., 2013). Kenyataannya, fenomena yang terjadi saat

ini bahwa tidak semua karyawan dilapangan kerja selalu ideal dengan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan yang menyebabkan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan perusahaan yang juga mengakibatkan pekerjaan yang tidak efektif, kurang kreatif, bosan, dan stress sehingga adanya permasalahan turnover karyawan.

Daerah Probolinggo juga termasuk daerah dengan jumlah angkatan kerja yang meningkat. Berdasarkan data dari BPS Kabupaten Probolinggo jumlah TPAK yaitu sebesar 66,59 persen pada tahun 2017. Sedangkan jumlah TPAK pada tahun 2018 yaitu sebesar 68,41 persen hal ini menunjukkan meningkatnya angkatan kerja terutama pekerja perempuan dibanding dari tahun sebelumnya. UD. Klinik Laptop Paiton adalah suatu bidang usaha dagang yang sudah cukup dikenal masyarakat Probolinggo dan Paiton dengan sistem pemasaran yang luas sehingga memiliki karyawan dengan jumlah yang cukup memadai. dengan jumlah karyawan yang cukup ini, maka komitmen karyawan menjadi hal utama untuk mencapai tujuan bidang usaha karena SDM sebagai penggerak utama dalam suatu tujuan organisasi sehingga tidak akan menyebabkan terjadinya turnover pada karyawan dan tetap menjaga *Sustainability* atau keberlangsungan UD. Klinik Laptop Paiton.

UD. Klinik Laptop Paiton termasuk bidang usaha yang minim adanya turnover, oleh karena itu bidang usaha ini menjadi sangat menarik untuk diteliti dengan jumlah karyawan yang dihitung dari gender berbeda jumlah jumlah karyawan perempuan 12 dan karyawan laki- laki 18. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Perbedaan

Komitmen Organisasi ditinjau dari Gender terhadap Turnover Labour pada UD. Klinik Laptop Paiton.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada perbedaan komitmen organisasi yang di tinjau dari gender pada UD.Klinik Laptop Paiton?.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover di UD. Klinik Laptop Paiton?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

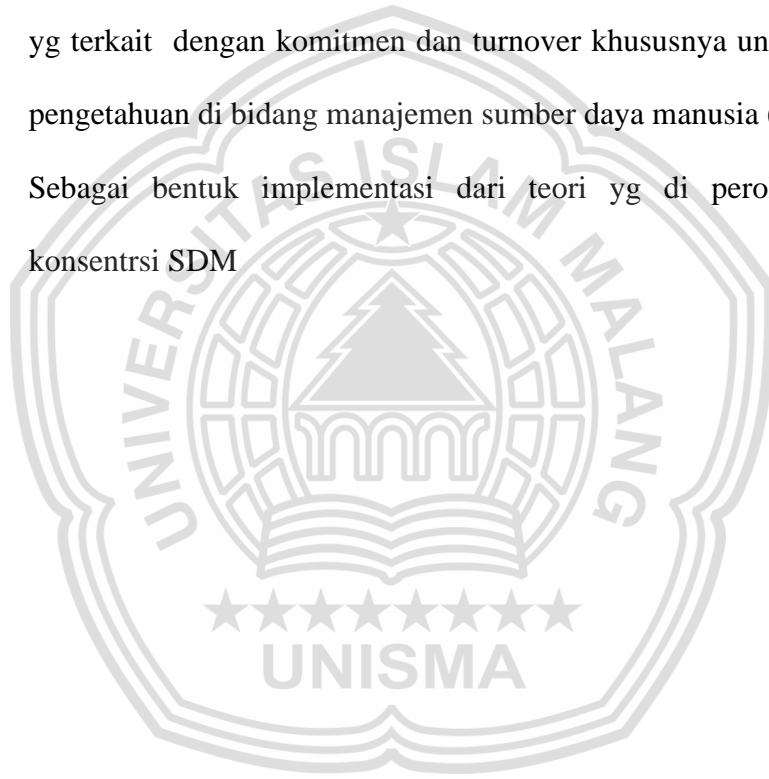
Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu sebgai berikut :

1. Mengetahui perbedaan komitmen organisasi di tinjau dari gender di UD. Klinik Laptop Paiton.
2. Mengetahui pengaruh perbedaan komitmen terhadap turnover di UD. Klinik Laptop Paiton.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pihak perusahaan mengenai komitmen labour organisasi untuk mengurangi turnover karyawan.
2. Diharap menjadi sumber acuan informasi pada peneliti selanjutnya yg terkait dengan komitmen dan turnover khususnya untuk ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).
3. Sebagai bentuk implementasi dari teori yg di peroleh dari konsentrsi SDM



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi laki-laki dengan komitmen organisasi perempuan pada karyawan UD. Klinik Laptop Paiton.
- b. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover UD. Klinik Laptop Paiton. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan turnover labour pada UD. Klinik Laptop Paiton

5.2.Keterbatasan

- a. Penelitian yang dilakukan hanya pada satu tempat, yaitu UD. Klinik Laptop Paiton, sehingga apabila penelitian ini dilaksanakan di tempat lain dimungkinkan hasilnya akan berbeda.
- b. Dekarenakan pada saat penelitian terjadi wabah Covid-19, maka dalam penyebaran kuesioner sangat terbatas pada waktu.
- c. Sampel yang digunakan hanya 30 responden.

5.3.Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, berikut ini beberapa saran antara lain:

1. Bagi perusahaan, tetap menjaga kestabilan faktor- faktor yang mempengaruhi kuatnya komitmen karyawan sehingga turnover tetap minim terjadinya.

2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi dengan menambahkan variabel lain seperti kinerja karyawan dan motivasi kerja yang mempengaruhi turnover, dan mengkaji kembali secara mendalam mengenai analisis permasalahan sehingga mendukung dan menyempurnakan penelitian ini



DAFTAR PUSTAKA

- Alfattahiz, *Uji Chi-Square*, <https://elearningti3605.wordpress.com/2013/12/26/>. Diakses pada 13 April 2020 pukul 14.00.
- Aminah, Siti. Suprapti, Sri. dan Hikmah, 2016, Pengaruh Faktor Gender terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang, *Media Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 31, No.1 Januari 2016
- Angelica, Cahyani dan Rosyid, 2009, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, Jakarta : Salemba Empat.
- Aziza, S., Mustari, A., Himayah., Ambo, M., 2016. *Kontekstualisasi Gender Islam dan Budaya*. Makassar : KUM UIN Alauddin Makassar
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo, <https://probolinggakab.bps.go.id/>. Diakses pada April 2020.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, <https://jatim.bps.go.id/>. Diakses April 2020.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Devi , Eva Kris Diana . 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing Pt Semeru Karya Buana Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Faslah, Roni. (2010). “Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta”. *EconoSains* Vol. VIII No.2 Agustus 2010.
- F Natasha, Mariane C., C. M., Mariane C. B. R., Fancisco C. J., 2018, Job Porfamance Analysis : Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015, *Journal of perfomance Improvement Quarterly*, 30 (4) PP. 231- 247, Publish Online in Wiley Online Library (Wileyonlinelibrary.com).
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: PT. Andi.
- Handoko, Jesica, 2012, Peran Gender dalam Pengambilan Keputusan Audit, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi* Vol. 1, No. 2, Maret, 2012.

- Ida R., Lestari R., 2017, Wom Faslah, Roni. (2010). "Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta". Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *EconoSains* Vol. VIII No.2 Agustus 2010.
- Jonathan Sarwono. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif: Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012.
- Kawader W., Lubis I. J., 2009, Analisis Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah, *Jurnal EKOBIS, Vol.10, No. 1, Januari 2009 : 272- 283*, Semarang : FEUDS.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Malhotra, Naresh K. *Marketing Research: An Applied Orientation: Sixth Edition*. New Jersey: Pearson, 2010.
- Mathis Robert L, Jackson John H, 2004, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mobley, W. H. 1996. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*, Terjemahan, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Muhammad T., 2015, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Jurnal*.
- Puspitawati, Herien. 2013, Konsep, Teori dan Analisis Gender. *Jurnal Gender*.
- Rizki, Ayu Putri dan Rahmi Lubis, 2013, Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan, *Jurnal Psikologia, 2013, Vol.8, No. 1, hal. 19-14*.
- Rosyati, Damajanti A., Janie D., 2016, Permodelan Komitmen Profesional Auditor di Jawa Tengah dengan Pendekatan Gender, *Jurnal Dinamika Sosial Budaya, Vol.18, No, 2, Desember 2016*.
- Soekidjan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Akasara.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunarsi, D. 2019. *Seminar Sumber Daya Manusia*, Tangerang: Unpam Press.

Suliatyawati D., 2008, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNTAR di Jakarta, *Jurnal Manajemen, tahun XII, No. 01, Februari 2008: 42-56.*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Yeni, Kuntari, 2001, Pengalaman Organisasi, Evaluasi terhadap Kinerja dan Hasil Karir pada Kantor Akuntan Publik : Pengujian Pengaruh Gender. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Vol. 1. No. 1, 2001, 74-87.*

Zeffane. 2003. *Organizational Behavior A Global Perspective.* Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.

