PERBEDAAN KOMITMEN AFEKTIF DITINJAU DARI GENDER PADA ANGGOTA DPM FIP UNESA 2019

Anggi Raylian Arum
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universutas Negeri Surabaya, anggi.17010664099@mhs.unesa.ac.id

Farisa Nur Amarina
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, farisa.17010664130@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan pada komitmen afektif yang ditinjau dari perbedaan gender yang diujikan pada pertisipan sebanyak 57 anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya 2019. Sampel tersebut termasuk sampel jenuh atau menggunakan seluruh sampel dalam sebuah populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan komparatif yang menggunakan instrument penelitian dibuat berdasarkan aspek dari komitmen afektif sebanyak 24 aitem dengan menggunakan skala likert. Teknik Analisa data yang digunakan yaitu uji independent sample t-test untuk mencari perbedaan tersebut dari data yang telah diperoleh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak ditinjau dari hasil uji hipotesis yang menyebutkan angka 0,000 sehingga lebih besar dari 0,05 yang mempunyai arti kedua variable mempunyai hubungan yang linier dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari komitmen afektif jika ditinjau dari gender pada anggota DPM FIP UNESA 2019.

Kata Kunci: Komitmen Afektif, Gender

PENDAHULUAN

Organisasi mahasiswa merupakan suatu sistem terbuka dan selalu mengalami perubahan, karena dalam suatu organisasi pasti akan mengehadapi tantangan baru dari lingkungannya dan setiap anggota yang ada dalam organisasi diharuskan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang berubah-ubah, misalnya kondisi sosial. Di dalam organisasi mahasiswa dapat mempelajari banyak hal dan mahasiswa akan belajar mengenai bagaimana hidup dalam berorganisasi dengan ditetapkannya harapan dan tujuan yang ada dalam suatu organisasi tersebut. Untuk menunjang kesuksesan dari tujuan organisasi tersebut anggota dalam suatu organisasi harus saling bekerja sama dalam menjalankan setiap tugasnya. Salah satu jenis organisasi yang ada di dalam perguruan tinggi adalah Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), dimana Dewan Perwakilan Mahasiswa ini tingkatnya setara dengan Badan Eksekutif Mahasiswa namun Dewan Perwakilan Mahasiswa ini lebih terfokus kepada ranah legislatif. Dewan Perwakilan Mahasisawa memiliki banyak program kerja, namun tugas utama dari Dewan Perwakilan Mahasiswa ini sendiri adalah legilasi, advokasi, anggaran, dan pengawasan.

Hal yang penting dan harus dimiliki dalam sebuah organisasi adalah komitmen dari setiap anggotanya dimana komitmen ini akan berdampak kepada kemajuan dan perkembangan dalam organisasi yang mana dalam sebuah organisasi pasti mendapati berbagai tantangan. Setiap komitmen yang dimiliki oleh anggota dalam organisasi dapat dikatakan sebagai dedikasi kepada organisasinya. Apabila setiap anggota organisasi mempunyai kesadaran atas kewajiban untuk menjunjung tinggi nilai yang berlaku dalam organisasi, mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi yang tinggi, dan juga mempertahankan keanggotaannya demi kemajuan organisasinya. Semua hal tesebut dapat terlihat dari bagaimana anggota organisasi yang mendukung setiap program kerja organisasi yang telah dijalankan dan akan mengerjakan bagiannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Anggota dalam suatu organisasi memiliki karakteristik yang beragam. Karakteristik individu adalah keadaan atau ciri-ciri individu yang berada dalam suatu organisasi. Karakter anggot tersebut dapat mempengaruhi komitmen anggotanya dalam sebuah organisasi. Dyne dan Graham (dalam Saputra, 2015) berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor karakteristik individu dimana karakteristik individu anggota dapat meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. Jenis kelamin memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi seseorang (Saputra, 2015). Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Rizki & Lubis (2013), hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu yang meliputi usia, jenis kelamin, dan status pernikahan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Pada penelitian tersebut

dijelaskan bahwa wanita lebih menunjukan tingkat komitmen yang lebih tinggi dibandingkan pria. Lueptow (dalam Rizki & Lubis, 2013) menyatakan, anggota organisasi berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat orientasi berprestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini difokuskan untuk menganalisis apakah terdapat perbedaan komitmen afektif yang ditinjau dari peran gender.

Penelitian yang dilakukan oleh Roberto Goga Parinding (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner yang diberikan kepada 54 karyawan. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada Komitmen Afektif dan Komitmen Normatif para karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.

Penelitian yang kedua yakni penelitian yang dilakukan oleh Endah Mujiasih (2016) yang berjudul Hubungan antara Komitmen Afektif denga Komitmen Orientasi Layanan Pelanggan (*Customer Service Orientation*) pada Pramuniaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen afektif dengan kompetensi orientasi layanan *Customer Service Orientation.* Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner yang diberikan kepada 72 karyawan PT "X" di Semarang. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan orientasi pelayanan pelanggan *Customer Service Orientation.*

Penelitian yang ketiga yakni penelitian yang dilakukan oleh Nina Febriani Panuju & Wustari L. Mangundjaya (2018) yang berjudul Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kondisi kerja di perusahaan pertelevisian di Indonesia dengan melibatkan tiga variabel penelitian, yaitu komitmen afektif organisasi, keterikatan karyawan dan persepsi dukungan organisasi. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner yang diberikan kepada 139 karyawan pertelevisian dengan minimal masa kerja selama setahun dan berusia 23-55 tahun. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan yang positif dan keterikatan karyawan memediasi secara parsial hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif organisasi

Penelitian yang keempat yakni penelitian yang dilakukan oleh Rogis Baker & Hazril Izwar Ibrahim (2017) yang berjudul Kecerdasan Emosi dan Komitmen Afektif: Peranan Keterikatan Kerja sebagai Pengantara. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan secara langsung kecerdasan emosi dengan keterikatan kerja dan hubungan keterikatan kerja dengan komitmen afektif. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner yang diberikan kepada 372 pegawai polis di lima negeri yaitu Kuala Lumpur, Selangor, Johor, Sarawak dan Sabah. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperanan sebagai pengantara di antara hubungan kecerdasan emosi dengan komitmen afektif.

Menurut Meyer & Allen (dalam Mangundjaya & Panuju, 2018) menjelaskan bahwa Komitmen Afektif merupakan adanya keterlibatan emosi dan kelekatan internal seseorang terhadap sebuah organisasi. Titisari (2014) menyatakan bahwa Komitmen Afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Umam (2012) juga menjelaskan bahwa Komitmen Afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiataan di organisasi. Dari ketiga definisi komitmen afektif menurut beberapa tokoh dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif adalah keterlibatan individu dengan kegiatan di organisasi, keterikatan emosional, dan identifikasi individu dengan organisasinya.

Menurut Allen & Meyer (dalam Gunawan & Hariyanto, 2018) terdapat tiga dimensi komitmen afektif yaitu:

a. Keterikatan Emosional adalah perasaan yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi sehingga dapat melekat secara emosional terhadap organisasi. Dalam hal ini individu akan merasa bahwa dirinya menjadi keluarga dari organisasi yang ditunjukkan dengan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi. Seorang individu yang merasa ada perasaan terikat terhadap organisasi akan cenderung memiliki sedikit alas an untuk meninggalkan organisasi dan selalu berkeinginan menjadi bagian dari organsasi tersebut.
b. Identifikasi adalah keyakinan dan penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi termasuk salah satu kunci terbentuknya rangkaian dimensi dari komitmen organisasi. Dimensi ini dapat terlihat dari sikap yaitu, kesamaan tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki individu dengan organisasi, individu merasa bahwa organisasi mendukung kinerjanya dengan sebuah kebijakan, dan individu merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi.

c. Partisipasi adalah keinginan individu untuk terlibat secara sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi. Merupakan keinginan individu untuk sungguh-sungguh terlibat pada setiap kegiatan organisasi terlihat dari bagaimana individu menerima serta melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Individu juga selalu berusaha untuk memberikan kinerja terbaik melebihi standar yang diharapkan organisasi dan individu juga bersedia untuk melaksanakan pekerjaan yang bukan merupakan kewajibannya apabila memang organisasi memerlukan bantuannya.

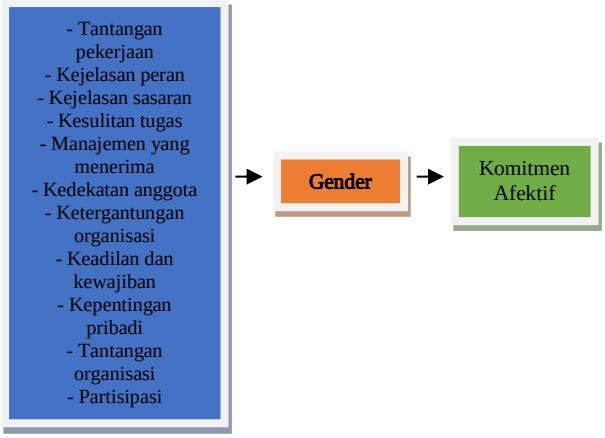
Selain itu juga terdapat factor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif Menurut Allen & Mayer (dalam Gunawan & Hariyanto, 2018) yang dapat mempengaruhi individu berkomitmen afektif yaitu:

a. Tantangan Pekerjaan, merupakan bentuk tantangan dan ketertarikan individu terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi
b. Kejelasan Peran, merupakan harapan yang tinggi dari organisasi terhadap individu
c. Kejelasan sasaran dalam tugas, merupakan pemahaman dari individu mengenai pekerjaan apa yang seharusnya dilakukan dalam organisasi
d. Kesulitas Tujuan, merupakan sebuah persyaratan dari organisasi yang tidak terlalu menuntut
e. Manajemen yang menerima, merupakan kondisi dimana individu yang berada di manajemen puncak organisasi dapat menaruh perhatian terhadap ide-ide karyawan lain
f. Kedekatan dengan sesama anggota, merupakan adanya hubungan dekat dengan beberapa orang didalam organisasi
g. Ketergantungan Organisasi, merupakan rasa percaya individu terhadap organisasi karena apa yang dikatakan maka akan dilakukan
h. Keadilan dan Kewajaran, merupakan individu didalam organisasi mendapatkan lebih dari layak dan ada yang mendapatkan jauh lebih sedikit
i. Kepentingan Pribadi, dimana individu didorong untuk merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan membawa kontribusi penting terhadap tujuan besar organisasi
j. Tanggapan organisasi atas kinerja, merupakan seberapa sering organisasi memberikan umpan balik terhadap kinerja individu
k. Partisipasi, merupakan kesempatan individu untuk berpartisipasi dalam memutusukan standar beban kerja dan kinerjany

Setiap individu pasti berbeda dalam komitmen afektifnya didalam sebuah organisasi, hal ini juga dapat dipengaruhi oleh gender mereka. Rokhmansyah (2016) menjelaskan bahwa secara terminologis, gender dapat didefinisikan sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Gender juga dianggap sebagai konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat sehingga dapat dipahami bahwa gender merupakan suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentfikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi social dan budaya, nilai, dan perilaku, mentalitas, dan emosi, serta faktor-faktor nonbiologis lainnya (Rokhmansyah, 2016).

Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan gender individu untuk melihat apakah gender dapat mempengaruhi perilaku individu. Berikut kerangka berpikir dari penelitian ini.

Komitmen afektif memiliki beberapa factor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dipaparkan oleh Allen & Mayer (dalam Gunawan & Hariyanto, 2018), factor yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu, tantangan pekerjaan, kejelasan peran, kejelasan sasaran, kesulitan tugas, manajemen yang menerima, kedekatan anggota, ketergantungan organisasi, keadilan dan kewajaran, kepentingan pribadi, tanggapan organisasi dan partisipasi. Sedangkan didalam karakteristik individu sendiri terdapat factor-faktor didalamnya yaitu gender. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif seseorang dapat dilihat dari gender individu tersebut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Jannah (2018) adalah penelitian yang menggunakan angka sebagai data penelitian untuk dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistic sehingga mendapat menjawab hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian komparasi dengan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikan yang diolah dengan spss. Menurut Jannah (2018) Penelitian komparasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan satu atau lebih variable penelitian terhadap dua atau lebih kelompok subjek penelitian. Sehingga sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu meneliti apakah perbedaan gender dapat mempengaruhi komitmen afektif anggota DPM FIP UNESA 2019.

Sampel menurut Jannah (2016) merupakan bagian dari populasi penelitian yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh anggota DPM FIP UNESA periode tahun 2019. Berikut teknik pengambilan sampel yang dipilih oleh peneliti untuk menentukan subjek penelitian yaitu *Purposive Sampling*. Jannah (2018) menjelaskan bahwa *Purposive Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang didasarkan atas kehendak dan pertimbangan dari peneliti bahwa sampel yang dipilih telah mewakili semua karakteristik yang dibutuhkan untuk menjadi subjek penelitian dalam penelitiannya. Pertimbangan yang dimiliki peneliti dalam penentuan sampel adalah jumlah populasi yang terbatas sehingga perlu penyesuaian sendiri.

Variabel menurut Sugiyono (2013) merupakan suatu atribut atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian akan dipelajari dan ditarik sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dau variabel yaitu variabel bebas (*independent variable)* dan variabel terikat (*dependent variable).* Maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini yaitu :

a. Variabel Terikat (*dependent variable)*
   Menurut Sugiyono (2013) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dapat disimbolkan dengan huruf "Y". Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Gender.
b. Variabel Bebas (*independent variable)*
   Menurut Sugiyomo (2013) variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas dapat disimbolkan dengan huruf "X". Variabel bebas pada penelitian ini adalah Komitmen Afektif.

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian dengan mengembangkan aspek dari komitmen afektif dan gender. Berikut adalah rincian dari instrumen yang digunakan :

Komitmen Afektif

Jenis interumen yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Likert yang memiliki kategori favourable (F) dan unfavourable (UF). Pertanyaan favourable menunjukkan indicator yang mendukung, memihak, dan menunjukkan ciri-ciri variabel yang akan diukur, sedangkan unfavourable menunjukkan indicator negative, tidak mendukung, tidak menunjukkan ciri-ciri variabel yang diukur tentang yang dikembangkan berdasarkan aspek komitmen afektif Allen & Mayer (1991).

Pada skala *likert* terdapat lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Subjek menjawab kuesioner dengan memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu dari empat alternatif jawaban yang ada.

Pada setiap pernyataan aitem pertanyaan terdapat pernyataan favourable (F) dan unfavourable (UF). Pertanyaan favourable (F) merupakan pernyataan yang mendukung aspek dari variabel. Pernyataan unfavourable (UF) merupakan pernyataan yang bertolak belakang atau tidak mendukung aspek pada variable.

Uji Validitas adalah sebuah ketepatan daru suatu alat ukur yang berhasil mengukur tujuan dari pengukuran tersebut. Menurut Jannah (2018) validitas

merupakan derajat kesahihan atau ketepatan sesuatu hal. Validitas yang digunakan oleh peneliti yaitu validitas instrument, validitas ini berkaitan dengan pengukuran sejauh mana akurasi atau ketepatan instrument dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Validitas instrument yang digunakan yaitu validitas isi, validitas ini merupakan validitas terhadap isi dari instrument penelitian yang meminta analisis rasional dari orang professional

Reliabilitas adalah sejauh mana penelitian yang dilakukan dapat memberikan keajegan atau konsistensi yang dilihat dari hasil penelitianya, Menurut Jannah (2018) reliabilitas merupakan derajat kepercayaan dari sesuatu yang terjadi. Metode reliabilitas yang digunakan yaitu metode single trial yaitu metode yang dilakukan dengan melihat konsistensi aitem dalam instrument

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Independent t test yang diperoleh nantinya akan dianalisis menggunakan SPSS 24 For Windows dengan menguji apakah data yang sudah didapatkan berdistribusi normal atau tidak dengan membandingkan mean dan standar deviasi dari kedua variable. Uji normalitas akan menggunakan uji kolmogrov-spirnov dengan Kriteria dari data yang berdistribusi normal jika signifikasi menunjukan angka > 0,05 maka ho akan diterima dan jika kurang dari < 0,05 maka ho akan ditolak.

Uji linearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan linier antara variable predictor dengan variable kriteriumnya. Uji linear ini diperlukan untuk melakukan suatu analisis regresi. Kriteria pengujian linearitas berdasarkan taraf signifikansi 0,05. Jika hasil signifikansi p < 0,05 maka variable bersifat linier. Namun, jika signifikansinya p > 0,05 maka variable bersifat non linier.

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk menentukan apakah penelitian yang dilakukan menerima atau menolak hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti (Gunawan, 2015). Hipotesis yang digunakan akan ideal apabila bersifat kontradiktif antara hipotesis nol dengan hipotesis alternatif. Dalam pengujian hipotesis melalui *software* SPSS 24 dijelaskan apabila taraf signifikannya p < 0,05 maka terdapat korelasi yang signifikan diantara variabelnya atau dapat pula melihat nilai pada r hitung, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka disebut memiliki korelasi. Dengan ha dari penelitian adalah terdapat perbedaan komitmen afektif ditinjau dari gender subjek dan ho tidak terdapat perbedaan komitmen afektif ditinjau dari gender subjek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap mahasiswa Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya dengan jumlah subjek sebanyak 57 orang. Dalam penelitian ini, terdapat kategori gender dengan berjumlah 21 laki-laki dengan posentase 37% dan 36 perempuan dengan posentase 63%.

Tabel 1. Tabel Data Deskriptif

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hasil Komitmen Afektif	Perempuan	36	93.3611	6.24341	1.04057
	Laki-laki	21	78.5238	7.25685	1.58357

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil dari 57 subjek penelitian diperoleh rerata atau mean dari variabel komitmen afektif jenis kelamin perempuan adalah sebesar 93.36 dan nilai rata-rata untuk jenis kelamin laki-laki adalah sebesar 78.52. Variabel komitmen afektif memiliki nilai standar deviasi pada jenis kelamin perempuan adalah sebesar 6.24 dan pada jenis kelamin laki-laki adalah sebesar 7.2.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan guna melihat apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengji normalitas data peneliti menggunakan SPSS 24 for windows. Kriteria data yang berdistribusi normal adalah jika memiliki nilai p lebih besar dari signifikasi 0,05.

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		406
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.44220742
Most Extreme Differences	Absolute	.026
	Positive	.026
	Negative	.023
Kolmogorov Smirnov Z		.523
Asymp. Sig. (2-tailed)		.947

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data

Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai signifikansi atau nilai probabilitas. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sebaliknya

apabila nilai signifikansi >0,05, maka data berdistribusi normalBerdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa hasil signifikasinya adalah 0,947. Dari hasil uji tersebut dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistrbusi normal karena nilai signifikasi pada hasil uji tersebut >0,05.

Uji Linearitas

Uji linearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan linier antara variable predictor dengan variable kriteriumnya. Uji linear ini diperlukan untuk melakukan suatu analisis regresi. Kriteria pengujian linearitas
berdasarkan taraf signifikansi 0,05. Jika hasil signifikansi p < 0,05 maka variable bersifat linier. Namun, jika signifikansinya p > 0,05 maka variable bersifat non linier. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan *Test of Linearity* dengan menggunakan alat SPSS 24.

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Linearitas

			Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
Laki-laki* Perempuan		(Combined)	2338.286	13	179.868	2.382	.127
		Linearity	10.977	1	10.977	.145	.714
		Deviation from Linearity	2327.309	12	193.942	2.568	.109
	Within Groups		528.667	7	75.524		
	Total		2866.952	20			

Tabel diatas menunjukan Deviation from linearity antara variable Komitmen Afektif Anggota DPM FIP UNESA periode 2019 terhadap perbedaan gender menunjukkan nilai sebesar 0,714 yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dimiliki lebih dari 0,05. Dari perhitungan yang telah didapatkan, kesimpulan bahwa hubungan antara variable Komitmen Afektif Anggota DPM FIP UNESA periode 2019 terhadap perbedaan gender bersifat linier.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk menentukan apakah penelitian yang dilakukan menerima atau menolak hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti (Gunawan, 2015: 113). Hipotesis yang digunakan akan ideal apabila bersifat kontradiktif antara hipotesis nol dengan hipotesis alternatif. Dalam pengujian hipotesis melalui *software* SPSS 24 dijelaskan apabila taraf signifikannya p < 0,05 maka terdapat korelasi yang signifikan diantara variabelnya atau dapat pula melihat nilai pada r hitung, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka disebut memiliki korelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Hasil Komitmen Afektif	Equal variances assumed	.836	.364	8.150	55	.000	14.83730	1.82047	11.18901	18.48560
	Equal variances not assumed			7.830	37.053	.000	14.83730	1.89486	10.99814	18.67647

Berdasarkan hasil uji independent t test tersebut dapat diketahui bahwa hasil signifikasi adalah 0,000. Ha ini membuktikkan bahwa jika hasil P < 0,05 menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang significan dari komitmen afektif ditinjau dari perbedaan gender. Oleh karena itu hasil ini membuktikan bahwa Ha dari penelitian ini diterima dan Ho ditolak.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tau apakah terdapat perbedaan komitmen afektif ditinjau dari gender yang disebarkan kepada anggota DPM UNESA 2019 sebanyak 57 orang yang nantinya hasil penelitian ini akan digeneralisasikan kepada seluruh anggota populasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan independent t test dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 (p<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hasil memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis alternative dari penelitian ini dapat diterima yang menyebutkan bahwa ada perbedaan komitmen afektif ditinjau dari gender pada anggota DPM FIP UNESA 2019.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat perbedaan yang ditinjau berdasarkan gender yang sesuai dengan penelitian sebelumya Penelitian yang

dilakukan oleh Luthfi Irawan & Ketut Sudarma (2016) yang berjudul Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh antara Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner yang diberikan kepada 96 karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industry (TKPI) Temanggung. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif significan antara variabel Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif.

PENUTUP

Simpulan

Beradasarkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan uji independent t test untuk menganalisis data tersebut, hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa nilai signifikasinya adalah 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas >0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis alternative dari penelitian ini dapat diterima yang menyebutkan bahwa ada perbedaan komitmen afektif ditinjau dari gender pada anggota DPM FIP UNESA 2019.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini ada beberapa saran yang dapat dianjurkan antara lain :

1. Bagi Organisasi
   Terdapat perbedaan pada komitmen afektif yang oleh anggota pria dan wanita. Hal ini diperlukannya cara untuk meningkatkan komitmen afektif pada setiap anggotanya supaya seluruh anggota memiliki tingkat komitmen afektif yang sama.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
   Perlu untuk melakukan penelitian ini diluar dari organisasi, karena penyebaran gender terhadap anggota di DPM FIP Unesa kebanyakan adalah wanita yang kemingkinan dapat mempengaruh tingkat signifikansinya.

DAFTAR PUSTAKA

Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa undip. *Jurnal Empati. 6(4)*. 185-194

Baker, R., & Ibrahim, H. I. (2017). Kecerdasan emosi dan komitmen afektif: Peranan keterikatan kerja sebagai pengantara. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, *49*.

Hariyanto, L. I., & Gunawan, M. L. (2018). Penerapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel Di Bali. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).

Irawan, L., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, *5*(2).

Jannah, M. (2016). *Psikologi Eksperimen; Sebuah Pengantar.* Surabaya: UNESA University Press

Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi.* Surabaya: UNESA University Press

Hasmarini, Dwi Penny dan Yuniawan, Ahyar. (2008) Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 17 (1).

Mujiasih, E. (2016). *Hubungan Antara Komitmen Afektif Dengan Kompetensi Orientasi Layanan Pelanggan (Customer Service Orientation) Pada Pramuniaga*. Jurnal Psikologi Undip. 15(2). 34-142

Panuju, N. F., & Mangundjaya, W. L. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, *3*(2), 223-238.

Parinding, R. G. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) cabang Ketapang. *MAGISTRA: Jurnal Ilmu Manajemen*, *1*(2), 88-107.

Rizki, P. A., & Lubis, R. (2013). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan. *Jurnal Psikologi. 8(1)*, 19-24.

Rokhmansyah, A. (2016). *Pengantar Gender dan Feminisme.* Yogyakarta: Penerbit Garudhawaca.

Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014. *Jurnal Ekonomi. 5(1)*, 1- 12.

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.