

**PERBEDAAN KETERLIBATAN KERJA BERDASARKAN
GENDER PADA KARYAWAN PT MARINE CARGO ASIA**

**THERESIA BELLA R.M
8115062533**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

**THE DIFFERENCES OF JOB INVOLVEMENT BASED ON
GENDER AT MARINE CARGO ASIA EMPLOYEES**

**THERESIA BELLA R.M
8115062533**



**This scientific paper is written as a partial fulfillment of the requirement in
holding Bachelor of Education Degree**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION
DEPARTMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012**

ABSTRAK

THERESIA BELLA. Perbedaan Keterlibatan Kerja Berdasarkan Gender Pada Karyawan PT Marine Cargo Asia. Skripsi. Jakarta : Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (reliable) tentang apakah terdapat perbedaan keterlibatan kerja berdasarkan gender pada karyawan PT Marine Cargo Asia. Penelitian dilakukan kurang lebih selama tiga bulan terhitung mulai bulan Oktober sampai dengan Desember 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan *causal comparative*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Marine Cargo Asia sebanyak 95 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 75 orang karyawan yang terdiri dari 43 karyawan pria dan 32 karyawan wanita. Penelitian ini menggunakan teknik acak proporsional.

Teknik analisis dimulai dengan menghitung uji normalitas dengan uji liliefors, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,092, L_{tabel} untuk $n = 43$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,135. $L_{hitung} < L_{tabel}$, untuk kelompok X_1 . Sedangkan Dalam uji normalitas dengan uji liliefors, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,067, L_{tabel} untuk $n = 32$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,157. $L_{hitung} < L_{tabel}$, untuk kelompok X_2 . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal. Dalam uji homogenitas dengan rumus F diperoleh $F_{hitung} = 1,06$ dan $F_{tabel(0,05;31/42)} = 1,73$, sehingga $1,06 < 1,73$ ($F_{hitung} < F_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variansi kelompok I dan Kelompok II adalah homogen. Langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan uji perbedaan rata-rata atau uji-t. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji-t diperoleh $T_{hitung} = 8,835$. Kemudian harga tersebut dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha = 0,025$ yaitu 2,5% (0,025) dan derajat kebebasan (dk) = 73 adalah 1,98.

Dengan membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} maka diperoleh $T_{hitung} = 8,835 > T_{tabel} = 1,98$ sehingga perbedaan signifikan dan hipotesis nol ditolak. Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan pria dan wanita.

ABSTRACT

THERESIA BELLA. The Difference Of Job Involvement Based On Gender At PT Marine Cargo Asia Employees. Thesis. Jakarta: Concentration in Office Administration Education, Study Program of Economics Education, Department Economic Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, 2012.

The purpose of this research is to get a valid and reliable data or fact to know more The Differences Of Job Involvement Based On Gender At PT Marine Cargo Asia Employees. The study was conducted approximately three months starting from October until December 2011. The research method is survey method with causal comparative approach. The population of this study are all employees of PT Marine Cargo Asia as many as 95 employees. Samples used by 75 employees consisting of 43 male employees and 32 female employees. This study used proportional random technique.

Techniques of data analysis starts by looking for normality test by using Liliefors formula, got biggest value $L_{count} = 0.092$, L_{table} for $n = 43$ with level signifikan 0,05 is 0,135. $L_{count} < L_{table}$ for group X_1 . And In normality test by using Liliefors formula, got biggest value $L_{count} = 0.067$, L_{table} for $n = 32$ with level signifikan 0,05 is 0,157. $L_{count} < L_{table}$ for group X_2 . Inferential thereby the data have normal distribution. In homogeneity test with formula $F_{obtained}$ by $F_{count} = 1,06$ and $F_{table} (0,05;31/42) = 1,73$, so that $1,06 < 1,73$ ($F_{count} < F_{table}$). Inferential thereby that variansi group I and group II is homogeneous. The next step is hypothesis test. Hypothesis test is done with test distinctive average or Uji- t. This the difference analysed by Uji- t, and gotten by ratio price t as big as 8,835. Ratio price t_{table} as big as 1,98 on signifikasi's level 2,5% by dk ($dk=73$) is 1,98.

Of count Uji-t therefore gets to be concluded that price t_{count} are even greater from price t_{table} ($t_{count} = 8,835 > t_{table} = 1,98$) so signifikan's difference and zero hypothesis is refused. Based on the results mentioned above we can conclude that there are differences in job involvements of male and female employees.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab**
Dekan Fakultas Ekonomi
Nurahma Hajat
Dra. Nurahma Hajat, M.Si.
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	TandaTangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Ketua	<i>[Signature]</i>	01-02-2012
2. <u>Maisaroh, SE, M.Si.</u> NIP. 197409232008012012	Sekretaris	<i>[Signature]</i>	30-01-2012
3. <u>Dra. Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 195904031984032001	Penguji Ahli	<i>[Signature]</i>	27-01-2012
4. <u>Drs. Bagyo Handoko S, MM</u> NIP. 194706261980031002	Pembimbing I	<i>[Signature]</i>	27-01-2012
5. <u>Ati Sumiati, S.Pd, M.Si.</u> NIP. 197906102008012028	Pembimbing II	<i>[Signature]</i>	27-01-2012

Tanggal Lulus : 26 Januari 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya Asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2012

Yang membuat pernyataan,



Theresia Bella

NIM. 8115062533

LEMBAR PERSEMBAHAN

”Skripsi ini ku persembahkan khusus untuk Mamaku tersayang dan alm. Papa yang sudah tenang di surga sana, adik-adikku yang juga kusayang karena merekalah yang selalu mengajarku tentang arti penting kehidupan dan memberi semangat serta doa yang tulus untukku. Dan juga para sahabat-sahabatku” .

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “ Perbedaan Keterlibatan Kerja Berdasarkan Gender Pada Karyawan PT Marine Cargo Asia” ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Penulisan skripsi terselesaikan dengan adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan bimbingan tersebut kepada:

1. Drs. Bagyo Handoko, M.M, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, waktu, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
2. Ati Sumiati, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, nasehat, saran, waktu, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
3. Dra. Sudarti, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Saparuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ari Saptono, S.E, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Para dosen Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan bekal ilmu dan pengalaman selama penulis berada di bangku kuliah.
8. Danny Masko, selaku Manager yang telah memberikan izin peneliti untuk melakukan penelitian dan seluruh karyawan PT Marine Cargo Asia yang telah membantu peneliti.
9. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan bantuan baik moril maupun materil terutama doa-doanya yang tiada henti, teman – teman mahasiswa/i pendidikan Administrasi Perkantoran Kelas Reguler 2006 yang telah memberikan semangat dan doa dan para sahabat tercinta yang memberikan dukungan dan doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan dan pelajaran bagi peneliti di masa mendatang.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.

Jakarta, Januari 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Kegunaan Penelitian	7
BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
a. Keterlibatan Kerja	8
b. <i>Gender</i>	16
B. Kerangka Berpikir	24
C. Perumusan Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
C. Metode Penelitian	27

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	27
E. Instrumen Penelitian	30
1. Keterlibatan Kerja	30
a. Definisi Konseptual	30
b. Definisi Operasional	30
c. Kisi-kisi Instrumen	30
d. Validitas Keterlibatan Kerja	32
2. <i>Gender</i>	34
a. Definisi Konseptual	34
b. Definisi Operasional	35
F. Desain Penelitian	35
G. Teknik Analisis Data	35
1. Uji Persyaratan Analisis	36
a. Uji Normalitas Data	36
b. Uji Homogenitas Data.....	37
2. Uji Hipotesis	38

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Data Keterlibatan Kerja Karyawan Pria	40
2. Data Keterlibatan Kerja Karyawan Wanita.....	42
B. Uji Persyaratan Analisis	43
1. Uji Normalitas Data.....	45
2. Uji Homogenitas Data	46
C. Uji Hipotesis Penelitian	46
D. Interpretasi Hasil Penelitian	47
E. Keterbatasan Penelitian	47

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan	49
B. Implikasi	50
C. Saran	51

DAFTAR PUSTAKA	53
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	54
-------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Data Seluruh Karyawan PT Marine Cargo Asia	28
III.2	Sampel Data Keseluruhan Karyawan.....	29
III.3	Kisi-kisi Instrumen Keterlibatan Kerja	31
III.4	Alternatif Jawaban Kisi – Kisi Instrument Keterlibatan Kerja	32
III.5	Desain Penelitian.....	35
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Keterlibatan Kerja Karyawan Pria	41
IV.2	Tabel Distribusi Frekuensi Keterlibatan Kerja Karyawan Wanita	43
IV.3	Tabel Hasil Uji Normalitas.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Histogram Keterlibatan Kerja Karyawan Pria	42
IV.2	Histogram Keterlibatan Kerja Karyawan Wanita	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
	1. Instrumen Uji Coba Variabel Keterlibatan Kerja	56
	2. Instrumen Penelitian Final Variabel Keterlibatan Kerja.....	58
	3. Skor Uji Coba Instrumen Variabel Keterlibatan Kerja	60
	4. Data Perhitungan Uji Coba Variabel Keterlibatan Kerja.....	61
	5. Langkah – Langkah Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja	62
	6. Perhitungan Kembali Data Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja.....	63
	7. Data Perhitungan Kembali Data Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja.....	64
	8. Data Hasil Uji Realibilitas Variabel Keterlibatan Kerja.....	65
	9. Data Mentah Variabel X_1	66
	10. Data Mentah Variabel X_2	67
	11. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan baku X_1	68
	12. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan baku X_2	69
	13. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_1	70
	14. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_2	71
	15. Grafik Histogram Variabel X_1	72
	16. Grafik Histogram Variabel X_2	73
	17. Perhitungan Uji Normalitas dengan Liliefors Variabel X_1	74
	18. Langkah Perhitungan Uji Normalitas dengan Liliefors Variabel X_1	75

19. Perhitungan Uji Normalitas dengan Liliefors Variabel X_2	76
20. Langkah Perhitungan Uji Normalitas dengan Liliefors Variabel X_2 ..	77
21. Perhitungan Uji Homogenitas Data	78
22. Perhitungan Uji Hipotesis Data	79
23. Analisis Indikator dan Subindikator X_1	80
24. Analisis Indikator dan Subindikator X_2	81
25. Tabel Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi Tertentu Dengan Taraf Kesalahan 1%, 5%, Dan 10%	82
26. Tabel Kurva Normal Presentase Daerah Kurva Normal 0 sampai z .	83
27. Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors.....	84
28. Nilai Persentil untuk Distribusi F	85
29. Nilai Persentil untuk Distribusi t	89
30. Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ	90
31. Surat Keterangan dari PT Marine Cargo Asia.....	91
32. Data Karyawan PT Marine Cargo Asia	92
33. Nama Karyawan PT. Marine Cargo Asia	93
34. Daftar Riwayat Hidup.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan secara global dalam aspek ekonomi saat ini memberikan pengaruh yang sangat penting pada stabilitas lingkungan usaha di banyak negara, termasuk di Indonesia. Berbagai kondisi muncul sebagai dampak perkembangan ekonomi yang pada akhirnya menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan melakukan tindakan strategis untuk dapat bertahan dalam persaingan secara global.

Di tengah situasi persaingan usaha yang semakin kompetitive dewasa ini, berbagai perusahaan mengupayakan untuk memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia yang mereka miliki dengan tujuan agar bisa memperoleh hasil yang optimal dalam mencapai keunggulan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat krusial bagi perusahaan, karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus dilakukan bagi peningkatan kinerja perusahaan agar dapat bersaing dan bertahan dalam persaingan global.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena merekalah kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan mendatang. Dengan demikian perlu mengadakan perencanaan dan penanganan yang baik terhadap sumber daya

manusia seperti karyawan, baik yang sudah ada maupun untuk masa yang akan datang.

Karyawan merupakan faktor produksi penting bagi perusahaan, disamping faktor lainnya seperti bahan produksi, modal, pasar, ataupun penggunaan mesin-mesin teknologi baru. Hal ini dikarenakan manusia adalah sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya kebutuhan dan tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang terampil, cakap, dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang usaha perusahaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam perusahaan.

Keterlibatan kerja dianggap sebagai faktor utama dalam mempengaruhi individu dan hasil organisasi. Seseorang yang berkeinginan bekerja keras dikatakan memiliki keterlibatan yang tinggi, sebaliknya seseorang yang tidak berkeinginan bekerja keras termasuk karyawan berketerlibatan rendah. Perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki keterlibatan kerja tinggi.

Keterlibatan ini tercermin dalam pengabdian kerja karyawan yang lebih mementingkan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Karyawan yang memiliki keterlibatan dalam bekerja akan mengetahui dan benar-benar peduli untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Dan lebih berpartisipasi aktif di dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu keterlibatan karyawan penting untuk dilakukan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan dalam perusahaan, diantaranya adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja yang kurang nyaman, keinginan untuk berpindah, dan *gender*.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan keterlibatan kerja karyawan dalam perusahaan. 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.

Komitmen organisasi merupakan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Karyawan yang tidak memiliki komitmen dalam organisasi akan kurang terlibat dalam melaksanakan pekerjaannya dikarenakan tidak adanya kesetiaan di dalam diri karyawan terhadap perusahaan, sehingga berdampak pada rendahnya keterlibatan kerja karyawan

Hal yang turut mempengaruhi keterlibatan kerja adalah kepuasan kerja. Karyawan yang kurang terlibat dalam melakukan pekerjaan merasa kurang puas karena tidak bisa ikut serta berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Organisasi sekarang ini kurang memberi perhatian kepada karyawannya, akibatnya karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaannya. Jika kebutuhan karyawan tersebut dapat terpenuhi, maka karyawan menganggap bahwa perusahaan menghargai kinerjanya dan keberadaannya, dan juga karyawan menganggap bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi tersebut. Hal ini

tentu saja membuat karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan meningkatkan tingkat keterlibatan kerja.

Faktor lain yang turut mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan yang tidak memiliki motivasi cenderung kurang terlibat dalam melakukan pekerjaan karena tidak ada semangat untuk menjalankan tugas. Karyawan tersebut merasa tidak memiliki dorongan untuk ikut terlibat secara aktif di dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan apabila karyawan memiliki motivasi maka karyawan dapat memberikan upaya yang lebih di dalam pekerjaannya dan semangat melakukan pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawabnya.

Faktor berikutnya yang juga mempengaruhi keterlibatan kerja adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan merasa kurang nyaman di lingkungan tempat Ia bekerja itu akan mengakibatkan karyawan tersebut kurang terlibat di dalam melakukan pekerjaan. Sementara karyawan yang merasa nyaman di lingkungan tempat Ia bekerja cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan tempat karyawan bekerja dalam organisasi dapat menentukan keterlibatan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah keinginan untuk berpindah. Keinginan berpindah merupakan keinginan karyawan untuk berhenti atau meninggalkan organisasi.

Seseorang yang tidak diikutsertakan di dalam pekerjaannya cenderung akan memiliki keinginan untuk berpindah karena mereka tidak ikut terlibat di dalam

pekerjaan tersebut. Pimpinan biasanya cenderung memilih karyawan yang terlihat aktif dan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu organisasi sekarang ini harus memberikan motivasi dan kesetaraan tugas yang sama agar karyawan dapat ikut terlibat di dalam pekerjaannya dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Faktor lain yang tidak kalah mempengaruhi keterlibatan kerja adalah perbedaan *gender* berdasarkan karakteristik pekerjaan. Adanya perbedaan keterlibatan kerja laki-laki dan perempuan berdasarkan karakteristik pekerjaannya. Karyawan laki-laki lebih mendominasi untuk terlibat di dalam melakukan pekerjaan dibandingkan karyawan perempuan. Karena karyawan laki-laki memiliki tanggung jawab penuh untuk mencukupi kebutuhan keluarganya.

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian di PT Marine Cargo Asia yang merupakan perusahaan jasa pengiriman barang ekspedisi pelayaran jalur laut. Yang mana pada perusahaan tersebut jumlah karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan jumlah karyawan wanita.

Peneliti menemukan indikasi bahwa ternyata karyawan laki – laki cenderung lebih terlibat aktif berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaannya dibandingkan karyawan perempuan. Karena hal tersebut juga sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ada. Karyawan laki – laki bekerja sesuai dengan karakteristik pekerjaannya yaitu melakukan tugas berat dan penuh tanggung jawab dengan waktu kerja lebih banyak dan sebaliknya perempuan melakukan tugas pekerjaan ringan dengan sedikit tanggung jawab dan waktu kerja yang sesuai dengan jam kerja kantor.

Dari semua faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja dan telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu *gender*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka keterlibatan kerja dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi yang rendah
2. Kepuasan kerja karyawan yang rendah
3. Motivasi kerja karyawan rendah
4. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
5. Keinginan untuk berpindah rendah
6. Perbedaan *gender*

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai ruang lingkup permasalahan di atas dan menyadari akan terbatasnya kemampuan peneliti serta waktu dan dana, maka peneliti hanya akan membatasi penelitian ini pada masalah “Perbedaan keterlibatan kerja berdasarkan *gender*”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu “Apakah terdapat perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan pria dan wanita di PT Marine Cargo Asia?”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Sebagai bahan masukan untuk dapat menambah wawasan berpikir dan pengetahuan dan pengalaman

2. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi dan dapat menjadi bahan acuan dan solusi dalam menyikapi masalah keterlibatan kerja karyawan di dalam perusahaan.

3. Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan tambahan dan pelengkap dari referensi perbendaharaan kepustakaan.

4. Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Ekonomi dan Administrasi Program

Studi Pendidikan Ekonomi Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Sebagai tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian mengenai keterlibatan kerja.

5. Masyarakat

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan acuan bagi masyarakat atau semua pihak yang membutuhkan informasi dalam penelitian ilmiah di masa yang akan datang.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja pada karyawan lebih menyangkut masalah keaktifan berpartisipasi dalam pekerjaan dan menganggap kinerjanya penting yang pada akhirnya menganggap pekerjaan tersebut penting untuk kebaikannya dan organisasi.

Adanya rasa keterlibatan kerja bukan saja sekedar rasa “senang” dan “puas” terhadap pekerjaan melainkan menciptakan “rasa turut memiliki” (*sense of belonging*) dan “rasa turut bertanggung jawab” (*sense of responsibility*) terhadap pekerjaan. Selain itu, menimbulkan rasa untuk mawas diri, untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang lebih bermutu.

Menurut Lodahl dan Kejner, yang dikutip oleh Gading “*Job involvement is identified psychologically with his work, or the importance of work in his total self-image*”¹. Dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja adalah suatu tingkat yang memperlihatkan sejauh mana seseorang mengidentifikasikan diri secara psikologis terhadap pekerjaan, atau sampai sejauh mana pentingnya kerja bagi *total self*

¹ I Ketut Gading, “Hubungan Antara Kepuasan Dan Keterlibatan kerja Dengan Produktivitas Kerja Para Pekerja Wanita Pada Sektor Informal Di Bali”. Jurnal Aneka Widya : Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan. 1998. hal. 112.

image dirinya. Hal ini menunjukkan sejauh mana seorang karyawan menganggap pentingnya pekerjaan dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya mengatakan bahwa, “*job involvement is measures the degree to which a person identifies psychologically with his or her job and considers his or her perceived performance level important to self-worth*”². Dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri secara psikologis dan menganggap setiap pekerjaan penting untuk harga dirinya.

Selanjutnya Brown menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah “The degree to which a person identifies psychologically with his or her work and the importance of work to one’s self image”³. Dapat diartikan bahwa dimana seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran sampai dimana karyawan dapat berpartisipasi dalam pekerjaannya secara psikologis dan menganggap pekerjaannya dan kinerjanya penting.

Selanjutnya, Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi* mengatakan “keterlibatan kerja adalah mengukur

² Stephen P. Robbins, *Organizational Behaviour*. 11th Edition. (New Jersey: Pearson Education Inc. 2005). Hal. 78.

³ Brown, S.P, *A Meta-Analysis and Review Of Organizational Research On Job Involvement*. Psychological buletin : 1996. p. 120, 235-255

tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri”⁴.

Menurut Robbins dan Coulter mengatakan bahwa “Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri”⁵.

Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins yang dikutip oleh Ciliana mengatakan, “keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat inilah maka dapat diketahui seberapa besar seorang karyawan perhatian, peduli dan menguasai bidang yang menjadi bagiannya”⁶.

Menurut Kanungo yang dikutip oleh Firdaus Abdul Rahman mengidentifikasikan bahwa keterlibatan kerja merupakan identifikasi psikologis individual terhadap tugas tertentu.⁷

Sedangkan menurut Gurin berpendapat bahwa “*defines Job Involvement as the degree to which the employee perceives that job performance is central to his/her selfesteem*”⁸. Dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja sebagai derajat

⁴ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. (New Jersey: Pearson Education, Inc. 2008). Hal. 100

⁵ Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen*. Jakarta:PT. Indek, 2007. Hal. 57.

⁶ Ciliana, Wilman D. Mansoer, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT Bank Y”. *Pengaruh Kepuasan Kerja : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*. Hal. 153

⁷ Firdaus Abdul Rahman, Bambang Supomo, “Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating” *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* : Agustus 2003. Vol. 5 No.2. Hal.127-146

⁸ Charlie L Reeve, Carlla S Smith, *Refining Lodahl and Kejner's job involvement scale with a convergent evidence approach: Applying multiple methods to multiple samples*. *Organizational Research Methods*. Thousand Oaks: Januari 2001. Vol. 4, p. 93

sampai dimana karyawan merasakan bahwa kinerja adalah pusatnya untuk harga diri-nya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan partisipasi secara aktif dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan menganggap kinerja hal yang penting bagi harga diri.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Lawler dan Hall yang dikutip oleh Chien-cheng Chen mengatakan, “*job involvement can be defined as psychological identification with one’s work as well as the degree to which the job situation is central to the employee and his or her identity*”⁹. Dapat diartikan keterlibatan kerja dapat digambarkan sebagai identifikasi psikologis dengan pekerjaan seseorang serta derajat mana situasi pekerjaan adalah pusat untuk karyawan dan identitas nya.

Sedangkan menurut Noe yang dikutip oleh Y. Harsono, *et. al* dalam bukunya *Ideologi Koperasi Menatap Masa Depan* mengatakan, “keterlibatan kerja mengindikasikan sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya”¹⁰.

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom menyatakan bahwa “*Job involvement is the degree to which employees immerse themselves in their job, invest time and energy in them, and view work as a central part of their overall lives*”¹¹. Dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sampai dimana

⁹ Chien-cheng Chen, “The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship Between Job Characteristics and Organizational Behaviour”. *The Journal of Social Psychology : National Taipei University of Technology*. 2009. Hal. 477.

¹⁰ Y. Harsono, *et. al*, *Ideologi Koperasi Menatap Masa Depan*. (Yogyakarta: Pustaka Widyatama. 2006). Hal. 102

¹¹ Keith Davis, John w. Newstrom. *Human Behavior At Work Eighth edition*. Singapore: McGraw-Hill Book Co., 1989. Hal.259.

karyawan menyelami/terlibat secara fisik dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi dalam pekerjaannya, dan melihat pekerjaan bagian penting pada keseluruhan hidupnya.

Dari beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja menunjukkan pekerjaannya sebagai yang utama (*view it as a central life interest*) pada karyawan untuk dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya.

Selanjutnya menurut Allport yang dikutip oleh Charlie L Reeve et.al mengemukakan bahwa keterlibatan kerja adalah "*degree to which an employee is participating in his/her job and meeting such needs as prestige and autonomy*"¹². Dapat diartikan bahwa derajat sampai dimana karyawan yang berpartisipasi dalam pekerjaannya dan memenuhi kebutuhan seperti gengsi dan otonomi.

Menurut Dubin yang dikutip oleh Charlie L Reeve et.al dalam jurnalnya mengemukakan bahwa, "*defined Job Involvement as "the degree to which the job is perceived to be the main source for the satisfaction of important needs versus non-job-oriented activities"*.¹³ Dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja didefinisikan sebagai derajat dimana pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan penting dibandingkan dengan aktivitas non orientasi pekerjaan.

Sedangkan menurut Sahlan Asnawi yang dikutip oleh Sri Anik mengatakan bahwa, "keterlibatan kerja didefinisikan sebagai partisipasi secara aktif dalam

¹² Charlie L Reeve, Carlla S Smith, *Op. Cit.*, hal. 93

¹³ *Ibid*

melaksanakan suatu pekerjaan serta rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya”¹⁴.

Pendapat lain dikemukakan oleh Lawler & Hall dalam Nouri yang dikutip oleh Sri Anik mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkatan dimana seseorang memandang seberapa penting pekerjaannya.¹⁵

Selanjutnya menurut Robbins yang dikutip oleh Sri Anik mengatakan, “keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu tingkat sejauh mana individu memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan dan lain-lain”¹⁶

Sedangkan menurut Elloy yang dikutip oleh Sri Anik mengatakan bahwa, “Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai adanya kepedulian untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, serta memihak pekerjaannya.”¹⁷. Dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat dimana keterlibatan dianggap penting sebagai kebutuhan untuk mendapatkan kepuasan.

Selanjutnya menurut Mutiara S. Panggabean, yang dikutip oleh Ciliana mengatakan bahwa, “keterlibatan kerja adalah adanya pengenalan terhadap pekerjaan sendiri, partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja”¹⁸.

¹⁴ Sri Anik, Arifuddin, “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi”. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*. FE : Universitas Islam Indonesia. 2002. Hal. 162

¹⁵ *Ibid hal.162*

¹⁶ *Ibid hal.162*

¹⁷ *Ibid hal.162*

¹⁸ Ciliana, Wilman D. Mansoer, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT Bank Y”. *Pengaruh Kepuasan Kerja : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*. Hal. 153

Pendapat lain dikemukakan oleh Stephen dan Timothy Judge yang dikutip oleh Sri Anik mengatakan, “Keterlibatan kerja yaitu tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka.”¹⁹

Selanjutnya menurut Robbins menyatakan bahwa “keterlibatan kerja adalah mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga diri, dan karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu”²⁰.

Aspek-aspek Keterlibatan Kerja

Dalam keterlibatan kerja banyak aspek-aspek yang menjadi ukuran seberapa besar keterlibatan kerja karyawan terhadap organisasi. Untuk meningkatkannya karyawan perlu memperhatikan aspek-aspek yang harus dikembangkan dan ditingkatkan. Empat aspek dalam keterlibatan kerja adalah :

1. Adanya harapan yang besar terhadap pekerjaan

Setiap individu mempunyai keinginan untuk dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai harapan individu. Harapan inilah yang nantinya akan mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan kerja individu dalam melakukan kerja atau tugas

2. Adanya keterlibatan emosional terhadap pekerjaan

Selain kemampuan dalam bidang pengetahuan, individu pun dalam bekerja perlu melibatkan emosionalnya.

¹⁹ Sri Anik, Arifudin, Loc Cit. Hal. 162

²⁰ Stephen P. Robbins, *Organizational behavior: Global and Shouthern African Perspectives* (Pinelands: Prentice Hall,2009) hal.91

3. Adanya rasa bangga terhadap pekerjaan

Rasa bangga yang dirasakan oleh seorang karyawan terbentuk karena organisasi tempat dirinya bekerja mampu memberikan penghargaan, penghormatan, serta status. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga dihargai dan hal ini yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah di tentukan organisasi.

4. Adanya keinginan untuk mobilitas ke atas

Yang di maksud di sini adalah sejumlah individu mempunyai keinginan dan usaha yang besar untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas individu.

Dari berbagai pendapat yang dikemukakan para ahli tersebut di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterlibatan kerja adalah pengidentifikasian karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan memihak pekerjaan dengan tanggung jawab terhadap tugas, mendukung kebijakan perusahaan, dan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan.

2. Gender

Setiap manusia yang bermasyarakat memiliki pola organisasi yang sebagian didasarkan pada *gender*. Seorang laki-laki dan perempuan sering ditugaskan untuk peran yang berbeda, terlibat dalam tugas yang berbeda, memiliki akses ke sumber daya yang berbeda, dan dipandang sebagai memiliki kekuatan dan ciri-ciri yang berbeda. Pembahasan yang lebih spesifik dari peran *gender* sangat bervariasi dari satu budaya dengan budaya yang lain.

Gender adalah seperangkat sikap, peran, tanggung jawab, fungsi, hak, dan perilaku yang melekat pada diri laki-laki dan perempuan akibat pembentukan budaya atau lingkungan masyarakat tempat manusia itu tumbuh dan di besarkan²¹. Menurut Anne E. Ball dan Robert Sternberg, “*Gender is specific to human beings and identifies women and men and girls and boys*”²². Diartikan bahwa *Gender* khusus untuk manusia dan mengidentifikasi perempuan dan laki-laki dan anak perempuan dan anak laki-laki.

Sedangkan menurut John Archer dan Barbara Lloyd dalam buku *Sex and Gender* mengatakan bahwa saat ini istilah *gender* lebih sering digunakan dibandingkan seks (jenis kelamin) untuk menanyakan apakah seseorang laki-laki atau perempuan dan banyak psikolog biasa menggunakan istilah perbedaan *gender* bukan perbedaan seks (jenis kelamin)²³.

²¹Siti Musdad Mulia, Marzani Anwar, Badriyah Fayumi, Anik Farida, Nefrisa Viviani, Mursyidah Thahir, *Keadilan Dan Kesetaraan Gender (Perpektif Islam)* (Jakarta: Lembaga Kajian Agama Dan Jender, 2003), p. viii

²²Anne E.Beall and Robert J.Sternberg. *The Psychology of Gender*. (New York: Guilford Press. 1993),p.106

²³John Archer and Barbara Lloyd. *Sex and Gender*. Second Edition. (UK: Cambridge University Press, 2002),p.17

Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan *gender* dapat diartikan jenis kelamin baik antara perempuan dan laki-laki maupun anak perempuan dan anak laki-laki. Istilah *Gender* lebih sering digunakan dibandingkan (seks) jenis kelamin.

Selanjutnya pengertian gender menurut Colebrook, “*gender refers to social expression of oneself as female or male*”²⁴. Diartikan bahwa gender mengacu pada ekspresi sosial diri sendiri sebagai perempuan atau laki-laki.

Sedangkan menurut pendapat Fiona Lockhoo, “*gender refers to differences in social roles, responsibilities, attributes and conduct deemed socially appropriate for men and women, and to ideas about how behaviour and activities should be valued or censured*”²⁵.

Diartikan bahwa gender merujuk pada perbedaan peran sosial, tanggung jawab, sifat dan perilaku sosial yang dianggap sesuai untuk pria dan wanita, dan ide-ide tentang bagaimana perilaku dan aktivitas harus dinilai atau dikritik.

Definisi gender menurut beberapa ahli di atas dapat disimpulkan dengan penekanan yang sama yaitu gender mengacu pada ekspresi sosial, tanggung jawab, sifat dan perilaku sebagai pria atau wanita.

Daniel Canary and Tara M. dalam buku *Sex and Gender Differences in Personal Relationships* mendefinisikan, “*Gender refers to cultural differences*

²⁴ Kerri Durnell Schuiling, Frances E. Likis, *Women's Gynecologic Health* (London: Jones And Bartlett Publishers, 2006), p. 230

²⁵Fiona Lockhoo, *Strategies For Combating The Trafficking Of Women And Children* (London: Commonwealth Secretariat, 2003), p.13

between men and women”²⁶. Diartikan bahwa *gender* merujuk pada perbedaan budaya antara laki-laki dan perempuan.

Pengertian serupa juga dikemukakan John Archer dan Barbara Lloyd, “*Gender was seen as the cultural part of what it is to be a man or a woman*”²⁷. Diartikan bahwa *gender* dipandang sebagai bagian budaya dari apa yang menjadi laki-laki atau perempuan.

Tracy E. Ore berpendapat, “*gender creates the social differences that define woman and man*”²⁸. Diartikan bahwa *gender* menciptakan perbedaan sosial yang mendefinisikan perempuan dan laki-laki.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan *gender* adalah perbedaan budaya dan sosial antara perempuan dan laki-laki.

Di dalam buku yang disusun oleh Anna Shotton, “*The term ‘gender’ refers to the social differences and social relations between women and men*”²⁹. Diartikan bahwa Istilah ‘gender’ merujuk pada perbedaan sosial dan hubungan sosial antara perempuan dan laki-laki.

Selanjutnya menurut Elsa Leo-Rhynie, “*gender refers to the historical and sociological relationships between women and men*”³⁰. Diartikan bahwa *gender* merujuk pada hubungan historis dan sosiologis antara perempuan dan laki-laki.

²⁶Daniel Canary and Tara M. *Sex and Gender Differences in Personal Relationships*. (New York: The Guilford Press. 1997),p.5

²⁷John Archer and Barbara Lloyd. *Loc.cit*

²⁸Tracy E. Ore, *The Social Construction of Difference and Inequality Race, Class, Gender and Sexuality*. (California: Mayfield Publishing. 2003).p.108

²⁹Anna Shotton, *Gender Resource Package For Peacekeeping Operations* (United Nation, 2004) p. 1

³⁰ Elsa Leo-Rhynie And The Institute Of Development And Labor Law, University Of Cape Town, *Gender Mainstreaming In Education: A Reference Manual Fo Governments And Other Stakeholders* (London: Commonwealth Secretariat, 1999). p. 8

Definisi menurut Julia T. Wood dalam buku *The SAGE of Gender and Communication*, “*Gender is the set of socially constructed expectations for woman and men*”³¹. Diartikan bahwa *gender* adalah himpunan yang dibangun dari harapan sosial bagi perempuan dan laki-laki.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *gender* merupakan suatu hubungan antara pria dan wanita berdasarkan perbedaan status, sosial, hubungan sosial dan historis.

Menurut Unger seperti dikutip oleh Hilary M. Lips dalam buku *A New Psychology of Woman*, “*Gender is the term used to encompass the social expectations associated with femininity and masculinity. The rules for femininity and masculinity are grounded in biological/ anatomical distinctions between woman and men*”³². Diartikan bahwa *gender* adalah istilah yang digunakan untuk mencakup harapan sosial yang terkait dengan feminitas dan maskulinitas. Aturan untuk feminitas dan maskulinitas didasarkan pada / anatomi perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki.

Dennis K. Mumby dalam buku *The SAGE of Gender and Communication*, “*Gender means that advantage and disadvantage, exploitation and coercion, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine*”³³. Diartikan bahwa *gender* berarti keuntungan dan kerugian, eksploitasi dan pemaksaan, tindakan dan

³¹Bonnie J.Dow and Julia T.Wood. *The SAGE Handbook of Gender and Communication*. (California: SAGE Publication. 2006),p.4

³²Hilary M. Lips, *A New Psychology of Woman* . Ed.2. (New York: McGraw Hill. 2003).p.6

³³Bonnie J.Dow and Julia T.Wood. *Op.cit.*,p.91

emosi, makna dan identitas, yang berpola melalui dan dalam hal perbedaan antara laki-laki dan perempuan, maskulin dan feminin.

Robert A. Baron dan Donn Byrne dalam buku Psikologi Sosial, mengungkapkan karakteristik yang berbeda antara laki-laki dengan perempuan, yaitu:

a. Laki-laki:

individual, mudah mengambil keputusan, maskulin, mandiri, bersedia mengambil resiko, bersedia mengambil sikap, kepribadian kuat, kompetitif, dominan, memiliki kemampuan kepemimpinan, analitis.

b. Perempuan:

penuh perasaan, seperti anak-anak, feminin, lemah lembut, menyukai anak-anak, setia, pemalu, lembut, simpatik, penuh pengertian, hangat, penurut, sensitif terhadap kebutuhan orang lain, ingin menentramkan perasaan yang luka³⁴.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan *gender* adalah himpunan harapan sosial yang terkait dengan feminitas dan maskulinitas yang didasarkan pada perbedaan antara perempuan dan laki-laki.

Sementara itu menurut Linda L. Alexander "*gender refers to economic, social and cultural attributes and opportunities associated with being male or female*"³⁵. Diartikan bahwa *gender* mengacu pada atribut ekonomi, sosial dan budaya dan kesempatan yang terkait dengan menjadi laki-laki atau perempuan.

Hampir serupa dengan pendapat di atas menurut Deaux "*Gender as the social, psychological, and cultural differentiations between men and women*"³⁶.

Diartikan bahwa *gender* sebagai perbedaan sosial, psikologis, dan budaya antara laki-laki dan perempuan

³⁴Robert A. Baron, Donn Byrne. *Psikologi Sosial*. Edisi Kesepuluh Jilid I. (Jakarta: Erlangga, 2003). H. 187

³⁵ Linda Lewis Alexander, dkk., *New Dimensions In Women's Health* (London: James And Bartlett Publisher, 2010), p. 68

Sedangkan menurut Julia R. Miller dkk. “*gender refer to ways in which women and men are expected to act as female or male in society*”³⁷. Diartikan bahwa gender mengacu pada cara-cara di mana perempuan dan laki-laki diharapkan untuk bertindak sebagai wanita atau pria di masyarakat.

Judith Lorber menakankan bahwa, “*Gender is such a familiar part of daily life that it usually takes a deliberate disruptions of how women and men are supposed to act to pay attention to how it is produce*”³⁸. Diartikan bahwa gender adalah suatu bagian dari kehidupan sehari-hari yang lazim yang biasanya membutuhkan gangguan yang disengaja tentang bagaimana perempuan dan laki-laki yang seharusnya bertindak untuk memperhatikan bagaimana hal itu dihasilkan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan gender merupakan bagaimana wanita dan pria harus bertindak secara sosial, psikologis dan berdasarkan budaya di tempat mereka dibesarkan.

Gender menurut Michael Monsour, “*refers to the psychological and social manifestations of what one believes to be male and/or female*”³⁹. Diartikan bahwa *gender* mengacu pada psikologis dan manifestasi sosial dari apa yang percaya akan laki-laki dan / atau perempuan.

Moore mendefinisikan *gender* sebagai, “*the construct of sex entails both a reference to objective differences in the genetic/ biological composition of men*

³⁶ Daniel J. Canary, Tara M. Emmers-Sommer, Sandra Faulkner, *Sex And Gender Differences In Personal Relationship* (New York: The Guilford Press, 1997), p. 6

³⁷ Julia R. Miller, Richard M. Lerner, Lawrence B. Schiamberg, Pamela M. Anderson, *Encyclopedia Of Human Ecology* (Santa Barbara: Abc-Clio, 2003), p. 332

³⁸ Tracy E. Ore, *The Social Construction Of Difference And Inequality Race, Class, Gender And Sexuality* (California: Mayfield Publishing Company), p. 106

³⁹ Bonnie J. Dow and Julia T. Wood. *Op.cit.*, p.60

and women”⁴⁰. Diartikan bahwa *gender* adalah konstruk jenis kelamin yang memerlukan kedua referensi untuk perbedaan obyektif dalam biologi / genetika komposisi jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan *gender* sebagai konstruk sosial dan konstruk jenis kelamin untuk perbedaan antara laki-laki dan perempuan.

Sedangkan seluruh definisi para ahli mengenai pengertian gender dapat disimpulkan bahwa, gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan dalam hal peran, perilaku, dan karakteristik emosional antara laki – laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Dalam kaitannya dengan keterlibatan kerja antara laki-laki dan perempuan, Aleem dan Khandelwai menyatakan “*investigated that women were less involved in their jobs than were men*”.⁴¹ Dapat diartikan, Aleem dan Khandelwai menyelidiki bahwa perempuan kurang terlibat dalam pekerjaan mereka daripada laki-laki.

Selanjutnya, *On an survey, male staff reported higher job involvement and lower trust in heads of department*.⁴² Dapat diartikan dalam sebuah survey dapat dilaporkan staf laki– laki memiliki keterlibatan kerja tinggi dan kepercayaan rendah pada pimpinan.

Sedangkan menurut Agassi dalam jurnal menyatakan “*Existing research is largely descriptive and indicates that women are less psychologically involved*

⁴⁰Daniel Canary and Tara M. *Loc.cit.*

⁴¹ S.K Srivastava, *Organizational Behaviour and Management*. hal. 100

⁴² Anthony H. Winefield, *Job Stress in University Staff : An Australian Research Study*. 1st Ed. Hal. 153

with their work than men".⁴³ Dapat diartikan penelitian yang ada sebagian besar deskriptif dan menunjukkan bahwa secara psikologis wanita kurang terlibat dengan pekerjaan mereka daripada laki-laki.

Hal tersebut juga didukung dengan karakteristik pekerjaan yang membedakan pekerjaan berdasarkan *gender*. Dan memang sesuai dengan penelitian yang peneliti lakukan.

Pfeffer dalam the journal of social psychology menyebutkan bahwa variable were include in job characteristics categories is : work time, responsibility, risks and workload.⁴⁴ Dapat diartikan bahwa variabel yang termasuk kategori karakteristik pekerjaan yaitu : waktu kerja, tanggung jawab, resiko dan beban kerja. Pfeffer juga menjelaskan adanya perbedaan karakteristik pekerjaan antara karyawan pria dan wanita di dalam melakukan pekerjaan.

Pfeffer menyatakan bahwa "Employees have characteristics in conducting their duties. Described that the job characteristics of men that have a heavy duty and full responsibility, more work time compared with women workers and able to take risks in doing the work, while for women explained that having small tasks with little responsibilities, working time less and not able to take risk in doing the work".⁴⁵

Dapat diartikan bahwa karyawan mempunyai karakteristik untuk melakukan tugas mereka. Dijelaskan bahwa karakteristik pekerjaan laki – laki yaitu mempunyai tugas berat dan penuh tanggung jawab, waktu kerja lebih banyak dibandingkan perempuan dan dapat mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan, sementara perempuan dijelaskan mempunyai tugas ringan dan sedikit

⁴³ Agassi, *Journal of a test of gender and job model of sex differences in Job involvement*. Vol.4 No.10 October 2009. Hal. 121

⁴⁴ Chien-cheng Chen, "The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship Between Job Characteristics and Organizational Behaviour". *The Journal of Social Psychology : National Taipei University of Technology*. 2009. Hal. 477

⁴⁵ *Ibid* hal.477

tanggung jawab, waktu kerja sedikit dan tidak bisa mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah ciri – ciri pekerjaan seorang karyawan di dalam melakukan tugas pekerjaannya.

B. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan, merupakan elemen yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Tugas karyawan adalah untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Setiap karyawan mengharapkan agar mereka memiliki kinerja yang baik dengan terlibat di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja dianggap sebagai faktor utama dalam mempengaruhi individu dan hasil organisasi. Keterlibatan kerja merupakan partisipasi aktif seorang karyawan terhadap pekerjaannya serta memihak pada jenis kerja yang dilakukan. Karena apabila karyawan terlibat di dalam melakukan pekerjaan akan membawa dampak yang menguntungkan untuk perusahaan.

Setiap organisasi tentunya menginginkan karyawannya yang kompeten dan berpartisipasi aktif di dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang terlibat akan benar – benar memperhatikan dan peduli terhadap pekerjaannya serta bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan, salah satunya adalah *gender*. Gender merupakan identifikasi antara perempuan dan laki-

laki. Apabila karyawan perempuan dan laki – laki memiliki keterlibatan kerja yang setara maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena para karyawannya mampu melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Tetapi dalam hal ini terdapat perbedaan karakteristik pekerjaan berdasarkan gender. Yang mana di dalam organisasi, perempuan melakukan pekerjaan ringan dengan sedikit tanggung jawab dan laki – laki melakukan pekerjaan berat dan penuh tanggung jawab. Karakteristik pekerjaan yang ada itulah yang membedakan keterlibatan kerja antara karyawan perempuan dan laki – laki.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoretis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, penulis mengajukan hipotesis penelitian ”terdapat perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan yang tepat berdasarkan fakta atau data yang sah (valid), benar dan dapat dipercaya (reliable) dengan pembuktian yang diperoleh secara empiris mengenai apakah terdapat perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita pada PT Marine Cargo Asia.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Marine Cargo Asia yang terletak di Jalan Bandengan Utara Komplek Ruko Delta Mas Blok B No. 2 Jakarta Barat. Tempat penelitian ini dipilih karena karyawan pada perusahaan ini lebih didominasi oleh karyawan pria dan yang banyak terlibat melakukan pekerjaan yaitu karyawan pria. Sehingga hal ini sesuai dengan karakteristik yang peneliti harapkan.

Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan yaitu, pada bulan Oktober hingga bulan Desember 2011. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat untuk peneliti, karena waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk menfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan pendekatan *causal comparative*. Penggunaan metode tersebut digunakan karena sesuai dengan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan keterlibatan kerja karyawan pria yang diberi symbol X_1 dengan karyawan wanita yang diberi symbol X_2 .

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.¹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Marine Cargo Asia yang berjumlah 95 karyawan. Dengan komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin, 54 karyawan laki - laki dan 41 karyawan perempuan. Yang terdiri atas :

¹ Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 90

Tabel III.1
Data Seluruh Karyawan PT. Marine Cargo Asia

Divisi	Jumlah Karyawan	Laki – laki	Perempuan
Marketing	20	12	8
Keuangan	8	2	6
Personalia	13	5	8
Operasional	32	22	10
Dokumen Impor	10	6	4
Dokumen Ekspor	12	7	5
Total	95	54	41

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak proporsional (*proportional random sampling*), artinya : “Dalam menentukan anggota sampel, penelitian mengambil wakil – wakil dari tiap – tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada di dalam masing – masing kelompok tersebut”.²

Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional sehingga memungkinkan diperolehnya sampel pada jumlah tertentu dan tiap individu bebas terpilih terwakili sebagai sampel.

² Suharsimi, Arikunto. Manajemen Penelitian (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h. 129

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti³. Dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari *Isaac and Michael* dengan taraf kesalahan 5% maka sampel yang diambil berjumlah 75 karyawan/i. Pada pengambilan sampel menggunakan teknik acak proporsional (*proporsional random sampling technique*). Teknik ini digunakan karena dimana seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan setiap divisi dapat terwakili.

Tabel III.2

Sampel Data Keseluruhan Karyawan

Gender	Perhitungan	Jumlah
Pria	$54/95 \times 75$	43
Wanita	$41/95 \times 75$	32
Total		75

Sehingga didapat jumlah responden sebanyak 75 orang. Yang terdiri dari 43 karyawan pria dan 32 karyawan wanita.

³ *opcit.*, hal. 91

E. Instrumen Penelitian

1. Keterlibatan Kerja

a. Definisi Konseptual

Keterlibatan Kerja adalah pengidentifikasian karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan memihak pekerjaan dengan tanggung jawab terhadap tugas, mendukung kebijakan perusahaan, dan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Keterlibatan Kerja dapat diukur dengan menggunakan skala likert. Responden akan di berikan pernyataan yang mencerminkan aspek dari keterlibatan kerja, antara lain indikator berpartisipasi aktif dengan sub indikator pengambilan keputusan, dalam melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan. Serta indikator memihak pekerjaan dengan sub indikator mendukung kebijakan perusahaan, menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan.

c. Kisi-kisi Instrumen Keterlibatan Kerja

Instrument yang digunakan untuk mengukur Keterlibatan kerja adalah kuesioner berbentuk skala Likert yaitu “skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan beberapa pertanyaan yang mengacu pada indikator-indikator variabel”⁴. “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan

⁴ Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 86

data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan beberapa pertanyaan yang mengacu pada indikator-indikator variabel⁵. Kisi-kisi yang mengukur Keterlibatan kerja yaitu :

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Keterlibatan Kerja

Indikator	Sub indikator	Butir Ujicoba		Butir Final	
		+	-	+	-
Berpartisipasi Aktif	Pengambilan keputusan	1,17	19, 6, 8, 24*	1,15	5,6,17
	Dalam melaksanakan pekerjaan	2,20,26,29, 21*	25*, 22	2,18,21, 23	19
	Tanggung Jawab	4,23	5,12,14, 18,28	3, 20	4, 10, 12, 16, 22
Memihak Pekerjaan	Mendukung kebijakan perusahaan	7*,9, 13	10,15,3*, 27*	7,11	8,13
	Menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan	16	11	14	9
Jumlah		15	14	11	12
		29		23	

*) Butir pernyataan yang drop

⁵ Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 35

Untuk mengisi setiap butir pernyataan variable Y dalam instrument penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif yang telah disediakan. Dari lima alternatif jawaban tersebut diberi nilai antara satu sampai lima dengan criteria penelitian sebagai berikut :

Tabel III.4

Alternatif Jawaban Kisi-Kisi Instrumen Keterlibatan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	RR : Ragu-ragu	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Keterlibatan Kerja

Proses pengembangan instrumen Keterlibatan Kerja dimulai dengan penyusunan instrument berbentuk pernyataan yang mengacu pada indikator variable keterlibatan kerja seperti terlihat pada table III.3. Tahap berikutnya konsep ini dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dengan konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir pernyataan instrument tersebut telah mengukur indikator Keterlibatan Kerja. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ujicoba.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu :

$$R_{\text{hitung}} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2) (\sum x_t^2)}}$$

Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika

$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan yang dianggap tidak valid, di drop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 29 pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 6 butir soal yang drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 23 butir soal. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$S_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Berdasarkan rumus diatas realibilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (S_i^2) adalah 1,16. Selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 245,57 kemudian dimasukan dalam rumus Alpha Cronbach dan didapat hasil r_{ii} yaitu sebesar 0,961. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 23 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrument final untuk mengukur keterlibatan kerja karyawan.

2. Gender

a. Definisi Konseptual

konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan dalam hal peran, perilaku, dan karakteristik emosional antara laki – laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

b. Definisi Operasional

Gender merupakan data sekunder yang datanya diambil berdasarkan dokumentasi dari perusahaan mengenai daftar karyawan perusahaan yang mencerminkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan

F. Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan untuk membuat gambaran yang jelas tentang arah penelitian. Dalam penelitian ini maka desain penelitiannya adalah sebagai berikut:

Tabel III.5

Desain Penelitian

Keterlibatan Kerja	
X₁	X₂
Pria	Wanita

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors. Uji ini untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Rumus yang dipakai untuk uji Liliefors yaitu :

$$L_o = F(Z_i) - S(Z_i)^6$$

Keterangan :

L_o = L observasi (Harga mutlak terbesar)

$F(Z_i)$ = Peluang angka baku

$S(Z_i)$ = Proporsi angka baku

Hipotesis statistik :

H_o : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Dengan kriteria pengujian :

Terima H_o jika $L_{observasi} < L_{tabel}$, artinya data berdistribusi normal

Tolak H_o Jika $L_{observasi} > L_{tabel}$, artinya data tidak berdistribusi normal

⁶ Sudjana. *Metoda Statistika*. Edisi 6. Bandung : Tarsito, 2005. h. 466.

b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji F pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Uji ini untuk mengetahui apakah sampel yang diambil bersifat homogen atau tidak.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{S_1^2}{S_2^2}, \text{ Jika } S_1^2 > S_2^2$$

atau

$$F_{\text{hitung}} = \frac{S_2^2}{S_1^2}, \text{ Jika } S_1^2 > S_2^2$$

Keterangan :

S_1^2 = Varians kelompok ke 1

S_2^2 = Varians kelompok ke 2

Jadi,

$$F = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Hipotesis statistik pengujian :

$H_0 : S_1^2 = S_2^2$: data penelitian homogen

$H_1 : S_1^2 \neq S_2^2$: data penelitian tidak homogen

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, artinya varian X_1 dan X_2 adalah homogen

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, artinya varian X_1 dan X_2 adalah tidak homogen

2. Uji Hipotesis

Apabila data berdistribusi normal dan homogen, selanjutnya diadakan uji hipotesis. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan perbedaan dua rata-rata (Uji-t). Uji-t dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

Keterangan :

t	= harga t
\bar{X}_1	= rata-rata kelompok pertama
\bar{X}_2	= rata-rata kelompok kedua
n_1	= banyak data pertama
n_2	= banyak data kedua

Kriteria Pengujian:

H_0 = Tidak ada perbedaan.

H_i = Ada perbedaan.

Terima H_0 jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita.

Tolak H_0 jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita.

hipotesis statistik penelitian:

$H_a : \bar{X}_1 = \bar{X}_2$: Tidak ada perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan pria dan wanita

$H_a : \bar{X}_1 \neq \bar{X}_2$: Ada perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Data yang ada dalam penelitian ini yaitu keterlibatan kerja antara karyawan pria dan wanita. Keterlibatan kerja karyawan pria dilambangkan dengan X_1 . Sedangkan keterlibatan kerja karyawan wanita dilambangkan dengan X_2 . Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Data Keterlibatan Kerja Karyawan Pria

Data diperoleh dari PT Marine Cargo Asia berupa hasil perhitungan kuesioner keterlibatan kerja karyawan pria. Berdasarkan data yang diperoleh, nilai terendah untuk variabel ini adalah 85 dan nilai tertinggi adalah 108. Rata-rata adalah $\bar{X}_1 = 96.40$ varians $S_1^2 = 27.72$ dan simpangan baku $S_1 = 5.27$ (proses perhitungan lihat lampiran).

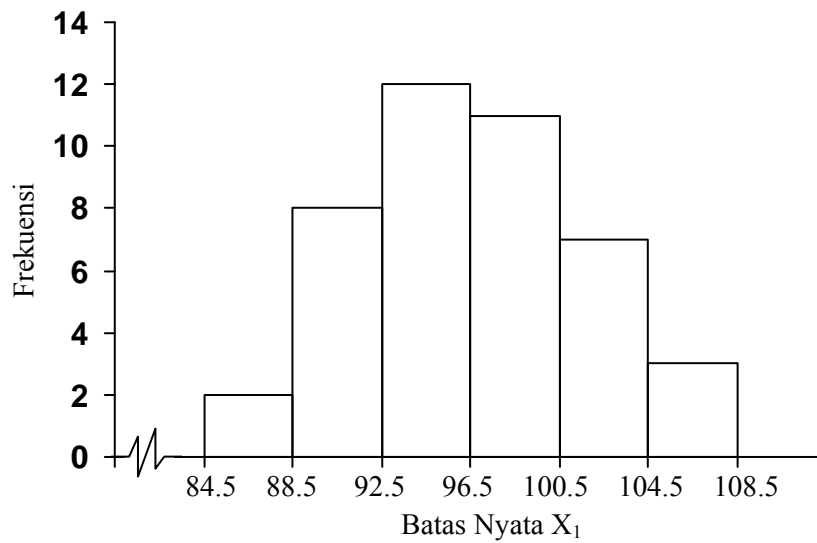
Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data keterlibatan kerja karyawan pria dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang skor

adalah 23, banyak kelas interval 6, dan panjang kelas adalah 4 (proses perhitungan lihat lampiran).

Tabel IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi X_1
(Keterlibatan Kerja Karyawan Pria)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
85 - 88	84.5	88.5	2	4.7%
89 - 92	88.5	92.5	8	18.6%
93 - 96	92.5	96.5	12	27.9%
97 - 100	96.5	100.5	11	25.6%
101 - 104	100.5	104.5	7	16.3%
105 - 108	104.5	108.5	3	7.0%
Jumlah			43	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang keterlibatan kerja karyawan pria berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.1 berikut :



Gambar IV.1

Grafik Histogram Keterlibatan Kerja Karyawan Pria (X_1)

2. Data Keterlibatan Kerja Karyawan Wanita

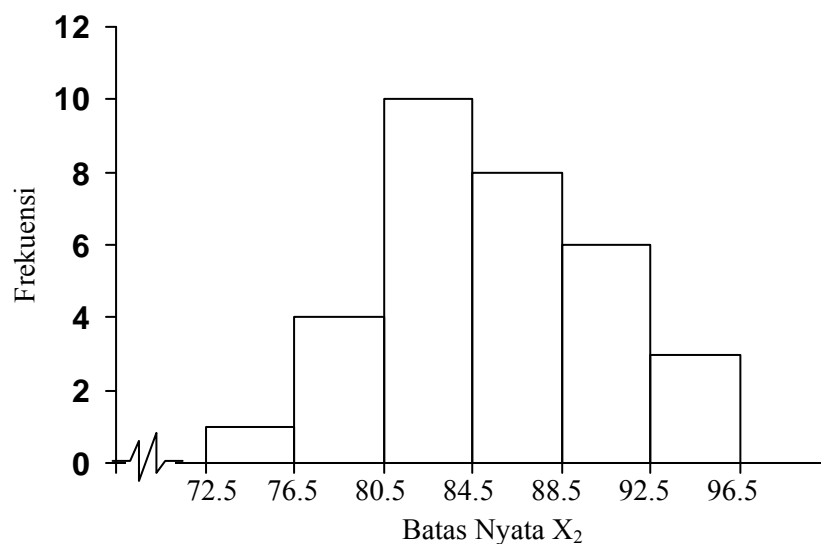
Berdasarkan data yang diperoleh, nilai terendah untuk variabel ini adalah 73 dan nilai tertinggi adalah 96. Rata-rata adalah $\bar{X}_2 = 85,41$ varians $S_2^2 = 29,28$ dan simpangan baku $S_2 = 5,41$ (proses perhitungan lihat lampiran).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data keterlibatan kerja karyawan wanita dapat dilihat pada tabel IV.2 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 23, banyak kelas interval 6, dan panjang kelas adalah 4 (proses perhitungan lihat lampiran).

Tabel IV.2
Tabel Distribusi Frekuensi X_2
(Keterlibatan Kerja Karyawan Wanita)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
73 - 76	72.5	76.5	1	3.1%
77 - 80	76.5	80.5	4	12.5%
81 - 84	80.5	84.5	10	31.3%
85 - 88	84.5	88.5	8	25.0%
89 - 92	88.5	92.5	6	18.8%
93 - 96	92.5	96.5	3	9.4%
Jumlah			32	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang keterlibatan kerja karyawan wanita berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.2 berikut :



Gambar IV.2
Grafik Histogram Keterlibatan Kerja Karyawan Wanita (X_2)

Variabel keterlibatan kerja karyawan diukur dengan indikator berpartisipasi aktif dengan subindikator pengambilan keputusan, dalam melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan. Serta indikator memihak pekerjaan dengan subindikator mendukung kebijakan perusahaan, menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan. Untuk total skor sub indikator pengambilan keputusan $X_1 = 891$ dan $X_2 = 596$, dengan rata – rata skor $X_1 = 4,14$, dan $X_2 = 3,73$ Kemudian untuk skor sub indikator dalam melaksanakan pekerjaan $X_1 = 897$ dan $X_2 = 607$, dengan rata – rata skor $X_1 = 4,17$ dan $X_2 = 3,79$. Untuk sub indikator tanggung jawab $X_1 = 1292$ dan $X_2 = 882$, dengan rata – rata skor $X_1 = 4,29$ dan $X_2 = 3,94$. Sedangkan untuk sub indikator mendukung kebijakan perusahaan $X_1 = 717$ dan $X_2 = 416$, dengan rata – rata skor $X_1 = 4,17$ dan $X_2 = 3,25$. Dan skor total untuk sub indikator menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan yaitu $X_1 = 348$ dan $X_2 = 232$, dengan rata – rata $X_1 = 4,05$ dan $X_2 = 3,63$.

Untuk indikator berpartisipasi aktif mempunyai total skor $X_1 = 3080$ dan $X_2 = 2085$ dengan skor rata-rata $X_1 = 4,21$ dan $X_2 = 3,83$. Sedangkan untuk indikator memihak pekerjaan mempunyai total skor $X_1 = 1065$ dan $X_2 = 648$, dengan rata-rata skor $X_1 = 4,13$ dan $X_2 = 3,38$.

Maka dapat disimpulkan bahwa, indikator berpartisipasi aktif memegang peranan penting dan memiliki skor rata-rata yang paling besar diantara indikator memihak pekerjaan untuk karyawan pria dan wanita.

B. Uji Persyaratan Analisis Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dalam uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang dilakukan dengan uji normalitas dan uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan data yang menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak.

Pengujian normalitas data dilaksanakan dengan uji lilliefors, pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk sampel variabel X_1 sebanyak 43 orang dan variabel X_2 sebanyak 32 orang, dengan kriteria pengujian data berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apa bila $L_{hitung} > L_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji normalitas data dengan lilliefors (proses perhitungan lihat lampiran).

Tabel IV.3
Uji Normalitas

Variabel	n	L_{hitung}	L_{tabel}	Keterangan
X_1	43	0.092	0.135	Normal
X_2	32	0.067	0.157	Normal

Dari tabel di atas dapat diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$, yaitu Kelompok X_1 adalah $0.092 < 0.135$ dan Kelompok X_2 adalah $0.067 < 0.157$. Sehingga dapat disimpulkan kedua kelompok tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji homogenitas *Fisher*, yaitu persamaan dua varians antara data pria dan wanita. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan variansi kelompok maka dapat dikatakan bahwa kelompok tersebut berasal dari populasi yang sama (homogen). Kriteria pengujian adalah variansi populasi antara dua kelompok yang sama apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 1.06$ dan $F_{tabel(0,05;31/42)} = 1,73$ sehingga $1.06 < 1.73$ ($F_{hitung} < F_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variansi kelompok I dan Kelompok II adalah homogen (proses perhitungan lihat lampiran).

C. Uji Hipotesis Penelitian

Setelah diketahui bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal dan homogen, maka perbedaan nilai rata-rata kedua kelompok sampel tersebut dianalisa dengan menggunakan uji hipotesis.

Uji hipotesis dilakukan dengan uji perbedaan rata-rata atau uji-t. Uji-t digunakan untuk membuktikan apakah terdapat perbedaan antara keterlibatan kerja karyawan pria dan karyawan wanita.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji-t diperoleh $t_{hitung} = 8,835$. Kemudian t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan dk (derajat kebebasan) $= n_1 + n_2 - 2$. Dengan dk = 73 dan taraf kesalahan 2,5 % (0,025) maka $t_{tabel} = 1,980$ (Lihat tabel). Dalam hal ini berlaku ketentuan bahwa, bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} = 8,835 > 1,980$ artinya terdapat perbedaan keterlibatan kerja karyawan pria dan wanita.

D. Interpretasi Hasil Penelitian

Setelah diadakan pengujian hipotesis dengan harga t yang diperoleh dari perhitungan sebesar 8,835 yang ternyata lebih dari t_{tabel} pada taraf signifikan 0,025 (t-tabel = 1,98), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis penelitian diterima.

Dari perhitungan, diperoleh rata – rata keterlibatan kerja pria sebesar 96,40 lebih tinggi daripada rata – rata keterlibatan kerja wanita sebesar 85,41 yang berarti bahwa keterlibatan kerja karyawan pria lebih tinggi daripada karyawan wanita.

E. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dialami dan tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak karena masih banyak kekurangan atau kelemahan diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel keterlibatan kerja yang dikaitkan dengan *gender*, sedangkan banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja.
2. Hasil penelitian pada PT Marine Cargo Asia tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain, karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.
3. Tingkat keterlibatan kerja karyawan yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat keterlibatan kerja ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
4. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar yang diharapkan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Keterlibatan Kerja adalah pengidentifikasian karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan memihak pekerjaan dengan mendukung kebijakan perusahaan dan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan.
2. Gender adalah konsep yang mengacu pada perbedaan peran, tingkah laku dan atribut antara laki-laki dengan perempuan.
3. Dalam uji normalitas dengan rumus Liliefors variabel X_1 , didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.092, L_{tabel} untuk $n = 43$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,135. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.
4. Dalam uji normalitas dengan rumus Liliefors variabel X_2 , didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.067, L_{tabel} untuk $n = 32$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,157. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

5. Berdasarkan hasil perhitungan uji homogenitas dengan rumus F diperoleh $F_{hitung} = 1,06$ dan $F_{tabel(0,05;50/120)} = 1,73$, sehingga $1,06 < 1,73$ ($F_{hitung} < F_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variansi kelompok I dan Kelompok II adalah homogen.
6. Terkait dengan hipotesis uji beda menggunakan kesamaan dua rata-rata menunjukkan taraf tabel sebesar 1,980 diperoleh t_{hitung} sebesar 8,835. $t_{(hitung)}$ berada diluar daerah penerimaan H_0 antara -1,98 dan 1,98 maka H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima artinya terdapat perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa *gender* mempengaruhi keterlibatan kerja.

B. Implikasi

Implikasi hasil penelitian ini terhadap keterlibatan kerja dengan penerapan gender yaitu :

1. Keterlibatan kerja merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan berpartisipasi / turut serta di dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Perbedaan peran antara laki – laki dan perempuan berdasarkan karakteristik pekerjaan yang ada berdampak pada perbedaan keterlibatan kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Hal ini terkait dengan partisipasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Variabel keterlibatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gender. Perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor lain yang mempengaruhi seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan keinginan untuk berpindah.
4. Rata – rata indikator pada variabel X_1 (keterlibatan kerja karyawan pria) terdapat pada indikator memihak pekerjaan yaitu 4.13 dan X_2 (keterlibatan kerja karyawan wanita) terdapat pada indikator memihak pekerjaan yaitu 3.38. Sehingga dapat dikatakan indikator memihak pekerjaan kurang menentukan keterlibatan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh rata – rata skor indikator terendah pada variabel X_1 dan X_2 terdapat pada indikator memihak pekerjaan. Sebaiknya karyawan PT Marine Cargo Asia bisa turut serta mendukung kebijakan perusahaan dan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan karena hal tersebut dapat menentukan keterlibatan kerja karyawan.
2. PT Marine Cargo Asia sebaiknya memberikan pengarahan bahwa karyawan wanita mempunyai kesempatan yang sama seperti karyawan pria untuk ikut lebih terlibat di dalam melakukan pekerjaan guna meningkatkan kinerja

3. PT Marine Cargo Asia sebaiknya memperhatikan keinginan karyawan untuk lebih berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan serta tidak membedakan keterlibatan kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita. Karena terlihat bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan laki – laki melakukan pekerjaan berat dan penuh tanggung jawab seperti contoh melakukan penagihan ke shipper dan karyawan wanita melakukan pekerjaan ringan dengan sedikit tanggung jawab seperti contoh mengurus dokumen untuk BL (Bill Of Lading).

DAFTAR PUSTAKA

- Agassi, *Journal of a test of gender and job model of sex differences in Job involvement*. Vol.4 No.10 October 2009.
- Alexander, Linda Lewis et al., *New Dimensions In Women's Health* . London: James And Bartlett Publisher, 2010.
- Anik, Sri dan Arifuddin, “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi”. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*. FE : Universitas Islam Indonesia. 2002.
- Archer, John and Barbara Lloyd. *Sex and Gender*. Second Edition. UK: Cambridge University Press, 2002.
- Baron, Robert A and Donn Byrne. *Psikologi Sosial*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Beall, Anne E. and Robert J.Sternberg. *The Psychology of Gender*. New York: Guilford Press, 1993.
- Canary, Daniel and Tara M. *Sex and Gender Differences in Personal Relationships*. New York: The Guilford Press, 1997.
- Cheng-chien Chen, “The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship Between Job Characteristics and Organizational Behaviour”. *National Taipei University of Technology : The Journal of Social Psychology*, 149(4), 2009.
- Davis, Keith and John W.Newstrom. *Human Behavior At Work Eighth edition*. Singapore: McGraw-Hill Book Co., 1989.

- Dow, Bonnie J. and Julia T.Wood. *The SAGE Handbook of Gender and Communication*. California: SAGE Publication, 2006
- Gading I Ketut, “Hubungan Antara Kepuasan Dan Keterlibatan kerja Dengan Produktivitas Kerja Para Pekerja Wanita Pada Sektor Informal Di Bali”. *Jurnal Aneka Widya : Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan*. 1998.
- Harsono Y., et. al, *Ideologi Koperasi Menatap Masa Depan*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama. 2006.
- L Charlie Reeve, Carlla S Smith, *Refining Lodahl and Kejner's job involvement scale with a convergent evidence approach: Applying multiple methods to multiple samples*. *Organizational Research Methods*. Thousand Oaks: Vol. 4, Januari 2001.
- Leo-Rhynie, Elsa And The Institute Of Development And Labor Law, University Of Cape Town, *Gender Mainstreaming In Education: A Reference Manual Fo Governments And Other Stakeholders* . London: Commonwealth Secretariat. 1999. p. 8
- Lips, Hilary M. *A New Psychology of Woman* . Ed.2. New York: McGraw Hill, 2003
- Lockhoo Fiona, *Strategies For Combating The Trafficking Of Women And Children* London: Commonwealth Secretariat. 2003.
- Mansoer, Ciliana Wilman D., “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT Bank Y”. *Pengaruh Kepuasan Kerja : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*. Hal. 153
- Miller, Julia R, et al. *Encyclopedia Of Human Ecology*. Santa Barbara: Abc-Clio. 2003. p. 332
- Mulia, Siti Musdad, et.al *Keadilan Dan Kesetaraan Gender (Perpektif Islam)* Jakarta: Lembaga Kajian Agama Dan Jender. 2003. p. viii
- Ore, Tracy E. *The Social Construction of Difference and Inequality Race, Class, Gender and Sexuality*. California: Mayfield Publising, 2003
- Rahman Firdaus Abdul, Bambang Supomo, “Pengaruh Partisipaso Anggaran Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Komitmen

Organisasi Sebagai Variabel Moderating” Jurnal Bisnis dan Akuntansi :
Agustus 2003. Vol. 5 No.2. Hal.127-146

Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta:
Salemba Empat, 2008. Hal.100

Robbins, Stephen P, Mary Coulter. *Manajemen*. Jakarta : PT. Indek. 2007. Hal. 57

Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. 11th Edition. New Jersey: Pearson
Education Inc. 2005. Hal. 78

Schuilng, Kerri Durnell dan Frsnces E. Likis, *Women’s Gynecologic Health* .
London: Jones And Bartlett Publishers. 2006. p. 230

Shotton, Anna. *Gender Resource Package For Peacekeeping Operations*. United
Nation. 2004. p. 1

S.P, Brown. *A Meta-Analysis and Review Of Organizational Research On Job
Involvement*. Psychological buletin : 1996. p. 120, 235-255

Srivastava, S.K. *Organizational Behaviour and Management*. hal. 100

Sudjana. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito, 2005

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta. 2007

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



THERESIA BELLA, lahir di Bogor pada tanggal 5 April 1988, anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan F.X. Malo Ngongo dan Melania Paulina. Beralamat di Jln. Klingkit II Blok A No.46 Rt/Rw.01/012 Kel. Rawabuaya, Kec. Cengkareng Jakarta Barat.

Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari TK Mardi Yuana Bogor pada tahun 1994 kemudian melanjutkan ke SDN 02 Tangerang. Pada tahun 2000 melanjutkan studi ke SLTPN 45 Cengkareng, Jakarta Barat. Kemudian di tahun 2003 melanjutkan ke SMAN 84 Kalideres, Jakarta Barat dan lulus pada tahun 2006.

Pada tahun 2006 melalui jalur Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMK Negeri 40 Jakarta Timur sebagai guru bidang studi Mengelola Sistem Kearsipan. Mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan pada Bidang Administrasi di Museum Nasional, Jalan medan merdeka Jakarta Pusat.