

**PENGARUH GENDER DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN STASIUN
PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM (SPBU)
DI KOTA JEMBER**

*EFFECT OF GENDER AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARD
WORK PERFORMANCE
TO EMPLOYEES OF JEMBER GAS STATION*

Amilia Indah Noor Cintya, Dewi Prihatini, Deasy Wulandari
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 88121
E-mail: Amiliaindahnoorcintya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gender dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU COCO (*Company Owned Company Operated*) Gebang 51.681.23 dan DODO (*Dealer Owned Dealer Operated*) Gajah Mada 54.681.04 yang keseluruhannya berjumlah 50 orang. Metode sampling yang digunakan adalah sampel sensus dimana populasi disini juga bertindak sebagai sampel. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 3 variabel meliputi Gender (X_1), Komitmen Organisasional (X_2), dan Prestasi Kerja (Y). Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Independent Sample t Test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan SPBU di Kota Jember. Sedangkan berdasarkan hasil uji beda dinyatakan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasional dan prestasi kerja antara laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan (nyata).

Kata kunci : Gender, Komitmen Organisasional, Prestasi Kerja

Abstract

This research aims to analyze the influence of gender and organizational commitment toward employee's work performance in gas station (SPBU) around Jember City. The sampling people of this research are all employees at gas station COCO system (*Company Owned Company Operated*) Gebang 51.681.23 and DODO system (*Dealer Owned Dealer Operated*) Gajah Mada 54.681.04 with 50 people sampling for both gas station. The sampling method that is used is census sample which the people as sample also. In this research there are three variables that include Gender (X_1), Organizational Commitment (X_2), and Work Performance (Y). The tools for this analysis are Multiple Linear Regression and Independent Sample t Test. The result shows that gender and organizational commitment react positive and significance simultaneously and partially toward employees' work performance at Jember gas station. Then, based on independent sample t Test result shows that there is differences about organizational commitment and work performance between both male employees and female, but it is not significance (real).

Keywords: Gender, Organizational Commitment, Work Performance

Pendahuluan

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina untuk masyarakat luas guna memenuhi kebutuhan bahan bakar kendaraan. Pembangunan SPBU bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi pelaksanaan distribusi bahan bakar minyak yang ditujukan kepada semua lapisan masyarakat. Upaya perusahaan dalam merealisasikan tujuan tentunya bukan hal yang mudah. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas sehingga mampu berkontribusi dengan baik pada perusahaan.

Umumnya seorang karyawan baik laki-laki maupun perempuan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Mereka saling bersaing dalam hal pekerjaan antara satu dengan yang lain untuk menunjukkan bahwa mereka dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Dengan segala bakat dan kemampuan yang dimiliki serta ditunjang pengalaman yang diperoleh, karyawan saling berlomba untuk menunjukkan prestasinya, baik kepada atasan maupun sesama karyawan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:34).

Adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan tidak hanya berpengaruh pada kehidupan sosial namun juga dalam segi ekonomi. Data statistik menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan telah meningkat cukup pesat, baik dilihat dari kuantitas maupun kualitasnya. Terjunnya perempuan dalam dunia kerja saat ini dapat menjadi ancaman besar untuk laki-laki dikarenakan hampir di semua lapangan kerja mengharuskan adanya karyawan perempuan bahkan terkadang jumlah perempuan lebih banyak daripada laki-laki. Dominasi gender inilah yang menimbulkan rasa tidak nyaman terutama bagi kaum laki-laki karena hampir semua jenis pekerjaan yang dulunya memiliki beban kerja yang tinggi biasanya digeluti oleh laki-laki namun, saat ini justru sebaliknya digeluti oleh kaum perempuan. Saat ini banyak dan hampir semua lapangan kerja baik sektor formal maupun informal sudah diisi oleh perempuan. Semakin banyaknya pihak yang memperkerjakan perempuan didasari oleh banyak hal salah satunya ialah karena perempuan dianggap lebih teliti, telaten dan menarik secara fisik. Persepsi atau pandangan orang dalam bekerja inilah yang seringkali dilihat dari sisi kepatasannya dengan melihat sudut pandang laki-laki maupun perempuan. Pemaknaan peran sosial dan budaya yang kurang tepat terhadap perbedaan biologis antara peran perempuan dan laki-laki dalam masyarakat menempatkan keduanya pada peran, posisi dan kesempatan yang berbeda.

SPBU terdiri dari beberapa divisi antara lain *operator, leadership, security, customer service, bright store, admin, cashier, dan supervisor*. Penempatan orang-orang yang tepat sesuai dengan bidang atau kemampuan yang dimilikinya (*the right man on the right place*) akan membawa perusahaan pada hasil kinerja yang maksimal serta mengurangi terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan. Kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan yang umumnya dilakukan oleh karyawan SPBU diantaranya yaitu kurang cermat dalam pengendalian *boost pump nozzle* pada saat pengisian bahan bakar yang mengakibatkan bahan bakar tumpah atau bahkan meluap melebihi kapasitas tangki kendaraan konsumen, tidak menunjukkan angka nol kepada konsumen ketika akan memulai pengisian BBM, pengecekan truk tangki dengan mengabaikan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja), pengisian bahan bakar minyak diluar ketentuan perusahaan dan lain sebagainya.

Kualitas pelayanan yang diberikan menjadi sangat penting guna menciptakan rasa nyaman serta menstimulasi kepercayaan konsumen terhadap citra perusahaan sehingga diharapkan adanya kerjasama secara berkesinambungan diantara keduanya. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja disini menjadi sangat penting guna menilai dan mengevaluasi sejauh mana karyawan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh individu itu sendiri dan lingkungannya. Faktor-faktor lingkungan itu sendiri tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Penanaman nilai-nilai yang baik, kebiasaan-kebiasaan dan aturan-aturan serta kebijakan perusahaan dapat menstimulasi karyawan untuk terus berkontribusi dan menunjukkan prestasi terbaiknya, serta memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan yang umumnya kita sebut dengan komitmen.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara karyawan dengan organisasi dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008:100). Morrow menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin (Prayitno, 2005).

Konsep jenis kelamin itu sendiri merupakan identitas seorang individu sebagai seorang laki-laki

dan perempuan. Adanya perbedaan jenis kelamin (*sex*) melahirkan perbedaan gender. Gender adalah

perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marwawi, 2009). Nilai disini berkaitan dengan peran yang diaktualisasikan dalam masyarakat. Misalnya, perempuan dikenal lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Dari perbedaan ini muncullah karakteristik kerja yang dipengaruhi oleh gender. Misalnya spesifikasi pekerjaan yang tinggi tentunya memiliki beban kerja yang berbeda yang dipengaruhi oleh perbedaan gender tersebut. Mansour dalam bukunya "Merekonstruksi Realitas Dengan Perspektif Gender (1997:23)" mengungkapkan bahwa manusia sejak lahir sudah dibedakan identitas oleh orang tuanya. Melalui proses belajar manusia membedakan jenis laki-laki dan perempuan tidak hanya memandang aspek biologisnya saja, tetapi juga dikaitkan dengan fungsi dasarnya dan kesesuaian pekerjaannya.

Sebagaimana telah disebutkan dalam paragraf sebelumnya bahwa salah satu pekerjaan yang banyak dihuni oleh perempuan saat ini ialah pekerjaan sektor formal. Salah satu sektor formal yang saat ini dilirik oleh perempuan ialah sebagai karyawan di SPBU. Yang menarik dari hal ini yaitu jika ditilik beberapa tahun ke belakang pekerjaan sebagai karyawan di SPBU hanya dikerjakan oleh kaum laki-laki, namun saat ini pekerjaan sebagai karyawan di SPBU yang cenderung memiliki beban kerja tinggi, kasar dan umumnya hanya dapat dilakukan oleh laki-laki saat ini perempuan juga bergelut didalamnya. Hal inilah yang menimbulkan paradigma baru dalam masyarakat tentang karyawan perempuan yang idealnya dilakukan oleh laki-laki. Melihat hal tersebut, dapat diketahui bahwa persaingan kerja saat ini sudah sangat ketat dengan ikut terjunnya perempuan dalam dunia kerja dan membuat dominasi kerja yang dulunya dikuasai oleh para laki-laki mulai terkikis. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Gender Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan SPBU Di Kota Jember. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) apakah gender dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan SPBU di kota Jember; 2) apakah gender berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan SPBU di kota Jember ; 3) apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan SPBU di kota Jember; 4) apakah terdapat perbedaan mengenai sikap gender dan komitmen organisasional yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan di SPBU di kota Jember.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer yang diperoleh secara langsung melalui proses wawancara maupun penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder yang digunakan berasal dari bukti-bukti tulisan (dokumentasi) perusahaan, artikel jurnal, internet, dan studi pustaka.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada SPBU COCO (*Company Owned Company Operated*) Gebang 51.681.23 dan DODO (*Dealer Owned Dealer Operated*) Gajah Mada 54.681.04 yang keseluruhannya berjumlah 50 orang yang meliputi operator, cleaning service, security, bright store, dan staf. Menurut Arikunto (2006:131) apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan, yaitu dengan menggunakan metode penelitian populasi (*sensus*) dikarenakan jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 sehingga populasi disini juga bertindak sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Model Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61). Untuk mengetahui pengaruh gender dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja pada karyawan SPBU di kota Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = variabel prestasi kerja
- X_1 = variabel gender
- X_2 = variabel komitmen organisasional
- b_0 = intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat X_1 , X_2 , sama dengan nol
- b_1 = koefisien regresi variabel gender
- b_2 = koefisien regresi variabel komitmen
- e = variabel pengganggu

Analisis Independent Sample t Test

a. Uji Kesamaan Varian (*F test*)

Sebelum dilakukan uji t test (*Independent Sample t test*) terlebih dahulu dilakukan uji kesamaan varian (homogenitas) dengan F test (*Levene's Test*), artinya jika varian sama maka digunakan *Equal Variances Assumed* (diasumsikan varian sama) dan jika varian berbeda akan digunakan *Equal Variances*

Not Assumed (diasumsikan varian berbeda). Kriteria Uji Kesamaan Varian (*F test*), yaitu Ho diterima jika signifikansi > 0,05 dan Ho ditolak jika signifikansi < 0,05 (Prayitno, 2010:35).

b. Uji Dua Sampel Tidak Berhubungan (*Independent Sample t test*)

Setelah melalui tahap uji kesamaan varian (homogenitas) dengan F test (*Levene's Test*), dapat diketahui bahwa variabel memiliki varian sama. Selanjutnya uji t test (*Independent Sample t test*), dapat dilaksanakan dengan menggunakan *Equal Variances not Assumed*. *Independent Sample t test* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata dua kelompok sampel yang tidak berhubungan (Santoso dalam Prayitno, 2010:32).

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Objek Penelitian

Pertamina (dahulu bernama perusahaan pertambangan minyak dan gas bumi negara) adalah badan usaha milik negara (BUMN) terbesar di Indonesia yang aktif di sektor hulu dan hilir. Sektor hulu meliputi eksplorasi dan produksi minyak, gas, dan energi panas bumi. Sementara kegiatan hilir mencakup pengolahan, pemasaran, perdagangan, dan pengiriman. Pertamina didirikan pada tahun 1957 dengan nama Permina kemudian mengubah namanya menjadi Pertamina setelah merger dengan Pertamina pada tahun 1968. Perusahaan ini memproduksi banyak komoditas seperti bahan bakar, minyak tanah, LPG (bahan bakar gas cair), LNG (gas bumi cair), dan petrokimia. Pertamina melakukan operasinya sendiri atau membangun kemitraan dalam bentuk operasi bersama dengan badan operasi bersama / *joint operating bodies* (JOB), kontrak operasi bersama / *joint operating contracts* (JOC), dan kontrak bantuan teknis / *technical assistance contracts* (TAC). Melihat peluang besar yang dimiliki oleh perusahaan, maka PT. Pertamina meningkatkan kualitas dan efisiensi pelaksanaan distribusi bahan bakar minyak (BBM) dengan cara menyediakan prasarana umum berupa Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) yang tersebar secara nasional diseluruh Indonesia dan dibagi kedalam beberapa wilayah regional yang ditujukan kepada semua lapisan masyarakat. Adapun 3 tipe SPBU Pertamina adalah sebagai berikut :

- 1) COCO (*Corporate Owned Corporate Operated*), yaitu SPBU yang dimiliki dan dioperasikan sepenuhnya oleh pihak PT. Pertamina (Persero).
- 2) DODO (*Dealer Owned Dealer Operated*), yaitu SPBU yang dimiliki dan dioperasikan oleh pengusaha (swasta) SPBU tersebut.
- 3) CODO (*Company Owned Dealer Operated*), yaitu SPBU yang dikuasai oleh pengusaha (swasta)

SPBU bekerja sama dengan PT. Pertamina (Persero) dengan memberikan bantuan pengembangan sarana serta peralatan SPBU bersangkutan agar lebih maju.

Adapun pembagian wilayah (*region*) operasional pendirian unit SPBU diantaranya sebagai berikut :

- 1) Regional I mencakup wilayah propinsi Sumatra Utara.
- 2) Regional II mencakup wilayah propinsi Sumatra Selatan.
- 3) Regional III mencakup wilayah propinsi Jawa Barat.
- 4) Regional IV mencakup wilayah propinsi Jawa Tengah.
- 5) Regional V mencakup wilayah propinsi Jawa Timur dan Bali.
- 6) Regional VI mencakup wilayah kepulauan Kalimantan.
- 7) Regional VII mencakup wilayah propinsi Sulawesi dan Maluku.
- 8) Regional VIII mencakup wilayah propinsi Papua.

Perbedaan status SPBU yang dikelola Pertamina maupun swasta dapat dilihat dari nomor SPBU dengan memperhatikan dua digit angka depan. Digit pertama menunjukkan wilayah (*region*) sedangkan digit kedua adalah status SPBU. SPBU COCO milik Pertamina dikodekan dengan angka "1" sedangkan swasta angka "4". Sebagai contoh unit SPBU di wilayah regional V tepatnya di Kabupaten Jember diantaranya SPBU COCO Gebang dengan nomor SPBU 51.681.23 dan DODO Gajah Mada 54.681.04.

Karakteristik Responden

	Kriteria	Frekuensi
Umur	< 35 tahun	37
	36 - 45 tahun	9
	> 45 tahun	4
Jenis Kelamin	Laki-laki	30
	Perempuan	20
Pendidikan	SMK	6
	SMA	39
	Diploma	1
	Strata satu	4
Lama Bekerja	< 3 tahun	5
	3 - 6 tahun	11
	> 6 tahun	32

Tabel 1 Deskripsi Karakteristik Responden

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dan umur responden masih tergolong usia produktif. Dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden

memiliki tingkat pendidikan SMA yang rata-rata para karyawannya telah bekerja selama diatas 6 tahun.

Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut

dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Indikator r	Product Moment Pearson's	Sig.	a	Keterangan
X _{1.1.1}	0,776	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.1.2}	0,831	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.2.1}	0,852	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.2.2}	0,882	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.1.1}	0,639	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.1.2}	0,719	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.2.1}	0,660	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.2.2}	0,503	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.3.1}	0,682	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.3.2}	0,728	0,000	< 0,05	Valid
Y _{1.1.1}	0,686	0,000	< 0,05	Valid
Y _{1.1.2}	0,715	0,000	< 0,05	Valid
Y _{1.2.1}	0,803	0,000	< 0,05	Valid
Y _{1.2.2}	0,806	0,000	< 0,05	Valid
Y _{1.3.1}	0,890	0,000	< 0,05	Valid
Y _{1.3.2}	0,783	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cutt off	N of Item	Keterangan
Gender (X ₁)	0,837	> 0,6	4	Reliabel
Komitmen organisasional (X ₂)	0,702	> 0,6	6	Reliabel
Prestasi kerja karyawan (Y)	0,875	> 0,6	6	Reliabel

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* yakni 0,837, 0,702, dan 0,875 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan

reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Test of Normality	Kolmogorov-Smirnov			Keterangan
	Sig.	Cutt off		
Gender (X ₁)	0,228	>	0,05	Normal
Komitmen organisasional (X ₂)	0,196	>	0,05	Normal
Prestasi kerja karyawan (Y)	0,182	>	0,05	Normal

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu 0,228, 0,196, dan 0,182 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu gender dan komitmen organisasional terhadap variabel *dependen* yaitu prestasi kerja disajikan pada Tabel 5 berikut ini :

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independent	Standardized Coefficients B	T	t _{tabel}	Sig.	a	Ket
(Constant)	-0,429	-	-	-	-	-
Gender (X ₁)	0,322	3,175	> 2,011	0,003	< 0,05	sig
Komitmen organisasional (X ₂)	0,602	5,939	> 2,011	0,000	< 0,05	sig
Adjusted R Square = 0,697				F. Hitung = 57,431 Sig. F = 0,000		

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah :

$$Y = -0,429 + 0,322X_1 + 0,602X_2$$

- Nilai konstanta sebesar -0,429, menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel gender (X₁) dan komitmen organisasional (X₂) maka prestasi kerja (Y) akan mengalami penurunan.
- Nilai koefisien sebesar 0,322 pada variabel gender (X₁), menunjukkan bahwa kecenderungan pengaruh gender (X₁) terhadap prestasi kerja (Y) adalah positif.

- c. Nilai koefisien sebesar 0,602 pada variabel komitmen organisasional (X_2), menunjukkan bahwa kecenderungan pengaruh komitmen organisasional (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah positif.

Analisis Independent Sample t Test

a. Uji Kesamaan Varian (F test)

Kriteria Uji Kesamaan Varian (F test), yaitu H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$ dan H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$ (Prayitno, 2010:35). Hasil uji kesamaan varian dengan F test ($Levene's$ Test) :

Tabel 6 Hasil uji F test ($Levene,s$ Test)

	<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>	<i>Cutt off</i>	<i>Equal variances assumed</i>	<i>Equal variances not assumed</i>
Gender (X_1)	Sig. $> 0,05$		0,125	-
Komitmen Organisasional (X_2)	Sig. $> 0,05$		0,244	-
Prestasi Kerja (Y)	Sig. $> 0,05$		0,510	-

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji F test ($Levene,s$ Test) diatas menunjukkan bahwa :

- Variabel gender (X_1) memiliki nilai sig. 0,125 $> 0,005$, maka H_0 diterima, yang berarti gender memiliki sifat varian sama (*equal variances assumed*) antara rata-rata gender dari karyawan laki-laki atau perempuan.
- Variabel komitmen organisasional (X_2) memiliki nilai sig. 0,244 $> 0,005$, maka H_0 diterima, yang berarti komitmen organisasional memiliki sifat varian sama (*equal variances assumed*) antara rata-rata komitmen organisasional dari karyawan laki-laki atau perempuan.
- Variabel prestasi kerja (Y) memiliki nilai sig. 0,510 $> 0,005$, maka H_0 diterima, yang berarti prestasi kerja memiliki sifat varian sama (*equal variances assumed*) antara rata-rata prestasi kerja dari karyawan laki-laki dan perempuan.

b. Uji Dua Sampel Tidak Berhubungan ($Independent$ Sample t test)

Setelah melalui tahap uji kesamaan varian (homogenitas) dengan F test ($Levene's$ Test), dapat diketahui bahwa variabel memiliki varian sama. Selanjutnya uji t test ($Independent$ Sample t test), dapat dilaksanakan dengan menggunakan *Equal Variances not Assumed. Independent Sample t test* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata dua kelompok sampel yang tidak berhubungan (Santoso dalam Prayitno, 2010:32).

Tabel 7 Hasil Uji t Test

	<i>t-test for Equality of Means</i>	<i>Group Statistics of Mean</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
Gender (X_1)	Perempuan	2,59	-0,069	-0,354	0,725	Tidak Sign
	Laki-laki	2,66				

	<i>t-test for Equality of Means</i>	<i>Group Statistics of Mean</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Ket</i>
Komitmen Organisasional (X_2)	Perempuan	2,92	0,025	0,169	0,867	Tidak Sign
	Laki-laki	2,90				
Prestasi Kerja (Y)	Perempuan	2,47	-0,063	-0,347	0,730	Tidak Sign

Equal variances assumed

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 7, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak ada perbedaan antara rata-rata karyawan yang bekerja, yang ditinjau dari gender, komitmen organisasional dan prestasi kerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% (tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$, uji dua sisi) dan dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $50-2 = 48$. Berdasarkan hasil uji t , diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Variabel gender (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,725 $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang

berarti ada perbedaan antara rata-rata karyawan laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan. Nilai t hitung negatif, berarti rata-rata grup 2 (karyawan laki-laki) lebih tinggi daripada grup 1 (karyawan perempuan). Perbedaan rata-ratanya sebesar -0,069.

- Variabel komitmen organisasional (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,867 $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti ada perbedaan antara rata-rata karyawan laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan. Nilai t hitung positif, berarti rata-rata grup 1 (karyawan perempuan) lebih tinggi daripada grup 2 (karyawan laki-laki). Perbedaan rata-ratanya sebesar 0,025.

- Variabel prestasi kerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,730 $> 0,05$, H_0 diterima, yang berarti ada perbedaan antara rata-rata karyawan laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan. Nilai t hitung negatif, berarti rata-rata grup 2 (karyawan laki-laki) lebih tinggi daripada grup 1 (karyawan perempuan). Perbedaan rata-ratanya sebesar -0,063.

Pengujian Hipotesis

- Hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($57,431 > 2,80$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel gender (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan SPBU di Kota Jember.
- Variabel gender (X_1) memiliki nilai t 3,175 $> 2,011$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel gender (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan SPBU di Kota Jember.

3. Variabel komitmen organisasional (X_2) memiliki nilai t 5,939 > 2,011 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel komitmen organisasional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan SPBU di Kota Jember.
4. Perbedaan Gender :
 - a. Variabel gender (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,725 > 0,05, maka H_0 diterima, yang berarti ada perbedaan antara rata-rata karyawan laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan. Nilai t hitung negatif, berarti rata-rata group 2 (karyawan laki-laki) lebih tinggi daripada group 1 (karyawan perempuan). Perbedaan rata-ratanya sebesar -0,069.
 - b. Variabel komitmen organisasional (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,867 > 0,05, maka H_0 diterima, yang berarti ada perbedaan antara rata-rata karyawan laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan. Nilai t

hitung positif, berarti rata-rata group 1 (karyawan perempuan) lebih tinggi daripada group 2 (karyawan laki-laki). Perbedaan rata-ratanya sebesar 0,025.

- c. Variabel prestasi kerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,730 > 0,05, H_0 diterima, yang berarti ada perbedaan antara rata-rata karyawan laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan. Nilai t hitung negatif, berarti rata-rata group 2 (karyawan laki-laki) lebih tinggi daripada group 1 (karyawan perempuan). Perbedaan rata-ratanya sebesar -0,063.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan SPBU di Kota Jember. Sedangkan berdasarkan hasil uji beda dinyatakan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasional dan prestasi kerja antara laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan (nyata).

Pengaruh Gender dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel gender dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan SPBU di Kota Jember. Karyawan yang ada baik laki-laki maupun perempuan saling bersaing dalam hal pekerjaan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Mereka merasa bahwa pekerjaan yang ada tidak terlalu berat dan wajar untuk dikerjakan oleh karyawan baik laki-laki

maupun perempuan sesuai *standard operating procedure* (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penanaman nilai-nilai yang baik, kebiasaan-kebiasaan, dan aturan-aturan serta kebijakan perusahaan dapat menstimulasi karyawan untuk terus berkontribusi dan menunjukkan prestasi terbaiknya serta memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Morrow (dalam Prayitno 2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan, dan jenis kelamin.

Pengaruh Gender Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel gender memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan SPBU di Kota Jember. Karyawan memahami bahwa pekerjaan yang dilakukannya merupakan pekerjaan yang umumnya dilakukan oleh laki-laki, namun karyawan perempuan juga beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah pekerjaan yang wajar dan layak dikerjakan sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik atau bahkan melebihi

pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan laki-laki tentunya dengan pelayanan yang lebih teliti, ramah dan informatif.

Acker (1992) dalam jurnalnya yang berjudul *From Sex Role to Gendered Institutions* menjelaskan "*gender is the patterning of difference and dominations through distinctions between women and men that is integral to many societal processes*. Gender adalah susunan perbedaan dan dominasi melalui perbedaan antara wanita dan pria yang didasari banyaknya proses / pengaruh lingkungan sekitar. Bagi semua individu gender merupakan suatu komponen yang sangat penting bagi identitas, karena sejak lahir anak laki-laki dan perempuan tersosialisasi untuk bertingkah laku dalam cara-cara yang sesuai dengan jenis kelamin dan standar masyarakat bagi tingkah laku yang dapat diterima sebagai maskulin dan dapat diterima sebagai feminin (Steinberg, 1991 dalam Asni, 2000:55).

Lips (1988:5) menjelaskan bahwa sifat-sifat seperti logis, independent, ambisius, agresif, karakter yang ingin memegang kendali, berorientasi pada tindakan dan hal-hal pokok serta kepemimpinan, dianggap sebagai maskulin dan sifat-sifat seperti lemah lembut, sosial, empati, tidak mudah marah dianggap feminin. Dengan pemikiran seperti ini sangat mudah mengasumsikan bahwa dengan melihat jenis kelamin seseorang, dapat diperkirakan apa yang akan dilakukan orang tersebut (Asni Ilham, 2000:62-63).

Budaya masyarakat Indonesia masih terdapat *stereotype* yang berkaitan dengan jenis kelamin yang biasanya dikenal dengan bias gender. Diantara *stereotype* tersebut, ada yang menyebutkan bahwa pria memiliki kelonggaran dalam mengekspresikan keinginannya, misalnya masyarakat lebih menghargai

wanita yang melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan peran *nurturing* atau pengasuhan (Ayu Dwi N, 2005:31 dalam Nirmalasari, 2014). Sementara itu pria memiliki keharusan untuk mendapatkan hal-hal yang lebih dibanding wanita (Basow, 1992 dalam Ayu Dwi N, 2005:32).

Robbins (2003:50) berpendapat bahwa tidak ada perbedaan penting antara pria dan wanita yang akan mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian-penelitian psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan berkemungkinan lebih besar daripada wanita untuk memiliki harapan atas keberhasilan, namun perbedaan tersebut tidak besar. Akan tetapi penelitian tentang keabsenan, secara konsisten menunjukkan bahwa wanita memiliki tingkat keabsenan yang lebih tinggi dibanding pria, kemungkinan kecil hal inilah yang menghambat wanita untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan SPBU di Kota Jember. Karyawan

yang ada telah mampu dalam melaksanakan segala tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan SPBU sehingga mereka bekerja sesuai *standard operating procedure* (SOP) perusahaan seperti datang tepat waktu dalam bekerja, melakukan pelayanan yang baik serta berkontribusi aktif terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan atau SPBU tempat dia bekerja dimana pekerjaan yang dilakukannya merupakan bagian dari kehidupan atau kepentingannya. Buchanan dalam Johnson, 2001 (dikutip dari Pramita, 2002) menyebutkan bahwa komitmen adalah keinginan individu untuk mencapai tingkat tertentu demi kepentingan organisasi dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi sehingga pada akhirnya akan mencapai tujuan individu dan organisasi yang searah.

Pengaruh perbedaan mengenai sikap Gender dan Komitmen Organisasional yang berkaitan dengan Prestasi Kerja karyawan laki-laki dan perempuan di SPBU di Kota Jember

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pekerjaan yang ada dalam lingkup SPBU merupakan pekerjaan yang lebih sesuai dengan kepribadian dari karyawan laki-laki dikarenakan bidang kerja yang ada relatif memerlukan tenaga ekstra dan bersifat teknis dalam pelaksanaannya sehingga laki-laki cenderung menampilkan pekerjaan yang lebih baik dan sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan perempuan lebih optimis dalam bekerja dan lebih bersedia turut serta dalam memajukan perusahaan dengan melaksanakan tugas

yang dibebankan kepadanya dengan baik dan disiplin sehingga memberikan kontribusi lebih yang baik pada kemajuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini tercermin dari tingkat absensi karyawan. Karyawan laki-laki memiliki tingkat kehadiran yang relatif tinggi daripada karyawan perempuan, karena karyawan laki-laki menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya merupakan pekerjaan untuk mendapatkan sumber pendapatan keluarganya.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Gender dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan SPBU di Kota Jember.
- b. Uji beda menyatakan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasional dan prestasi kerja antara laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan (nyata).

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah : 1) Jenis data menurut waktu pengumpulannya yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross section* dimana proses pengumpulan data ini bersifat insidental (diambil pada waktu tertentu saja) sehingga tentu saja ini menjadi salah satu kelemahan penelitian ini dikarenakan tidak dapat mengamati perkembangan pola aktivitas atau kegiatan dari objek penelitian secara berkala; 2) Analisis yang digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai perbedaan variabel yang digunakan bersifat non parametrik yaitu *Independent Sample t Test* karena belum tersedianya analisis yang bersifat parametrik yang memberikan penjelasan mengenai perbedaan pengaruh dalam menguji hubungan yang ada. Berdasarkan hasil penelitian tentang gender dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja maka dapat disarankan bagi pihak manajerial SPBU di Kota Jember, yaitu :

1. Bagi Pihak Manajerial
 - a. Pihak Manajemen SPBU di Kota Jember dihimbau lebih memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan cara memberikan pemahaman mengenai pentingnya komitmen dari karyawan itu sendiri dalam upaya memajukan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian tentang gender dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja maka dapat disarankan bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama, yaitu :

- a. Objek penelitian diperluas hingga tingkat kabupaten Jember.
- b. Metode pengambilan data menggunakan *time series* sehingga penelitian yang dilakukan menjadi lebih baik lagi karena mampu mengamati dan mengetahui pola aktivitas serta kecenderungan yang terjadi pada objek penelitian dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Acker, Joan. 1992. *Gendered Institutions : From Sex Roles To Gendered Institutions*. Contemporary Sociology University Of Oregon.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Revisi VI*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Asni, Ilham. 2000. *Hubungan Antara Harapan Peran Gender Dengan Pencapaian Status Komitmen Identitas Bidang Peran Gender Remaja*. Bandung : Jurusan Psikologi Universitas Padjajaran.
- Fakih, Mansour. 2012. *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rikiawan, Irfan Nanda. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks Bahasa Indonesia.
- Shaefulloh, M Asep. 2013. *Pengaruh Locus Of Control Dan Persepsi Gender Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Gajah Mada Jember*. Skripsi. Jember : Universitas Jember.
- Siam, Nurahman. 2005. *Analisis Pengaruh Persepsi Gender Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia (KBI) Jember*. Skripsi. Jember : Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.