

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN  
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN  
AFEKTIF PADA PEREMPUAN PERAN GANDA  
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KOTA YOGYAKARTA**



**Skripsi**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh:**

**Nurul Dilla Amelia**  
**NIM 18102040053**

**Pembimbing:**

**Dr. Dra. Hj. Mikhriani, Mm**  
**NIP 19640512200032001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2022**

# HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2016/Un.02/DD/PP.00.9/12/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PADA PEREMPUAN PERAN GANDA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NURUL DILLA AMELIA  
Nomor Induk Mahasiswa : 18102040053  
Telah diujikan pada : Rabu, 14 Desember 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM  
SIGNED

Valid ID: 63a3ba4a9d861



Penguji I  
Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 63a185e8b3160



Penguji II  
Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 63a2a68bb082d



Yogyakarta, 14 Desember 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 63a3edde985ac

# SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta  
55281, e-mail: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id)

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr.wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan sepenuhnya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Nurul Dilla Amelia  
Nim : 18102040053  
Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Pada Perempuan Peran Ganda Di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Manajemen Dakwah


Dengan ini berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.


*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Yogyakarta, 02 Desember 2022

Mengetahui  
Ketua Prodi MD

Dosen Pembimbing

  
H. Thoriq Nurmadiansyah, S. Ag., M.Si.  
NIP. 19690227 200312 1 001

  
Dr. Dra. Hj. Mikhriani, M.M.  
NIP. 19640512 200003 2 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

#### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Dilla Amelia  
Nim : 18102040053  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Afektif Pada Perempuan Peran Ganda di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta” adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 19 Desember 2022  
Yang menyatakan



Nurul Dilla Amelia  
NIM. 18102040053

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur kepada ALLAH SWT Yang Maha Kuasa

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk :

Almamater Tercinta

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Program Studi Manajemen Dakwah



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## MOTTO

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ نِعْمَ الْمَوْلَى وَنِعْمَ النَّصِيرُ

”Cukuplah bagi kami Allah sebagai penolong dan Dia adalah sebaik-baik pelindung” (Ali ‘Imran 173)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Al-Quran, 3: 173. Terjemah Kementerian Agama Republik Indonesia, Badan Penelitian, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019).

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmat, hidayah juga kenikmatan-Nya yang tak terhingga, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Pada Perempuan Peran Ganda di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta” yang merupakan tugas akhir dan sebagai syarat memperoleh gelar Strata Satu di program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabat dan seluruh umatnya tanpa terkecuali.

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dukungan dan doa dari berbagai pihak. Maka dari itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Al-Makin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Ema Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. Thoriq Nurmadiansyah, S. Ag., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan terkait perkuliahan dari awal semester hingga selesai.

4. Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu sabar dan meluangkan waktunya untuk memberikan koreksi, motivasi, pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh staff Tata Usaha (TU) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
6. Drs. H. Nur Abadi, MA., selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
7. Terima kasih kepada seluruh pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang telah meluangkan waktunya membantu mengisi kuesioner dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Ibunda Hj. Rosmiati dan Ayahanda Nurabid atas cinta dan kasih sayang yang sangat tulus, doa dan semangat tiada henti menjadi motivasi utama bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Saudara/I ku tercinta Arjunillah, Muhammad Khairul Umam, Khairunnisa dan Alya Ilmidar yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada peneliti untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan baik
10. Orang tua selama peneliti berada di perantauan Yogyakarta yaitu Ibu dan Ayahanda Daniel yang selalu memberikan semangat dan mendidik saya sejak pertama kali tiba di Kota Istimewa ini.
11. Sahabat-sahabatku terkhusus Habsari Putri, Roma Sahrita, Laila Ulfa, Sri Yulia Anjani, Salsabila, Wilda, Ajeng, Qia, Ammas, Ainun serta teman-teman



Manajemen Dakwah angkatan 2018 yang selalu memberikan motivasi dan bantuan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

12. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan, dukungan dan doanya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas dan tulus, peneliti mengucapkan terima kasih, *Jazakumullah khairan jaza'*. Dengan segala kerendahan hati, peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun selalu diharapkan demi kebaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Aamiin

Yogyakarta, 18 Juli 2022

Peneliti



Nurul Dilla Amelia  
Nim : 18102040053

## ABSTRAK

Nurul Dilla Amelia (18102040053). Skripsi dengan judul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Pada Perempuan Peran Ganda di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Program Studi Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap komitmen afektif pada perempuan peran ganda di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Variabel persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi merupakan variabel independen sedangkan variabel komitmen afektif menjadi variabel dependen. Persepsi adalah suatu proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan mereka dalam memberi arti bagi lingkungannya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bersifat deskriptif. Pengambilan sampel pada penelitian ini mengambil keseluruhan jumlah populasi yaitu 37 perempuan. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji instrument yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif responden berdasarkan usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, jumlah anak. Uji asumsi yang digunakan yaitu uji normalitas, linieritas, multikolinieritas. Uji hipotesis yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda, uji parsial (t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian berdasarkan analisis yang diolah melalui bantuan *SPSS versi 24 for windows* menunjukkan hipotesis pertama diterima yaitu persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Berdasarkan hasil uji parsial (t) diketahui nilai t hitung sebesar 2,989 lebih besar dari t tabel yaitu 2,042. Berbanding terbalik dari hal tersebut, hipotesis kedua ditolak yaitu keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Berdasarkan hasil uji parsial (t) diketahui nilai t hitung sebesar 0,056 tidak lebih besar dari t tabel yaitu 2,042. Untuk uji F, menunjukkan persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap komitmen afektif. Dengan nilai F hitung sebesar 5,979 lebih besar dari F tabel yaitu 3,27. Kemudian nilai uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sesuai dengan *tabel model summary* dengan nilai *R Square* sebesar 0,260. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi memberikan pengaruh positif secara simultan sebesar 26% terhadap komitmen afektif sedangkan sisanya 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian.

**Kata kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi, Komitmen Afektif, Perempuan Peran Ganda, Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ixiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Kegunaan Penelitian.....	10
E. Tinjauan Pustaka.....	10
F. Kerangka Teori.....	13
1. Tinjauan Tentang Komitmen Organisasi.....	13
2. Persepsi dukungan organisasi.....	20
3. Keadilan Organisasi (Organizational Justice).....	22
4. Tinjauan Tentang Perempuan Peran Ganda.....	25
5. Pandangan Islam Mengenai Perempuan.....	27
G. Hipotesis Penelitian.....	30

H. Sistematika Pembahasan.....	31
<b>BAB II : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Defenisi Konseptual .....	33
C. Defenisi Operasional .....	34
D. Populasi dan Sampel .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Uji Instrumen.....	41
H. Analisis Deskriptif Data .....	42
I. Uji Asumsi Klasik .....	42
J. Analisis Data .....	43
<b>BAB III : GAMBARAN UMUM LEMBAGA PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
A. Profil Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.....	46
B. Sejarah .....	47
C. Visi dan Misi .....	50
D. Tujuan dan Sasaran .....	50
E. Struktur Organisasi .....	51
F. Data Pegawai.....	54
<b>BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
A. Uji Instrumen.....	57
B. Analisis Statistik Deskriptif.....	60
C. Uji Asumsi Klasik .....	64
D. Uji Regresi Linear Berganda .....	67
E. Uji Hipotesis.....	69

F. Pembahasan .....	72
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Defenisi Operasional Keadilan Organisasi .....	35
Tabel 2. 2	Definisi Operasional Keadilan Organisasi .....	35
Tabel 2. 3	Defenisi Operasional Komitmen Afektif .....	36
Tabel 2. 4	Populasi dan Sampel Penelitian .....	37
Tabel 2. 5	Kisi-Kisi Instrumen Persepsi Dukungan Organisasi.....	39
Tabel 2. 6	Kisi-Kisi Instrumen Keadilan Organisasi .....	40
Tabel 2. 7	Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Afektif .....	40
Tabel 3. 1	Data Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.....	54
Tabel 4. 1	Uji Validitas Persepsi Dukungan Organisasi .....	57
Tabel 4. 2	Uji Validitas Variabel Keadilan Organisasi .....	58
Tabel 4. 3	Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif.....	59
Tabel 4. 4	Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4. 5	Karakteristik Berdasarkan Usia .....	61
Tabel 4. 6	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
Tabel 4. 7	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	62
Tabel 4. 8	Karakteristik Berdasarkan Jumlah Anak.....	63
Tabel 4. 9	Hasil Uji Normalitas .....	64
Tabel 4. 10	Uji Linearitas X1 terhadap Y .....	65
Tabel 4. 11	Uji Linearitas X2 terhadap Y .....	66
Tabel 4. 12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4. 13	Uji Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4. 14	Uji T X1 dan X2 Terhadap Komitmen Afektif.....	70
Tabel 4. 15	Uji F X1 dan X2 Terhadap Komitmen Afektif .....	71
Tabel 4. 16	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	72



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Bepikir .....	34
Gambar 3.1	Denah Kementerian Agama Kota Yogyakarta.....	346
Gambar 3.2	Struktur Organisasi .....	51
Gambar 4.1	Grafik Kuesioner Persepsi Dukungan Organisasi .....	734
Gambar 4.2	Grafik Kuesioner Keadilan Organisasi .....	75



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia yang ada dalamnya. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi.<sup>2</sup> Berdasarkan data Badan Pusat Statistik jumlah penduduk di tahun 2020 yaitu 269.603,4 juta jiwa, yang terdiri dari gender perempuan sebanyak 134.266,4 juta jiwa dan laki-laki sebanyak 135.337,0 juta jiwa.<sup>3</sup> Dari hal tersebut, penting bagi Negara untuk melihat keberadaan perempuan, mengikutsertakan, memberikan peluang kepada perempuan sama seperti laki-laki sebagai bentuk pembangunan Negara. Sebagaimana Ibu Sri Mulyani nyatakan dalam diskusi virtual dalam Refleksi Kemerdekaan Indonesia, Sudah Merdekahkan Perempuan Indonesia Hari ini? yaitu “apabila jumlah perempuan diberdayakan, maka Indonesia akan menjadi luar biasa. Jika dua kekuatan itu bersatu saya yakin Indonesia akan menjadi bangsa yang besar suatu hari nanti dengan kemerdekaan seluruh Indonesia Raya”.<sup>4</sup> Negara tidak mungkin sejahtera jika para perempuannya dibiarkan tertinggal, tersisihkan dan tertindas.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati & I Wayan Mudiarta, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 3.

<sup>3</sup> <https://www.bps.go.id/indikator/12/1886/1/jumlah-penduduk-hasil-proyeksi-menurut-provinsi-dan-jenis-kelamin.html>, diakses tanggal 24 Maret 2022 pukul 15.23 WIB.

<sup>4</sup> <https://www.tribunnews.com/nasional/2020/08/20/perempuan-bisa-jadi-energi-pembangunan-indonesia>, diakses tanggal 28 Oktober 2023 pukul 23.40 WIB.

<sup>5</sup> <https://www.timesindonesia.co.id/kopi-times/318113/perempuan-dalam-pembangunan>, diakses pada tanggal 20 oktober 2023 pukul 13.00 WIB.

Memberikan peluang kepada perempuan dan laki-laki adalah pokok pembangunan yang akan memperkuat kemampuan Negara untuk berkembang, mengurangi kemiskinan dan memerintah secara efektif.<sup>6</sup>

Kilas balik sejarah, paradigma patriarki masih kental dipegang teguh oleh masyarakat hingga saat ini tidak dapat dielakkan. Keberadaan perempuan yang diletakkan sebagai warga kelas dua dan laki-laki sebagai warga kelas prioritas.<sup>7</sup> Zaman dahulu kaum lelaki berperan sebagai pencari nafkah (publik), sementara kaum perempuan tinggal di rumah mengurus urusan domestik. Pekerjaan publik adalah suatu proses kerja yang menghasilkan sesuatu dan memiliki nilai tukar sedangkan pekerjaan domestik dianggap remeh dan disepelekan disebabkan pekerjaan tersebut tidak menghasilkan sesuatu yang memiliki nilai tukar atau biasa debut uang. Uang berarti kekuasaan, berarti akses yang besar ke sumber-sumber produksi (publik), berarti memiliki status yang tinggi dalam masyarakat.<sup>8</sup> Namun seiring berkembangnya kebutuhan-kebutuhan yang harus terpenuhi dan majunya teknologi dan informasi maka peran perempuan pun turut bergeser. Salah satunya partisipasi perempuan dalam urusan tenaga kerja.

Partisipasi perempuan untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan disebut peran publik sekaligus juga menyatakan perempuan dengan peran gandanya. Beban peran ganda (*double burden*) artinya beban pekerjaan yang

---

<sup>6</sup> Ratih Probosiwi, "Perempuan dan Perannya Dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial", *Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara*, vol. 3:1 (Mei, 2015), hlm. 42.

<sup>7</sup> Nurul Hidayati, "Beban Ganda Perempuan Bekerja (Domestik dan Publik)", *Journal Muwazah*, vol. 7:2 (Desember, 2015), hlm. 111.

<sup>8</sup> Dwi Edi Wibowo, "Peran Ganda Perempuan dan Kesetaraan Gender", *Journal Muwazah*, vol. 3:1 (Juli, 2011), hlm. 357.

diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Yang dalam hal ini, perempuan mengalami beban ganda yaitu perannya dalam urusan domestik dan perannya dalam publik. Peran pertama, perempuan dalam urusan tangga yaitu sebagai istri, ibu yang bertugas mengurus segala keperluan rumah tangga seperti memasak, membersihkan rumah, mencuci. Peran publik yaitu peran perempuan sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan.<sup>9</sup> Perempuan dalam melakukan pekerjaan rumah (domestik) merupakan tugas yang tidak mudah. Hal ini senada dengan kutipan Kesselmen yang mengemukakan pekerjaan rumah tangga yang dilakukan oleh perempuan adalah pekerjaan yang sangat menguras tenaga dan waktu.<sup>10</sup> Peran perempuan sebagai ibu rumah tangga merupakan pekerjaan 24 jam atau *non-stop*. Pekerjaan rumah tangga dilakukan sebelum matahari terbit seperti mempersiapkan keperluan anak-anak ke sekolah dan keperluan suami untuk bekerja dan dalam waktu yang sama pula, perempuan harus mempersiapkan diri sebagai peran publik. Setelah itu, perempuan kembali dihadapkan pada pekerjaan rumah tangga yang tak kunjung usai. Anak dan suami pulang, mereka perlu disiapkan makanan. Pada malam hari, perempuan masih harus mendampingi anak belajar dan melayani suaminya. Dari paparan tersebut, perempuan dalam menjalankan peran ganda memiliki kewajiban dan tantangan yang lebih berat dibandingkan laki-laki.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Nurul Hidayati, "Beban Ganda Perempuan Bekerja (Domestik dan Publik), hlm. 109.

<sup>10</sup> Kesselmen, Amy dkk, "Women Images and Realities, A Multicultural Anthology, Second Edition", (California: Mayfield Publishing Company, 1999), hlm. 188.

<sup>11</sup> Elma Prastika, Konflik Peran Ganda Wanita Karier, Skripsi, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2019), hlm. 18.

Namun, dengan peran-peran yang dilakukan perempuan tidak mampu menyurutkan partipasi perempuan untuk ikut serta berpartisipasi di dunia kerja. Menurut data Databoks mengenai peningkatan jumlah pekerja tenaga kerja berdasarkan gender meliputi tahun 2020-2021 gender perempuan dari 34,65 meningkat ke 36,20 juta jiwa sedangkan laki – laki yang semula 42,71 meningkat ke 43,39 juta jiwa.<sup>12</sup> Dari hal tersebut, terlihat jumlah pekerja tenaga kerja formal menurut gender khususnya perempuan mengalami peningkatan juga jumlah tenaga kerja antara perempuan dan laki-laki adalah seimbang. Hal ini menunjukkan, peranan penting atas keberlangsungan organisasi tidak hanya gender laki-laki namun perempuan juga turut andil untuk itu. Karenanya penting bagi negara memerhatikan perempuan untuk tetap berpartisipasi dalam ruang publik dan meningkatkan presentasi kemauan perempuan di ruang publik.

Lebih lanjut, salah satu faktor penting dalam partisipasi perempuan ataupun laki-laki sebagai tenaga kerja adalah komitmennya terhadap organisasi. Meyer dan Allen dalam Journal Landry & Vandenberghe mendefinisikan bawah komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara anggota dan organisasi tersebut.<sup>13</sup> Singkatnya, tinggi dan rendahnya komitmen organisasi pada anggota menentukan bagaimana seseorang itu akan bekerja. Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi seringkali dicirikan dengan adanya keinginan yang kuat untuk *stay* atau

---

<sup>12</sup> <https://www.bps.go.id/indikator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>, diakses tanggal 25 Maret 2022 pukul 15.55 WIB.

<sup>13</sup> Guylaine Landry dan Christia Vandenberghe, "Role of Commitment To The Supervisor, Leader-Member Exchange, and Supervisor-Based Self-Esteem in Employee-Supervisor Conflicts", *The Journal of Social Psychology* vol. 149: 28, (Maret: 2009), hlm. 7.

tetap menjadi anggota organisasi tersebut, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan keyakinan kuat dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.<sup>14</sup> Lebih lanjut Allen & Meyer membagi 3 model *komponen* yang menjadi dasar dari terbentuknya komitmen organisasi tersebut yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yaitu anggota organisasi yang berkomitmen pada organisasi dikarenakan atas dasar ingin 'want to', komitmen berkelanjutan dikarenakan atas dasar mereka membutuhkannya 'need to' dan komitmen normative dikarenakan atas dasar perasaan, berkewajiban 'ought to'.<sup>15</sup> Dari ketiga jenis komponen ini, komitmen afektif merupakan komponen yang dianggap paling penting dikarenakan jenis tersebut inti dari komitmen organisasi juga dianggap lebih menggambarkan dedikasi dan loyalitas pada perusahaan.<sup>16</sup> Anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif dalam diri memiliki kedekatan emosional yang lebih erat kepada organisasi. Hal ini berarti bahwa anggota tersebut akan memiliki motivasi melakukan usaha secara lebih maksimal dan adanya keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi.<sup>17</sup> Sebaliknya, anggota organisasi yang memiliki komitmen yang rendah dapat menyebabkan

---

<sup>14</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi ke 10* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2006, hlm. 249.

<sup>15</sup> Natalie J. Allen dan John P. Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization", *Journal Of Occupational Psychology*, vol. 63: 18 (Maret, 1990), hlm. 3.

<sup>16</sup> Linda Rhoades, Eisenberger dan Stephen Ameli, "Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, vo. 86:5, (tpt-2001), hlm. 825.

<sup>17</sup> Ria, Mardina & Yusuf, *Komitmen Organisasi Defenisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2017), hlm. 8.



anggota organisasi untuk *turnover* atau pindah kerja, bermalas-malasan dalam bekerja, ketidakhadiran.

Pada dasarnya, bekerja bagi perempuan bukanlah sebuah kewajiban dan tidak termasuk tanggung jawabnya. Keputusan untuk turut bekerja diluar rumah ditentukan oleh dirinya sendiri dan jika seorang perempuan memutuskan untuk tidak berpartisipasi juga tidak masalah. Salah satu hal yang mempengaruhi seseorang untuk bertahan ataupun meninggalkan tempat kerjanya yaitu komitmennya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap komitmen afektif pada perempuan peran ganda khususnya di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Faktor yang mempengaruhi adanya komitmen pegawai perempuan peran ganda untuk berpartisipasi kepada lembaga atas dasar ingin adalah keberadaan persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Support Organization* (POS). Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat pengaruh diantara keduanya, diantaranya yaitu penelitian oleh Shore dan Tetrick menyatakan bahwa POS mempunyai korelasi positif terhadap komitmen afektif melalui dasar teori pertukaran sosial.<sup>18</sup> Konsisten dengan hal tersebut, Eisenberger dalam Tjun Han, dkk juga menyatakan bahwa organisasi yang ingin memiliki anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi maka harus

---

<sup>18</sup> Tetrick dan Shore, "A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76:5, (-, 1991), hlm. 640.

menunjukkan komitmen atau dukungan dari organisasi terlebih dahulu kepada anggotanya.<sup>19</sup>

Selain dari persepsi dukungan organisasi, faktor yang dapat mempengaruhi komitmen perempuan peran ganda untuk berpartisipasi kepada lembaga atas dasar 'want' adalah adanya keadilan organisasi (*justice organizational*). Penelitian yang dilakukan oleh Hasmarini dan Yuniawan dalam Darra Pradita yang menyatakan keadilan organisasi khususnya prosedural memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif.<sup>20</sup> Keterlibatan dalam proses mengenal prosedur dalam pembuatan keputusan diperusahaan mampu mempengaruhi komitmen afektif khususnya keterikatan emosional. Munculnya keterikatan tersebut dikarenakan pegawai merasa dilibatkan dalam prosesnya. Robbins yang menyatakan keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen yang ada dalam diri anggota organisasi. Cohen dan Spector menemukan adanya hubungan keadilan prosedural dalam peningkatan komitmen organisasional menjadi komitmen afektif. Ramamiirthy dan flood menyatakan bahwa seseorang yang berpersepsi bahwa mereka diperlakukan tidak adil maka akan menunjukkan perilaku negatif dan berdampak pada komitmen yang rendah serta adanya keinginan untuk keluar dalam organisasi.

Lebih lanjut, pemilihan lembaga Kantor Kementerian Agama sebagai tempat yang diteliti yaitu pertama, dikarenakan Kantor Kementerian Agama

---

<sup>19</sup> Tjun Han, "Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 14: 2 (September, 2012), hlm. 111.

<sup>20</sup> Darra Pradira, "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perbankan Swasta di DKI Jakarta", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 8: 1, (-.2015), hlm. 5.

adalah lembaga yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Usulan pengadaan lembaga ini dicetuskan oleh Mr. Muhammad Yamin dalam Rapat Besar (Sidang) Badan Penyelidik Usaha – Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI) pada tanggal 11 Juli 1945. Beliau berpendapat berdirinya Mahkamah Tinggi tidak cukup menjadi jaminan terlebih memandang urusan agama adalah urusan yang memiliki ketentuan yang termuat dalam Al-Quran dan Hadist sebagai perdoman berperilaku, bersikap serta memegang kendali utama dasar pengambilan keputusan kedepannya. Seperti wakaf, pembangunan masjid, pemberian produk halal, pelayanan haji dan umrah, pengelolaan pondok pesantren, dll. Yang dalam hal ini dikritisi bahwa urusan-urusan tersebut harus diurus oleh kementerian yang istimewa yang dinamai Kementerian Agama.

Lembaga Kementerian Agama hingga saat ini telah hadir disetiap provinsi dalam rangka memudahkan melayani masyarakat yang mayoritasnya beragama Islam terutama di Yogyakarta. Menurut Databoks 2021, jumlah pemeluk agama Islam di Yogyakarta tercatat Desember, 2021 sebanyak 3,42 juta jiwa atau sekitar 92,89% dari total dari jumlah penduduk Yogyakarta. Sedangkan yang lainnya lainnya menganut agama Kristen, Katolik, Hindu, Budda, Konghucu dan kepercayaan. Kabupaten/kota dengan penduduk muslim terbanyak di Yogyakarta berada di Yogyakarta, disusul Bantul dan Gunung Kidul.<sup>21</sup> Selain itu, jumlah pegawai perempuan di Kantor Kementerian Agama

---

<sup>21</sup> <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/09/17/sebanyak-9287-penduduk-yogyakarta-beragama-islam-pada-juni-2021>, diakses tanggal 15 November 2022 pukul 08.00 WIB.

adalah Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sejumlah 46 pegawai. Gay dan Diehl dalam Achmad Sani menyatakan bahwa sampel harusnya sebesar-besarnya, mengasumsikan bahwa semakin banyak sampel yang diambil, maka akan semakin representatif dan yang darinya dapat digeneralisir.<sup>22</sup>

Dengan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada perempuan peran ganda di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta ?
2. Apakah keadilan organisasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada perempuan peran ganda di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta ?
3. Apakah persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap komitmen afektif pada perempuan peran ganda di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta ?

---

<sup>22</sup> Achmad Sani S., *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner dan Analisis Data*, (Malang:UIN Maliki Press, 2013), hlm. 37.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi memengaruhi komitmen afektif pada perempuan peran ganda pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### 1. Bagi Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia khususnya untuk pegawai perempuan di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

#### 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan wawasan yang lebih luas dan bermanfaat mengenai komitmen afektif.

#### 3. Bagi Keperpustakaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian di bidang yang sama.

### **E. Tinjauan Pustaka**

Untuk menghindari adanya duplikasi serta mengetahui perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian lainnya, maka peneliti melakukan penelusuran yang relevan dengan tema ini. Hasil penelusuran yang didapatkan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fathan Fathurrahman, Jurusan Psikologi Universitas Medan Area 2018, dalam skripsi yang berjudul

*'Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Anggota organisasi PT. Tolan Tiga Indonesia'*. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa berpengaruh setiap poin-poinnya dalam komitmen organisasi pada karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia.<sup>23</sup> Poin-poin yang diangkat peneliti adalah faktor personal, karakteristik pekerjaan, struktur, dan pengalaman kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu 100 anggota organisasi. Teknik pengambil sampel menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh. Metode pengambilan data menggunakan model skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan faktor yang paling berpengaruh adalah faktor karakteristik pekerjaan, urutan kedua adalah karakteristik struktur kemudian personal dan terakhir adalah pengalaman kerja.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Heru Kurnianto Tjahjono dalam *Journal Of Leadership In Organization* tahun 2020 yang berjudul *Configuration Of Organizational Justice And Social Capital: Their Impact On Satisfaction And Commitment* pegawai negeri sipi di Yogyakarta. Jumlah sampel yaitu 188 dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan persepsi dukungan organisasi dan keadilan prosedural tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja. Namun ia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Muhammad Fathan Fathurrahman, *Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan Pada Pt. Tolan Tiga Indonesia*, (Medan : Fakultas Psikologi, 2019), hlm. i.

<sup>24</sup> Tjahjono, H.K., Fachrunnisa, O. & Palupi, M., "Configuration Of Organizational Justice And Social Capital: Their Impact On Satisfaction And Commitment", *International Journal of Business Excellence*, vol 17: 3, (Januari, 2019), hlm. 336.



Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Yücel dari Erzincan Binali Yildirim University, Turki tahun 2020 yang berjudul "Perceived organizational support and employees' performance: the mediating role of affective commitment". Penelitian ini dilakukan di rumah sakit besar Turki terhadap 850 responden dengan jumlah data lengkap sebanyak 498. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional berhubungan positif dengan komitmen afektif. Persepsi dukungan organisasional berhubungan positif terhadap kinerja anggota organisasi. Komitmen afektif memediasi secara penuh pengaruh dukungan organisasional persepsian pada kinerja individu.<sup>25</sup>

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Maria Riivanti S. dalam Tesis (tidak dipublikasikan) Universitas Gadjah Mada Yogyakarta 2020. Dengan judul *'The Organizational Justice Towards Affective Organizational Commitment with Organizational Trust as Mediating Variabel'* dengan jumlah responden 108 orang dengan kriteria ia yang bekerja sebagai dan lahir pada tahun 1980-1999. Hasil penelitian menunjukkan keadilan organisasional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap organisasional komitmen afektif serta kepercayaan organisasional memediasi hubungan antara keadilan organisasional dan komitmen afektif. Khususnya keadilan distributive memiliki pengaruh paling kuat diantara jenis lainnya dalam komitmen afektif.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> İlhami Yücel, Ribeiro Nauza, Daniel R.G., "Perceived Organisational Support and Employees Performance The Mediating Role of Affective Commitment", *Journal OF Management and Enterprise Development*, vol. 19: 3 (Juli, 2021), hlm. 196.

<sup>26</sup> Maria Rivanti S, dkk., *The Influence Of Organizational Justice Towards Affective Organizational Commitment With Organizational Trust As Mediating Variabel*, Tesis (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2020), hlm. 51.

## F. Kerangka Teori

### 1. Tinjauan Tentang Komitmen Organisasi

#### a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan sikap dasar yang melekat di dalam hati dan pikiran, yang berpengaruh dalam mengendalikan perilaku sesuai dengan perjanjian di awal.<sup>27</sup> Sedangkan organisasi adalah kesatuan susunan dan sebagainya yang memiliki tujuan yang sama kelompok kerja yang sama bersama dengan orang-orang yang menjadi penggerak untuk mewujudkan tujuan tersebut.<sup>28</sup>

John R. Schermerhorn dalam Ria menyebutkan komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasinya, Anggota dengan komitmen organisasi yang tinggi menganggap diri sebagai anggota organisasi.<sup>29</sup> Sedangkan Porter, dkk dalam Anthony menyebutkan komitmen organisasi merupakan keyakinan yang kuat dan penerimaan organisasi dengan tujuan dan nilai-nilai, kemauan untuk mengerahkan usaha dan upaya untuk organisasi serta adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi tersebut.<sup>30</sup>

Komitmen organisasi menurut Luthans ialah keinginan anggota organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut untuk

---

<sup>27</sup> Wahyudi dan Rendi Salam, *Komitmen Organisasi Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tangerang Selatan: Unpam Press, 2020), hlm. 4.

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm 8.

<sup>29</sup> Ria, Mardina & Yusuf, *Komitmen Organisasi Defenisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2017), hlm. 25.

<sup>30</sup> Anthony Chiedu Nwadei, *The Relationship Between Perceived Valus Congruance and Organizational Commitment In A Multinational Organization* (ttp: Universal Publisher, 2004), hlm. 22.

bekerja, adanya keyakinan anggota organisasi dan penerimaan akan nilai dan tujuan yang ingin dimiliki organisasi tersebut. Se-pendapat dengan tersebut, Lok dan Crawford menyatakan ketika anggota atau anggota organisasi berkomitmen terhadap organisasi, mereka bahkan tidak akan mencari peluang/kesempatan untuk berpindah atau berhenti menjadi bagian organisasi tersebut.<sup>31</sup>

Porter, et al in Armstrong dalam Ria menyebutkan 3 poin penting dari komitmen organisasi, diantaranya yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, sebuah keyakinan kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar untuk kepentingan organisasi.<sup>32</sup>

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas yang muncul dikarenakan adanya penerimaan nilai-nilai organisasi yang kemudian membentuk keyakinan pada diri seorang pegawai dan berdampak pada keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi serta kesediaan melakukan usaha yang maksimal untuk mencapai visi dan misi organisasi.

---

<sup>31</sup> Nguyen, Thi Viet Nga, Thanh Quang DO, dan Cong Hoang DINH., "Factors affecting employees' organizational commitment in foreign direct investment enterprises", *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* vol. 7: 10 (Agustus, 2020), hlm. 413.

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm. 27.

b. Jenis Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen membagi komitmen organisasi menjadi 3 jenis, yaitu:<sup>33</sup>

- 1). Komitmen Afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan anggota organisasi dalam organisasi. Melakukan aktivitas dalam organisasi berdasarkan perasaan cinta, tidak ada paksaan melainkan munculnya dalam diri berupa *want to* (keinginan) dalam diri untuk mewujudkan tujuan organisasi dan keinginan bertahan dalam organisasi. Komitmen ini dapat muncul karena adanya kebutuhan dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi dimasa lalu yang dapat ditinggalkan karena akan merugikan.<sup>34</sup>
- 2). Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan persepsi seseorang mengenai untung dan rugi yang akan dihadapi bila tetap menjadi anggota organisasi tersebut atau meninggalkannya. Berdasar dari kontinyu ini bertahan dalam organisasi disebabkan alasan *need to* (kebutuhan) melakukan hal tersebut atau bertahan dalam organisasi dikarenakan tidak memiliki pilihan yang lebih baik.

---

<sup>33</sup> Meyer & Allen, *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, *Journal of Occupational Psychology*, (Desember, 1990), hlm 2.

<sup>34</sup> Tjun Han, "Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 14: 2 (September, 2012), hlm. 112.

3). Komitmen normative (*normative commitment*) berkaitan dengan moral, kewajiban timbal balik dan tanggung jawab anggota organisasi pada organisasi yang memperkerjakannya. Anggota organisasi yang memiliki komponen normative yang tinggi, tetap bertahan menjadi anggota organisasi dikarenakan munculnya nilai-nilai moral pribadi berupa kewajiban (*ought to*) untuk bertahan. Komitmen ini konsep timbal balik atau pertukaran social, yang menunjukkan bahwa seseorang menerima manfaat ketika berada di naungan organisasi tersebut sehingga memunculkan norma dan moral untuk membayar kembali dalam beberapa cara.<sup>35</sup> Seperti tidak meninggalkan organisasi. .

Sederhananya setiap pegawai dengan komitmen organisasi dengan berupa untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan mereka ingin (Afektif), atau mereka butuh (Berkelanjutan) ataupun adanya perasaan kewajiban dan norma yang timbul dalam diri (normative). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis komitmen afektif.

#### c. Komitmen Afektif

Allen dan Meyer menguraikan tiga (3) kondisi yang menggambarkan adanya komitmen afektif pada diri anggota organisasi, diantaranya yaitu :<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Al Jabri, Basel dan Issam Ghazzawi, "Organizational Commitment : A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda", *International Leadership Journal*, (Februari, 2019), hlm. 4.

<sup>36</sup> Allen & Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, (Desember, 1990), hlm. 2.

### 1). Keterikatan

Keterikatan berupa munculnya aspek emosional pada dalam diri anggota organisasi. Ikatan emosional tersebut yang menghadirkan perasaan cinta, perasaan senang dalam bekerja, perasaan bangga terhadap organisasi. Bahkan, menggerakkan anggota organisasi untuk terus tetap berada dalam organisasi dalam jangka waktu yang lama.

### 2). Identifikasi

Identifikasi berupa kepercayaan anggota dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan yang ada di organisasi. Implikasi dari tingginya keterikatan anggota organisasi adalah mereka mau memberikan usaha, tenaga secara maksimal demi mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. mereka akan menemukan adanya kesamaan antara dirinya dengan organisasi bermaksud untuk menyelaraskannya sebagai identitas diri dan rela untuk melepaskan nilai-nilai pribadi untuk menyesuaikan dengan organisasi.

### 3). Keterlibatan

Keterlibatan berupa keinginan untuk terlibat secara aktif dan sungguh-sungguh dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.



#### d. Dampak Komitmen Afektif

##### 1). *Intention Turnover and Turnover*

*Intention turnover* muncul sebelum anggota organisasi memutuskan untuk benar-benar meninggalkan organisasinya sedangkan *Turnover* adalah keputusan yang diambil yaitu berpindah atau meninggalkan organisasi tersebut. Salah yang mempengaruhi keputusan *turnover* adalah komitmen yang ada pada diri anggota organisasi. Hubungan antara *turnover* dan komitmen afektif, komitmen normative, komitmen berkelanjutan adalah hubungan yang negatif. Anggota organisasi yang memiliki salah satu jenis komitmen tersebut dan tergolong tinggi, keinginannya untuk mengundurkan diri atau meninggalkan organisasi akan rendah dan begitupun sebaliknya. Anggota organisasi dengan komitmen tersebut tergolong rendah, maka anggota organisasi akan mudah memutuskan untuk berpindah ataupun meninggalkan organisasi tersebut. Dalam hal ini, komitmen afektif berpengaruh lebih besar daripada komitmen normative dan komitmen berkelanjutan terhadap keputusan untuk tidak meninggalkan organisasi (tetap berada dalam organisasi/loyal).<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Nida Shahid & Basir Ahmad, "Organizational Commitment and Its Impact on the Turnover Intentions Among Employees", *Journal of Pakistan Psyciatric Society*, vol. 17:1 (Januari, 2020), hlm. 11.

## 2). Ketidakhadiran (*Absenteeism*)

Komitmen afektif juga mempengaruhi ketidakhadiran anggota organisasi ditempat kerja. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan menunjukkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung mengusahakan untuk tetap hadir ditempat kerja. Allen dan meyer dalam journal Stephen, *et al* meyebutkan dari jenis komitmen yang ada, komitmen afektif yang memiliki hubungan negatif terkuat terhadap ketidakhadiran anggota organisasi, kemudian disusul oleh komitmen normatif.<sup>38</sup> Someers dalam Stephen *et al* menyatakan komitmen continue tidak berpengaruh terhadap ketidakhadiran.<sup>39</sup>

## 3). Perilaku Warga Organisasi (*Organizational Citizenship Behaviors/OCB*)

Lee dan ellen dalam Thomas menyatakan bahwa teori menyatakan komitmen afektif lebih berpengaruh positif terhadap OCB dibandingkan dengan komitmen normative yang berdasarkan kewajiban dan komitmen berkelanjutan yang berdasar membandingkan untung dan rugi.<sup>40</sup> Yang artinya, anggota organisasi dengan komitmen afektif atau dengan komitmen normative akan cenderung mewujudkan OCB yang tinggi juga.

---

<sup>38</sup> Stephan Anthony Woods, dkk., "Employee Absence and Organizational Commitment Moderation Effect of Age", *Journal of Personnel Psychology*, vol. 11:4 (Januari, 2012), hlm, 4.

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm, 5.

<sup>40</sup> Thomas W.H, Daniel C. Feldman, "Organizational Commitment and Citizenship Behavior: Linear and Non-Linear Moderating Effect of Organizational Tenure", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 79:2 (Maret, 2011), hlm. 529.

#### 4). Stress

Secara umum, komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif dengan stress. Yang artinya semakin rendah komitmen yang dimiliki anggota organisasi, maka semakin tinggi stress yang akan mereka rasakan. Dari ketiga dimensi komitmen hanya komitmen afektif yang memiliki hubungan negatif dengan stress anggota.

Menyadari hal tersebut, penting bagi sebuah organisasi untuk menanamkan perasaan atau komitmen afektif untuk kemajuan organisasi itu sendiri.

## 2. Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Istilah *perceived organizational support* pertama kali dicetuskan oleh Eisenberger. Eisenberger dan Houghton mendefinisikan konsep ini sebagai persepsi anggota mengenai keyakinan bahwa organisasi menghargai kontribusi yang telah dilakukan dan peduli terhadap kesejahteraan anggota didalamnya.<sup>41</sup> Eisenberger bersama Rhoades dalam Diaz menyatakan persepsi dukungan organisasi mengacu pada kesejahteraan hidup anggota organisasi. Jika anggota organisasi merasa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka anggota organisasi tersebut akan memutuskan untuk menjadi anggota organisasi dan menyatukan nilai, visi dan misi organisasi sebagai identitas mereka

---

<sup>41</sup> Robert Eisenberger dkk., "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, vol. 71:3, (ttt, 1986), hlm. 501.

kemudian membentuk dan mengembangkan ke persepsi yang positif terhadap organisasi.<sup>42</sup>

Shore dan Wayne dalam Gian Casimir dkk., mendefenisikannya anggota organisasi yang percaya bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi yang telah mereka lakukan dan peduli tentang kesejahteraan mereka cenderung membalas dengan melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya.<sup>43</sup> Bakker dalam Mujiasih mendefenisikan persepsi dukungan organisasi adalah tingkat dimana anggota merasa organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan terhadap organisasi.<sup>44</sup> Menurut Robbins dalam Mujiasih, persepsi dukungan organisasional adalah tingkat sampai dimana anggota organisasi yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.<sup>45</sup>

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat disimpulkan persepsi dukungan organisasi adalah persepsi anggota kepada organisasi mengenai bagaimana organisasi menghargai kontribusi, usaha yang mereka lakukan, peduli terhadap kesejahteraan mereka dan semakin anggota merasa

---

<sup>42</sup> Diaz Haryokusumo, "Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunitas Pada Komitmen Afektif Dengan Kebermaknaan Kerja Sebagai Pemoderasi", *Jurnal Bisnis Darmajaya*, vol. 5:2 (Yogyakarta, 2019), hlm. 5.

<sup>43</sup> Gian Casimir, "The Relationships Amongst Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Affective Commitment and In Role Performance", *Journal Leadership Organization Development*, vol. 35:5, (ttt, April 2012), hlm. 369.

<sup>44</sup> Endah Mujiasih, "Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan", *Jurnal Psikologi Undip*, vol. 14:1, (Semarang: 2015), hlm. 45.

<sup>45</sup> *Ibid.*, hlm. 46.

dukungan organisasi yang diberikan baik, maka akan berdampak positif bagi anggota maupun organisasi.

Eisenberger dan Rhoades berpendapat beberapa dimensi persepsi dukungan organisasi berdasarkan defenisinya yaitu:<sup>46</sup>

a. Penghargaan terhadap kontribusi anggota yang ada didalamnya

Penghargaan yang diberikan organisasi atas usaha atau kontribusi yang telah dilakukan anggotanya berupa pengakuan dan perhatian, promosi, gaji serta akses informasi atau bentuk lainnya yang diperlukan anggota untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Salah satunya yaitu pemberian pelatihan. Pelatihan kerja merupakan investasi anggota organisasi yang pada akhirnya meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

b. Perhatian dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan

Organisasi memberikan perhatian dan kepedulian untuk kesejahteraan seperti dalam bentuk pemberian bonus atau insentif yang diberikan. Selain itu, organisasi memberikan ruang dan kesempatan kepada anggota organisasi untuk mengemukakan pendapatnya serta menderngar keluhan-keluhan yang mereka sampaikan.

### 3. Keadilan Organisasi (Organizational Justice)

Menurut Gibson, Donnel dalam Nenin, keadilan organisasi adalah suatu hal di mana seorang anggota organisasi merasa diperlakukan sama

---

<sup>46</sup> Linda Rhoades & Robert Eisenberger, "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature", *Journal of Applied Psychology*, (ttt, 2002), hlm. 698.

di organisasi tempat dia bekerja.<sup>47</sup> Sejalan dengan hal tersebut, Kaswan dalam Nenin mendefenisikan Keadilan organisasi yaitupersepsi pegawai mengenai keadilan secara menyeluruh dalam organisasi, semakin diakui sebagai determinan penting tentang motivasi, sikap, dan perilaku organisasi<sup>48</sup>

Indikator dalam keadilan organisasi menurut Cropanzono dan Gilliland yaitu :<sup>49</sup>

a. Keadilan Distributif

Prinsip dasar yang dinilai dalam menentukan adil adalah rasio antara hasil yang diperoleh seseorang dengan hasil yang diterima anggota lain. Berdasarkan hal tersebut, terdapat 3 perspektif dalam keadilan distributive yaitu konsep equity, equality dan need. Konsep equity (persamaan) merujuk pada kesesuaian antara hasil yang diperoleh individu dengan apa yang telah dilakukannya, semakin besar kontribusi yang diberikan maka semakin besar hasil yang akan diperoleh. Konsep equality adalah konsep pemberian kompensasi yang sama kepada setiap anggota organisasi dan Konsep need yaitu konsep keadilan berdasarkan pemberian tunjangan berdasarkan kebutuhan mereka.

b. Keadilan Prosedural

---

<sup>47</sup> Nenin Kartika S., “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”, *Journal Psikoborneo*, vol. 7:1, (-,2019), hlm. 124.

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm 125.

<sup>49</sup> Cropanzono, R., Bowen, D.E. dan Gigiland, S.W. “The Management of Organizational Justice”, *Journal Academy of Management Perspective*, vol. 21:4 ( November, 2007) hlm. 36.



Konsep keadilan ini berkaitan dengan penilaian tentang bagaimana proses atau prosedur suatu keputusan alokasi dibuat. Terdapat 6 konsep dalam keadilan prosedural yaitu konsistensi, bebas dari bias, akurasi, representasi dari semua yang terlibat, koreksi dan etika. Konsep konsistensi adalah konsep adil berupa semua anggota organisasi diperlakukan sama, tidak memihak dan tidak ada diskriminasi. Konsep akurasi yaitu keputusan dibuat dengan mempertimbangkan informasi yang benar akurat, selain itu juga mempertimbangkan dampaknya kepada anggota organisasi lainnya. Konsep representasi yaitu keputusan yang diambil melibatkan semua pihak terkait. Konsep koreksi yaitu adanya kesempatan untuk menyampaikan masukan atau perbaikan pada proses dasar pengambilan keputusan. Konsep etika yaitu keputusan yang dihasilkan dibuat secara profesional dan tidak melanggar norma-norma yang ada.

c. Keadilan Interaksional

Keadilan ini adalah keadilan terkait bagaimana seseorang memperlakukan orang lain, perlakuan biasanya dinilai dari perlakuan atasan memperlakukan anggota organisasi dengan martabat, menahan diri dari ucapan atau perkataan yang tidak pantas. Terdapat 2 konsep dalam keadilan interaksional ini yaitu interpersonal dan informasional. Konsep interpersonal adalah adil dalam memperlakukan anggota organisasi sesuai dengan martabat,

kesopanan dan penuh rasa hormat. Konsep informasional adalah adil dalam membagi informasi relevan kepada anggota organisasi.

#### 4. Tinjauan Tentang Perempuan Peran Ganda

Teori mengenai perempuan peran ganda ini merupakan bagian dari Feminisme. Teori feminisme merupakan teori yang secara khusus menyoroti kedudukan perempuan terutama menghentikan diskriminasi terhadap perempuan. Teori Feminisme ini lahir untuk membantah teori budaya patriarki. Budaya patriarki adalah budaya dominasi atas laki-laki terhadap perempuan. Menurut Alfian dalam Ade Irma, patriarki berasal dari kata patriarkat yang berarti struktur yang menempatkan peran laki-laki sebagai penguasa tunggal, sentral dan segala-galanya. Laki-laki memiliki peran control utama di dalam masyarakat sedangkan perempuan hanya memiliki sedikit pengaruh atau bisa dikatakan tidak memiliki hak sedikitpun pada wilayah-wilayah umum dalam masyarakat baik secara ekonomi, sosial, politik dan psikologi.<sup>50</sup> Pembatasan yang dilakukan perempuan diupayakan dikarenakan gendernya yang memunculkan bahwa perempuan mutlak sebagai peran domestik dan laki-laki memiliki peran mutlak sebagai peran publik.

Dwiantini dalam Dwi Edi menyebutkan perempuan peran ganda adalah tugas ibu yang bertanggung jawab atas urusan rumah tangga termasuk membesarkan anak, serta menjadi sebagai pekerja perempuan.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Ade Irma, Dessy Hasanah, "Menyoroti Budaya Patriarki di Indonesia", *Journal Social Work*, vol. 7:1 (September, 2017), hlm. 72.

<sup>51</sup> Dwi Edi Wibowo, "Peran Ganda Perempuan dan Kesetaraan Gender", *Journal Muwazah*, vol. 3:1 (Juli, 2011), hlm. 357.

Dalam bahasa Wahbah az-Zuhaili, selain ia harus menggoncang ayunan dengan tangan kanannya, ia juga harus berjuang mengais nafkah di luar rumah dengan tangan kirinya.<sup>52</sup> Perempuan yang memiliki 2 (dua) peran atau lebih yang dilakukan secara bersamaan disebut peran ganda.

Michelle et al dalam Nurul Hidayah mendefinisikan peran ganda sebagai konsep dualisme cultural yaitu konsep domestik sphere dan publik sphere. Peran domestik mencakup peran perempuan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Peran publik mencakup peran perempuan sebagai tenaga kerja.<sup>53</sup>

Pekerjaan dengan peran domestik adalah Pekerjaan yang cukup beragam dengan waktu yang tidak terbatas dan memikul beban yang cukup berat seperti: memasak, mencuci, membersihkan rumah, mengasuh anak, membimbing anak-anak belajar dan segala pekerjaan domestik lainnya. Hal tersebut dilakukan bersama-sama dengan fungsi reproduksi seperti haid, hamil, menyusui.<sup>54</sup> Peran domestik ini adalah peran yang dilakukan dirumah dan dilakukan tanpa adanya bayaran. Dan peran publik adalah peran yang dilakukan diluar urusan rumah.

Mardani dalam Mia Karmilah menyebutkan peran ganda yang diciptakan tanpa mengurangi beban dari peran domestik atau sekurang-kurangnya menciptakan perubahan yang bertujuan meringankan beban

---

<sup>52</sup> Wihbah Zuhaili, Al-Qur'an; Bunyatuhu at-Tasyri'iyah wa Khasaishuhu alHadhariyyah, (Beirut: Dar al-Fikr al-Mu'ashar), hlm. 140.

<sup>53</sup> Nurul Hidayah, "Beban Ganda Perempuan Bekerja", hlm. 109.

<sup>54</sup> Nuraisyah, "Relasi Gender Dalam Institusi Keluarga", *Journal Muwazah*, vol 5:2 (Desember, 2013), hlm. 213.

domestik yang ada adalah suatu hal yang sangat menyulitkan kaum perempuan.<sup>55</sup> Salah satu contoh perubahan yang terjadi saat ini yaitu dengan menyewa *baby sister*. *Baby sister* adalah seseorang yang disewa untuk menjaga, membantu, merawat bayi atau anak dalam suatu keluarga. Yang dalam hal ini, perempuan/ibu masih bertugas untuk segala keputusan kepada anak ataupun tumbuh dan berkembangnya anak-anak. Namun nyatanya tidak sedikit perempuan yang turut berpartisipasi dalam peran publik memilih tidak menggunakan *baby sister*. Yang dalam pemanfaatan *baby sister* dalam membantu aktifitas sehari-hari anak, keputusan utama tetap dipegang oleh ibu sebagai ibu dari anak-anak.

## 5. Pandangan Islam Mengenai Perempuan

Al-Quran merupakan kitab yang didalamnya berisi himpunan kalam Allah, bentuk mukjizat yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW. melalui perantara malaikat Jibril, ditulis dalam mushaf yang kemurniannya senantiasa terpelihara, dan membacanya merupakan amal ibadah. Al-Qur'an merupakan pedoman untuk bahagia tidak didunia saja namun juga diakhirat kelak.<sup>56</sup> Didalamnya terdiri atas 114 jumlah surat yang salah satunya yaitu bernama *An'nisa* yang artinya perempuan.

Islam telah menganugerahkan kemuliaan pada seluruh umat manusia di muka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Semua manusia adalah sama, karena ia berasal dari sumber yang

---

<sup>55</sup> Mia Karmilah, "Peran Ganda Perempuan di Lingkungan Pariwisata Bandung, Jawa Tengah", *Journal Palastren*, vol. 6:1 (Juni 2013), hlm. 134.

<sup>56</sup> M. Jaedi., "Pentingnya Memahami Al-Quran dan Ilmu Pengetahuann", Risalah : *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, Vol. 5:1, Februari 2019, hlm. 63.

sama yakni Allah Swt. Yang membedakan manusia dengan yang lainnya hanyalah berdasarkan ketakwaannya.<sup>57</sup> Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt :

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ  
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Terjemahan : Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.<sup>58</sup>

Lebih lanjut, Q,S An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahan : Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Ayat ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan Islam dalam memandang perempuan dan laki-laki dalam melakukan sesuatu kebaikan. Hanya saja, perempuan yang turut berpartisipasi dalam ruang publik memiliki batasan-batasan tertentu.

---

<sup>57</sup> Amiroh Ambarwati, “Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam”, *Journal Muwazah*, vol. 1: 2 (Desember: 2009), hlm. 102.

<sup>58</sup> Al-Quran 17: 70. Semua terjemahan ayat al-Quran di skripsi ini diambil dari Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya*

Hal tersebut dituliskan dalam Qur'an Suran Al Baqarah ayat 233 :

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنَ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَمِّمَ الرِّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى  
الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ

Terjemahan : Dan ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyusui secara sempurna. Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka dengan cara yang makhruf

Kebutuhan ASI yang hanya bisa dilakukan oleh perempuan, dan tidak bisa dialihkan tugasnya kepada laki-laki menjadikannya tugas dan kodrat ibu sebagai seorang perempuan. Kebutuhan ASI tersebutlah yang tidak dapat diabaikan demi mengejar karir.<sup>59</sup> Singkatnya menjadi batasan perempuan berpartisipasi di ruang publik (bekerja).

Meskipun Islam memandang laki-laki dengan tanggung jawab mencari nafkah sebagaimana ayat tersebut, Islam pun tidak melarang kaum perempuan untuk bekerja di luar rumah sebagaimana halnya kaum laki-laki. Tidak dilarangnya perempuan beraktivitas di luar rumah ini karena Islam mengakui persamaan hak antara laki-laki dan perempuan. Namun dalam menunaikan hak-haknya tersebut, Islam menganjurkan kaum perempuan untuk tidak melalaikan tugas dan fungsinya dalam keluarga demi terjaga dan terciptanya keluarga yang *sakinah, mawadah, wa rahmah*. Perempuan dalam setiap keputusan yang hendak ia ambil harus bisa menentukan skala prioritas yang tepat terhadap kemaslahatan aktivitas yang dilakukannya.

---

<sup>59</sup> Sunuwati. Rahmawati, "Transformasi Wanita Karir Perspektif Gender Dalam Hukum Islam (Tuntutan Dan Tantangan Pada Era Modern)", *Journal An Nisa'a*, vol. 12: 2 (Desember, 2017), hlm. 144.



Dari pembahasan sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa Islam membolehkan dan tidak melarang perempuan untuk bekerja diluar dengan catatan selama masih sesuai dengan kaidah ajaran islam dan mampu menentukan skala prioritas antara tugas dan kewajibannya sebagai ibu juga pekerja diluar rumah.

### **G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang berikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>60</sup> Yang artinya hipotesis ini bisa jadi diterima atau ditolak. Penerimaan dan penolakan ini diukur dengan hasil penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, hipotesis yang dibentuk diantara, yaitu :

- 1 : Persepsi persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada perempuan peran ganda di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
- 2 : Keadilan organisasi (*organizational justice*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada perempuan peran ganda di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

---

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2019), hlm. 99.

3 : Persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pada perempuan peran ganda di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Pembahasan ini akan dikemukakan dengan bentuk sistematika pembahasan yang bertujuan untuk memudahkan dalam menyampaikan persoalan tentang persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap komitmen afektif perempuan peran ganda di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Sebagai gambaran mengenai isi dalam penelitian ini peneliti menyajikan sistematikanya sebagai berikut:

Bab I, membahas mengenai pendahuluan yakni mengemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian

Bab II, membahas mengenai landasan teori, telaah pustaka, hipotesis, kerangka pemikiran yang memiliki keterkaitan dengan sumber pada buku, jurnal, internet

Bab III, membahas mengenai metode penelitian seperti jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi & sampel, variabel dan indikator penelitian, teknik pengumpulan data penelitian, sumber dan jenis data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

Bab IV, membahas gambaran umum pembahasan hasil penelitian yang antara lain : pengujian dan hasil analisis, pembuktian hipotesis, pembahasan hasil analisis data dan jawaban atas pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah di bab I.

Bab V berisi atas kesimpulan yang menjawab dari rumusan masalah, saran dan penutup. Kemudian pada bagian akhir skripsi ini cantuman daftar pustaka, lampiran-lampiran serta daftar riwayat hidup penulis.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap komitmen afektif di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta 2022 diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Dengan nilai T hitung sebesar  $2,989 > T$  tabel  $2,042$  dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Yang dari hal tersebut disimpulkan hipotesis diterima.
2. Keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Dengan nilai T hitung sebesar  $0,010 < T$  tabel  $2,042$  dan nilai signifikansi  $0,955 > 0,05$ . Yang dari hal tersebut disimpulkan hipotesis ditolak.
3. Persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen afektif. Dengan nilai F hitung sebesar  $5,979 > F$  tabel  $3,27$ . Besarnya nilai Uji Koefisien Determinasi ( Adjusted  $R^2$ ) yaitu  $26\%$ , sementara sisanya  $74\%$  dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada dalam penelitian.

#### **B. Saran**

1. Berdasarkan kesimpulan sebelumnya dimana item persepsi dukungan organisasi terendah berada pada indikator penghargaan. Sehingga untuk

meningkatkan pengaruhnya terhadap komitmen afektif disarankan agar kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta memberikan perlakuan, yaitu:

- a. Meningkatkan dan memerhatikan lebih lagi pegawai atas pencapaiannya seperti memberikan bonus, pengakuan secara verbal ataupun non-verbal. Sederhananya, mengucapkan ‘kerja bagus’, ‘saya senang atas hasil pekerjaan ibu/bapak’ kepada pegawai yang telah berusaha secara maksimal.
  - b. Memberikan pelatihan, salah satunya penggunaan teknologi computer terutama excel untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan, membantu dan mengarahkan pengerjaan tugas pegawai secara efisien khususnya bidang pendataan.
  - c. Mempertahankan dan meningkatkan indikator kesejahteraan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
2. Berdasarkan kesimpulan sebelumnya dimana item keadilan organisasi terendah yaitu pada indikator keadilan prosedural, sehingga disarankan agar kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta;
- a. Memberikan evaluasi bulanan atau paling sedikit 6 bulan sekali yang berkaitan dengan keadilan organisasi terutama dalam prosedural untuk mengetahui kebutuhan, pendapat pegawai, kenyamanan dari keputusan yang telah dibuat. Hal ini disarankan agar pegawai tidak beranggapan bahwa mereka hanyalah pelaksana, namun juga pengawas dan keberadaannya penting dalam keberlangsungan dan peningkatan sumber daya manusia di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

- b. Menyediakan wadah berkonsultasi kepada seluruh pegawai khususnya mengenai keputusan-keputusan yang telah dibuat. Dalam hal ini dengan membuat kotak pengeluhan/pendapat ataupun wadah seperti website yang di isi oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu.
3. Penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti melakukan kajian ulang terhadap penelitian ini dengan melakukan penelitian pada 74% variable indepenen lainnya yang mempengaruhi komitmen afektif seperti penggunaan *fingerprint* dan stress kerja. Selain itu, disarankan untuk menambahkan atau mengganti variable dependen seperti komitmen *normative* dan komitmen *continue*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J. dan John P. Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization", *Journal Of Occupational Psychology*, vol. 63:18, 1990.
- Ambarwati, Amiroh, "Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam", *Journal Muwazah*, vol. 1: 2, 2009.
- Ardana, I Komang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2012.
- Basel, Al Jabri dan Issam Ghazzawi, "Organizational Commitment : A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda", *International Leadership Journal*, vol. 11:1, 2019.
- Colquitt, Jason A., "On The Dimensionality Of Organizational Justice: A Construct Validation Of a Measure", *Applied Psychology*, vol. 88:3, 2001.
- Cropanzano, R., Bowen, D.E. dan Gigiland, S.W. "The Management of Organizational Justice", *Academy of Management Perspective*, vol. 21:4, 2007.
- Eisenberger, dkk., "Perceived Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, vol 71: 3, 1986.
- Endah Mujiasih, "Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan", *Psikologi Undip*, vol. 14:1, 2015.
- Eisenberger, Robert dkk., "Perceived Organizational Support", *Applied Psychology*, vol. 71:3, 1986.
- Faturrahman, Muhammad Fathan, *Fakultas Psikologi, Skripsi, Medan, Universitas Medan Area*, 2019.
- Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, cet. ke-9, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Gian Casimir, "The Relationships Amongst Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Affective Commitment and In Role Performance", *Leadership Organization Development*, vol. 35:5, 2012.
- Han, Tjun, "Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 14: 2, 2012.

- Han, Tjun, “Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support”, *Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 14: 2, 2012.
- Haryokusumo, Diaz, “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunitas Pada Komitmen Afektif Dengan Kebermaknaan Kerja Sebagai Pemoderasi”, *Bisnis Darmajaya*, vol. 5:2, 2019.
- Hidayati, Nurul, “Beban Ganda Perempuan Bekerja (Domestik dan Publik), *Muwazah*, vol. 7:2, 2015.
- <https://www.bps.go.id/indikator/12/1886/1/jumlah-penduduk-hasil-proyeksi-menurut-provinsi-dan-jenis-kelamin.html>, diakses tanggal 24 Maret 2022, Pukul 15.23 WIB.
- <https://www.bps.go.id/indikator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>, diakses tanggal 25 Maret 2022 pukul 15.55 WIB.
- <https://yogyakartakota.kemenag.go.id/profil/sejarah/>, dikutip tanggal 08 November 2022 pukul 16.55 WIB.
- Irma, Ade dan Dessy Hasanah, “Menyoroti Budaya Patriarki di Indonesia”, *Social Work Jurnal*, vol. 7:1, 2017.
- Jaedi, M., “Pentingnya Memahami Al-Quran dan Ilmu Pengetahuan”, *Risalah : Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, Vol. 5:1, 2019.
- Karmilah, Mia, “Peran Ganda Perempuan di Lingkungan Pariwisata Bandung, Jawa Tengah” *Journal Palastren*, vol. 6:1, 2013.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, Badan Penelitian, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan Al-Quran dan Terjemahannya, Jakarta: Lajnah Pentasihan Mushaf Al-Quran, 2019.
- Kesselmen, Amy dkk, “Women Images and Realities, A Multicultural Anthology, Second Edition”, California: Mayfield Publishing Company, 1999.
- Landry, Guylaine dan Christia Vandenberghe, “Role of Commitment To The Supervisor, Leader-Member Exchange, and Supervisor-Based Self-Esteem in Employee-Supervisor Conflicts”, *The Journal of Social Psychology*, vol. 149: 28, 2009.
- Luthans, Fred, “Perilaku Organisasi Edisi ke-10, Yogyakarta: Andi Yogyakarta. 2006.

- Mardina, Ria dan Yusuf, “Komitmen Organisasi Defenisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi, Makassar: Nas Media Pustaka, 2017.
- Meyer, John P. dan Natalie J. Allen, “A three component conceptualisation of organizational commitment”, *Journal Human Resource Management*, vol.1:1, 1991.
- Mia Karmilah, “Peran Ganda Perempuan di Lingkungan Pariwisata Bandung, Jawa Tengah”, *Palastren*, vol. 6:1, 2013.
- Nguyen, Thi Viet Nga, Thanh Quang DO, dan Cong Hoang DINH., "Factors affecting employees' organizational commitment in foreign direct investment enterprises", *Asian Finance, Economics and Business* vol. 7: 10, 2020.
- Nuraisyah, “Relasi Gender Dalam Institusi Keluarga”, *Journal Muwazah*, vol 5:2, 2013.
- Nwedia, Anthony Chiedu, “The Relationship Between Perceived Value Congruance and Organizational Commitment In A Multinational Organization, ttp: Universal Publisher, 2004.
- Pradira, Darra, “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perbankan Swasta di DKI Jakarta”, *Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 8: 1, 2015.
- Probosiwi, Ratih, “Perempuan dan Perannya Dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial”, *Kajian Ilmu Administrasi Negara*, 2015.
- Rahmawati, Sunuwati, "Transformasi Wanita Karir Perspektif Gender Dalam Hukum Islam (Tuntutan Dan Tantangan Pada Era Modern)", *Journal An Nisa'a*, vol. 12: 2, 2017.
- Ratna, Nyoman Kutha, “Metodologi Penelitian Kajian Budaya dan Ilmu Sosial Humaniora Pada Umumnya”, *Pustaka Pelajar*, 2016.
- Rhoades, Linda, Eisenberger dan Stephen Ameli, “*Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support*”, *Of Applied Psychology*, vo. 86:5, 2001.
- Rivanti, Maria dkk., “The Influence Of Organizational Justice Towards Affective Organizational Commitment With Organizational Trust As Mediating Variable Bachelor.
- Robbons, S.P dan Judge T,A, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2005.

- Russell, Cropanzano, dkk., "The Management of Organizational Justice", *Academy of Management Perspective*, vol. 21:4, 2007.
- Shahid, Nida dan Basir Ahmad, "Organizational Commitment and Its Impact on the Turnover Intentions Among Employees", *Journal of Pakistan Psyciatric Society*, vol. 17:1, 2011.
- Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Prebadamedia Group, 2013.
- Stephan Anthony Woods, dkk., "Employee Absence and Organizational Commitment Moderation Effect of Age", *Personnel Psychogy*, vol. 11:4, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung : Penerbit Alfabeta, 2019.
- Tetrick dan Shore, "A Conruct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support", *Of Applied Psycology*, Vol. 76:5, 1991.
- Thomas W.H dan Daniel C. Feldman, "Organizational Commitment and Citizenship Behavior: Linear and Non-Linear Moderating Effect of Organizational Tenure", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 79:2, 2011.
- Tjahjono, Heru Kurnianto, "Configuration Of Organizational Justice And Social Capital: Their Impact On Satisfaction And Commitment", *International Journal of Business Excellence*, vol 17: 3, 2019.
- Wahyudi dan Rendi Salam, *Komitmen Organisasi Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tangerang Selatan: Unpam Press, 2020.
- Wibowo, Dwi Edi, "Peran Ganda Perempuan dan Kesetaraan Gender", *Muwazah*, vol. 3:1, 2011.
- Woods, Stephan Anthony, dkk., "Employee Absence and Organizational Commitment Moderation Effect of Age", *Journal of Personnel Psychogy*, vol. 11:4, 2012.
- Yucel, Ilhami, "Transformational Leadership and Turnover Intentions: The Mediating Role of Employee Performance during the COVID-19 Pandemic", *Journal Administrative Sciences*, vol. 11: 3, 2021.