



Jurnal Diversita

Available online <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Peran *Organizational Commitment* dalam *Perceived Workplace Gender Discrimination* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan Perempuan

Organizational Commitment in Perceived Workplace Gender Discrimination with Turnover Intention on Female Employees

Trivia Agatha⁽¹⁾, Honey Wahyuni Sugiharto Elgeka^(2*) & Harijanto Tjahjono⁽³⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, Indonesia

Disubmit: 16 Juli 2023; Diproses: 15 Desember 2022; Diaccept: 25 Desember 2023; Dipublish: 26 Desember 2023

*Corresponding author: honeywahyuni@staff.ubaya.ac.id

Abstrak

Saat ini, partisipasi perempuan dalam pekerjaan semakin meningkat. Namun, perlakuan yang adil belum menyertai peningkatan ini, sehingga tindakan diskriminasi masih biasa. Salah satu dampaknya adalah munculnya niat untuk pergi. Di mana penampilan niat tergantung pada komitmen terhadap organisasi, studi ini memeriksa peran komitmen organisasi sebagai mediator dalam perlakuan diskriminatif di tempat kerja untuk meninggalkan karyawan perempuan. Metode dalam penelitian ini menggunakan survei kuantitatif dengan 76 responden yang diperoleh melalui sampel bola salju. Analisis data dilakukan dengan menggunakan proses Hayes model 4. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara perlakuan diskriminatif di tempat kerja dan niat untuk pergi ($\beta = -0.1527$; CI = -0.31, -0.04). Dimensi komitmen organisasi yang dapat bertindak sebagai mediator adalah komitmen afektif ($\beta = -0.1288$; CI = -0.27, -0.01) dan komitmen normatif ($\beta = -0.1783$; CI = -0.35, -0.05). Dengan demikian, disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mencegah munculnya niat untuk meninggalkan, meskipun mereka tunduk pada perlakuan diskriminatif.

Kata Kunci: *Organizational Commitment; Perceived Workplace Gender Discrimination; Turnover Intention*

Abstract

The involvement of women in work functions is currently increasing. However, fair treatment has not accompanied this increase, so discriminatory acts are still ordinary. One of the impacts is the emergence of the intention to leave. Where the appearance of the intention depends on the commitment to the organization, this study examines organizational commitment's role as a mediator in discriminatory treatment in the workplace to leave female employees. The method in this study used a quantitative survey with 76 respondents obtained through snowball sampling. Data analysis was performed using Process Hayes model 4. The results showed that organizational commitment could mediate the relationship between discriminatory treatment at work and intention to leave ($\beta = -0.1527$; CI = -0.31, -0.04). The dimensions of organizational commitment that can act as mediators are affective commitment ($\beta = -0.1288$; CI = -0.27, -0.01) and normative commitment ($\beta = -0.1783$; CI = -0.35, -0.05). Thus, it is concluded that organizational commitment can prevent the emergence of the intention to leave, even though they are subject to discriminatory treatment.

Keywords: *Organizational Commitment; Perceived Workplace Gender Discrimination; Turnover Intention*

How to Cite: Agatha, T., Elgeka, H. W. S. & Tjahjono, H. (2023), Peran Organizational Commitment dalam Perceived Workplace Gender Discrimination dengan Turnover Intention pada Karyawan Perempuan, *Jurnal Diversita*, 9 (2): 270-280.

PENDAHULUAN

Organisasi dan karyawan akan bersatu dalam mencapai *goals* yang direncanakan, namun tak jarang karyawan memiliki keputusan untuk keluar dari organisasi (*employee turnover*) disaat proses mencapai keberhasilan itu. Suyono, Eliyana, & Ratmawati (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *turnover* diperlukan guna meminimalisir karyawan yang memiliki kinerja buruk, namun di sisi lain Armstrong (2011) juga memaparkan bahwa *turnover* dapat merugikan perusahaan dalam hal waktu dan biaya. *Employee turnover* sendiri dapat terjadi secara nyata (*actual turnover*) maupun hanya berupa keinginan (*turnover intention*). Pada umumnya, *turnover intention* lebih mengkhawatirkan daripada *actual turnover* karena individu dengan intensi keluar dari pekerjaan menjadi tidak fokus saat bekerja dan tidak memiliki ketertarikan pada perusahaan (Suyono et al., 2020). Individu yang memiliki *turnover intention* cenderung tidak disiplin (terkait kehadiran di tempat kerja).

Turnover intention merupakan pemikiran karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (Scandura, 2019) dan dilakukan secara sadar (Lee, Hung, & Chen, 2012). Pada sektor properti diketahui bahwa tingkat *turnover intention* karyawan berada pada tingkat cenderung sedang (Maslini & Kempa, 2019). Berdasarkan jenis kelamin, *turnover intention* lebih sering terjadi pada karyawan perempuan daripada laki-laki (Emiroğlu, Akova, & Tanrıverdi, 2015), terutama karena kesempatan karier yang terbatas dan praktik-praktik diskriminatif di tempat kerja. Karyawan perempuan memang masih kerap mengalami

diskriminasi *gender* di tempat kerja mulai dari terbatasnya pasar kerja, jenis pekerjaan, jenjang karier, dan bahkan upah yang diterima (Nuraeni & Suryono, 2021; Sunaryo, Rahardian, Risgiyanti, Suyono, & Usman, 2021). Selain itu, tidak jarang karyawan perempuan juga mengalami pelecehan seksual baik secara verbal maupun non-verbal.

Berbagai bentuk diskriminasi *gender* di tempat kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa aspek meliputi hambatan pengembangan karier (*perceived societal barriers for career development*), hambatan organisasional (*perceived organizational barriers*), hingga pelecehan seksual (*sexual harassment*) di tempat kerja (Toscano, Giusino, & Pordanjani, 2020). Faktor utama terjadinya diskriminasi *gender* di Indonesia adalah konstruksi budaya yang berlaku, yaitu budaya patriarki yang meyakini bahwa laki-laki adalah kelompok *gender* yang wajib bekerja, sedangkan perempuan adalah kelompok *gender* yang bertugas mengurus rumah tangga (Nuraeni & Suryono, 2021). Fenomena diskriminasi *gender* di tempat kerja sendiri merupakan cerminan kerangka nilai, keyakinan, dan norma dalam organisasi yang kemudian mempengaruhi bagaimana pekerja berpikir dan bersikap terhadap organisasi (Toscano et al., 2020), termasuk kaitannya dengan kemunculan *turnover intention*.

Hubungan antara diskriminasi *gender* dengan *turnover intention* karyawan telah banyak ditemukan di Asia (Elçi, Sert-Özen, & Murat-Eminoğlu, 2021) hingga Amerika (Raver & Nishii, 2010), namun Scandura (2019) menyatakan bahwa *diversity climate* yang buruk tidak dapat langsung menghasilkan *turnover*

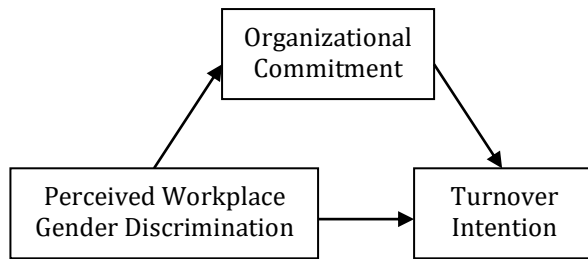
intention. Konteks *diversity climate* sendiri mengacu pada kondisi lingkungan pekerjaan terhadap keberagaman yang dimiliki karyawan, seperti keberagaman ras, usia, hingga *gender*. Dampak dari *diversity climate* yang buruk lebih ditentukan oleh *organizational commitment*, seperti yang ditemukan oleh Triana, García, & Colell (2010) bahwa *organizational commitment* dapat memediasi *race discrimination* terhadap *turnover intention*. *Organizational commitment* adalah kelekatan dan kesetiaan individu pada perusahaan (Robbins & Judge, 2018) sehingga akhirnya individu cenderung bertahan pada perusahaan (Scandura, 2019). *Organizational commitment* terdiri dari 3 dimensi (Sulistiawan, Diahsari, & Situmorang, 2020) yang meliputi *affective commitment* (kelekatan emosional untuk bertahan), *continuance commitment* (keberlanjutan untuk bertahan), dan *normative commitment* (kesadaran moral untuk bertahan).

Peran *organizational commitment* sebagai mediator dapat dijelaskan lebih lanjut dengan *social exchange theory*, dimana semakin tinggi kualitas *social exchange* antara individu dengan organisasi, maka karyawan lebih berkomitmen pada organisasi hingga menurunkan *turnover intention* (Zhu, 2012). Hubungan *social exchange* antara individu dengan organisasi yang baik akan berkembang menjadi kepercayaan, kesetiaan, dan komitmen bersama, yang diwujudkan melalui prinsip resiprokal (Zhu, 2012). Lebih lanjut dijelaskan bahwa prinsip resiprokal berbicara tentang hubungan interdependensi antara organisasi dengan pekerja yang saling menguntungkan hingga pada akhirnya

dapat meningkatkan rasa percaya dan komitmen pada organisasi. Jika organisasi memiliki lingkungan diskriminatif namun masih menciptakan situasi yang menguntungkan di hal lain, maka karyawan akan tetap memiliki komitmen pada organisasi yang dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention*.

Penelitian mengenai *organizational commitment* sebagai mediator dalam hubungan antara *gender discrimination* dengan *turnover intention* hanya pernah dilakukan oleh Foley, Hang-Yue, & Wong (2005) pada profesi pemuka agama. Namun, penelitian tersebut menemukan bahwa peran *organizational commitment* sebagai mediator tidak signifikan atau dapat dikatakan tidak berperan sebagai mediator. Sementara itu, penelitian lain oleh Triana, García, & Colella (2010) menemukan *organizational commitment* dapat berperan sebagai mediator pada *race discrimination*. Maka dari itu, penelitian ini ingin melihat peran *organizational commitment* sebagai mediator dalam hubungan antara *perceived workplace gender discrimination* dengan *turnover intention*.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan menjelaskan hubungan antara *perceived workplace gender discrimination* dengan *turnover intention* yang dimediasi oleh *organizational commitment* pada karyawan perempuan Surabaya (dijelaskan pada Gambar 1). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Organizational commitment* dapat berperan sebagai mediator pada hubungan antara *perceived workplace gender discrimination* dengan *turnover intention* pada karyawan perempuan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini merupakan 76 karyawan perempuan berusia 22-42 tahun (Mean = 29.2, SD = 6.21) yang bekerja di sektor properti Surabaya. Partisipan terdiri dari individu berusia 22-25 tahun (36,8%), 26-40 tahun (56,6%), dan 41-42 tahun (6,6%). Partisipan bekerja di berbagai pekerjaan mulai dari marketing (27,63%), agen properti (26,32%), finance (7,89%), legal (6,58%), customer service (5,26%), accounting (3,95%), HR (3,95%), IT (2,63%), promosi (2,63%), dan lain-lain (13,2%) seperti *engineer*, manajemen, *tenant relation*, *corporate communication*, *corporate brand*, *collection officer*, KPR, perencanaan dan pelaksanaan proyek, arsitek, dan *personal assistant*.

Pengumpulan data dilakukan dari tanggal 28 November hingga 12 Desember 2022 dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui Google Form secara *online* melalui berbagai media (WhatsApp, Instagram, LinkedIn, e-Mail) maupun *offline* melalui kunjungan pada berbagai kantor properti di Surabaya. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *snowball sampling*, yaitu salah satu jenis *nonprobability sampling* yang mengambil sampel dalam jaringan (Neuman, 2014).

Alat ukur *perceived workplace gender discrimination* merupakan adaptasi dari 10-item Women Workplace Culture Scale

(WWCS; Toscano et al., 2020) dimana 9 aitem berada pada skala 4-poin (1 = sering hingga 4 = tidak pernah) sedangkan 1 aitem pada skala 3-poin (1 = tentu saja hingga 3 = tidak sama sekali). Contoh aitem seperti “Apakah Anda berpikir bahwa perempuan memiliki kesempatan pengembangan jenjang karier yang lebih terbatas daripada laki-laki?” Nilai reliabilitas WWCS sebesar $\alpha = 0,906$.

Alat ukur *turnover intention* menggunakan adaptasi Turnover Intention Scale Mobley dari Lee et al. (2012) dengan 10 aitem pada skala Likert 5 (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Contoh aitem seperti “Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini sepanjang waktu.” Nilai reliabilitas dari TIS adalah $\alpha = 0,797$.

Alat ukur *organizational commitment* menggunakan adaptasi Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) dari Sulistiawan et al. (2020) dengan 9 aitem pada skala Likert 4 (1 = sangat tidak setuju hingga 4 = sangat setuju). Contoh butir seperti “Janji saya adalah selalu setia pada organisasi ini.” Nilai reliabilitas dari OCQ adalah $\alpha = 0,854$.

Analisis uji hipotesis dilakukan dengan program SPSS, Hayes Process Macro model 4, yang menguji hubungan langsung (*direct effect*) antar variabel maupun tidak langsung (*indirect effect*) antar variabel melalui variabel mediator (Hayes, 2022). Hubungan dapat dikatakan signifikan jika nilai $p < 0,05$ dan dapat dikatakan terjadi efek mediasi ketika nilai *confidence interval* (CI) tidak melewati angka nol.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data demografis penelitian disajikan lingkungan pekerjaan maupun sikap rekan pada Tabel 1 yang terdiri dari usia dan kerja dan atasan partisipan akan pekerjaan partisipan, serta pengalaman kesetaraan *gender* di tempat kerja. diskriminatif, penilaian partisipan akan

Tabel 1. Data Demografis (N=76)

Demografis	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	<i>Exploration</i> (22-25 tahun)	28	36,8%
	<i>Establishment</i> (26-40 tahun)	43	56,6%
	<i>Mid-career</i> (41-42 tahun)	5	6,6%
Pekerjaan	Marketing	21	27,63%
	Agen	20	26,32%
	Finance	6	7,89%
	Legal	5	6,58%
	Customer Service	4	5,26%
	Accounting	3	3,95%
	HR	3	3,95%
	IT	2	2,63%
	Event & Promotion	2	2,63%
	Engineer	1	1,32%
	Management	1	1,32%
	Tenant Relation	1	1,32%
	Corporate Communication	1	1,32%
	Corporate Brand	1	1,32%
	Collection Officer	1	1,32%
	KPR	1	1,32%
	Perencanaan dan Pelaksanaan Proyek	1	1,32%
	Arsitek	1	1,32%
	Personal Assistant	1	1,32%
Pengalaman Diskriminatif* (N=10)	Pengembangan jenjang karier terbatas	3	30%
	Distribusi pekerjaan terbatas	2	20%
	Pelecehan seksual verbal	4	40%
	Tidak dipercaya untuk memimpin rapat	4	40%
	Tidak diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat	3	30%
Lingkungan Pekerjaan akan Kesetaraan <i>Gender</i>	Belum sadar, laki-laki masih mendominasi	1	1,3%
	Belum sadar, masih banyak terjadi diskriminasi terhadap perempuan	1	1,3%
	Sudah sadar, tetapi laki-laki masih mendapat kepercayaan yang lebih besar daripada perempuan	14	18,4%
	Sudah sadar sehingga hak dan kewajiban laki-laki dan perempuan pun setara	60	78,9%
	Kurang menghargai pendapat perempuan	2	2,6%
Sikap Rekan Kerja pada Karyawan Perempuan*	Kerap menjadikan perempuan sebagai objek bercanda seksual	3	3,9%
	Memperlakukan perempuan dengan adil	39	51,3%
	Mendukung perempuan untuk menyampaikan pendapatnya	57	75%
	Sangat mendukung dan membantu memfasilitasi perempuan	1	1,3%
	Meremehkan kemampuan staf perempuan	1	1,3%
Sikap Atasan pada Karyawan Perempuan*	Mengabaikan pelecehan seksual pada staf perempuan	1	1,3%
	Lebih mempertimbangkan staf laki-laki untuk dipromosikan	5	6,6%

Demografis	Kategori	Frekuensi	Persentase
	Mendorong perempuan untuk terus berkontribusi hingga mendapatkan promosi	34	44,7%
	Melibatkan baik staf perempuan maupun laki-laki dalam mengambil keputusan	64	84,2%
	Memperlakukan staf perempuan dengan setara sesuai sub bidang dan keahlian masing-masing	1	1,3%

*Partisipan diperbolehkan untuk memilih lebih dari 1 opsi jawaban

Berdasarkan Tabel 1, diketahui dirasakan oleh sebanyak 10 orang bahwa mayoritas partisipan penelitian ini (13,16%). Rata-rata partisipan tersebut berada pada fase kerja *establishment* merasakan perlakuan diskriminatif berupa dengan rentang usia 26-40 tahun (56,6%) pelecehan seksual verbal (40%) dan dan mayoritas bekerja sebagai marketing ketidakpercayaan untuk memimpin rapat (27,63%) dan agen properti (26,32%). (40%).

Partisipan merasa lingkungan Tabel 2 menunjukkan hasil uji pekerjaannya telah menyadari kesetaraan korelasi untuk melihat hubungan antara *gender* secara penuh (78,9%) dengan variabel *perceived workplace gender discrimination, organizational commitment (affective, continuance, dan normative)*, dan dukungan dari rekan kerja (75%) maupun *turnover intention*. atasan (84,2%) yang memadai, namun praktik diskriminatif gender masih

Tabel 2. Korelasi antara *perceived workplace gender discrimination, organizational commitment (affective, continuance, dan normative)*, dan *turnover intention*

Variabel	1	2	3	4	5
Turnover Intention		-.164	-.537**	-.066	-.401**
Perceived Workplace Gender Discrimination			.267*	.356**	.471**
Organizational Commitment (Affective)				.385**	.705**
Organizational Commitment (Continuance)					.591**
Organizational Commitment (Normative)					

*p<.05; **p<.01

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa *perceived workplace gender discrimination* tidak memiliki korelasi signifikan dengan *turnover intention* ($r = -.164$, $p > .05$). Begitu pula dengan dimensi *continuance* dalam *organizational commitment* yang tidak memiliki korelasi signifikan dengan *turnover intention* ($r = -.066$, $p > .05$). Sementara itu, dimensi *affective* berkorelasi negatif dengan *turnover intention* ($r = -.537$, $p < .05$), dimensi *normative* juga berkorelasi negatif dengan *turnover intention* ($r = -.401$, $p < .05$). Tabel 3 dan 4 menggambarkan hasil uji hipotesis yang dianalisis dengan menggunakan metode Hayes Process Macro model 4. Efek mediasi (*indirect effect*) dapat disimpulkan melalui nilai *confidence interval* (CI) yang dinyatakan signifikan jika nilai CI tidak melewati angka nol. Nilai CI itu sendiri dapat dilihat pada hasil *bootstrap* BootLLCI dan BootULCI. Sementara itu hubungan langsung (*direct effect*) selain dilihat melalui nilai CI, juga harus mempertimbangkan nilai $p < 0,05$ untuk menyatakan signifikansi hubungan antar variabel.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

X	Y	M	Direct Effect			Indirect Effect	
			β	CI	p	β	CI
PWGD	TI	OC	0,0035	-0,21; 0,22	0,9738	-0,1527	-0,31; -0,04

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan $\beta = -0,1527$; CI (-0,31; -0,04), bahwa terjadi efek mediator akan mencerminkan bahwa hipotesis diterima. *organizational commitment* (OC) pada Sementara itu juga ditemukan bahwa hubungan antara *perceived workplace gender discrimination* (PWGD) dengan PWGD tidak dapat secara langsung berhubungan dengan TI dengan nilai *direct turnover intention* (TI) dengan nilai *indirect* $\beta = 0,0035$; $p > 0,05$.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Tambahan

X	Y	M	Direct Effect			Indirect Effect	
			β	CI	p	β	CI
PWGD	TI	AC	-0,0203	-0,21; 0,17	0,8276	-0,1288	-0,27; -0,02
		CC	-0,1465	-0,37; 0,08	0,1956	-0,0026	-0,09; 0,07
		NC	0,0292	-0,19; 0,25	0,7922	-0,1783	-0,35; -0,05

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan ketiga dimensi *organizational commitment* (OC), dimensi yang menunjukkan efek mediasi dalam hubungan antara *perceived workplace gender discrimination* (PWGD) dengan *turnover intention* (TI) hanya dimensi *affective commitment* (AC) dan *normative commitment* (NC). Efek mediator AC memiliki nilai *indirect* $\beta = -0,1288$; CI (-0,27; -0,02), mencerminkan efek mediasi yang signifikan. Begitu pula dengan efek mediator NC yang memiliki nilai *indirect* $\beta = -0,1783$; CI (-0,35; -0,05). Sementara itu dimensi *continuance commitment* (CC) terbukti tidak memiliki efek mediasi yang signifikan dengan nilai *indirect* $\beta = -0,0026$; CI (-0,09; 0,07).

Penelitian ini mengkaji dan menjelaskan peran *organizational commitment* sebagai mediator dalam hubungan antara *perceived workplace gender discrimination* dengan *turnover intention* karyawan perempuan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah *Organizational commitment* dapat berperan sebagai mediator pada hubungan antara *perceived workplace gender discrimination* dengan *turnover intention* karyawan perempuan.

Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa *organizational commitment* dapat

berperan sebagai mediator sehingga hipotesis diterima ($\beta = -0,1527$, CI = -0,31; -0,04). Penelitian ini menemukan bahwa karyawan perempuan yang memiliki *organizational commitment* akan meminimalisir munculnya *turnover intention*, meskipun di dalam pekerjaan mengalami diskriminatif terhadap perempuan. Berdasarkan teori *social exchange* diketahui bahwa kualitas hubungan antara individu dengan organisasi lebih bergantung pada komitmen yang dimiliki (Haley, 2018; Zhu, 2012). Selain itu, *organizational commitment* itu sendiri dapat mengendalikan *turnover intention* individu (Guzeller & Celiker, 2020). Individu dengan *organizational commitment* yang lebih tinggi cenderung bertahan dalam organisasi (*intention to stay*). Keberadaan *organizational commitment* itu sendiri dapat terjadi karena secara subjektif, individu merasa mendapat keuntungan dari organisasi dan berbagai perlakuan diskriminatif memberikan dampak yang kecil untuk mempengaruhi bagaimana individu menilai keuntungan yang didapat dari organisasi.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Foley et al. (2005) yang menemukan bahwa *organizational commitment* tidak memiliki efek mediasi

dalam hubungan antara *perceived workplace gender discrimination* dengan *turnover intention*. Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa pengalaman diskriminatif menciptakan lingkungan pekerjaan yang negatif yang membuat individu langsung memiliki *turnover intention*. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengalaman diskriminatif yang hanya dialami oleh 10 partisipan (13,16%; Tabel 1), dimana mayoritas partisipan tidak memiliki perspektif negatif terhadap lingkungan pekerjaan, hal ini disebabkan karena perlakuan diskriminatif hanya dilakukan oleh oknum tertentu saja. Berdasarkan data demografis (Tabel 1), sebagian besar partisipan menilai lingkungan pekerjaannya secara positif (78,9%), dimana para partisipan mendapatkan dukungan dari rekan kerja (75%) maupun atasan (84,2%) hingga akhirnya tidak membuat para partisipan memandang lingkungan kerja secara negatif seperti yang dijelaskan oleh Foley et al. (2005). Sesuai dengan teori *social exchange*, *organizational commitment* dapat mencegah terbentuknya *turnover intention* disaat individu merasa mendapat dukungan yang memadai dari organisasi (Irhamni & Kristanto, 2021). Dengan adanya *organizational support* yang memadai, individu pun merasa perlu melakukan tindakan resiprokal dengan meningkatkan *organizational commitment* yang pada akhirnya dapat mengurangi *turnover intention*.

Hasil penelitian ini juga menemukan beberapa penemuan penting lainnya, yaitu pertama, *affective commitment* dan *normative commitment* berkorelasi negatif dengan *turnover intention*, sementara

continuance commitment tidak berkorelasi dengan *turnover intention* (Tabel 2). Dimensi *organizational commitment* yang memiliki efek mediasi secara signifikan hanya ada pada dimensi *affective commitment* dan *normative commitment* (Tabel 4). Penelitian sebelumnya memaparkan bahwa dukungan dan kepedulian yang diberikan organisasi dapat membuat individu juga turut merasa bertanggung jawab dan terlibat dalam organisasi hingga terbentuknya *affective commitment* dan dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* (McMillan & Albrecht, 2010). Sementara itu, semakin besar tindakan *social exchange* menguntungkan antara individu dengan organisasi, maka individu juga dapat semakin menyadari kewajiban moralnya untuk berkomitmen pada organisasi dan terbentuklah *normative commitment* yang berdampak menurunnya *turnover intention* (Liu, Loi, & Ngo, 2020). Berdasarkan data demografis, diketahui bahwa 78,9% partisipan merasa lingkungan pekerjaannya telah menyadari kesetaraan *gender* secara penuh dengan dukungan dari rekan kerja (75%) maupun atasan (84,2%) yang memadai (Tabel 1), sehingga bentuk dukungan dan kepedulian tersebut membuat individu membentuk kesadaran moral untuk berkomitmen pada organisasi dan merasa turut bertanggung jawab akan kesejahteraan organisasi. Oleh karena itu, *turnover intention* pun dapat diminimalisir.

Temuan bahwa *continuance commitment* tidak memiliki korelasi maupun efek mediasi sendiri dapat terjadi karena *continuance commitment* tidak berhubungan dengan kemudahan individu

dalam menerima situasi di tempat kerja secara apa adanya (Allen & Meyer, 1997), seringkali individu memiliki kecenderungan untuk menarik diri dari situasi tidak memuaskan. Meskipun sebagian besar penelitian menemukan bahwa *continuance commitment* berkaitan erat dengan *turnover*, namun di lain sisi jenis komitmen *continuance* dapat menjadi kurang proaktif ketika individu belum memaknai nilai mereka sebagai bagian dari organisasi hingga memunculkan konsekuensi meninggalkan pekerjaan (Zainuddin & Noor, 2019). Keseluruhan temuan ini sejalan dengan penelitian Yasmin & Marzuki (2015) dan Hadiyat, Indrawati, & Athifah (2021) yang menemukan bahwa dimensi *organizational commitment* yang memiliki hubungan signifikan dengan *turnover intention* hanyalah dimensi *affective commitment* dan *normative commitment*, tidak dengan *continuance commitment*.

Kedua, hasil penelitian juga menemukan bahwa *perceived workplace gender discrimination* tidak memiliki korelasi (Tabel 2) maupun berhubungan langsung (Tabel 3) dengan *turnover intention*. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian Foley et al. (2005) dan Elçi, Sert-Özen, & Murat-Eminoğlu (2021) yang menemukan bahwa *perceived workplace gender discrimination* memiliki hubungan positif signifikan secara langsung dengan *turnover intention*. Cheung et al. (2016) memaparkan bahwa adanya dukungan sosial yang dimiliki individu dapat menyanggah munculnya dampak negatif dari *perceived discrimination*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa diskriminasi *gender* sendiri telah jarang dirasakan (13,16%)

dan mayoritas partisipan merasa lingkungan pekerjaannya telah menyadari pentingnya kesetaraan gender (78,9%). Kesadaran tersebut dapat dilihat dari dukungan yang memadai dari atasan (84,2%) maupun rekan kerjanya (75%) (Tabel 1). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa individu mampu menghadapi perlakuan diskriminatif hingga tidak menghasilkan *turnover intention* lantaran adanya dukungan sosial yang memadai.

SIMPULAN

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dicegah ketika individu memiliki *organizational commitment*, terutama *affective commitment* dan *normative commitment*, meskipun mengalami perlakuan diskriminatif. Pada dasarnya, komitmen merupakan fondasi dasar terbentuknya reaksi timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Dukungan dan sikap positif dari perusahaan menumbuhkan keterikatan emosional dan kesadaran moral individu untuk berkomitmen pada perusahaan hingga meminimalisir *turnover intention*. Namun, hal tersebut tidak berlaku pada *continuance commitment* dimana komitmen tersebut pada dasarnya bukan pengaruh yang kuat dalam menentukan reaksi individu. Ketidakpuasan individu akan situasi yang terjadi lebih mendominasi, sehingga ketika mengalami perlakuan diskriminatif, *continuance commitment* tidak akan mencegah terbentuknya *turnover intention*. Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman baru tentang peran *affective commitment* dan *normative commitment*

dalam memediasi hubungan antara *perceived workplace gender discrimination* dengan *turnover intention* karyawan perempuan.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti menemukan keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini dilakukan hanya pada sektor pekerjaan properti, pada generasi usia Gen Y, dan pada populasi Surabaya saja, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisir secara keseluruhan. Penelitian berikutnya dapat melakukan replikasi penelitian pada populasi Indonesia dengan profesi pekerja sosial yang dinilai masih sering mengalami diskriminasi (Nur'aini & Wahyudi, 2020) dan pada usia Gen Z yang dilaporkan sering mengalami diskriminasi di tempat kerja (Virdhani, 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. California: SAGE Publications.
- Armstrong, M. (2011). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (11th ed.). London: Kogan Page.
- Cheung, H. K., King, E., Lindsey, A., Membere, A., Markell, H. M., & Kilcullen, M. (2016). Understanding and reducing workplace discrimination. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 34, 101-152. <https://doi.org/10.1108/So742-730120160000034010>
- Elçi, M., Sert-Özen, A., & Murat-Eminoğlu, G. (2021). Perceived gender discrimination and turnover intention: the mediating role of career satisfaction. In M. Ozsahin (Ed.), *New strategic, social and economic challenges in the age of society 5.0 implications for sustainability* (pp. 64-76). <https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.12.04.8>
- Emiroğlu, B. D., Akova, O., & Tanrıverdi, H. (2015). The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel businesses: a study at five star hotels in Istanbul. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 207, pp. 385-397. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.108>
- Foley, S., Hang-Yue, N., & Wong, A. (2005). Perceptions of discrimination and justice: Are there gender differences in outcomes? *Group and Organization Management*, 30(4), 421-450. <https://doi.org/10.1177/1059601104265054>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102-120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hadiyat, Y., Indrawati, N., & Athifah, M. (2021). Organizational commitment and intention to quit of HR practitioners: A study from Indonesia. In E. R. Cahyadi, M. Hubeis, M. Najib, & R. F. Suryawati (Eds.), *Proceedings of the 1st International Conference on Sustainable Management and Innovation* (pp. 541-559). <https://doi.org/10.4108/eai.14-9-2020.2304501>
- Haley, L. (2018). What makes employees stay? Examining social exchange relationships, organizational commitment, and intent to leave among casino employees (The University of Southern Mississippi). Retrieved from <https://aquila.usm.edu/dissertations/1604>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A Regression-based approach* (3rd ed.). New York: The Guilford Press.
- Irhamni, F., & Kristanto, D. (2021). Perceived racial discrimination antecedents of turnover intention (intervened by job satisfaction and organizational commitment) the case of family-based company "PT.X." *Procedia Business and Financial Technology*, 1, 1-6. <https://doi.org/10.47494/pbft.2021.1.29>
- Lee, D.-C., Hung, L.-M., & Chen, M.-L. (2012). Empirical Study on the influence among corporate sponsorship, organizational commitment, organizational cohesiveness and turnover intention. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2), 43-53. <https://doi.org/10.5539/jms.v2n2p43>
- Liu, Y., Loi, R., & Ngo, H. yue. (2020). Linking organizational social exchange to intention to leave: Does normative commitment matter? *International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1663-1683.

- <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423097>
- Maslini, A., & Kempa, S. (2019). Variabel-variabel penentu turnover intention karyawan pada PT X. *Agora*, 7(1), 1-6.
- McMillan, K., & Albrecht, S. (2010). Measuring social exchange constructs in organizations. *Communication Methods and Measures*, 4(3), 201-220. <https://doi.org/10.1080/19312450903378909>
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Nur'aini, A. D., & Wahyudi, A. (2020). Analisis bias gender pada program bank sampah induk Surabaya. *Paradigma*, 8(1), 1-19.
- Nuraeni, Y., & Suryono, L. (2021). Analisis kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68-79. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Raver, J. L., & Nishii, L. H. (2010). Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 236-254. <https://doi.org/10.1037/a0018377>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Scandura, T. A. (2019). *Essentials of organizational behavior: An evidence-based approach* (2nd ed.). California: SAGE Publications.
- Sulistiawan, A., Diahsari, E. Y., & Situmorang, N. Z. (2020). Validity and reliability of organizational commitment using confirmatory factor analysis (CFA). *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 17(2), 132-142. <https://doi.org/10.18860/psikoislamika.v17i2.10526>
- Sunaryo, S., Rahardian, R., Risgiyanti, Suyono, J., & Usman, I. (2021). Gender discrimination and unfair treatment: investigation of the perceived glass ceiling and women reactions in the workplace – evidence from Indonesia. *International Journal of Economics and Management*, 15(2), 297-313.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of turnover intention for companies in Indonesia. *Opcion*, 36(91), 871-888. Retrieved from <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/31886>
- Toscano, F., Giusino, D., & Pordanjani, T. R. (2020). Revisiting the women workplace culture scale: Validation and psychometric properties of a three-factor structure in an Iranian study sample. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(3), 915-934. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10030065>
- Triana, M. D. C., García, M. F., & Colella, A. (2010). Managing diversity: How organizational efforts to support diversity moderate the effects of perceived racial discrimination on affective commitment. *Personnel Psychology*, 63(4), 817-843. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01189.x>
- Virdhani, M. H. (2022). Survei: Mayoritas gen-z dibully saat di kantor terkait ras dan gender. Retrieved March 10, 2023, from JawaPos website: <https://www.jawapos.com/lifestyle/18/11/2022/survei-mayoritas-gen-z-dibully-saat-di-kantor-terkait-ras-dan-gender/>
- Yasmin, K., & Marzuki, P. D. N. A. (2015). Impact of organizational commitment on intention to quit among psychaitric nurses: Evidence from Pakistan. *International Journal of Learning and Development*, 5(4), 89-102. <https://doi.org/10.5296/ijld.v5i4.8734>
- Zainuddin, Y., & Noor, A. (2019). The role of job embeddedness and organizational continuance commitment on intention to stay: Development of research framework and hypotheses. *FGIC 2nd Conference on Governance and Integrity 2019*, 1017-1035. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i22.5108>
- Zhu, Y. (2012). A review of social exchange relationship. *Studies in Sociology of Science*, 3(3), 57-61. <https://doi.org/10.3968/j.sss.1923018420120303.1658>

Jurnal **DIVERSITA**

Gambaran Ide Bunuh Diri pada Remaja Korban Perceraian Orang Tua
Asmaur Ridhana Zuhra, Desvi Yanti Mukhtar & Indri Kemala Nasution

Perbedaan Orientasi Masa Depan Mahasiswa Tingkat Akhir Penerima KIP-K dan Non KIP-K di Program Studi Psikologi Universitas Malikussaleh
Ika Amalia, Ella Suzanna, Nursan Junita, Muhammad Yoga Pratama & Izzatush Shafa Aina

Meningkatkan Kemampuan Membaca Permulaan Melalui Metode Mnemonik dan Orton-Gillingham pada Anak dengan Disabilitas Intelektual
Luh Putu Winda Yogantari, Nono Hery Yoenanto & Adjianti Marhaeni

Pembentukan Identitas Diri Remaja Pemain Game Online di Dunia Virtual Pada Masa Pandemi COVID-19
Taufik Akbar Rizqi Yunanto & Steven Harischandra

Psikoedukasi Pro lingkungan: Upaya Preventif Meningkatkan Kesadaran Lingkungan (Environmental Awareness) pada Guru Bimbingan Konseling di Kabupaten Banjar
Rika Vira Zwagery, Neka Erlyani & Kinanti Ananda Arini Sugma

Pengaruh Achievement Goal Orientation terhadap Prokrastinasi pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Mahasiswa Tingkat Akhir
Harnadia Firsya Difa & Meilani Sandjaja

Fenomena Korean Wave: Remaja dalam Pusaran Gelombang Budaya Korea
Dewi Ayu Hidayati & Fitri Kalla

Stres Akademik pada Mahasiswa yang Mengerjakan Skripsi di Indonesia Ditinjau dari Academic Help-seeking dan Resiliensi Akademik
Nabila Marfuatunnisa & Meilani Sandjaja

Pengaruh Social Comparison Dan Adiksi Tiktok Terhadap Self Esteem Pada Remaja
Immanuel Alexander Yulianto & Stefani Virlia

Pelatihan Kontrol Diri Kepada Kader Remaja Sebagai Upaya Preventif Perilaku Seksual Berisiko
Farah Dzikrina Afifi & Ilham Nur Alfian

Pengaruh Kontrol Diri terhadap Nomophobia yang Dimediasi oleh Fear of Missing Out (FOMO) pada Generasi Z di Bandung Raya
Farah Zhafirah, Engkos Kosasih & Farhan Zakariyya

Pengembangan Modul Bahan Ajar Berbasis Problem Base Learning Berbantuan Media QR-CODE Untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPS Siswa Kelas VI SD Negeri 125138 Pematang Siantar
Herlina Hotmadinar Sianipar, Osco Parmonangan Sijabat, Melvin Simanjuntak & Betti Sinaga

Peran Organizational Commitment dalam Perceived Workplace Gender Discrimination dengan Turnover Intention pada Karyawan Perempuan
Trivia Agatha, Honey Wahyuni Sugiharto Elgeka & Harijanto Tjahjono

Pengaruh Meaningful Work Terhadap Intensi Turnover Melalui Mediasi Kepuasan Kerja
Eka Putri Wulandari, Rahmi Lubis & Suryani Hardjo

Gambaran Adversity Quotient Pada Mahasiswa Psikologi Unjani Cimahi
Chandra Yudistira Purnama

HOME / Editorial Team

Editorial Team

Editor In Chief

Khairuddin, *(Universitas Medan Area, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



Editor

Debi Angelina Br Barus, *(Universitas Nusa Nipa, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



M. Fadli Nugraha, *(Universitas Medan Area, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



Faridz Ravsamjani, *(Universitas Negeri Medan, Indonesia)*
Departemen Ilmu Keolahragaan



Yukie Desy Saptarina, *(Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Indonesia)*
Departemen Psikologi

Fadlisyah, *(Universitas Malikussaleh, Indonesia)*
Departemen Teknik Informatika, Fakultas Teknik



Rahmi Lubis, *(Universitas Medan Area, Indonesia)*
Departemen Magister Psikologi, Fakultas Psikologi



Hasanuddin, *(Universitas Medan Area, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



Zuhdi Budiman, *(Universitas Medan Area, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



Hairul Anwar Dalimunthe, *(Universitas Medan Area, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



Syafrizaldi, *(Universitas Medan Area, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



Fauzi Kurniawan, *(Universitas Negeri Medan, Indonesia)*
Departemen Pendidikan Luar Sekolah



Rismawati Munthe, *(Universitas Sari Mutiara Indonesia, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi





Shirley Melita Sembiring, *(Universitas Medan Area, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



Reviewer

Lussy Dwiutami Wahyuni, *(Universitas Negeri Jakarta, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



Noor Hassline Mohamed, *(Universiti Malaysia Sabah, Malaysia)*
Psychology and Counseling



Omar Khalifa Burhan, *(Universitas Sumatera Utara, Indonesia)*
Departemen Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi



Fonny Dameaty Hutagalung, *(University of Malaya, Malaysia)*
Psychology



Siti Murdiana, *(Universitas Negeri Makassar, Indonesia)*

Abdul Munir, *(Universitas Negeri Medan, Indonesia)*
Departemen Bimbingan Konseling



Risydah Fadilah, *(Universitas Medan Area, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



Sri Milfayetty, *(Universitas Negeri Medan, Indonesia)*
Departemen Bimbingan Konseling



Asih Menanti, *(Universitas Negeri Medan, Indonesia)*
Departemen Bimbingan Konseling



Abdul Murad, *(Universitas Negeri Medan, Indonesia)*
Departemen Bimbingan Konseling



Lahmuddin Lubis, *(Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Indonesia)*
Departemen Bimbingan Konseling



Seger Handoyo, *(Universitas Airlangga, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



Nefi Darmayanti, *(Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



Kaiman Turnip, Universitas Medan Area, Indonesia

Wiwik Sulistyaningsih, *(Universitas Sumatera Utara, Indonesia)*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi

Nida Hasanati, (*Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia*)
Departemen Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi



Agung Suharyanto, (*Universitas Medan Area, Indonesia*)
Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik



MENU

FOCUS AND SCOPE JOURNAL

AUTHOR GUIDELINES

MAKE A SUBMISSION

EDITORIAL BOARD

OPEN ACCESS POLICY

AUTHOR FEE

PUBLICATION ETHICS

PLAGIARISM CHECK



in collaboration with



Vol. 9 No. 2 (2023): JURNAL DIVERSITA DESEMBER



PUBLISHED: Dec 4, 2023

ISSUE DOI: 10.31289/diversita.v9i2

ARTICLES

Gambaran Ide Bunuh Diri pada Remaja Korban Perceraian Orang Tua

Author(s): Asmaur Ridhana Zuhra , Desvi Yanti Mukhtar , Indri Kemala Nasution

152-159

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.10509](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.10509)

Citations ? 59 66

PDF

Perbedaan Orientasi Masa Depan Mahasiswa Tingkat Akhir Penerima KIP-K dan Non KIP-K di Program Studi Psikologi Universitas Malikussaleh

Author(s): Ika Amalia , Ella Suzanna , Nursan Junita , Muhammad Yoga Pratama , Izzatush Shafa Aina

160-166

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.8208](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.8208)

Citations ? 6 1

PDF

Meningkatkan Kemampuan Membaca Permulaan Melalui Metode Mnemonik dan Orton-Gillingham pada Anak dengan Disabilitas Intelektual

Author(s): Luh Putu Winda Yogantari , Nono Hery Yoenanto , Adjianti Marhaeni

167-175

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.8225](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.8225)

Citations ? 2 1

PDF

Pembentukan Identitas Diri Remaja Pemain Game Online di Dunia Virtual Pada Masa Pandemi COVID-19

Author(s): Taufik Akbar Rizqi Yunanto , Steven Harischandra

176-186

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.9153](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.9153)



Citations ? 5 4

PDF

Author(s): Rika Vira Zwagery , Neka Erlyani, Kinanti Ananda Arini Sugma

187-197

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.9304](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.9304)

Citations { ? }  1  0



 [PDF](#)

Pengaruh Achievement Goal Orientation terhadap Prokrastinasi pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Mahasiswa Tingkat Akhir

Author(s): Harnadia Firsya Difa , Meilani Sandjaja

198-206

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.9314](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.9314)

Citations { ? }  5  3



 [PDF](#)

Fenomena Korean Wave: Remaja dalam Pusaran Gelombang Budaya Korea

Author(s): Dewi Ayu Hidayati , Fitri Kalla

207-217

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.9335](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.9335)

Citations { ? }  3  1



 [PDF](#)

Stres Akademik pada Mahasiswa yang Mengerjakan Skripsi di Indonesia Ditinjau dari Academic Help-seeking dan Resiliensi Akademik

Author(s): Nabila Marfuatunnisa , Meilani Sandjaja

218-227

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.9356](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.9356)

Citations { ? }  1  1



 [PDF](#)

Pengaruh Social Comparison Dan Adiksi Tiktok Terhadap Self Esteem Pada Remaja

Author(s): Immanuel Alexander Yulianto , Stefani Virlia

228-238

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.9365](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.9365)

Citations { ? }  2  3



 [PDF](#)

Pelatihan Kontrol Diri Kepada Kader Remaja Sebagai Upaya Preventif Perilaku Seksual Berisiko

Author(s): Farah Dzikrina Afifi , Ilham Nur Alfian

239-248

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.9515](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.9515)

Citations { ? }  1  0



 [PDF](#)

Pengaruh Kontrol Diri terhadap Nomophobia yang Dimediasi oleh Fear of Missing Out (FOMO) pada Generasi Z di Bandung Raya

Author(s): Farah Zhafirah , Engkos Kosasih , Farhan Zakariyya

249-259

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.9554](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.9554)

Citations { ? }  5  3



 [PDF](#)

Pengembangan Modul Bahan Ajar Berbasis Problem Base Learning Berbantuan Media QR-CODE Untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPS Siswa Kelas VI SD Negeri 125138 Pematang Siantar

Author(s): Herlina Hotmadinar Sianipar , [Osco Parmonangan Sijabat](#)  , Melvin Simanjuntak , Betti Sinaga

260-269

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.9689](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.9689)

Citations { ? }  2  3

Peran Organizational Commitment dalam Perceived Workplace Gender Discrimination dengan Turnover Intention pada Karyawan Perempuan

Author(s): Trivia Agatha , Honey Wahyuni Sugiharto Elgeka , Harijanto Tjahjono

270-280

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.10095](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.10095)

Citations { ? } 6 2

 PDF

Pengaruh Meaningful Work Terhadap Intensi Turnover Melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Author(s): Eka Putri Wulandari , Rahmi Lubis , Suryani Hardjo

281-289

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.10283](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.10283)

Citations { ? } 1 3

 PDF

Gambaran Adversity Quotient Pada Mahasiswa Psikologi Unjani Cimahi

Author(s): Chandra Yudistira Purnama

290-301

DOI: [10.31289/diversita.v9i2.10691](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.10691)

Citations { ? } 1 1

 PDF

MENU

FOCUS AND SCOPE JOURNAL

AUTHOR GUIDELINES

MAKE A SUBMISSION

EDITORIAL BOARD

OPEN ACCESS POLICY

AUTHOR FEE

PUBLICATION ETHICS

PLAGIARISM CHECK





HIMPSI



We are Crossref

Member

Visitor Statistic

00290854

[View My Stats](#)



**OFFICIAL WEBSITE OF
UMA OPEN ACCESS JOURNALS**

The UMA Open Access Journals provides quality journal publication services to documenting and preserving scientific article from the results of your research.

CONTACT US

☎ Phone. 0813-7711-6720

✉ Mail. diversita@uma.ac.id

🌐 Web. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

INFORMATION

[For Authors](#)

[For Readers](#)

[For Librarians](#)

SHARE & FOLLOW





JURNAL DIVERSITA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

★ P-ISSN : 24611263 < > E-ISSN : 25806793 ♦ Subject Area : Science, Education, Social



3.52632

Impact Factor



2165

Google Citations



Sinta 3

Current Accreditation

[Google Scholar](#)

[Garuda](#)

[Website](#)

[Editor URL](#)

History Accreditation

2017

2018

2019

2020

2021

2022

2023

Garuda

[Google Scholar](#)

[Manajemen Komunkasi Pemerintah Kota Padang Sidimpuan dalam Mensukseskan Pembangunan Bidang Agama](#)

Faculty of Psychology, Universitas Medan Area

[Jurnal Diversita Vol. 9 No. 1 \(2023\): JURNAL DIVERSITA JUNI 1-9](#)

2023

[DOI: 10.31289/diversita.v9i1.5957](#)

[Accred : Sinta 3](#)

[Pengalaman Penerimaan Diri Anak terhadap Kematian Kedua Orangtua secara Mendadak](#)

Faculty of Psychology, Universitas Medan Area

[Jurnal Diversita Vol. 9 No. 1 \(2023\): JURNAL DIVERSITA JUNI 10-17](#)

2023

[DOI: 10.31289/diversita.v9i1.6519](#)

[Accred : Sinta 3](#)

[Program Komunikasi BNN Kabupaten Batu Bara dalam Pencegahan dan Peredaran Narkoba Berbasis Nilai Kearifan Lokal](#)

Faculty of Psychology, Universitas Medan Area

[Jurnal Diversita Vol. 9 No. 1 \(2023\): JURNAL DIVERSITA JUNI 18-27](#)

2023

[DOI: 10.31289/diversita.v9i1.6754](#)

[Accred : Sinta 3](#)

[The Relationship between Environmental Belief and Pro-Environmental Behavior of Emerging Adults](#)

Faculty of Psychology, Universitas Medan Area

[Jurnal Diversita Vol. 9 No. 1 \(2023\): JURNAL DIVERSITA JUNI 28-39](#)

2023

[DOI: 10.31289/diversita.v9i1.6990](#)

[Accred : Sinta 3](#)

[Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi: Peran Moderasi Budaya Organisasi](#)

Faculty of Psychology, Universitas Medan Area

 Jurnal Diversita Vol. 9 No. 1 (2023): JURNAL DIVERSITA JUNI 40-50

 2023

 DOI: [10.31289/diversita.v9i1.7222](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.7222)

 Accred : Sinta 3

[Self Compassion dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Resiliensi Anak Bungsu yang Merantau](#)

Faculty of Psychology, Universitas Medan Area

 Jurnal Diversita Vol. 9 No. 1 (2023): JURNAL DIVERSITA JUNI 51-58

 2023

 DOI: [10.31289/diversita.v9i1.7337](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.7337)

 Accred : Sinta 3

[Pengaruh Motivasi Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD Negeri 122345 Pematang Siantar](#)

Faculty of Psychology, Universitas Medan Area

 Jurnal Diversita Vol. 9 No. 1 (2023): JURNAL DIVERSITA JUNI 59-67

 2023

 DOI: [10.31289/diversita.v9i1.8100](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.8100)

 Accred : Sinta 3

[Kesetaraan dan Ketidakadilan Gender Pada Pengemudi Gojek Perempuan di Kota Malang](#)

Faculty of Psychology, Universitas Medan Area

 Jurnal Diversita Vol. 9 No. 1 (2023): JURNAL DIVERSITA JUNI 68-77

 2023

 DOI: [10.31289/diversita.v9i1.8124](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.8124)

 Accred : Sinta 3

[Expressive Writing Therapy Dalam Menurunkan Kecemasan Pada Korban Bullying](#)

Faculty of Psychology, Universitas Medan Area

 Jurnal Diversita Vol. 9 No. 1 (2023): JURNAL DIVERSITA JUNI 78-84

 2023

 DOI: [10.31289/diversita.v9i1.8333](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.8333)

 Accred : Sinta 3

[Pengaruh Brown Noise Terhadap Kemampuan Working Memory](#)

Faculty of Psychology, Universitas Medan Area

 Jurnal Diversita Vol. 9 No. 1 (2023): JURNAL DIVERSITA JUNI 85-92

 2023

 DOI: [10.31289/diversita.v9i1.8707](https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.8707)

 Accred : Sinta 3

[View more ...](#)