

PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SURABAYA

Abiem Muhammad Miqyal

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, email: abiem.zorg@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja dengan jenis kelamin pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif komparasi dengan teknik analisa *independent sample t-test*. Subjek penelitian adalah pegawai kontrak dinas perhubungan kota Surabaya yang berjumlah 120 pegawai dipilih dengan menggunakan *cluster random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja yang mengadopsi teori spector. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *independent sample t-test*. Uji hipotesis menunjukkan terdapat perbedaan, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) sehingga berdasarkan syarat pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Jenis Kelamin

Abstract

This study aims to determine the difference of job satisfaction in employees based of gender at Dinas Perhubungan Kota Surabaya. The research method used is quantitative comparison with independent sample T-Test. The research subject is male and female employees at Dinas Perhubungan Kota Surabaya as many as 120 employees people were selected using the cluster random sampling technique. The instrument used for testing on this research is the psychology scale, which consists of scale job satisfaction that adopted spector theory. Data analysis used in this research is independent Sample t-Test. The hypothesis test indicates there is a difference, with a significance value of 0.000 ($0.000 < 0.05$) so that based on the test conditions it can be concluded that there is a difference job satisfaction level reviewed from gender on Dinas Perhubungan Kota Surabaya

PENDAHULUAN

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman dan jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2000).

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka Davis & Newstron (dalam Sidharta & Margaretha, 2011). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap

pekerjaannya itu Robbins (dalam Sidharta & Margaretha, 2011)

Dessler (1997) mengemukakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Pada dasarnya kepuasan merupakan suatu konsep yang multidimensi, dan bersifat subyektif dari masing-masing individu yang bersangkutan Gomes (dalam Wijaya & Kaihatsu, 2010). Robbins & Judge dalam (Eddy

& Carin, 2015) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sementara itu, menurut Wood dkk (dalam Eddy & Carin, 2015) kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, yang merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Secara sederhana Kepuasan Kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi organisasi tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya Robbins dalam (Wijaya & Kaihatsu, 2010). Pada dasarnya kepuasan merupakan suatu konsep yang memiliki banyak dimensi, dan bersifat subyektif dari masing-masing individu yang bersangkutan Gomes dalam (Wijaya & Kaihatsu, 2010).

Davis dalam (Ayu & Suprayetno, 2009) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel utama seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Sejak awal bahwa banyak sekali temuan yang tidak konsisten dan bahwa penelitian tentang aspek kepuasan kerja ini mungkin kurang memuaskan daripada di bidang lain. Namun demikian, penting untuk memeriksa temuan, jika hanya untuk menghargai betapa terbatasnya pengetahuan kita.

Lester dalam Bellou, (2010) "Budaya organisasi membentuk dan memperkuat peran yang sesuai secara sosial untuk pria dan wanita". Dalam penelitiannya menemukan bahwa karyawan pria dan wanita memiliki pandangan yang berbeda untuk lima dari sepuluh dimensi yang terdiri dari budaya organisasi, termasuk kebanggaan organisasi, keunggulan (kinerja), kerja tim (komunikasi), pelatihan (pengembangan), dan keterbukaan.

Bellou (2010) Telah ada cukup bukti tentang pengaruh jenis kelamin dan usia secara terpisah terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi. Literatur tentang hubungan antara kepuasan kerja dan gender sangat banyak, meskipun tidak konsisten. Secara khusus, beberapa peneliti telah menemukan bahwa wanita cenderung lebih puas dari pada pria. Sedangkan yang lain menunjukkan persis sebaliknya.

Ada beberapa bukti bahwa laki-laki dan perempuan berbeda dalam apa yang mereka harapkan dari pekerjaan. Schuler dalam Gruneberg, (1979), misalnya, menemukan bahwa perempuan lebih menghargai peluang untuk

bekerja dengan karyawan yang menyenangkan daripada laki-laki, sedangkan laki-laki menganggap peluang untuk memengaruhi keputusan penting dan mengarahkan pekerjaan orang lain lebih penting. Hulin & Smith dalam Gruneberg, (1979) menunjukkan bahwa perempuan cenderung dibayar berbeda, memiliki peluang yang berbeda untuk promosi dan memiliki tingkat pekerjaan yang berbeda, jika perbedaan tersebut hilang Hulin berpendapat, maka perempuan mungkin memiliki kepuasan yang sama dengan laki-laki.

Oleh karena itu, hasil penelitian yang tidak konsisten tentang gender dan kepuasan kerja disebabkan oleh berbagai faktor. Tidak hanya laki-laki dan perempuan dalam organisasi yang sama dapat berbeda dalam tingkat pekerjaan, prospek promosi, gaji dan sebagainya, dalam pekerjaan yang berbeda, mereka mungkin berbeda dalam hal pekerjaan yang sama memuaskan kebutuhan mereka Gruneberg, (1979)

Sosialisasi yang berbeda antara pria dan wanita selama tahap awal membuat mereka mengembangkan skema kognitif yang berbeda, sehingga meningkatkan peluang bahwa karyawan dengan gender yang sama memiliki nilai yang lebih homogen dan menunjukkan sikap yang sama Ely & Meyerson dalam Bellou, (2010). Peneliti perlu berhati-hati dalam membuat generalisasi berdasar temuan penelitian terdahulu karena tidak semua orang menginginkan hal yang sama dari situasi kerja dan kelompok kerja yang berbeda memiliki sikap kerja yang berbeda Gruneberg, (1979)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Dinas perhubungan kota Surabaya peneliti melakukan observasi dan mendapatkan beberapa aspek kepuasan kerja hal tersebut dapat dilihat dari semangat pegawai dalam bekerja yang bisa di tunjukkan dengan ekspresi muka yang ramah kepada peneliti yang ingin menyita waktu mereka sebentar, kemudian kedisiplinan tidak ada yang telat terlambat dan inin tanpa keterangan, ketidakhadiran yang rendah, turn over yang sedikit, tidak meninggalkan ruangan kerja saat jam kerja, dan hubungan kerja sama dengan rekan kerja yang baik terlihat ada pegawai sedikit bercanda dengan rekan kerjanya di sela-sela waktu berkerja. Peneliti tidak menemukan perbedaan antara pegawai yang berarti dari pegawai laki laki dan perempuan baik yang masih muda maupun yang sudah senior peneliti melihat semua pegawai terlihat berkerja tanpa beban dan tidak menemukan pekerja dengan raut muka yg tidak senang atau susah ketika berkerja dan banyak pegawai terlihat serius dan fokus berkerja Secara kasat mata hal tersebut yang ditunjukkan oleh pegawai Dinas Perhubungan kota Surabaya. Perilaku-perilaku tersebut juga diungkapkan oleh petinggi-petinggi yang berstatus sebagai kepala bidang di badan kepegawaian dan diklat pemerintah kota Surabaya.

METODE

Pendekatan penelitian pada kali ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Azwar menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan teknik analisis data yang ditekankan pada data bersifat angka atau numerikal dan diolah menggunakan metode statistika. Uji hipotesis dilakukan pada pendekatan kuantitatif sebagai tujuan utama untuk mengetahui apakah hipotesis awal diterima atau ditolak setelah dilakukan penelitian. (Azwar, 2007). Arikunto juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berfokus pada angka-angka, mulai dari proses pengumpulan data yang dilakukan, pengolahan data, interpretasi data hingga didapatkan hasil penelitian difokuskan pada data-data yang menggunakan angka digambarkan dalam bentuk gambar, tabel, grafik atau yang lainnya (Arikunto, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada kali ini merupakan bentuk penelitian (*explanation research*) dengan pendekatan kuantitatif, karena dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penjelasan (*explanatory*) merupakan jenis penelitian dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yaitu menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya kemudian data yang diperoleh dihitung secara kuantitatif (sugiono, 2011). Tujuan dilakukannya penelitian pada kali ini adalah untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya hubungan antara *kepuasan kerja* (X) dengan jenis kelamin (Y) pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 90 pegawai di Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian dan teknik pengumpulan data.

HASIL PENELITIAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan 90 pegawai di Dinas Perhubungan Kota Surabaya, didapatkan data yang diolah menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistics 21 for windows* berupa *descriptive statistics* sebagai berikut:

Tabel 1 Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Perempuan	45	151.00	245.00	200.8667	20,36999
Kesulitan Belajar Matematika	45	169,00	250,00	199,4889	19,95292

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, Kepuasan Kerja pegawai perempuan memiliki nilai rata-

rata 200,8667, nilai tertinggi 245 dan nilai terendah sebesar 151. Kepuasan Kerja pegawai laki-laki mendapatkan nilai rata-rata 199,4889 nilai tertinggi sebesar 250 dan nilai terendah sebesar 169. Standar deviasi pada variabel *Kepuasan Kerja* sebesar 20,06091. Setelah itu peneliti melakukan uji normalitas, Hasil perhitungan uji normalitas kedua variabel penelitian dengan menggunakan *Shapiro-Wilk* adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data

	Statistic	Shapiro-Wilk	
		df	Sig
Perempuan	.983	45	.744
Laki-laki	.957	45	.093

Hasil uji normalitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja pada kelompok subjek perempuan sebesar 0.744 ($p > 0,05$) hasil tersebut menunjukkan bahwa data pada kelompok subjek tersebut berdistribusi normal. Sedangkan signifikansi variabel kepuasan kerja pada kelompok subjek laki-laki sebesar 0,093 ($p > 0,05$) hasil tersebut juga menunjukkan bahwa data pada kelompok subjek berdistribusi normal. Setelah itu peneliti melakukan uji linieritas. uji homogen digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh memiliki varian yang sama dalam penelitian ini uji homogenitas Dibantu dengan program pengolahan data SPSS 21.0 *for windows*. Berikut hasil uji Homogenitas pada penelitian ini :

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Data

Lavene Statistik	df	Df 2	sig
Kepuasan Kerja	0,001	Linear	.801

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil homogenitas menunjukkan nilai signifikansi .801 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh bersifat homogen. Kemudian peneliti melakukan uji hipotesis berupa uji korelasi produk moment. Tujuan dilakukannya uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui hasil dari pengukuran data yang memiliki asumsi parametrik. Uji hipotesis ini menggunakan teknik Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui perbedaan dari dua kelompok data yang berdistribusi normal dibantu dengan program pengolahan data SPSS 21.0 *for windows*. Berikut merupakan hasil dari *independent sample t-test* untuk menguji hipotesis pada penelitian ini

Tabel 4 Hasil Korelasi *independent sample t-test*

		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differ ence	Std. Error Differ ence
Kepuasan Kerja	Equal variances assumed	.324	88	.000	1.37778	4.25064
	Equal variances not assumed	.324	87.962	.000	1.37778	4.25064

Berdasar tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari data penelitian adalah .000 karena nilai signifikansi kurang dari 0.005 maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja di tinjau dari jenis kelamin pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya

Pembahasan

Sample dalam penelitian ini berjumlah 90 pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Dengan Berdasarkan hasil penelitian terhadap 90 pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya dengan menggunakan *random sampling* yang terdiri dari 45 pegawai wanita dan 45 pegawai laki-laki, instrumen penelitian menggunakan skala kepuasan kerja yang mengacu pada spector (1997) yakni gaji, promosi, supervisi tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi, yang berjumlah 52 aitem valid.

Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya hasil analisis uji hipotesis *independent sample t-test* menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel kepuasan kerja adalah .000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05 sehingga kedua variabel tersebut terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan. Tujuan dari penelitian ini adalah melihat apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Hoppock (dalam Eddy & Carin, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi kondisi psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan sadar dan jujur mengatakan saya puas dengan pekerjaan saya. Locke

(dalam Eddy & Carin, 2015) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang menyenangkan atau suatu perasaan emosional positif seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins & Judge (dalam Eddy & Carin, 2015) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sementara itu, menurut Wood dkk dalam (Eddy & Carin, 2015) kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, yang merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Secara sederhana Kepuasan Kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh variabel kepuasan kerja di tinjau dari jenis kelamin adalah $p = 0,000$. Hal tersebut berarti nilai signifikannya lebih kecil atau kurang dari 0,05 ($p = 0,000 < 0,05$), sehingga menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja laki-laki dengan perempuan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja laki-laki dengan perempuan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait yang dapat dijadikan bahan pertimbangan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

Bagi siswa yang mengalami kesulitan belajar matematika, siswa disarankan untuk lebih menggunakan *emotion focused coping* karena hal tersebut lebih membantu siswa untuk menyelesaikan masalah yang sedang dialami. Dengan menggunakan *emotional focused coping*, siswa juga diharapkan dapat meningkatkan kecerdasan emosionalnya karena semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki akan mempengaruhi siswa dalam mengurangi kesulitan belajar.

2. Peneliti selanjutnya

- a. Penelitian ini hanya menekankan pada variabel *kepuasan kerja dan jenis kelamin* jadi bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti hubungan variabel lain dengan kepuasan kerja seperti usia, masa kerja, pendidikan.
- b. Pada penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian serta menambah sampel penelitian.

3. Dinas Perhubungan Kota Surabaya

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai *coping stress* dan kesulitan belajar matematikayang dimiliki oleh siswa SMP kelas VII agar dapat dijadikan sebagai sumber-sumber dalam mengembangkan sikap-sikap positif dalam hal ini *coping stress* untuk meningkatkan kesulitan belajar matematika.

Sugiyono.(2011). *Statitika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Spector, P. E., (1997). *job satisfaction: Application, assesment, causes, and consequences*. Beverly Hills: Sage

Wijaya, E. K.,& Kaihatsu, T. S.(2010). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*.12(1), 100-112

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2010).*Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*.Jakarta: Penerbit Rineka Cipta

Ayu, I. B., & Suprayetno, A., (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja, 10(2), 124-135

Azwar, S. (2007).*Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua.

Dessler, G. (1997). *Human Resource Management: Appraising Performance*, New Jersey: Prentice Hall.

Eddy, M. S., &Carin, G. (2015).Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions, 4(1), 76-88

Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding job satisfaction 1st edition*. London: Macmillan.

Hasibuan.M. (2003).*Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sidharta N., Margaretha M. (2011). *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Iintention*, 10(2), 129-142