

SKRIPSI

**PENGARUH *GENDER* DAN MASA KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA KANTOR DINAS SOSIAL
KABUPATEN MAJENE**



**RISMAYANTI
C01 16 338**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023**

**PENGARUH *GENDER* DAN MASA KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA KANTOR DINAS SOSIAL
KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh

RISMAYANTI

C0116338

Telah diuji dan diterima Panitia ujian

Pada tanggal 13 Juni 2023 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Nur Fitriayu Mandasari, S.E., M.Si	Ketua	1) 
2. Wahdaniah, S.E., MM	Sekretaris	2) 
3. Magfirah, S.E., M.Si	Anggota	3) 
4. Nur Qamariah S, S.Pd., M.Pd	Anggota	4) 
5. Arifhan Ady Dj, S.E.,M.M	Anggota	5) 

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I



Dr. Nur Fitriayu Mandasari, SE., M.Si

NIP.19840707 201504 2 002

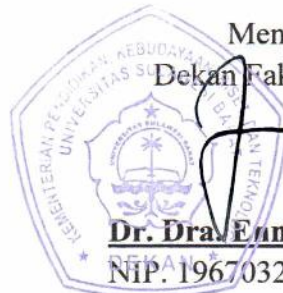
Pembimbing II



Wahdaniah, SE., MM

NIDN. 0002059001

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB

NIP. 19670325 199403 2 001

**PENGARUH *GENDER* DAN MASA KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA KANTOR DINAS SOSIAL
KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh

RISMAYANTI

C0116338

Telah diuji dan diterima Panitia ujian

Pada tanggal 13 Juni 2023 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Nur Fitriayu Mandasari, S.E., M.Si	Ketua	1) 
2. Wahdaniah, S.E., MM	Sekretaris	2) 
3. Magfirah, S.E., M.Si	Anggota	3) 
4. Nur Qamariah S, S.Pd., M.Pd	Anggota	4) 
5. Arifhan Ady Dj, S.E.,M.M	Anggota	5) 

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I



Dr. Nur Fitriayu Mandasari, SE., M.Si

NIP.19840707 201504 2 002

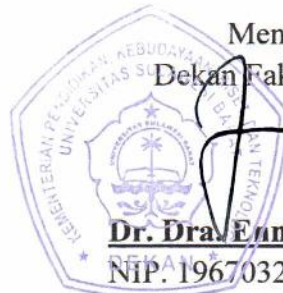
Pembimbing II



Wahdaniah, SE., MM

NIDN. 0002059001

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB

NIP. 19670325 199403 2 001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : RISMAYANTI

NIM : C01 16 338

PRODI : MANAJEMEN SDM

ALAMAT : PAMBOANG

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *GENDER* DAN MASA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN MAJENE

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu di skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pamboang, 13 Juni 2023

Yang menyatakan,



Rismayanti

NIM : C0116338

ABSTRAK

RISMAYANTI, 2023. Pengaruh Gender Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene dibimbing oleh **Nurfitriayu Mandasari** dan **Wahdaniah**

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gender Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene. Populasi berjumlah 43 pegawai. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini mengambil keseluruhan populasi. Jumlah responden yang diperoleh sebesar 43. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa, gender dan masa kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: Gender, Masa Kerja Dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

RISMAYANTI, 2023. The effect of gender and length of service on job satisfaction at the Majene district social service office supervised by **Nurfitriayu Mandasari** and **Wahdaniah**

This study aims to determine and analyze the effect of gender and years of service on job satisfaction at the Majene district social service office. This research approach is a quantitative approach, this type of research is descriptive research. The research location was carried out at the Majene district social service office. The populations is 43 employees. To get a sample that can represent the population, then in determining the sample this study took the entire population. The number of respondents obtained was 43. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that gender and years of service have a positive and significant influence on employee job satisfaction.

Keywords: *Gender, Tenure and Job Satisfsction*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi dimana pada masa sekarang ini organisasi harus menghadapi tantangan-tantangan dalam era globalisasi yang selalu ditandai dengan perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi. Salah satu tantangan yang harus di hadapi adalah bagaimana organisasi secara responsif menanggapi perubahan eksternal yang terjadi semestinya juga diikuti oleh perubahan internal agar organisasi dapat beradaptasi dengan lingkungannya dan menghasilkan organisasi yang memiliki perfoma kerja tinggi untuk mencapai keberhasilan organisasi (Nasution,2012).

Salah satu sumber daya manusia (SDM) pada organisasi adalah pegawai. Untuk mencapai tujuan dari organisasi dibutuhkan pegawai yang memiliki perilaku yang menunjang tercapainya visi dan misi organisasi tersebut. Selanjutnya Musanef (dalam Arfand, 2013) memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau *worker* adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manejer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya yang diharapkan da Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai

merupakan asset utama organisasi yang mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi, untuk tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Majene merupakan suatu Instansi Pemerintah Daerah di Kabupaten Majene dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya aparatur untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional. Dalam melaksanakan semua tugasnya, dibutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Kinerja pegawai pada setiap organisasi merupakan bagian yang sangat penting dan tidak terkecuali di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene tugas dari kantor ini adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah dibidang sosial.

Kontribusi pegawai terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan pegawai. Dengan

kata lain, kemauan pegawai untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan pegawainya. Apabila organisasi mampu memenuhi harapan pegawainya maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Menurut Davis dan Newston (dalam Ahmad, 2016) mendeskripsikan, “kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Apabila pegawai sudah merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia akan memberikan kinerja yang positif dan otomatis hal ini akan berdampak terhadap organisasi, tetapi hal tersebut akan berbeda apabila seorang pegawai tidak puas terhadap pekerjaannya dan memberikan dampak yang negatif pada organisasi. Tidak hanya itu efek dari ketidakpuasan pegawai bisa berdampak pada mencuri barang organisasi dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

Menurut Locke (dalam Ahmad 2010) untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, untuk meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, dalam meningkatkan loyalitas kinerja pegawai dalam mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja disuatu perusahaan. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja ialah memiliki tingkat kehadiran dan kerja yang baik, serta memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Pada dasarnya pegawai pria dan wanita memiliki karakteristik jiwa dan emosi yang berbeda. Pegawai pria cenderung memiliki cita-cita yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai wanita sehingga kepuasan kerja pria lebih rendah

dibandingkan dengan wanita. Pegawai wanita lebih cepat merasa puas dalam bekerja.

Perbedaan kepuasan kerja antara laki-laki dan perempuan bisa kita lihat bahwa perempuan yang lebih tangguh dalam sebuah hal apapun dibandingkan pria. Bisa kita lihat bahwa karyawan pria dan wanita di Indonesia memiliki tingkat kepuasan kerja yang hampir setara. Namun, dalam beberapa faktor penilaian, karyawan wanita justru merasa lebih puas ketimbang karyawan pria. Kita dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan di Indonesia, baik pria maupun wanita, sudah merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka maupun jenjang karier. Menurut Jobplanet menemukan bahwa karyawan wanita memiliki tingkat kepuasan lebih tinggi terhadap jenjang karier, work-life balance, serta gaji dan tunjangan mereka. Namun, perbedaannya tidak terlalu signifikan, sehingga masih dapat dikatakan setara. Jobplanet menemukan bahwa level pekerjaan turut menentukan tingkat kepuasan karyawan. Semakin tinggi posisi seorang karyawan di perusahaan, makin tinggi pula tingkat kepuasannya terhadap pekerjaan serta berbagai faktor lainnya.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harrel (dalam Suyatno) menyatakan bahwa gender berpengaruh terhadap kepuasan kerja misalnya bahwa wanita merasa lebih puas dari pada pria. Dan peneliti Robintang Tua Tobing (2017) pada Universitas Medan Area menyatakan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh masa kerja pegawai yang merasa puas dalam bekerja akan cenderung merasa nyaman dan akan berusaha mempertahankan pekerjaannya lebih lama. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat

seseorang pegawai lebih lebih merasa beta dalam suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Maier (dalam Kris, 2010) bahwa masa kerja atau lamanya kerja adalah banyaknya tahun mulai kapan seseorang telah terdaftar sebagai pegawai dalam suatu organisasi kerja sampai dengan penelitian dilakukan.

Kantor ini adalah penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang sosial berada di Jln. Jendral Ahmad Yani No. 102 Kabupaten Majene. Berdasarkan tugas dan fungsi dari kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene yaitu lembaga yang akan melaksanakan setiap pekerjaan dan kegiatan yang mengarah kepada masyarakat. Maka dari itu sumber daya manusia bagi pegawai bisa memegang peran penting dalam proses pelayanan kegiatan sosial. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Majene menunjukkan bahwa kinerjanya masih kurang, berdasarkan pengamatan yang dilakukan sebelumnya dalam pelaksanaannya belum optimal karena kurangnya kepedulian atasan langsung kepada para pegawai, sehingga kurang memberikan umpan balik kepada para pegawai, sehingga pegawai tidak mengetahui potensi apa yang perlu di atasi dalam bekerja, para pegawai menginginkan keterlibatan atasan langsung dalam perencanaan karirnya, para pegawai masih merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya di kantor tersebut sehingga kinerjanya dalam bekerja kurang.

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh peneliti pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki

gender, masa kerja dan kepuasan kerja yang belum maksimal, maka alasan tersebut mendasari penelitian tertarik untuk melakukan penelitian tentang

Pengaruh *Gender* Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene

1.2. Rumusan Masalah

- a. Apakah *gender* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai dinas sosial kabupaten majene?
- b. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai dinas sosial kabupaten majene?
- c. Apakah *gender* dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Majene yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis indikator perbedaan kepuasan kerja antara pegawai pria dan pegawai wanita pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui variabel yang mana paling dipengaruhi terhadap kepuasan pegawai pria dan pegawai wanita di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui *gender* dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan Penelitian ini yang dikemukakan, dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan memberi manfaat sebagai berikut

1.4.1 Manfaat teoritis

- a. Dalam penelitian ini sangat diharapkan akan dapat menambah referensi informasi, dan bukti empiris Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, informasi, dan bukti empiris terkhusus dalam tentang manajemen sumber daya manusia, dimana berkaitan terhadap disiplin kerja dan *work motivation* (motivasi kerja) terhadap kepuasan pegawai.
- b. Penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan dan menambah apresiasi dan pengetahuan yang lebih banyak mengenai tentang disiplin kerja dan *work motivation* (motivasi kerja), supaya analisis kaitannya semakin menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.
- c. Untuk peneliti, Untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan disiplin kerja, *work motivation*, kepuasan pegawai dan juga mengetahui jawaban atas permasalahan yang diteliti yang telah diajukan.

Diharapkan pula bisa mengimplementasikan pengetahuannya tentang manajemen, terkhusus dalam manajemen sumber daya manusia yang sudah dipelajari semasa dibangku perkuliahan. Juga menjadi bahan untuk menyusun skripsi dimana merupakan syarat guna untuk mencapai gelar sarjana fakultas ekonomi Universitas Sulawesi Barat.

1.4.2 Manfaat praktis

Manfaat penelitian secara praktis akan diuraikan yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini sangat diharapkan agar menjadi bahan motivasi sebagai pegawai terutama bagi Kantor Dinas Sosial kabupaten Majene khususnya mengenai tentang analisis indikator perbedaan kepuasan kerja antara pegawai pria dan pegawai wanita.
- b. Penelitian ini semoga dapat menjadi bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang akan tertarik dengan adanya perbedaan kepuasan kerja antara pegawai pria dan pegawai wanita.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa teori-teori pendukung penelitian tentang pengaruh gender dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas sosial kabupaten majene.

2.1.1 Gender

2.1.2 Pengertian Gender

Menurut Abdul Rachman (2017) mengemukakan bahwa istilah pada *gender* dan seks memiliki perbedaan dari segi dimensi. Istilah seks (*gender*) mengacu pada biologis seorang laki-laki dan wanita, sedangkan *gender* mengacu pada dimensi sosial-budaya seorang pria dan wanita. Beckwith (dalam Baron dan Byrne, 2018) menjelaskan bahwa *gender* istilah biologis berdasarkan anatomi dan fisik antara pria dan wanita, istilah *gender* dikemukakan oleh para ilmuwan sosial dengan maksud untuk menjelaskan perbedaan pria dan wanita yang mempunyai sifat bawaan (ciptaan tuhan) dan bentukan budaya (konstruksi sosial).

Menurut Asmarany (dalam Franita 2013) *gender* adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan wanita yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Huntu (2014) *gender* (seks) adalah perbedaan antara wanita dengan pria secara biologis sejak seseorang lahir. Seks berkaitan dengan tubuh pria dan wanita, dimana pria memproduksi sperma, sementara wanita menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui.

Perbedaan biologis dan fungsi biologis pria dan wanita tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan pria dan wanita pada segala ras yang ada di muka bumi. Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *gender* adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara pria dan wanita dan mengacu pada biologis pria dan wanita.

Menurut Brown (dalam Arfand ,2013) bekerja merupakan bagian penting dari kehidupan manusia yang dapat memberikan status di masyarakat, selain itu kerja merupakan sumber penghasilan bagi seseorang. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut kearah yang telah ditetapkan (Brown dalam Arfand,2013). Menurut Widjaja (dalam Arfand,2013) didalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun Negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah suatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut.

Selanjutnya menurut Widjaja (dalam Arfand,2013) pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintah dalam badan-badan usaha. Menurut Undang-Undang nomor 08 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 1, pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi

syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di tambahkan lagi oleh Widjaja (dalam Arfand,2013) bahwa pegawai negeri merupakan pegawai yg telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef(dalam Arfand,2013) yang mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef (dalam Arfand,2013) memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau *worker* adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi dengan mendapatkan imbalan berupa gaji ataupun tunjangan.

2. Faktor-Faktor Mempengaruhi terhadap Perkembangan *Gender*

Menurut Santrock (2013) ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan gender, yaitu:

a. Pengaruh Biologis

1. Perubahan Pubertas dan Seksualitas

Perubahan pubertas memberikan kontribusi terhadap peningkatan pernyataan seksualitas kedalam sikap dan perilaku gender seseorang. Ketika tubuh mereka mulai dibanjiri hormon-hormon, banyak wanita yang ingin menjadi wanita sebaik mungkin dan pria ingin menjadi pria sebaik mungkin. Perubahan biologis akibat masa puber mengatur tahapan peningkatan menyatunya seksualitas dengan perilaku gender dimediasi oleh pengaruh sosial budaya, seperti standart budaya dan norma kelompok sebaya.

2. Anatomi Adalah Nasib

Freud dan Ericson (dalam Santrock,2013) berpendapat bahwa anatomi tubuh adalah nasib, oleh karena itu perbedaan psikologis antara pria dan wanita berasal dari perbedaan anatomi mereka.

b. Pengaruh Sosial

1. Pengaruh Orangtua

kelamin. Selama masa transisi, orang tua memperlakukan pria lebih bebas dari pada wanita.

2. Teman Sebaya

Para mahasiswa banyak menghabiskan waktu dengan kelompok teman sebayanya, dan persetujuan dan ketidak setujuan kelompok dapat menjadi pengaruh yang kuat dalam perkembangan gender.

3. Indikator Gender

Peneliti yang dilakukan oleh Zaidi (2010) menyimpulkan bahwa tidak adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal kecerdasan, tetapi keduanya cenderung beroperasi dengan cara berbeda. Laki-laki dan perempuan menggunakan bagian otak yang berbeda dalam hal mengingat, merasakan emosi, mengenali wajah, memecahkan masalah dan membuat keputusan. Menurut Kartono perbedaan pria dan wanita meliputi:

- a) Pada umumnya kemampuan intelektual wanita lebih rendah dari pada kemampuan intelektual pria
- b) Wanita lebih menyukai pekerjaan yang bersifat sosial seperti juru rawat dan guru, sedangkan pria lebih menyukai pekerjaan yang membutuhkan pemikiran

2.1.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Davis dan Newstrom (dalam Hambali, 2015) mendeskripsikan, “kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.” Sedangkan Robbins menambahkan (dalam Hambali, 2015), kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.” Kemudian Locke (dalam wijono, 2010) mendefenisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan dan sikap pegawai terhadap pekerjaan, kondisi, interaksi dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada.

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

a) Teori ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Menurut Locke (dalam Munandar, 2017) teori ketidaksesuaian mengungkapkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dari beberapa aspek pekerjaan menggunakan dasar pertimbangan dua nilai (*values*), yaitu (1) ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang dia terima dalam kenyataannya, dan (2) apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi individu adalah

jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan individu.

b) Model dari Kepuasan Bidang/bagian (*Facet Satisfaction*)

Kepuasan bidang menurut model lawler mempunyai kaitan erat dengan teori keadilan Adams. Model Lawler mengatakan bahwa individu akan merasa puas terhadap bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya hubungan antara rekan kerja, atasan dan bawahan, dan gaji). Individu dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dalam bidang yang dia persepsikan maka hasilnya akan sama dengan jumlah yang dia persepsikan dari yang secara actual mereka terima.

c. Teori Proses Bertentangan (Opponent-Process Theory)

Dalam teori proses bertentangan Landy (dalam Munandar 2017) memandang kepuasan kerja dari perseptif yang berbeda secara mendasar dari pada pendekatan. Teori ini memberikan tekanan bahwa individu ingin mempertahankan keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Dalam teori proses bertentangan mengansumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrem tidak memberikan kemasalahatan.kepuasan atau tidak kepuasan kerja menimbulkan mekanisme fisiologis dalam sistem pusat saraf yang membuat aktif emosi yang berlawanan. Emosi tersebut akan terus ada dalam jangka waktu relatif lama, misalnya individu merasa takut gagal dalam tugas yang diberikan oleh atasannya, walaupun pada kenyataannya dia

sering kali berhasil dalam menyelesaikan tugasnya. Atas keberhasilan tersebut dia menjadi senang dan bangga, jadi antara rasa senang dan bangga karena sering berhasil dalam tugasnya, tetapi dia masih mempunyai rasa takut. Hal ini menjadi beban psikologis bagi dirinya (pertentangan).

Teori ini menjelaskan bahwa jika individu memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya, maka individu akan merasa senang sekaligus takut gagal atau tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat perasaan senang dan bangga berangsur-angsur menjadi turun dan semakin melemah sehingga individu akan merasa takut gagal atau sedih sebelum kembali dalam kondisi yang normal, hal ini terjadi karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung alam.

3. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan,2014 menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.
2. Mencintai pekerjaannya.
3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Berikut ini ditinjau faktor-faktor ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji dan penyeliaan.

1. Ciri-ciri intrinsik Pekerjaan

Menurut Locke, (dalam Munandar, 2017) ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah, pekerjaan tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan kerja, dan kreatifitas. Berdasarkan survey diagnostic pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut yaitu:

1. Keragaman keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
2. Jati diri tugas (*task identity*). Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai

bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas. Misalnya, pekerjaan pada perakitan.

3. Tugas yang penting (*task significance*). Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
 4. Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidagantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
 5. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
2. Gaji Penghasilan, Imbalan yang dirasakan Adil (*Equitable Reward*)

Siegel dan Lane mengutip kesimpulan yang diberikan oleh beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu dari kepuasan kerja. Ternyata, menurut hasil penelitian yang dilakukan Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

3. Penyeliaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya ada satu ciri kepemimpinan yang secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu penengangan rasa (*consideration*). Hubungan antara aspek-aspek lain dari penyeliaan dan kepuasan kerja adalah kurang jelas dan hasilnya

saling bertentangan. Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ia menemukan dua jenis dari hubungan atasan-bawahan: hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyeliaan membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Menurut Locke, tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan seorang atasan ialah jika kedua jenis hubungan adalah positif.

4. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Organisasi perlu menyediakan ruangan kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat diatur tinggi-rendah, miring-tegak duduknya. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

5. Gender

Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan hubungan antara kepuasan kerja dan jenis kelamin, walaupun terdapat perbedaan hasil. Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria, dan ada juga yang sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain

itu terdapat perbedaan pria dan wanita, sehingga antara pria dan wanita terdapat perbedaan arti pentingnya perbedaan. Biasanya pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Bukti lain menunjukkan bahwa wanita memperoleh sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan pria. Sehingga hal ini membuat wanita puas dengan pekerjaannya.

6. Rekan-rekan Sejawat yang Menunjang

Hubungan yang ada antara pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja yang lain. Di dalam kelompok kerja dimana pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (Kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

7. Usia dan Pengalaman Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja, pengalaman kerja dan usia biasanya merupakan hubungan yang paralel. Biasanya, pada awal bekerja para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena para pekerja baru tersebut merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mereka mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Namun, setelah beberapa tahun bekerja biasanya para pekerja akan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena mereka mengalami

stagnansi, merasa dirinya tidak maju dan berkembang. Namun, setelah enam atau tujuh tahun bekerja biasanya tingkat kepuasan kerja akan kembali meningkat. Hal tersebut terjadi karena individu merasa sudah memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya dan sudah mampu untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan para pekerja yang lebih muda usianya. Seorang pekerja yang mencapai usia 30 tahun mempunyai tingkat kepuasan kerja yang meningkat. Hal tersebut terjadi karena biasanya pekerja pada usia tersebut sudah merasa puas dengan kondisi keluarganya dan keuangan yang dimilikinya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa secara garis besar faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: cirri-ciri Intrinsik Pekerjaan, Gaji Penghasilan, Imbalan yang dirasakan Adil, Penyeliaan, Kondisi kerja yang menunjang, Gender, Rekan-rekan Sejawat yang Menunjang, Usia dan Pengalaman kerja.

5. Ciri-ciri Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan

1. Ciri-ciri kepuasan kerja pegawai

Beberapa cirri-ciri pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut sugiyono, (2017) antara lain:

- a) Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama.
- b) Memperhatikan kualitas kerjanya.

c) Lebih mempunyai komitmen organisasi

d) Lebih produktif

2. Ciri-ciri ketidakpuasan kerja pegawai

Ketidakpuasan kerja pegawai dapat dinyatakan dengan berbagai cara, misalnya berhenti bekerja, tetapi terkadang dari pada berhenti pegawai menjadi sering mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka. Menurut Robbins (2018), respons didefinisikan sebagai berikut:

a. *Exit*

Perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, dengan mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.

b. suara (*voice*)

Aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki, membahas problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.

c. kesetiaan (*loyalty*)

Pasif, tetapi optimisme menunggu membaiknya kondisi mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan menejanya untuk melakukan hal yang tepat.

d. pengabaian (*neglect*)

Secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang kurang dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

e. kesehatan

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diguga bahwa kepuasan kerja pegawai menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja pegawai dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri ketidakpuasan pada pegawai yaitu *exit*, suara (*voice*), kesetiaan (*loyalty*), pengabaian (*neglect*), dan kesehatan.

6. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Berikut beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktifitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai dan dampaknya bagi kesehatan.

a. Dampak terhadap Produktifitas

Produktifitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator di samping kepuasan kerja. Lawler dan Porter (dalam kasmir, 2017) mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.

b. Dampak terhadap ketidakhadiran kerja/keluar tenaga kerja (*turnover*)

Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner dan Hollingworth (dalam Munandar, 2017) mereka menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan secara actual. Ketidakpuasan diungkapkan kedalam berbagai cara, selain meninggalkan pekerjaan, pegawai dapat mengeluh, membangkan, menghindar dari tanggung jawab dan lain-lain.

c. Dampak terhadap Kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser (dalam Munandar, 2015) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja. Meskipun jelas bahwa kepuasan berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausal masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling berkesinambungan peningkatan dari yang satu dapat mempengaruhi yang lain, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan.

7. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (dalam Ardana dkk, 2018) ada 6 (enam) aspek kepuasan kerja pada pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Pembayaran

Dimana sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain pada organisasi tersebut.

2. Pekerjaan itu sendiri

Dimana hal tersebut terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.

3. Promosi

Yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.

4. Supervisi

Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.

5. Kelompok kerja

Yaitu seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

6. Kondisi kerja

Yaitu seberapa nyaman dan tenang yang dirasakan oleh pegawai tentang lingkungan kerjanya, baik itu meja kerja, suhu udara, kebisingan, dll dalam mendukung kinerja pegawai.

2.1.4 Masa Kerja

1. Pengertian Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Pengertian masa kerja adalah sebagai pengalaman kerja yaitu lamanya seseorang bekerja disuatu organisasi yang dihitung sejak pertama kali bekerja, semakin lama bekerja seseorang, tenaga kerja akan semakin dianggap berpengalaman.

Siagin (2011) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang telah dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi dan sebagainya (Alwi,2012). Sedangkan menurut Martoyo (2015) masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seseorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari organisasi mengenai jaminan hidup.

Organisasi pada umumnya lebih cenderung untuk memilih tenaga kerja yang lebih berpengalaman. Masa kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman dari pengalaman seseorang terhadap apa yang telah dialami telah dikuasi. Artinya dengan rentan waktu tertentu akan menunjukkan sejauh mana seseorang menguasai pekerjaannya. Masa kerja adalah lamanya waktu yang pernah dijalani pegawai dalam suatu organisasi. Lamanya bekerja dilihat dari banyaknya tahun yaitu semenjak dari pertama kali seseorang diangkat menjadi pegawai. Dari pengalaman yang semakin tinggi maka kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaannya akan semakin cepat. Karenanya, masa kerja yang dijalani seseorang pasti memberikan

pengalaman kerja, yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas seseorang (Hasibuan 2016).

Masa kerja merupakan bagian yang dapat dikhususkan sebagai suatu pengalaman biasa secara langsung ataupun tidak langsung. Pengalaman secara langsung yaitu pengalaman yang diperoleh seorang pegawai selama bekerja pada tempat bekerjanya. Sedangkan, pengalaman tidak langsung adalah pengalaman yang diperoleh pegawai pada waktu tidak berada pada tempat kerjanya. Pengalaman didapat dari masa kerjanya pegawai dalam suatu organisasi atau lamanya seorang pegawai bekerja atau melakukan tugas-tugasnya sebagai seorang pegawai. Pengalaman juga dapat dilihat seberapa sering seorang pegawai melakukan tugasnya dengan baik, maka pegawai itu akan semakin pandai dan bisa menyelesaikan semua tugas yang menjadi bidangnya tersebut. Dengan kata lain semakin sering menyelesaikan tugas maka ia akan semakin berpengalaman menyelesaikan tugas yang sama.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja atau pengalaman kerja adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan yang diperoleh dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan intelegensi, baik pengalaman yang berasal dari luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Demorouti dalam (Puspita 2012:58) sebagai berikut:

1. Tuntunan Kerja (*job demands*)

Tuntunan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntunan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

2. Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

3. Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: *self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. Optimis (optimisme) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya.

4. Kepribadian (Personality)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivitas dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

3. Dimensi dan Indikator Masa Kerja

Dimensi dalam penelitian ini mengacu pada (Balai Pustaka Departemen pendidikan dan kebudayaan, 2013), yaitu menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja yaitu:

1. Lamanya waktu masa percobaan atau magang
2. Lamanya bekerja

- a. Lamanya waktu bekerja di perusahaan.
- b. Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini

2.2 Tinjauan Empiris

Dalam penelitian terdahulu ini diharapkan peneliti dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu juga diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nurunniswah (2015)	Analisis pengaruh perbedaan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus	1. Variabel penelitian yaitu kinerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. 2. Analisis SEM	Motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Ni Wayan Supartini, Ketut Kirya, dkk (2014)	Analisis kepuasan kerja pegawai negeri sipil di sekretariat daerah kabupaten Gianyar	Deskriptif kualitatif	Harapan pegawai terhadap kepuasan kerja yang diberikan oleh sekretaris daerah kabupaten di gianyar adalah persepsi pegawai atas kepuasan kerja yang mereka inginkan yang dapat membuat pegawai merasa puas.
3.	Anggiani	Analisis perbedaan	1. Variabel	Motivasi dan

	putri, Rara airin, dkk (2012)	kepuasan kerja pegawai pada sub bagian umum dan kepegawaian badan kesatuan bangsa, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat di kota bandung.	penelitian yaitu motivasi kerja kepuasan kerja dan kinerja 2. MRA	kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Nurjaya (2013)	Perbedaan motivasi kerja pegawai pria dan wanita dinas perhubungan kota Makassar	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian setelah data di olah maka di dapatkan jumlah persentase kriteria jawaban pria dan wanita menunjukkan perbedaan motivasi, pegawai pria lebih tinggi dari pada motivasi kerja pegawai wanita.
5.	Purida kingking, harianto fadholan rosyid, dkk (2015)	Kepuasan kerja dan masa kerja sebagai prediktor komitmen organisasi pada PT. Royal Korinda di purbalingga	Metode kuantitatif	Berdasarkan deskripsi skorsubjek dapat diketahui bahwa <i>mean</i> empiric lebih besar dibandingkan dengan <i>mean</i> hipotetif

2.3. Pengaruh/Hubungan Antar Variabel

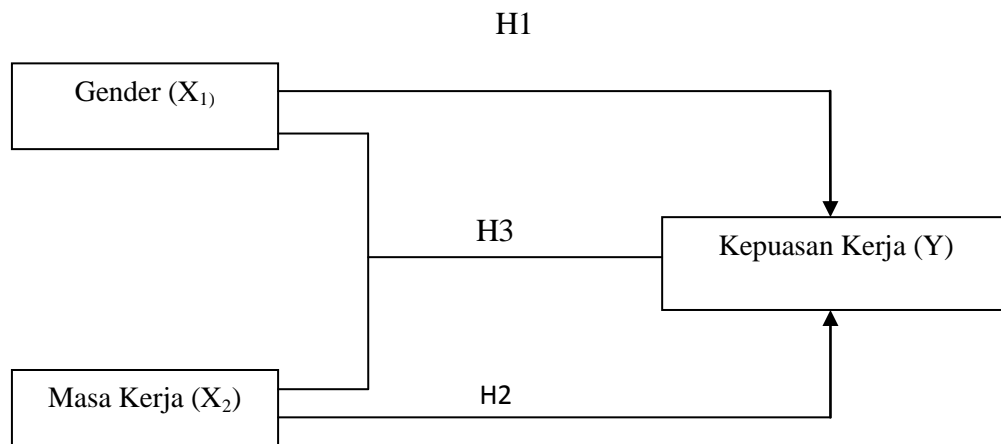
Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi. Kepuasan kerja yaitu seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sifat yang positif terhadap pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan

peraturan yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat pegawai dan kadang-kadang berprestasi lebih baik dari pada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja. Pada dasarnya kepuasan merupakan suatu konsep multidimensi, dan bersifat subjektif dari masing-masing individu yang bersangkutan. Secara sederhana kepuasan kerja dapat di artikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

Masa kerja dapat di artikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah instansi dan memberikan pengaruh positif kepada pegawai bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Masa kerja yang lama akan membentuk kinerja dari seorang pegawai menjadi lebih baik karena dapat mengendalikan berbagai kendala berdasarkan pengalaman yang telah di dapatnya. Sejauh mana pegawai dapat mencapai hasil yang dapat memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kepandaian, serta keterampilan tertentu yang dimilikinya agar dapat menyelesaikan pekerjaan.

2.4. Kerangka Konseptual

Menurut sugiyono (2010) mengemukakan kerangka fikir merupakan model konseptual tentangan bagaimana teori tersebut berhubungan dengan berbagai faktor yang ingin diidentifikasi sebagai bahan masalah yang penting. Berdasarkan landasan teori di atas dapat disusun kerangka pemikiran teoritis yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.1
Skema kerangka konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut sugiyono (2013) hipotesis merupakan jawaban yang ada pada rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka berfikir maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini dirumuskan:

1. hipotesis (1) : diduga *gender* pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas sosial kabupaten majene.
2. hipotesis (2) : diduga masa kerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas sosial kabupaten majene.
3. hipotesis (3) : diduga *gender* dan masa kerja yang sama – sama berpengaruh simultan atau parsial terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas sosial kabupaten majene.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gender berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Majene. Hal ini dikarenakan pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene merasa bahwa Gender yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai, memperlakukan pegawai sebagai rekan kerja sehingga ada ikatan erat pemimpin dan pegawai.
2. Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Majene. Hal ini dapat dilihat dari semakin tinggi masa kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat. Tanpa masa kerja yang baik, sulit bagi suatu instansi untuk mencapai hasil yang optimal.
3. Dari hasil uji simultan dapat diketahui bahwa gender dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majene. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gender dan Masa Kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat dan begitupun sebaliknya.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

- 1). Indikator-indikator Gender termasuk dalam kategori baik namun, masih harus ditingkatkan lagi karena belum mencapai nilai maksimal. Sehingga diharapkan pihak Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene agar terus mempertahankan dan meningkatkan Gender demi peningkatan kepuasan kerja pegawai yang lebih baik ini, terutama indikator-indikator yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.
- 2). Indikator-indikator Masa Kerja termasuk dalam kategori baik namun, masih harus ditingkatkan lagi karena belum mencapai nilai maksimal. Sehingga diharapkan pihak Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene agar terus mempertahankan dan meningkatkan Masa Kerja demi peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik lagi, terutama pada indikator-indikator yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.
- 3). Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan Gender dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai dengan memperhatikan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi yaitu, faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial, faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Agar sesuai dengan yang diharapkan pegawai dan yang diharapkan instansi Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, (2010) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja
Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Abiem Muhammad Miqyal. (2019). Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari
Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Volume
06. Nomor 04. *Character: Jurnal Penelitian Psikolog*
- Abdullah D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akutansi*
ISSN 2356-3923 Vol. 3. Nomor 2.
- Fahmai, Irham. (2013). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.
Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handako, (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua.
- Handoko, (2010). *Pengaruh Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Linda Natalia Kesumo, (2016). Studi Perbedaan Motivasi Berwisata ke Bali
Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Kelompok Komunitas. *Jurnal*
ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol. 5 No.2 (2016)
- Musanef, (2013). *Visi-Misi Sumber Daya Manusia pada Organisasi*. Yogyakarta
- Majer Kris, (2010). *Masa Kerja Pada Kepuasan Pegawai Dalam Sumber Daya*
Manusia. Gramedia.

- Marwansyah (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 ed). Bandung Alfabeta.
- Nasution, (2012). *Sumber Daya Manusia (SDM)*. Salemba Jakarta.
- Rachman, Taufiq. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robintang Tobing Tua, (2017). *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Masa Kerja Pada Pegawai Universitas Medan Area. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Medan*
- Rivai, Veitzal dan Sagala, Ella Januari (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke praktik* : PT Raja grafindo.
- Rina Kristianti, Dr Sarsono, SU. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Turnover Intention Ditinjau Dari Jenis Kelami. LPPM Universitas Muhammadiyah Purwokerto.*
- Ella sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso Sigit, (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pt. Wijaya Panca Sentosa Food. Agora Vol. 3, No. 1, (2015).*

Widodo S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Celeban Timur UH III/548 Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wilson Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Glora Aksara*

Pratama. Jakarta