

**ANALISIS GENDER TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DOSEN
DI JURUSAN AKUNTANSI POLITEKNIK NEGERI MEDAN**

**RINI INDAHWATI
DELIANA**

*Jurusan Akuntansi
Politeknik Negeri Medan*

ABSTRACT

Based on Indahwati (2007), it can be concluded that students want lecturer to be more empathetic to them. The inability of lecturers to be empathetic to students is most likely due to the lack of job satisfaction. This research aims to present data about the level of lecturers' job satisfaction to be analyzed by gender. The expected outcome of this research is the measurability of the level of lecturer's job satisfaction in Accounting Department of State Polytechnic Medan and the degree of differences between male and female lecturers' satisfaction. It could be concluded there is a significance difference between male and female lecturers' job satisfaction.

Keywords: *job satisfaction, male lecturer, female lecturer*

I. PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat tingkat kepuasan dosen di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan. Hal ini dilandasi oleh penelitian sebelumnya, (Indahwati, 2007) tentang kepuasan mahasiswa di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan. Penelitian ini menemukan bahwa mahasiswa menginginkan dosen untuk lebih berempati kepada mereka. Ketidakmampuan dosen untuk berempati kepada mahasiswa kemungkinan besar disebabkan oleh dosen belum merasa puas dengan pekerjaannya sehingga dosen pun belum mampu memuaskan mahasiswanya.

Bila dihubungkan dengan masalah gender, survei yang dilakukan oleh International Labor Organization (ILO) selama kurun waktu 1997 – 2007 menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan 22,7% tenaga kerja wanita di Asia Tenggara akibat adanya diskriminasi (majalah *Femina*, September

2008). Ada tidaknya praktik diskriminasi di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan juga dapat diukur melalui kepuasan kerja yang dirasakan, baik oleh dosen wanita maupun dosen pria. Bila kepuasan dosen wanita lebih rendah dibandingkan dengan dosen pria, maka kemungkinan terjadi praktik diskriminasi.

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan data tentang tingkat kepuasan dosen yang akan dianalisis secara gender, artinya dipisahkan antara dosen pria dan wanita. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah terukurnya tingkat kepuasan kerja dosen di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan dan tingkat perbedaan antara kepuasan dosen pria dan wanita.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Anoraga (1987) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Penulis lainnya mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yuki (dalam Prabu, 2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek, seperti upah atau gaji, kesempatan berkarier (promosi jabatan), hubungan dengan lingkungan, penempatan kerja, serta struktur organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem yang memiliki keterkaitan antara unit yang satu dengan unit lainnya di dalam suatu

perusahaan. Kepuasan kerja selanjutnya mendapat perhatian dari unsur pimpinan yang ada di suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh adanya kaitan antara kepuasan kerja dan produktivitas dan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan suatu organisasi.

Menurut Wexley dan Yuki (dalam Prabu: 2005), ada tiga macam teori tentang kepuasan, yaitu sebagai berikut.

1. Teori ketidaksesuaian, yaitu kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan yang diukur dari selisih antara apa yang telah dianggap didapatkan (dirasakan) dengan apa yang diharapkan.
2. Teori keadilan adalah teori yang menyatakan bahwa seseorang menilai keadilan dengan membandingkan hasil pemikiran seseorang dengan hasil pemikiran orang lain.
3. Teori dua faktor adalah teori yang menyatakan bahwa faktor penting dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karier, pekerjaan itu sendiri, kondisi dan kemudahan pekerjaan, kebijakan administratif, hubungan dengan manajemen, keterampilan teknik penyelia, sistem penggajian, stabilitas pekerjaan, dan hubungan dengan rekan sekerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Griffin (2003) membuat generalisasi umum untuk sikap karyawan dan balas jasa, yaitu sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyaknya balas jasa yang diterima dan berapa banyak balas jasa yang menurut tiap-tiap individu terima.

2. Kepuasan kerja dipengaruhi besar balas jasa yang diterima oleh orang lain.
3. Karyawan sering salah menilai balas jasa yang diterima oleh orang lain.
4. Kepuasan kerja secara keseluruhan dipengaruhi oleh seberapa puasny karyawan terhadap balas jasa, baik ekstrinsik maupun intrinsic, yang dihasilkan dari pekerjaan mereka berdasarkan teori kepuasan dan teori pengharapan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Anoraga dan Widiyanti (1993) adalah gaji yang cukup, pekerjaan yang aman secara ekonomis, penghargaan terhadap pekerjaan, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, rekan kerja yang kompak, kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik. Menurut Prabu (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada dua, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern meliputi kecerdasan, kecakapan khusus, umum, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Faktor ekstern adalah jenis pekerjaan, struktur organisasi, posisi atau pangkat, mutu pengawasan, jaminan finansial/gaji yang diperoleh, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Celluci, Anthony J., dan David L. De Vries (1978) merumuskan kuesioner yang dapat digunakan untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut, di antaranya:

1. kepuasan dengan gaji

2. kepuasan dengan promosi
3. kepuasan dengan rekan sekerja
4. kepuasan dengan penyelia (atasan)
5. kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Perbedaan Kepuasan Kerja Pria dan Wanita

Istilah gender dapat diartikan sebagai perbedaan peran antara laki-laki dan wanita yang tidak hanya mengacu kepada perbedaan biologisnya, tetapi juga hal-hal yang mencakup nilai sosial budaya. Pada tahun 1975, Perserikatan Bangsa-Bangsa telah menetapkan suatu decade wanita, yaitu dasawarsa wanita (1975 - 1985). Sejak saat itu, dunia telah memulai mempermasalahkan peranan wanita, baik bagi dunia maju maupun dunia berkembang.

Isu gender mendorong beberapa peneliti untuk mengkaitkannya dengan peran laki-laki dan wanita dalam masyarakat, Di samping itu, juga dikaitkan dengan kemampuan wanita dalam menyelesaikan tugas dalam suatu profesi. Riset tentang adanya perbedaan proses informasi yang diakibatkan oleh adanya isu gender disosialisasikan oleh Meyers & Levy (1986). Meyers & Levy (1986) mengembangkan kerangka teoretis untuk menjelaskan kajian tentang perbedaan wanita dan laki-laki dalam memproses informasi. Hasilnya menunjukkan bahwa wanita tidak lebih inferior dibandingkan dengan laki-laki.

Penelitian Jamilah (2006) dengan judul “Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment” menyimpulkan bahwa gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap

audit judgment. Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal produktivitas, perbedaan gender bukan merupakan suatu sumber permasalahan dalam penyelesaian pekerjaan.

Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas dapat dihasilkan hipotesis sebagai berikut.

Ho: Tidak ada perbedaan signifikan antara kepuasan kerja dosen pria dan wanita di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan

Ha: Ada perbedaan signifikan antara kepuasan kerja dosen pria dan wanita di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan

III. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang mengajar di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan, baik yang berasal dari Program Studi Akuntansi maupun Program Studi Perbankan dan Keuangan. Populasi berjumlah delapan puluh orang dosen. Sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok, yaitu sampel dosen pria dan sampel dosen wanita. Tiap – tiap kelompok sampel dipilih sebanyak tiga puluh orang dosen.

Pengumpulan dan Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dengan alat bantu kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J., dan David L. DeVries (1978). Data penelitian diolah dengan menggunakan alat bantu peranti lunak SPSS Versi 16. Sebelumnya dilakukan uji reliabilitas dan kenormalan data. Data diuji dengan uji beda (Uji T) atau *Chi-Square* untuk melihat apakah ada perbedaan kepuasan dosen pria dan dosen wanita.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Means

Tabel 1 dan 2 menunjukkan rata-rata kepuasan kerja dosen pria dan wanita terhadap gaji, promosi, atasan, rekan sekerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Tabel 1
Kepuasan Kerja Dosen Pria

NO	Variabel	Means
1	Gaji	5,01
2	Promosi	4,19
3	Atasan	4,94
4	Rekan sekerja	4,25
5	Pekerjaan	5,72

Tabel 2
Kepuasan Kerja Dosen Wanita

NO	Variabel	Means
1	Gaji	2,97
2	Promosi	2,72
3	Atasan	4,44
4	Rekan sekerja	3,46

5	Pekerjaan	5,19
---	-----------	------

Tes Validitas

Tes validitas dengan menggunakan *Pearson Correlation test* menunjukkan bahwa semua variabel valid. Hal ini ditunjukkan oleh indeks *Pearson Correlation* di atas 0.5. Informasi lebih terperinci mengenai hal ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Tes Validitas

No	Variable	Pearson Correlation	Interpretation
1	gaji_wanita	0,642	valid
2	promosi_wanita	0,642	valid
3	atasan_wanita	0,489	valid
4	rekan sekerja_wanita	0,665	valid
5	pekerjaan_wanita	0,518	valid
6	gaji_pria	0,813	valid
7	promosi_pria	0,813	valid
8	atasan_pria	0,732	valid
9	rekan sekerja_pria	0,674	valid
10	pekerjaan_pria	0,519	valid

Reliability Test

Semua variabel diukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengukur reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa indeks *Cronbach Alpha* di atas 0.5, yang berarti bahwa semua jawaban dalam kuesioner penelitian ini reliabel (dapat dipercaya). Tabel 4 di bawah ini menyajikan informasi lebih detail mengenai indeks *Cronbach Alpha*.

Tabel 4
Tes Reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deletes	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
gaji_wanita	39,94	38,239	,294	,656
promosi_wanita	40,19	44,320	,002	,698
atasan_wanita	38,47	38,374	,292	,657
rekan_wanita	39,46	39,943	,258	,661
pekerjaan_wanita	37,72	41,109	,333	,653
gaji_pria	37,90	36,023	,399	,634
promosi_pria	38,72	31,764	,495	,609
atasan_pria	37,97	37,624	,354	,644
rekan_pria	38,67	33,353	,514	,606
pekerjaan_pria	37,19	41,232	,514	,644

Normalitas

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat disimpulkan bahwa secara umum data penelitian ini terdistribusi normal, sebagaimana ditunjukkan oleh tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Test of Normality

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
gaji_wanita	,181	18	,123	,886	18	,003
promo_wanita	,138	18	,200	,949	18	,414
atasan_wanita	,137	18	,200	,946	18	,368
rekan_wanita	,114	18	,200	,970	18	,794
pekerjaan_wanita	,147	18	,200	,945	18	,348
gaji_pria	,153	18	,200	,921	18	,137
promo_pria	,153	18	,200	,889	18	,037
atasan_pria	,121	18	,200	,953	18	,470
rekan_pria	,139	18	,200	,940	18	,289
pekerjaan_pria	,257	18	,003	,784	18	,001

A. *. This is a lower bound of the true significance

B. a. Lilliefors Significance Correction

Variance Test

Sebelum melakukan *independent sample T-test* harus dipastikan bahwa variabel kepuasan kerja dosen wanita dan pria memiliki kesamaan varians. Berdasarkan *Levene-test* dapat diketahui bahwa hanya variabel kepuasan terhadap pekerjaan, atasan, dan rekan sekerja yang memiliki kesamaan variabel. Sementara, variabel kepuasan terhadap promosi dan pekerjaan memiliki varians yang berbeda, sebagaimana ditunjukkan oleh tabel 6 berikut ini.

Tabel 6
Levene Test

No	Variable	Levene-test
1	Gaji	0,521
2	Promosi	0,030
3	Atasan	0,673
4	Rekan sekerja	0,306
5	Pekerjaan	0,020

Independent sample T-test

Berdasarkan pengujian varians, variabel kepuasan terhadap gaji, atasan, dan rekan sekerja dapat diuji dengan *independent sample T-test*. Tabel 7 di bawah ini menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan terhadap gaji, terdapat perbedaan signifikan antara dosen wanita dan pria. Sebaliknya, untuk variabel kepuasan terhadap atasan dan rekan sekerja, tidak terdapat perbedaan signifikan antara dosen wanita dan pria.

Tabel 7
Independent Sample T-test

No	Variable	T-test	Interpretation
1	Gaji	0,00	Significance
2	Atasan	0,29	Not Significance

3	Rekan sekerja	0,11	Not Significance
---	---------------	------	------------------

Chi-Square

Berdasarkan *Chi-square test* diketahui bahwa untuk variabel kepuasan terhadap promosi, terdapat perbedaan signifikan antara dosen wanita dan pria. Sementara, untuk variabel kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, tidak terdapat perbedaan signifikan antara dosen wanita dan pria. Tabel 8 di bawah ini menjelaskan hal tersebut.

Tabel 8
Chi-Square test

No	Variable	Chi-Square	Interpretation
1	Promosi	13,867	Significance
2	Pekerjaan	12,222	Not Significance

V. SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian *independent sample T-test* terhadap variabel kepuasan terhadap gaji, diketahui bahwa terdapat perbedaan signifikan antara kepuasan dosen wanita dan pria. Sementara variabel kepuasan terhadap atasan dan rekan sekerja menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan antara kepuasan dosen wanita dan pria.

Berdasarkan hasil pengujian *Chi-square* dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kepuasan terhadap promosi, terdapat perbedaan signifikan antara kepuasan dosen wanita dan pria. Untuk variabel kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, tidak terdapat perbedaan signifikan antara dosen wanita dan pria.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya tidak disertai dengan metode wawancara untuk menggali lebih jauh tentang faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dosen-dosen yang menjadi responden. Penelitian ini juga hanya sebatas mengukur rata-rata kepuasan dan mengukur perbedaan rata-rata kepuasan, belum mengukur indeks kepuasan untuk tiap-tiap variabel.

Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik serupa, dapat menggunakan pengujian data lebih lanjut, seperti regresi berganda untuk mengetahui indeks kepuasan tiap-tiap variabel. Di samping itu penelitian selanjutnya juga dapat didampingi dengan teknik wawancara untuk meminimalkan bias dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. 1987. *Manajemen Bisnis*. Jakarta; Rineka.

Anaroga, P. dan Widiyanti. 1993. *Dinamika Koperasi*. Jakarta; Rineka.

Jamilah, S. 2006. "Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas Terhadap *Audit Judgment*". Bahan Simposium. Tidak Dipublikasikan.

Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta; Erlangga.

Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*. Semarang. Badan Penerbit Undip.

Prabu, A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Rosdakarya.

Umar, Husein. 2003. *Riset Akuntansi*. Jakarta; PT Gramedia Pustaka Utama