

Perbedaan Kepuasaan Kerja Antara Pegawai Laki-Laki Dan Perempuan Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai

Nurul Izza Siritoitet¹, Novi Yanti¹, Sunreni¹

¹Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti, Indonesia

 izza9096@gmail.com*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan perempuan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai. 1.) Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pekerja laki-laki pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Wilayah Kepulauan Mentawai. 2.) Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pekerja yang bekerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai. 3.) Untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja pekerja laki-laki dan perempuan pada dinas sosial Kabupaten Kepulauan Mentawai bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Penelitian ini melibatkan 66 orang, 33 laki-laki dan 33 perempuan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan komparatif. Uji Independent Sample T-test menggunakan wawancara dan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Dengan teknik sampling jenuh dimana kelompok utama dan sampelnya sama yaitu pegawai laki-laki 33 orang dan pegawai perempuan 33 orang sehingga berjumlah 66 orang. Kemudian data tersebut diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil, rata-rata nilai kepuasan kerja pegawai laki-laki sebesar 3,07 dengan TCR sebesar 61,37%, lebih rendah dibandingkan rata-rata nilai kepuasan kerja pegawai perempuan sebesar 3,40 dengan TCR sebesar 67,98%. Hasil penelitian berdasarkan uji Independent Sample T-test dengan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,003 hingga 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan. Kepuasan laki-laki lebih rendah dibandingkan pegawai perempuan.

Article Information:

Received Okt 15, 2025

Revised Nov 28, 2025

Accepted Des 27, 2025

Keywords: *Kepuasan Kerja, Pegawai Laki-laki dan Pegawai Perempuan*

PENDAHULUAN

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai merupakan salah satu instansi yang bertanggung jawab atas berbagai program dan kegiatan sosial sebagai sebuah organisasi Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai.

How to cite:

Siritoitet, N, I., Novi, Y., Sunreni, S. (2025) Perbedaan Kepuasaan Kerja Antara Pegawai Laki-Laki Dan Perempuan Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(44), 410-419.

E-ISSN:

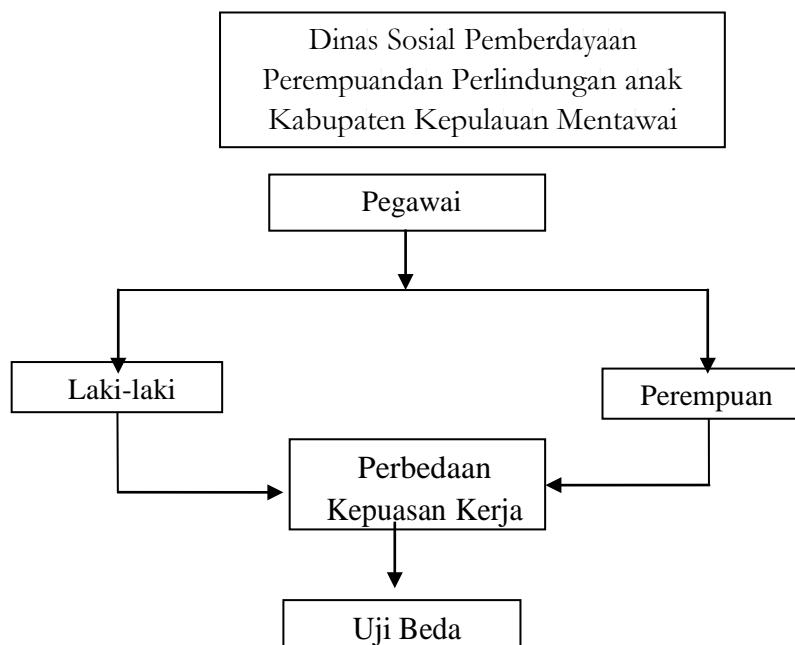
3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. (Fosfer,2015) pengalaman pegawai laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan pengalaman kepuasan kerja pegawai laki-laki dengan masa kerja 5 tahun memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, sedangkan pegawai perempuan dengan masa kerja 10 tahun memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Promosi jabatan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai sangat berpengaruh besar apabila pegawai tidak bersedia dimutasi, maka pegawai tersebut akan terlambat karirnya. Umumnya pegawai perempuan tidak terlalu memperhatikan kedudukan atau jabatan, wanita lebih memegang prinsip asal bisa terus bekerja tanpa jabatan akan berpengaruh pada pegawai perempuan. Lain halnya dengan pegawai laki-laki lebih cenderung untuk mengejar jabatan atau posisi yang lebih tinggi di kantor. Untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi para pegawai laki-laki bersedia dimutasi. Pegawai laki-laki lebih senang bersaing disbanding dengan pegawai pegawai.

Adapun penelitian terdahulu menurut (Irawanto,2008) Perbedaan Kepuasan kerja antara pegawai pria dan pegawai wanita pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan faktor kepuasan kerja pada pegawai pria dan pegawai wanita, untuk faktor kepuasan kerja yang terdiri faktor pekerjaan dengan nilai -2.393, faktor promosi dengan nilai -2.505, terdapat kepuasan kerja antara pegawai pria dan wanita, sedangkan pada faktor kepuasan kerja yang terdiri dari faktor gaji dengan nilai -1.341, faktor pimpinan dengan nilai -,176, dan faktor rekan kerja dengan nilai -1.075 tidak dapat kepuasan kerja yang signifikan antara pegawai pria dan pegawai wanita.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: "Diduga terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan perempuan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 66 orang. Seluruh pegawai dijadikan sampel. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada seluruh responden. Variabel yang dianalisis adalah kepuasan kerja pegawai laki-laki dan perempuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis

Deskriptif dengan menggunakan SPSS Versi 21. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji independent sample t-test. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kepuasan kerja pegawai laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, teknik analisis yang digunakan adalah statistic inferensial, yakni uji beda. Melihat criteria sampel, maka uji beda yang digunakan adalah uji beda sampel tidak berpasangan, yaitu *uji independent sample t-test* sebelum dilakukan uji beda, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov serta uji homogenitas dengan menggunakan sig. Jika data terdistribusi normal dan homogeny, maka uji beda dilakukan menggunakan *uji independent sample t-test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Peneltian

Deskripsi Responden Penelitian

Responden penelitian ini meliputi pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai yang terdiri dari beberapa identitas baik jenis kelamin, usia, Masa kerja, Jabatan, dan tingkat pendidikan.

Jenis Kelamin

Deskripsi responden pada penelitian berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 33 | 50% |
| 2 | Perempuan | 33 | 50% |
| | Jumlah | 66 | 100% |

Sumber: Data primer diolah,2023

Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai. Data didalam tabel 1. diatas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas pertama responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebesar 50%, sedangkan frekuensi mayoritas kedua responden berjenis kelamin perempuan adalah sebesar 50%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian berdasarkan deskripsi mayoritas jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang dan perempuan sebanyak 33 orang. Karena kepuasan kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam bekerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Kelompok Usia

Deskripsi responden pada penelitian berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|--------|-----------|----------------|
| 1 | 21-30 | 11 | 16,7% |
| 2 | 31-40 | 42 | 63,6% |
| 3 | 41-50 | 13 | 19,7% |
| | Jumlah | 66 | 100% |

Sumber: Data primer diolah,2023

Data didalam tabel 2. dapat dilihat bahwa jumlah responden usia 21-30 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 16,7%. Usia 31-40 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase 63,6%. Usia 41-50 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 19,7%. Maka disimpulkan bahwa responden penelitian berdasarkan deskripsi usia mayoritas adalah usia 31-40 tahun sebanyak 42 orang. Usia seseorang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Sehingga semakin tinggi usia seseorang semakin banyak pengalamannya, jika dihubungkan dengan penelitian ini maka dalam pengisian kuesioner lebih akurat tingkat pengalamannya kerjanya.

Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden pada penelitian berdasarkan tingkat Pendidikan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini.

Tabel 3 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No. | Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|------------|-----------|----------------|
| 1 | SMA | 20 | 30,3% |
| 2 | S1 | 41 | 62,1% |
| 3 | S2 | 5 | 7,6% |
| | Jumlah | 66 | 100% |

Sumber: Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 20 orang dengan persentase 30,3%, pendidikan S1 sebanyak 41 orang dengan persentase 62,1%, pendidikan S2 sebanyak 5 orang dengan persentase 7,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian berdasarkan deskripsi pendidikan adalah mayoritas S1 sebanyak 41 orang. Dengan banyaknya jumlah pegawai Pendidikan S1 maka intelektual pegawai tersebut sudah cukup baik untuk dijadikan responden, sehingga hasil jawaban yang diberikan melalui kuesioner akan lebih baik sesuai dengan wawasan yang mereka paham.

Jabatan

Deskripsi responden pada penelitian berdasarkan tingkat Jabatan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan

| No. | Jabatan | Frekuensi | Persentase(%) |
|-----|---------|-----------|---------------|
| 1 | PNS | 33 | 50% |
| 2 | Non PNS | 33 | 50% |
| | Jumlah | 66 | 100% |

Sumber: Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jabatan PNS sebanyak 33 orang dengan persentase 50%. Jabatan NON PNS sebanyak 33 orang dengan persentase 50%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian berdasarkan deskripsi jabatan mayoritas pertama adalah PNS sebanyak 33 orang dan mayoritas Non PNS sebanyak 33 orang.

Masa Bekerja

Deskripsi responden pada uji kuesioner penelitian berdasarkan Masa Bekerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5. berikut ini.

Tabel 5 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Masa Bekerja

| No. | Masa Kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|------------|-----------|----------------|
| 1 | 5-10 | 50 | 75,8% |
| 2 | 11-16 | 16 | 24,2% |
| | Jumlah | 66 | 100% |

Sumber: Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat jumlah responden dengan masa kerja 5 tahun sampai 10 tahun sebanyak 50 orang dengan persentase 75,8%, masa kerja 11 tahun sampai 16 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 24,2%, Maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian berdasarkan masa kerja mayoritas adalah 5 tahun sampai 10 tahun sebanyak 50 orang.

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Pegawai Laki-laki

Dari hasil penyebaran kuesioner penelitian kepada responden maka dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden untuk masing-masing indikator pada variabel kepuasan kerja pegawai laki-laki seperti pada tabel berikut:

Tabel 6. Rata-rata Hasil Jawaban Variabel Kepuasan Kerja Pegawai Laki-laki

| Jawaban responden | Indikator-indikator | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------|-------|----------|-----------|------|------------|-----------|-------------|----------|---------------|------|----------|-----------|
| | Pekerjaan itu sendiri | | Gaji | | Promosi | | Pengawasan | | Rekan kerja | | Kondisi kerja | | | |
| | Σ | Rata-rata | | Σ | Rata-rata | | Σ | Rata-rata | | Σ | Rata-rata | | Σ | Rata-rata |
| STS | 14 | 1,4 | 37 | 3,7 | 33 | 3,3 | 29 | 2,9 | 18 | 1,8 | 38 | 3,8 | | |
| TS | 62 | 6,2 | 46 | 4,6 | 69 | 6,9 | 60 | 6 | 61 | 6,1 | 77 | 7,7 | | |
| KS | 130 | 13 | 107 | 10,7 | 128 | 12,8 | 133 | 13,3 | 118 | 11,8 | 139 | 13,9 | | |
| S | 91 | 9,1 | 111 | 11,1 | 80 | 8 | 89 | 8,9 | 105 | 10,5 | 64 | 6,4 | | |
| SS | 40 | 4 | 29 | 2,9 | 20 | 2 | 19 | 1,9 | 26 | 2,6 | 12 | 1,2 | | |
| TCR | 66,00 | | 62,97 | | 59,09 | | 60,55 | | 63,58 | | 56,06 | | | |

Sumber: Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 6. dapat disimpulkan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan rekan kerja dan kondisi kerja responden lebih banyak menjawab Kurang Setuju, itu artinya yang diterima responden cukup baik. Sedangkan pada indikator gaji responden lebih banyak menjawab setuju itu artinya gaji yang diterima sudah sangat baik.

Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan

Dari hasil penyebaran kuesioner penelitian kepada responden maka dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden untuk masing-masing indikator pada variabel kepuasan kerja pegawai perempuan seperti pada tabel berikut:

Tabel 7. Rata-rata Hasil Jawaban Variabel Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan

| Jawaban responden | Indikator-indikator | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------|-------|----------|-----------|------|------------|-----------|-------------|----------|---------------|------|----------|-----------|
| | Pekerjaan itu sendiri | | Gaji | | Promosi | | Pengawasan | | Rekan kerja | | Kondisi kerja | | | |
| | Σ | Rata-rata | | Σ | Rata-rata | | Σ | Rata-rata | | Σ | Rata-rata | | Σ | Rata-rata |
| STS | 22 | 2,2 | 3 | 0,3 | 1 | 0,1 | 10 | 1 | 13 | 1,3 | 24 | 2,4 | | |
| TS | 63 | 6,3 | 31 | 3,1 | 21 | 2,1 | 50 | 5 | 48 | 4,8 | 89 | 8,9 | | |
| KS | 117 | 11,7 | 104 | 10,4 | 87 | 8,7 | 95 | 9,5 | 116 | 11,6 | 127 | 12,7 | | |
| S | 94 | 9,4 | 128 | 12,8 | 151 | 15,1 | 121 | 12,1 | 122 | 12,2 | 75 | 7,5 | | |
| SS | 34 | 3,4 | 64 | 6,4 | 72 | 7,2 | 55 | 5,5 | 31 | 3,1 | 15 | 1,5 | | |
| TCR | 63,33 | | 73,27 | | 76,67 | | 69,88 | | 66,67 | | 58,06 | | | |

Sumber: Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 7. dapat disimpulkan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri,dan kondisi kerja responden lebih banyak menjawab Kurang Setuju, itu artinya yang diterima responden cukup baik. Sedangkan pada indikator gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja, responden lebih banyak menjawab setuju itu artinya yang diterima responden sudah sangat baik.

Uji Hipotesis

Uji Independent Sample t-test

Uji-t sampel independen merupakan uji statistik yang membandingkan rata-rata dua kelompok sampel independen. Uji-t sampel independen digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik (dalam hal mean) antara kedua kelompok.

Berdasarkan tabel 8. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut kepuasan kerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan dengan hasil yang diperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan ada perbedaan kepuasan kerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai perempuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Uji Beda

Tabel 9. Hasil Perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan perempuan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai

| Kepuasan Kerja Pegawai Laki-laki | TCR | Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan | TCR |
|----------------------------------|-------|----------------------------------|-------|
| Pekerjaan itu sendiri | 66,00 | Pekerjaan itu sendiri | 63,33 |
| Gaji | 62,97 | Gaji | 73,27 |
| Promosi | 59,09 | Promosi | 76,67 |
| Pengawasan | 60,55 | Pengawasan | 69,88 |
| Rekan kerja | 63,58 | Rekan kerja | 66,67 |
| Kondisi kerja | 56,06 | Kondisi kerja | 58,06 |

Sumber: Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 9. Berdasarkan variabel kepuasan kerja pegawai laki-laki dapat dilihat pada indikator **pekerjaan itu sendiri** dengan nilai rata-rata 3,30 dengan TCR 66,00% dengan kategori baik. Sedangkan variabel kepuasan kerja pegawai perempuan dengan indikator **pekerjaan itu sendiri** lebih besar dengan nilai rata-rata 3,17 dengan TCR 63,33% dengan kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa pada indikator pekerjaan itu sendiri bahwa pegawai perempuan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pegawai laki-laki dapat dilihat pada indikator **gaji** dengan nilai rata-rata 3,15 dengan nilai TCR 62,97% dengan kategori baik. Sedangkan variabel kepuasan kerja pegawai perempuan dengan indikator **gaji** dengan nilai rata-rata 3,66 dengan nilai TCR 73,27% dengan kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa pada indikator gaji bahwa pegawai perempuan lebih puas dengan gaji yang diterima.

Kepuasan kerja pegawai laki-laki dapat dilihat pada indikator **promosi** dengan nilai rata-rata 2,95 dengan nilai TCR 59,09% dengan kategori baik. Sedangkan variabel kepuasan kerja pegawai perempuan dengan indikator **promosi** dengan nilai rata-rata 3,83 dengan nilai TCR 76,67% dengan kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa pada indikator promosi bahwa pegawai perempuan lebih puas dengan promosi yang diberikan. Kepuasan kerja pegawai laki-laki dapat dilihat pada indikator **pengawasan** dengan nilai rata-rata 3,03 dengan nilai TCR 60,55% dengan kategori baik. Sedangkan variabel kepuasan kerja pegawai perempuan dengan indikator **pengawasan** dengan nilai rata-rata 3,49 dengan nilai TCR 69,88% dengan kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa pada indikator pengawasan bahwa pegawai perempuan lebih puas dengan pengawasan yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja pegawai laki-laki dapat dilihat pada indikator **rekan kerja** dengan nilai rata-rata 3,18 dengan nilai TCR 63,58% dengan kategori baik. Sedangkan variabel kepuasan kerja pegawai perempuan dengan indikator **rekan kerja** dengan nilai rata-rata 3,33 dengan nilai TCR 66,67% dengan kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa pada indikator rekan kerja bahwa pegawai perempuan lebih puas memiliki rekan kerja yang baik.

Kepuasan kerja pegawai laki-laki dapat dilihat pada indikator **kondisi kerja** dengan nilai rata-rata 2,80 dengan nilai TCR 56,06% dengan kategori baik. Sedangkan variabel kepuasan kerja pegawai perempuan dengan indikator **kondisi kerja** dengan nilai rata-rata 2,90 dengan nilai TCR 58,06% dengan kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kondisi kerja bahwa pegawai perempuan lebih puas dengan kondisi kerja yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai dapat dilihat nilai rata-rata pada masing-masing indikator dan memperoleh nilai rata-rata keseluruhan pegawai laki-laki memiliki nilai rata-rata 3,07 dengan nilai TCR sebesar 61,37% dengan nilai rata-rata keseluruhan pegawai perempuan memiliki nilai rata-rata 3,40 dengan TCR sebesar 67,98%. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai laki-laki lebih rendah daripada kepuasan kerja pegawai perempuan lebih tinggi.

PEMBAHASAN

Dari pembahasan hasil penelitian diatas yang disajikan sebagai pembahasan tentang perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Perbedaan Kepuasan kerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan

Berdasarkan hasil uji independent sampel t-test terdapat nilai sig (2-tailed) sebesar $0,03 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan adanya perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja pegawai perempuan cenderung merasa puas terhadap tuntutan tugas dan tuntutan peran yang mereka hadapi dibandingkan dengan pegawai laki-laki.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan berdasarkan jenis kelamin dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh para peneliti terdahulu bahwa adanya perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Sedangkan menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Afandi (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Donsari & Irawati, 2015) Hasil analisis secara umum menunjukkan hal itu tidak ada perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan kesepakatan antar pekerja kontrak dan pekerja tetap. Adapun secara spesifik, perbedaan berdasarkan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja menunjukkan tidak ada perbedaan pada pekerjaan, lingkungan kerja dan kepemimpinan antara pekerja kontrak dan pekerja tetap. Sedangkan perbedaan kepuasan kerja terhadap kebijakan perusahaan menunjukkan perbedaan yang signifikan. Yaitu perbedaan kepuasan kerja antara pekerja kontrak dan tetap pekerja hanya dalam kebijakan perusahaan tentang status pekerja berdasarkan perjanjian kerja.

Penelitian sebelumnya (Aprilyanti, 2017) Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan usia dengan nilai $P=0,379 (>0,05)$. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja dengan nilai $P=0,10 (< 0,05)$. (Amrullah et al., 2018) Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara pegawai outsourcing dengan pegawai tetap di PT. PLN (Persero). (Sikiani & Supriyadi, 2018) Tidak ada perbedaan kepuasan kerja karyawan yang dipimpin oleh pemimpin ekspatriat dan pemimpin local. (Maharani & Soetjiningsih, 2019) Penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan yang berorientasi pada locus of control internal dengan karyawan yang berorientasi pada locus of control eksternal dengan nilai signifikansi = $0,739 (p > 0,05)$ sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan mengenai Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Pegawai Laki-laki dan Perempuan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai laki-laki pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai masuk kedalam kategori baik. Dengan nilai rata-rata keseluruhan 3,07 dengan TCR sebesar 61,37%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja pegawai laki-laki lebih rendah.
2. Kepuasan kerja pegawai pegawai perempuan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai masuk kedalam kategori baik. Dengan nilai rata-rata keseluruhan 3,40 dengan TCR sebesar 67,98%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja pegawai laki-laki lebih tinggi.
3. Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan. Dimana menunjukkan bahwa pegawai laki-laki memiliki kepuasan kerja yang rendah dibandingkan kepuasan kerja pegawai perempuan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai.

1. Bagi Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai.
 - a. Lakukan survey khusus untuk menganalisis secara lebih mendalam perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan perempuan. Hasil survey ini akan menjadi dasar dalam merancang strategi yang sesuai.
 - b. Perhatikan dan evaluasi kebijakan yang ada di lingkungan kerja untuk memastikan adanya kesetaraan gender dan ketidakberpihakan. Sesuaikan kebijakan untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung kesetaraan kesempatan.
 - c. Berikan pelatihan dan pengembangan yang merata bagi pegawai laki-laki dan perempuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya.
 - d. Promosikan fleksibilitas kerja sesuai agar pegawai dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, serta memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.
 - e. Tingkatkan kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender dan keberagaman di tempat kerja melalui program-program penyuluhan dan pelatihan bagi seluruh pegawai.
 - f. Berikan pengakuan dan penghargaan yang adil atas prestasi dan kontribusi pegawai, tanpa memandang jenis kelamin. Hal ini dapat memotivasi mereka dan meningkatkan kepuasan kerja.
 - g. Selalu lakukan evaluasi berkala terhadap upaya-upaya yang dilakukan dan perubahan yang terjadi. Berikan ruang bagi pegawai untuk memberikan masukan dan usulan guna terus memperbaiki lingkungan kerja yang lebih inklusif dan merata.

Dengan mengimplementasikan saran-saran diatas, Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan mendukung kepuasan kerja yang lebih baik bagi semua pegawai, tanpa memandang jenis kelamin. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Bagi Akademis

1. Penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian lanjutan tentang kepuasan kerja pegawai, disarankan meneliti variabel lain yang memberikan dampak pada kepuasan kerja.

REFERENSI

- Amrullah, A. N., Arifin, B. S., & Hermawati, N. (2018). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Outsourcing Dengan Pegawai Tetap Pt. Pln (Persero). *Psympathic: Jurnal*

- Ilmiah Psikologi*, 5(1), 482–489. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i1.2144>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanafa Publishing.
- Antonius, A., Marista, W., Kepuasan, P., Antara, K., Tetap, K., Kontrak, K., Pada, P., Pt, K., Yogyakarta, M. N., Psikologi, F., Sanata, U., & Kerja, S. K. (2009). *Kata kunci: kepuasan kerja , karyawan tetap dan karyawan kontrak vii Key words: job satisfaction , permanent employees and contract employees viii. 5–6.*
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72.
- Baron, A. R. (2000). Psikologi Sosial. Bandung : Khazanah Intelektual.
- Donsari, Y. P., & Irawati, R. (2015). *Perbedaan kepuasan kerja karyawan dalam penerapan perjanjian kerja di pt tpcp pan asia cabang batam*. 3(1), 41–50.
- Fakih, M. (2006). Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I., 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23.8 ed. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Irawanto, O. W. (2008). *Pegawai Wanita pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan negara (Kppn) Malang*.
- Lestari, I. (2007). *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja*. 1–22.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI.
- Maharani, K. D., & Soetjiningsih, C. H. (2019). Perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari locus of control pada karyawan di bpr kembang parama magelang. *Jurnal Psikologi: Media Ilmu Psikologi*, 17(1), 20–25.
- Marista, A. W. (2009). *Perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak*.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marganda Tua Simarmata, 2012, “Analisis Perbedaan Gender Terhadap Kinerja dan Karir Di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta”. Skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Munandar. (2001). *Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta UI-Press
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Universitas Indonesia Press
- Megawangi, Ratna (1999). *Membatalkan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. Bandung: Mizan. Cet. I.
- Rahmawati, D. (2016). *Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smkn 1 Bangkinang Ditinjau Dari Status Kepegawaian, Usia Dan Jenis Kelamin*. 45. <http://repository.uin-suska.ac.id/2503/>
- Ramadhani, M. P. (2010). *Perbedaan kepuasan kerja pada karyawan hotel plaza surabaya ditinjau dari*.
- Rahmawati, A. (2004). Persepsi Remaja tentang Konsep Maskulin dan Feminim Dilihat dari Beberapa Latar Belakangnya. Skripsi pada Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan UPI Bandung : Tidak diterbitkan.
- Rofiandana, S., Psikologi, F., & Surakarta, U. M. (2014). *Perbedaan kepuasan kerja antara guru yang telah bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi di kota surakarta*.
- Robbins, S.P & A, Jugge, T. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Selemba Empat
- Santrock, John W. Adolescence. Perkembangan Remaja. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga, (2003)
- Sikiani, N. K. D., & Supriyadi, D. (2018). Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel yang Dipimpin oleh Pemimpin Ekspatriat dan Pemimpin Lokal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(2), 242. <https://doi.org/10.24843/jpu.2018.v05.i02.p02>
- Soejoedono, R. M. A., & Satiningsih. (2013). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Petugas Penjaga Perlintasan Kereta Api Ditinjau Dari Shift Kerja Dan Fase Perkembangan Dewasa Rayi. *Character, Volume 01, Nomor 02, Tahun 2013*, 01(02), 1–5.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Komparatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono,2019. Metode Penelitian Pendidikan. 3 ed. Bandung: Alfabeta.
- Tobing, R. T. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis Jelamin dan Masa Kerja

pada Pegawai Universitas Medan Area. *Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.* Trend, J., No, V., Juni, J., Kerja, E., Motivasi, D. A. N., Dalam, K., & Pelayanan, M. (2016). *Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat.* 04(02), 13–19.

Copyright holder:

© Siritoitet, N, I., Novi, Y., Sunreni, S. (2025)

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA