

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Gender

2.1.1.1 Pengertian Gender

Gender adalah suatu dasar untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan kolektif dalam membedakan laki-laki dan perempuan (H. T. Wilson) dalam *Sex and Gender dalam Adhithio* (2014:2). Konsep lain mengenai gender, yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Misalnya, bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sementara laki-laki dianggap: kuat, rasional, jantan, perkasa (Fakih, 2013:8).

Persoalan gender berarti persoalan mengenai permasalahan perempuan dan juga laki-laki dalam kehidupan masyarakat. Membahas tentang gender, kesetaraan dan keadilan gender dikenal ada 2 aliran atau teori yaitu teori nurture dan teori nature (Sasongko, 2009:17-20) dalam buku *Konsep dan Teori Gender*. Namun seiring perkembangan dan perubahan zaman disamping kedua aliran tersebut terdapat paham kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (*equilibrium*).

a. Teori Nurture

Menurut teori nurture adanya perbedaan perempuan dan laki-laki pada hakikatnya adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan tersebut menyebabkan perempuan

selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Konstruksi sosial menempatkan perempuan dan laki-laki dalam perbedaan kelas. Laki-laki diidentikan dengan kelas borjuis, dan perempuan sebagai kelas proletar.

b. Teori Nature

Menurut teori nature adanya perbedaan laki-laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima. Perbedaan biologis itu memberikan indikasi dan implikasi bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya. Dalam proses perkembangannya, disadari bahwa ada beberapa kelemahan konsep nurture yang dirasa tidak menciptakan kedamaian dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga maupun bermasyarakat, yaitu terjadi ketidak-adilan gender, maka beralih ke teori nature. Agregat ketidak-adilan gender dalam berbagai kehidupan lebih banyak dialami oleh perempuan, namun ketidak-adilan gender ini berdampak pula terhadap laki-laki.

c. Teori Equilibrium

Disamping kedua aliran tersebut terdapat paham kompritis yang dikenal dengan keseimbangan (*equilibrium*) yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki. Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki karena keduanya harus bekerjasama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, dan berbangsa. Karena itu,

penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual (yang ada pada tempat dan waktu tertentu) dan situasional (sesuai situasi atau keadaan, bukan berdasarkan perhitungan secara matematis (jumlah atau kuota) dan tidak bersifat universal.

2.1.1.2 Bentuk-bentuk Ketidakadilan Gender

Dalam Fakih (2013:13-21) menyatakan ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur di mana baik kaum laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Berikut bentuk ketidakadilan gender:

1. Marginalisasi (peminggiran/pemiskinan) perempuan yang mengakibatkan kemiskinan, banyak terjadi dalam masyarakat di negara berkembang seperti swasembada pangan atau revolusi hijau (green revolution) secara ekonomis telah menyingkirkan kaum perempuan dari pekerjaannya sehingga memiskinkan mereka. Di Jawa misalnya, program revolusi hijau dengan memperkenalkan jenis padi unggul yang tumbuh lebih rendah, dan pendekatan panen dengan sistem tebang menggunakan sabit, tidak memungkinkan lagi panenandan ani-ani, padahal alat tersebut melekar dan digunakan oleh banyak kaum perempuan miskin di desa termarginalisasi, yakni semakin miskin dan tersingkir karena tidak mendapatkan pekerjaan di sawah pada musim panen. Berarti program revolusi hijau dirancang tanpa mempertimbangkan aspek gender.
2. Subordinasi merupakan anggapan bahwa perempuan itu irrasional atau emosional sehingga perempuan tidak bisa tampil memimpin, berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi tidak penting.

Subordinasi karena gender tersebut terjadi dalam segala macam bentuk yang berbeda dari tempat ke tempat dan dari waktu ke waktu.

3. Stereotipe merupakan pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu. Stereotipe selalu merugikan dan menimbulkan ketidak-adilan, salah satu jenis stereotipe itu adalah yang bersumber dari pandangan gender. banyak sekali ketidak-adilan terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya perempuan, yang bersumber dari penandaan (*stereotipe*).
4. Kekerasan (*violence*) adalah serangan atau invasi terhadap fisik maupun integritas mental psikologis seseorang. Kekerasan yang disebabkan oleh bias gender ini disebut gender-related violence. Pada dasarnya kekerasan gender disebabkan oleh ketidak-setaraan kekuatan yang ada dalam masyarakat.
5. Beban kerja pandangan atau keyakinan di masyarakat sebagai jenis “pekerjaan perempuan”, seperti semua pekerjaan domestik, dianggap dan dinilai lebih rendah dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang dianggap sebagai “pekerjaan lelaki”, serta dikategorikan sebagai “bukan produktif” sehingga tidak diperhitungkan dalam statistik ekonomi negara.

2.1.1.3 Indikator Gender

Menurut Mulia (2004:4) indikator gender, yaitu :

- a. Perilaku, yaitu mengenai perbedaan tingkah laku atasan pria dan wanita.
- b. Peran, merupakan ideology gender di masa lalu dan sekarang.
- c. Karakteristik emosional, mengenai sifat atasan pria dan wanita dalam membimbing bawahannya

- d. Mentalitas, merupakan kekuatan mental pria dan wanita saat berada dibawah tekanan.

2.1.2 Komitmen Profesional

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Profesional

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009)

Pengertian profesionalisme menurut Arens,dkk (2012:117) dalam yaitu: *“Professionalisme means a responsibility for conduct that extended beyond satisfying individual responsibilities and beyond the requirement of our society law and regulator.”* Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diterjemahkan bahwa profesionalisme adalah tanggungjawab untuk bereprilaku yang lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi undang-undang peraturan masyarakat.

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai : (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et al. 1981,dalam Trisnaningsih, 2001). Dengan menunjukkan komitmen terhadap profesional yang dijalani maka karyawan mengharapkan adanya pengakuan sebagai profesional oleh organisasi dan

masyarakat. Pengakuan sebagai profesional oleh organisasi dan masyarakat akan menimbulkan perasaan bangga dan mendorong timbulnya kepuasan kerja (Badjuri, 2009).

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai :

1. Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi,
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et al. 1981,dalam Trisnaningsih, 2001).

Menurut Larkin (2000) menyatakan bahwa: “Komitmen professional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut.” Menurut Spector (2000) definisi komitmen profesi adalah: “Komitmen Profesi merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap profesi tertentu dalam organisasi”.

Komitmen professional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Perlunya untuk belajar komitmen professional karena karir seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen professional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Tingkat komitmen professional mungkin merupakan refleksi hubungan auditor dengan lingkungan industri atau professional, hal tersebut dikarenakan salah satu aspek komitmen professional adalah penerimaan

norma-norma professional dan tujuan (Aranya dkk., 1981 dalam Nadiyya, 2014:15).

Komitmen profesional adalah sebuah kekuatan identifikasi dan keterlibatan pada sebuah profesi tertentu, yang mempertahankan keanggotaan pada profesi yang bersangkutan (Hall et al.2005).

Menurut Aranya, et al (1981) dalam Nadiyya (2014:16) pengukuran komitmen profesional dioperasionalkan dengan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dari profesi, kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan memiliki kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi. Penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi mengacu kepada identifikasi individu pada profesi, identifikasi individu atas tujuan dan nilai-nilai profesi membutuhkan kesepakatan atau keyakinan individu tersebut pada tujuan dan nilai-nilai profesinya, individu yang telah memiliki tingkat kesepakatan yang tinggi akan tujuan, nilai dan kebijakan maupun peraturan organisasi akan memiliki kepuasan, kebanggaan, serta kesetiaan terhadap profesinya.

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional mendasari perilaku sikap dan orientasi profesional seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Norma aturan dan kode etik profesi yang berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian akan dapat menentukan kualitas pekerjaan seorang profesional (Badjuri, 2009).

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai : (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2)

sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et al. 1981, dalam Trisnaningsih, 2001). Dengan menunjukkan komitmen terhadap profesional yang dijalani maka karyawan mengharapkan adanya pengakuan sebagai profesional oleh organisasi dan masyarakat. Pengakuan sebagai profesional oleh organisasi dan masyarakat akan menimbulkan perasaan bangga dan mendorong timbulnya kepuasan kerja (Badjuri, 2009).

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekadan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990 dalam Badjuri, 2009).

2.1.2.2 Karakteristik Komitmen Profesional

Aranya, dkk (1981) dalam Nadiyya (2014:16) memelopori dan mengembangkan komitmen profesi dengan mengadaptasi dari konsep unidimensi komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Porter, *et al*(1974).

Terdapat tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen profesi (Aranya, dkk 1981 dalam Nadiyya, 2014) sebagai berikut:“

1. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.
2. Suatu kemauan dan keterlibatan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.

3. Suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.”

Adapun penjelasan dari ketiga karakteristik komitmen profesi adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, para anggota profesi akan melaksanakan segala sesuatu sesuai dengan yang ditetapkan bagi profesinya tanpa adanya paksaan.
2. Para anggota profesi akan selalu berusaha melakukan sesuatu semaksimal mungkin untuk kemajuan profesi yang digelutinya.
3. Suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi. Karena para anggota profesi merasa bahwa profesi tersebut merupakan wadah atau tempat bagi mereka untuk menyalurkan atau mencurahkan aspirasi dan kemampuan yang dimilikinya sehingga mampu menampilkan sikap loyal terhadap profesinya.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Profesional

Kalbers, *et al.* (1995) dalam Palma (2006) mengemukakan akan lima dimensi profesionalisme antara lain:

1. Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*). Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.

2. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*), yaitu suatu pandangan menyatakan seseorang yang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau yang bukan anggota profesi)
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*), maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan professional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Dedikasi pada profesi (*dedication*). Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi professional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.

Menurut Hall *et al.* (2005), komitmen profesional bukanlah suatu konstruk yang bersifat unidimensional tetapi bersifat multi dimensional karena konsep komitmen profesional dikembangkan dari konsep yang lebih mapan yaitu konsep komitmen organisasi. Mereka mengajukan dimensi komitmen profesional sebagai berikut :

1. Komitmen profesi afektif, merupakan keterikatan emosional terhadap profesi dimana individu mengidentifikasi diri dengan profesi dan menikmati keanggotaan dalam profesi. Komitmen afektif individu terhadap profesinya dibangun melalui pertukaran pengalaman positif dan negatif dari profesinya.

2. Komitmen profesi kontinuan, merupakan keterikatan terhadap profesi yang dibangun individu dengan mempertimbangkan biaya yang dirasakan jika meninggalkan profesi.
3. Komitmen profesi normatif merupakan suatu kesetiaan pada profesi karena merasakan suatu kewajiban (tanggung jawab) untuk tetap berada dalam profesi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Husein (2008 : 213), menyatakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya"

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:290) berpendapat bahwa : "Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. "

Menurut T.Hani Handoko (2007:193), menyatakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandangi pekerjaan mereka."

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Locke yang dikutip oleh Fredluthans terjemahan V.A.Yuwono, dkk (2006:243) dalam Peni Tunjung Sari (2011) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah:Keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau Pengalaman kerja seseorang”. Pada dasarnya kepuasan kerja menjadi hal yang bersifat individual sebab setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada diri seseorang. permasalahan kepuasan kerja penting diperhatikan, sebab kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang mendorong karyawan untuk berprestasi.

2.1.3.2 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 puasnya karyawan terhadap balas jasa, baik ekstrinsik maupun intrinsic, yang dihasilkan dari pekerjaan mereka berdasarkan teori kepuasan dan teori pengharapan.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006), Dimensi indikator dari kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.
2. Kesempatan promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
3. Pengawasan adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.
4. Rekan kerja adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sample	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Sri Iswati (2008)	Pengaruh Komitmen Profesional, Tipe Kepribadian, Gender terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik	Komitmen profesional, gender dan tipe kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik	Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti pengaruh gender dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan: Peneliti tidak menggunakan variable kepribadian seperti peneliti terdahulu.
2	Rini Indahwati dan Deliana	Analisis Gender terhadap Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen di Jurusan Akutansi Politeknik Negeri Medan	Terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja antara dosen perempuan dengan dosen laki-laki	Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variable <i>gender</i> dan kepuasan Perbedaan: Unit analisis penulis dan peneliti terdahulu berbeda
3	Mohamamd Tahlil Azim, Mohammed Moinul Haque and Rashid Ahmed Chowdhury (2014)	<i>Gender, Marital Status and Job Satisfaction an Empirical Study</i>	<i>it is found that gender do not play any significant role i determining the level of job satisfaction</i>	Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variable <i>gender</i> dan kepuasan Perbedaan: Penulis tidak menggunakan variable <i>marital status</i> seperti peneliti terdahulu.
4	Priyankar Singha dan Dr. Souvik Raychaudhuri (2016)	<i>Gender Difference in Job Satisfaction and Its Realation to Subjective Sense of Well-Being and Level of Happiness in Medical Doctors of West Bengal</i>	<i>There does exist a significant difference between male and female medical doctors in accordance to level of job satisfaction</i>	Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variable gender dan kepuasan kerja Perbedaan: Unit analisis penulis dan peneliti terdahulu berbeda
5	Qihai Huang dan Jos Gamble (2016)	<i>Social Expectations, gender and job satisfaction: Front-line Emplyees in China's Retail Sectos</i>	<i>Chinese female employees in the retail sector have significantly lower levels of job satisfaction than their male counterparts</i>	Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variable gender dan kepuasan kerja Perbedaan: Unit analisis penulis dan peneliti terdahulu berbeda
6	A.A Gde Dwi	Pengaruh Komitmen	Penelitian ini telah	Persamaan:

	Aditya A dan Made Gede Wirakusuma (2014)	Profesional pada Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variable Moderasi	membuktikan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.	Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variable komitmen profesional Perbedaan Peneliti tidak menggunakan variable moderating
7	Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variable Intervening	Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan arah koefisien kesenjangan yang cukup besar pada karakteristik personal responden	Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variable komitmen organisasi dan kepuasan kerja Perbedaan: Penulis tidak menggunakan variable komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variable intervening.
8	Yulius Kurnia Susanto (2012)	<i>Organizational and Professional Commitment and their effect on Job Satisfaction</i>	<i>Commitment to organization and proffesion make auditors satisfied with their job</i>	Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti komitmen profesional dan kepuasan kerja Perbedaan: Penulis tidak menggunakan variable komitmen organisasi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaannya kepuasan kerja antara laki-laki dan perempuan berbeda, karena adanya perbedaan sudut pandang terhadap kepuasan kerja. Gender merupakan suatu sifat yang melekat yang membedakan kaum laki-laki maupun perempuan secara sosial maupun kultural. Perbedaan ini lah yang mengakibatkan adanya ketidakadilan gender di mana salah satu gender diperlakukan tidak adil. Di dalam dunia pendidikan khususnya yang terjadi pada dosen, ketidakadilan ini sering

terjadi, mau oleh sistem yang berlaku di tempat kerja ataupun dilakukan oleh rekan kerja sendiri.

Seorang dosen harus memiliki sebuah kepercayaan pada tujuan dan nilai-nilai dari profesi, dan memiliki sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh demi kepentingan profesi. Seorang dosen juga harus dapat meningkatkan kualitas komunitas sesama dosennya dengan cara saling bertukar informasi sesama dosen dan terus menjaga komunikasi agar dapat menyelesaikan suatu masalah lebih mudah karena adanya dukungan dari sesama dosen.

Seorang dosen yang dapat mengikuti peraturan profesinya dan terus mengevaluasi hasil kerjanya dapat mencapai kepuasan kerja karena menjalani pekerjaan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan ekspektasinya terhadap pekerjaannya. Terlebih lagi jika diimbangi dengan adanya kesetaraan gender, dosen perempuan maupun laki-laki dapat fokus terhadap pekerjaannya tanpa perlu merasa terganggu dengan adanya masalah kesetaraan gender.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1.1 Keterkaitan Gender dengan Kepuasan Kerja

Menurut Kifle dan Desta (2012) dalam Putri *et al* (2016:102) menyatakan bahwa perempuan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dari laki-laki, dikarenakan perempuan lebih bisa berinteraksi dengan rekan kerja sehingga tercipta komunikasi dan kerja sama dengan baik.

2.2.1.2 Keterkaitan Komitmen Profesional dengan Kepuasan Kerja

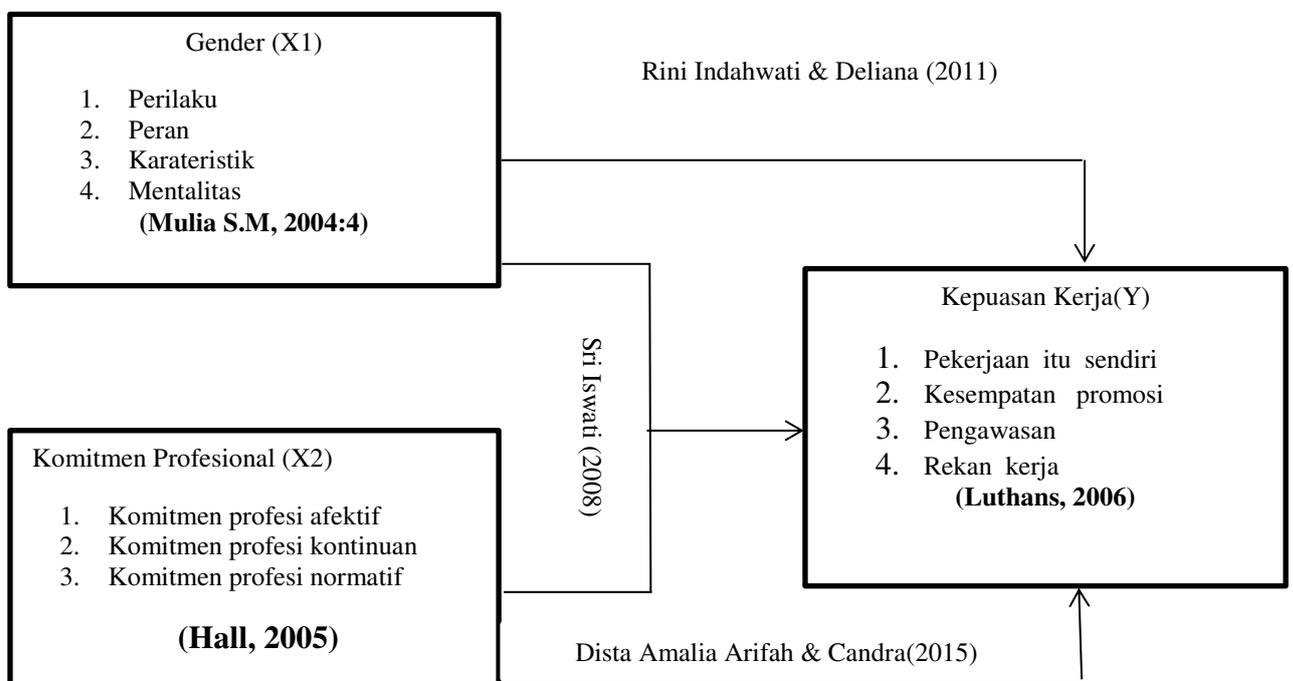
Menurut Trisnaningsih (2001) dalam Arifah (2015:359) menyatakan seseorang dengan komitmen profesional yang tinggi akan lebih bekerja sesuai

prosedur dan kode etik yang ada, sehingga merasa nyaman dalam bekerja dan kepuasan kerja akan tercapai, seseorang dengan komitmen profesional akan lebih memiliki ikatan secara emosional terhadap pekerjaannya sehingga saat menjalankan tugas, karyawan tersebut.

2.2.1.3 Keterkaitan Gender dan Komitmen Profesional dengan Kepuasan Kerja

Dalam jurnal Iswati (2006) menyatakan komitmen profesional dan gender terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu bahwa gender dan komitmen profesional memberikan pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun paradigma kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Dari hasil kerangka teori diatas maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui adakan hubungan antara varibel bebas dan terikat. Suharsimi (2010: 110) menerangkan bahwa “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.Sugiyono (2009:93) menyatakan bahwa Pengertian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

Sub Hipotesis :

- Gender berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen di IWU.
- Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen di IWU.

Hipotesis Utama :

- Terdapat pengaruh antara Gender dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dosen di IWU.