

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gender yang di dalamnya diukur melalui 4 indikator yaitu perilaku, peran, karakteristik emosional dan mentalitas. Indikator mentalitas memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, perilaku memperoleh kategori baik, karakteristik emosional memperoleh kategori cukup dan indikator peran yang memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Hasil secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup.
Komitmen profesional yang di dalamnya diukur melalui 3 indikator yaitu komitmen profesi afektif, komitmen profesi kontinuan dan komitmen profesi normatif. Indikator komitmen profesi normatif memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup, indikator komitmen profesi afektif memperoleh kategori cukup dan indikator komitmen profesi kontinuan memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Hasil secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup.
Kepuasan kerja yang di dalamnya diukur melalui 4 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Indikator pekerjaan itu sendiri memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, indikator pengawasan dan rekan kerja memperoleh kategori cukup dan indikator yang memperoleh persentase terendah adalah kesempatan promosi dengan kategori cukup.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Gender terhadap Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan dengan T hitung lebih besar dari T tabel dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Gender terhadap Kepuasan Kerja dosen di *International*

Women University. Artinya semakin tinggi gender maka semakin tinggi juga Kepuasan Kerja dosen di *International Women University*.

3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan dengan T hitung lebih besar dari T tabel dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja dosen di *International Women University*. Artinya semakin tinggi Komitmen Profesional maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara Gender dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan dengan F hitung lebih besar dari F tabel dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Gender dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja dosen di *International Women University*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti mencoba menyampaikan saran-saran yang berkaitan dengan apa yang menjadi objek penelitian, sebagai berikut:

1. Meski secara umum semua indikator dalam Gender termasuk dalam kategori cukup, tetapi dilihat dari indikator peran didapatkan informasi bahwa pembagian tugas dirasa masih memberatkan gender tertentu dimana dosen laki-laki yang diberikan tugas mengajar dimalam hari. Walaupun pembagian tugas tersebut berdasarkan faktor keamanan, seharusnya pembagian tugas memperhatikan kembali pihak-pihak yang harus menjalankannya. Maka pembagian tugas untuk mengajar dimalam hari bisa dibebankan juga kepada dosen perempuan tetapi tidak sesering dosen laki-laki.

Komitmen Profesional termasuk dalam kategori cukup, tetapi terdapat indikator yang masuk dalam kategori kurang baik. Dosen lebih memilih berhenti menjadi dosen jika ada pekerjaan yang lebih menguntungkan, peningkatan keterikatan secara emosional dosen kepada kampus dengan

membangun keharmonisan dilingkungan kerja, keharmonisan dibangun antar dosen dengan atasan dan dosen dengan dosen, ini bisa menjadi langkah yang tepat agar lebih memilih tetap menjadi dosen.

Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori cukup, dalam indikator promosi tidak hanya mengandalkan prestasi tetapi ada beberapa faktor lain seperti pendidikan formal, pengalaman kerja, sikap dan lowongan. Sebaiknya dosen mendapatkan kesempatan untuk memenuhi faktor promosi seperti dalam pendidikan formal, dosen diberi kesempatan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi.

2. Gender terhadap kepuasan kerja dosen di *International Women University* berpengaruh secara signifikan maka diharapkan penentuan kebijakan memperhatikan setiap gender dalam proses pembuatannya.
3. Komitmen profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di *International Women University*. Sesuai dengan indikator komitmen profesi normatif, peningkatan kemampuan dosen perlu ditingkatkan agar dosen dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dan sesuai aturan profesi dengan begitu dapat meningkatkan kesetiaan terhadap kampus.
4. Pengaruh antara gender dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dosen di *International Women University* berpengaruh secara signifikan diharapkan setiap aspek dari gender dan komitmen profesional dapat diperhatikan agar kepuasan kerja dapat tercapai.