

# PENGARUH GENDER DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN DI *INTERNATIONAL WOMEN UNIVERSITY*

Oleh :

Kahlil Gibran<sup>1</sup> Umi Narimawati<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia  
Bandung

Email : [ixd.kgibran@gmail.com](mailto:ixd.kgibran@gmail.com)<sup>1</sup> [umiarie@gmail.com](mailto:umiarie@gmail.com)<sup>2</sup>

---

**Abstrak** - Penelitian ini dilakukan pada dosen *International Women University*. Fenomena yang terjadi adalah dosen laki-laki merasa kebijakan yang ada memberatkan gender tertentu, keterikatan dosen kepada kampus hanya sebatas hubungan pekerjaan saja sehingga jika ada pekerjaan yang lebih menguntungkan maka dosen akan lebih memilih pekerjaan yang lebih menguntungkan dan dosen merasa sulit untuk mendapatkan promosi. Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui tanggapan dosen terhadap gender, komitmen profesional dan kepuasan kerja. Penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikasi, metode deskriptif adalah metode yang memberikan gambaran dari objek yang diteliti, sedangkan metode verifikasi adalah memeriksa benar tidaknya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis dan pembahasan mengenai gender, komitmen profesional dan kepuasan kerja dosen di *International Women University* adalah *gender, komitmen profesional dan kepuasan kerja cukup baik*. serta pengaruh gender dan komitmen kepuasan kerja dosen di *International Women University* berpengaruh secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci:** Gender, Komitmen Profesional, Kepuasan Kerja

**Abstract** - This research was conducted at International Women University lecturer. The phenomenon that occurs is that male lecturers feel that the existing policies are burdensome to certain gender, lecturers' attachment to the campus is only limited to work relationships so that if there is a job that is more profitable, lecturers will prefer more profitable jobs and lecturers find it difficult to get a promotion. The purpose of this study was to determine lecturers' responses to gender, professional commitment and job satisfaction. The method used in this research is descriptive and verification methods, descriptive method is a method that provides a description of the object under study, while the verification method is checking whether there is an influence between independent variables on the dependent variable. The results of the analysis and discussion of gender, professional commitment and job satisfaction of lecturers at International Women University are gender, professional commitment and job satisfaction is quite good. and the influence of gender and the commitment of job satisfaction of lecturers at International Women University to influence partially and simultaneously.

**Key Words :** Gender, Professional Commitment and Job Satisfaction

## PENDAHULUAN

Kampus adalah salah satu organisasi di mana bergerak dibidang pendidikan yang berkontribusi untuk meningkatkan tingkat kualitas bangsa, adanya staf pengajar atau dosen merupakan alasan tercapainya tujuan pendidikan. Menurut Mathis. L. Robert & John H. Jackson (2001:99), dalam kepentingan individu para dosen atau karyawan, kepuasan kerja merupakan masalah atau hal yang berpengaruh.

Menurut Indahwati (2011) terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja antara perempuan dengan laki. Suatu kemungkinan bahwa wanita mempunyai ambisi dan kebutuhan finansial yang relatif kurang. berbedanya gender sebenarnya tidak menimbulkan masalah selama tidak memunculkan ketidakadilan gender. Tetapi, saat adanya gender yang berbeda ternyata menimbulkan ketidakadilan gender, baik untuk kaum laki-laki dan terutama kepada perempuan. Ketidakadilan gender adalah kejadian, perbuatan secara pribadi maupun tidak di mana laki-laki maupun perempuan dirugikan dan menjadi korban dari hal itu.

Dalam dunia kerja, tingkat komitmen seorang pegawai kepada pekerjaan dan organisasi di mana dia bekerja seringkali menjadi masalah. Banyak organisasi memasukkan komitmen sebagai salah satu syarat dan tolak ukur untuk menerima dan memegang jabatan, dilihat dari kebijakan yang ditetapkan oleh banyak organisasi menunjukkan bahwa sebuah komitmen di dunia kerja sangatlah penting. Seorang yang menjunjung keprofesionalan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan selalu berdasar pada perilaku, sikap dan orientasi pada pekerjaannya tersebut. komitmen akan menimbulkan kesetiaan kepada pekerjaannya. Para profesional merasa lebih senang mendedikasikan diri mereka dengan perusahaan dan organisasi mereka dalam melakukan pekerjaannya.

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana kondisi gender, komitmen profesional dan kepuasan kerja pada dosen di *International Women University*.
2. Seberapa besar pengaruh gender terhadap kepuasan kerja dosen di *International Women University*.
3. Seberapa besar pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja pada dosen di *International Women University*.
4. Seberapa besar pengaruh gender dan komitmen profesional secara simultan terhadap kepuasan kerja pada dosen di *International Women University*

## **TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui kondisi gender, komitmen profesional dan kepuasan kerja pada dosen di *International Women University*.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gender terhadap kepuasan kerja pada dosen di *International Women University*.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja pada dosen di *International Women University*.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gender dan komitmen profesional secara simultan terhadap kepuasan kerja pada dosen di *International Women University*.

Penulis berharap penelitian ini akan menjadi sumbangan yang bisa dipertimbangkan manfaatnya bagi perusahaan. Bagaimana menerapkan teori dengan keadaan di lapangan, serta tindakan yang harus dilakukan perusahaan perihal komunikasi gender dan komitmen profesional dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga pengajar di *International Women University*.

## **TINJAUAN PUSTAJA**

### **a. GENDER**

Menurut H. T. Wilson dalam *Sex and Gender* dalam Adhithio (2014:2) "Gender merupakan patokan dalam penentuan pengaruh dari pengaruh budaya juga kehidupan yang membedakan perempuan dengan laki - laki". Ada konsep lain soal gender dari Fakhri (2013:8), "Gender diketahui adalah suatu sifat yang didiktekan terhadap kaum laki-laki juga



perbedaan sudut pandang terhadap kepuasan kerja. Gender sendiri merupakan suatu perilaku yang terdapat dan membedakan membedakan kaum laki-laki maupun perempuan secara kehidupansosial maupun kehidupan kultural. Peredaan 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 prioritas terhadap 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.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Umi ( 2008:127) “Metode penelitian adalah langkah penelitian yang dipakai dalam mengumpulkan data demi meraih tujuan tertentu”. Penulis menggunakan metode untuk menyelesaikan penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan menggunakan kuantitatif, yang di mana data yang telah didapatkan dari penelitian yang sudah diorises dan diteliti untuk dipilih kesimpulannya, maksudnya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menggunakan analisisnya menggunakan data *numeric* (angka), dengan memakai metode penelitian ini maka diketahui adanya atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel yang digunakan, sampai menghasilkan kesimpulan yang akan memperlihatkan hasil dari objek yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Analisis linear berganda digunakan penulis dalam menemukan hasil dari analisis besarnya pengaruh Gebder(X1) dan Komitmen Profesional(X2) terhadap Kepuasan Kerja(Y) dengan persamaan di bawah :

$$Y = 3.041 + 0.436X_1 + 0.624X_2$$

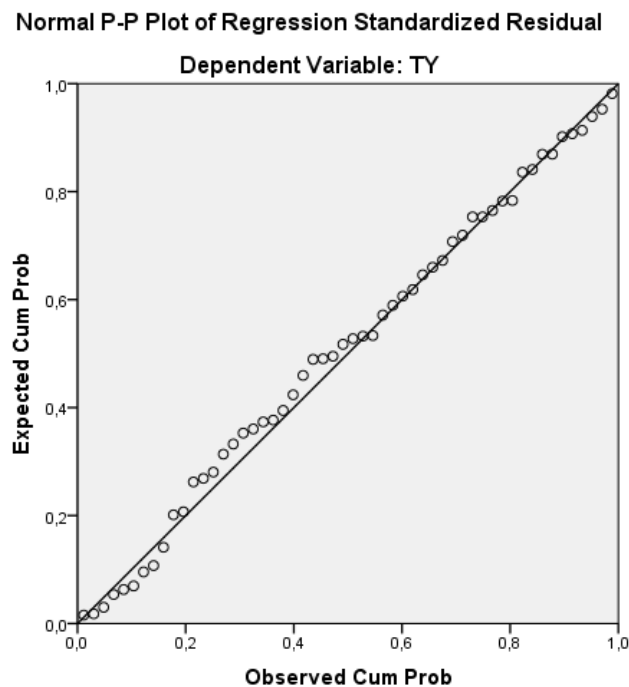
Dimana dari masing-masing variable dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Besarnya nilai konstanta adalah 3.041 artinya jika Gender dan Komitmen Profesional dengan nilai 0, maka nilai Kepuasan Kerja tetap dengan nilai 3.041.
2. Nilai Koefisien dari Regresi Variable Gender yaitu 0.436 yang mempunyai nilai positif yang di mana dalam setiap peningkatan Gender sebesar satu satuan dengan begitu akan meningkatkan Kepuasan Kerja senilai 0.436.
3. Komitmen Profesional memiliki nilai Koefisien Regresi senilai 0.624 di mana mempunyai nilai positif di mana dalam setiap peningkatan Komitmen Profesional maka Kepuasan Kerja akan bertambah sebesar 0.624.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin meningkatnya Gender dan Komitmen Profesional maka Kepuasan Kerja akan ikut meningkat.

## UJI ASUMSI KLASIK

### a. UJI NORMALITAS



Gambar 2.

Dari melihat normal p-plot pada grafik normalitas di Gambar 2, dapat dijelaskan bahwa garis diagonal dikelilingi oleh bulatan-bulatan kecil yang mengartikan asumsi model regresi linear telah terpenuhi untuk pengujian normalitas dan data yang digunakan peneliti normal.

### b. UJI MULTIKOLINEARITAS

Nilai dari *Tolerance value* serta *variance inflation factor* (VIF) menjadi tolak ukur multikolinearitas dengan syarat *tolerance* bernilai melebihi 0,10 lalu *Variance Inflation Factor*

(VIF) tidak boleh melebihi 10. Sehingga dapat mengetahui adanya korelasi antar variabel yang tidak terikat.

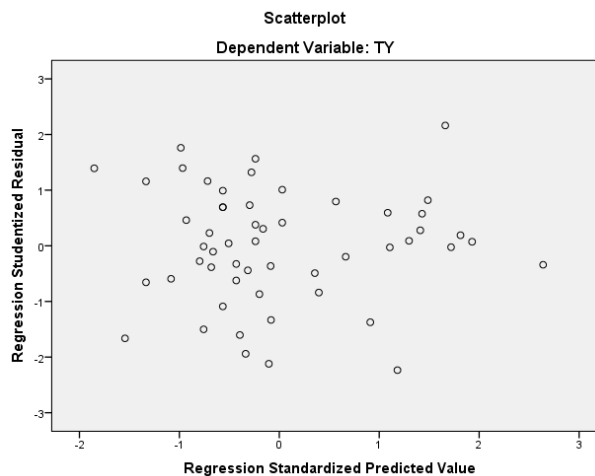
**Tabel 1. Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gender	,955	1,047
	Komitmen Profesional	,955	1,047

Dapat dilihat jika Gender dan Komitmen Profesional memperlihatkan nilai tolerance melebihi 0,10 serta nilai VIF tidak melebihi 10, dengan begitu bisa diambil kesimpulan jika variabel bebas yang diuji dalam model regresi penelitian ini adalah bebas dari multikolinieritas atau bisa dipercaya dan objektif.

**c. UJI HETEROKEDASTISITAS**

Tujuan dari Uji Heterokedastisitas agar melihat perbedaan atau kesalahan *variance* pada residual dari suatu pengamatan peneliti ke pengamatan penelitian lainnya di persamaan regresi. Sebagai berikut hasil yang diperoleh peneliti :



**Gambar 3.  
Uji Heterokedastisitas**

Dilihat dari gambar tersebut, bisa dilihat *dot* yang didapatkan tempatnya menyebar dengan acak secara tidak beraturan dan tidak memperlihatkan pola khusus atau berposisi tersebut di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dari itu bisa diambil kesimpulan di mana jika data yang didapat dan diteliti tidak ada masalah *heteroskedastisitas*.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

**Tabel 2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,616	3,081		2,472	,017
	Gender	,286	,108	,323	2,648	,011
	Komitmen Profesional	,582	,171	,416	3,411	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Didapatkan nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Pengaruh Gender ( $X_1$ ) bernilai 2.648, berpatok pada signifikansi yang bertaraf sebesar 5 persen, dilihat dari table distribusi T didapati nilai  $t_{tabel}$  untuk  $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 54 - 2 - 1 = (0.05 ; 51)$  adalah 1.675, dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.648 > 1.675$ ) juga sig ( $0.011 < 0.05$ ) dengan begitu  $H_0$  tidak diterima dan  $H_1$  dapat diterima, maka dari itu bisa diambil kesimpulan diketahui ada pengaruh secara signifikan antara Gender juga Kepuasan Kerja dosen di *International Women University*.

Dari hasil uji nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komitmen Profesional ( $X_2$ ) sebesar 3.411, dengan signifikansi yang mempunyai nilai taraf senilai 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai  $t_{tabel}$  untuk  $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 54 - 2 - 1 = (0.05 ; 51)$  yaitu 1.675, dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.411 > 1.675$ ) dan sig ( $0.001 < 0.05$ ) maka  $H_0$  tidak dapat diterima dan  $H_1$  bisa digunakan, maka bisa diambil kesimpulan adanya pengaruh signifikan dalam Komitmen Profesional kepada Kepuasan Kerja pada *International Women University*.

**TABEL 3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281,844	2	140,922	17,126	,000 <sup>b</sup>
	Residual	419,656	51	8,229		
	Total	701,500	53			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Profesional, Gender

Dilihat dari nilai pada tabel di atas didapatkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 24,042 dipakai signifikansi yang bertafa sebesar 5%, didapatkan dari tabel distribusi F yaitu senilai  $f_{tabel}$  untuk  $df1 = 54 - 1 = 2 - 1 = 51$  dan untuk  $df2 = n - k = 54 - 2 - 1 = 53$  sehingga didapat  $f_{tabel} (1; 51)$  sebesar 3.18 dikarenakan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  (24,042 lebih besar dari 3.18) dan sig (0.000 lebih kecil 0.05) jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh simultan yang signifikan antara Gender dengan Komitmen Profesional kepada Kepuasan Kerja pada *International Women University*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### a. KESIMPULAN

Hasil yang didapat penulis dari penelitian ini adalah adanya pengaruh secara parsial antara Gender kepada Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan menggunakan T hitung melebihi nilai dari T tabel dan bisa diambil kesimpulan jika adanya pengaruh signifikan dari Gender terhadap Kepuasan Kerja dosen di *International Women University*. Artinya semakin meningkat gender maka semakin meningkat juga Kepuasan Kerja dosen di *International Women University*.

Dari yang penulis dapat dari data yang telah diolah maka bisa diambil kesimpulan adanya pengaruh secara parsial dari Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan dengan melihat T hitung yang nilainya lebih besar dari nilai T table dan sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari Komitmen Profesional kepada Kepuasan Kerja dosen di *International Women University*. Artinya saat Komitmen Profesional meningkat maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Didapatkan dari penelitian ini diketahui didapati pengaruh yang simultan dari 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*.

#### **b. SARAN**

Gender terhadap kepuasan kerja dosen di *International Women University* berpengaruh secara signifikan maka diharapkan penentuan kebijakan memperhatikan setiap gender dalam proses pembuatannya. 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. 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.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua
- Indahwati. R., Deliana. 2011. Analisis Gender terhadap Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen di Jurusan Akutansi Politeknik Negeri Medan. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, Vol. 6, No.2, 1-12.
- Adhitio. P., Azwir. N., Meilda W.,. 2014. Pengaruh Role Stress, Struktur Audit dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Provinsi Riau. Jurnal JOM FEKON.
- Fakih, Mansour. 2013. Analisis Gender & Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Soekidjan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara
- Arens, Alvin A. 2012. Auditing and Assurance Services an Integrated Approach. Edisi 14th ed. Hoboken, NJ : Pearson Prentice Hall
- Husein, Umar. 2008. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian Bisnis-No 1, Jakarta: PT Rajagrafindo Persana.
- Maribot, Tua Efendi Hariandja, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grafindo.
- Umi, N., Anggadini, S.D., & Ismawati, L. 2010. Penulisan Karya Ilmiah. Bekasi: Genesis.