

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS
KELAMIN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA**
(Studi Pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera)

Maryam Dunggio^{1*}, Elly Soraya², Yayan Hendayana³, Gigih Basofi⁴

^{1,2,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: mrym_dunggio@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan karakteristik individu yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Aditya Mandiri Sejahtera. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 90 orang dan menggunakan sampling jenuh. Hasil uji normalitas menunjukkan data tidak terdistribusi normal. Oleh karena itu, maka metode analisis data yang digunakan adalah uji *mann whitney* dan uji *kruskal willis*. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Kata kunci: *kepuasan kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja*

Abstract

This study aims to analyze differences in employee job satisfaction based on individual characteristics consisting of gender, education level, and years of service. This research was conducted on employees of PT. Aditya Mandiri Sejahtera. The number of samples used was 90 people and used saturated sampling. The normality test results show the data is not normally distributed. Therefore, the data analysis methods used are the mann whitney test and the kruskal willis test. The results showed no significant differences in employee job satisfaction based on gender, education level, and years of service.

Keywords: *job satisfaction, gender, education level, years of service*

Pendahuluan

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu hal penting dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan perasaan atau kondisi emosi positif yang dirasakan oleh karyawan karena penilaian terhadap pekerjaannya dan juga pengalaman kerja yang dirasakan (Kusumastuti, 2022). Kepuasan kerja berkaitan dengan emosi. Definisi kepuasan kerja yang disampaikan oleh (Locke, 1969) menyatakan bahwa “*job satisfaction and dissatisfaction are function of the perceived relationship between what one wants from one's job and what one perceive it as offering or entailing*”. Secara keseluruhan kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai akumulasi dari hasil evaluasi unsur-unsur yang dapat dibedakan dari suatu pekerjaan.

Teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja bersumber dari faktor yang berbeda. Faktor yang memberikan emosi atau sikap positif atas pekerjaan (kepuasan kerja) disebut sebagai motivator. Adapun faktor yang mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja bersumber dari faktor *hygienes* atau *maintanance factor*. Oleh karena kepuasan kerja karyawan berdampak terhadap kinerja karyawan dan kinerja

organisasi maka berbagai penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan berbagai faktor, diantaranya produktivitas, umur, pendidikan, tingkat absensi dan lain-lain (Noermijati, 2013). Beberapa penelitian mengungkapkan kondisi perbedaan kepuasan kerja karyawan ditinjau dari beberapa aspek, antara lain: jenis kelamin, pendidikan, usia, masa kerja, pendapatan dan status kepegawaian.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin (Ismawanto et al., 2019; Purnamasari et al., 2019; Shafira & Listiara, 2017). Namun, penelitian lainnya melaporkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin (Arimoto & Daizen, 2013; Miqyal, 2019; Weinrib et al., 2013). Selain itu, tingkat pendidikan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan (Arimoto & Daizen, 2013; Ismawanto et al., 2019; Weinrib et al., 2013). Namun hasil penelitian lainnya, menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan (Eyupoglu & Saner, 2009; Purnamasari et al., 2019). Sementara itu, penelitian tentang perbedaan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja menunjukkan adanya perbedaan signifikan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja (Shafira & Listiara, 2017). Namun demikian, adapula hasil penelitian yang melaporkan tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja (Purnamasari et al., 2019).

Adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu atau gap antara penelitian yang satu dengan penelitian lainnya menjadi latar belakang dilakukannya penelitian ini. Tujuan penelitian untuk menganalisis perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Aditya Mandiri Sejahtera. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kepuasan kerja.

Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

1. Tinjauan pustaka

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal paling penting dalam kehidupan ini. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penentu dalam kinerja ekonomi suatu negara serta menjadi salah satu faktor paling dominan dalam menentukan kepuasan hidup dalam rumah tangga (Phelps et al., 2020). Seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam hal ini menjadi karyawan/pegawai harus memiliki kinerja yang baik, agar kinerja organisasi menjadi baik. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan memberikan dampak positif terhadap organisasi atau perusahaan (Kusumastuti, 2022; Noermijati, 2013; Taufiqurokhman et al., 2021).

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan emosi dan sikap. Oleh karena itu, kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosional yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya atau sikap karyawan atas pekerjaannya (Taufiqurokhman et al., 2021). Selain itu juga, kepuasan kerja didefinisikan sebagai emosi positif atau perasaan senang seseorang/karyawan sebagai bentuk perwujudan dari persepsi atas pengalaman terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya (Locke, 1969).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan teori dua faktor yang disampaikan oleh Frederick Herzberg, faktor yang menghasilkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor penentu kepuasan

kerja disebut sebagai faktor motivator dan faktor penghalang kepuasan kerja (ketidakpuasan kerja) disebut sebagai faktor higienis. Faktor motivator antara lain: prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan dan pekerjaan itu sendiri. Adapun, faktor higienis antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja (Gruneberg, 1979; Suryani & FoEh, John, 2018). Selain gaji dan budaya di tempat kerja, karakter, nilai unik, tradisi, keyakinan, interaksi, perilaku serta sikap menjadi alasan yang banyak disampaikan terkait kepuasan kerja (Marcus, 2017).

Merujuk pada kerangka konseptual Hegedorn yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dikonstruksi oleh dua faktor yang saling berinteraksi, yaitu faktor mediator (*mediators*) dan pemicu (*triggers*). Mediator terdiri dari faktor motivator dan *hygiene*, demografi serta kondisi lingkungan. Sementara pemicu (*trigger*) merupakan faktor yang mempengaruhi referensi seseorang untuk berubah atau pindah. (Bentley et al., 2013a). Oleh karena itu, pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dari berbagai aspek atau dimensi, antara lain tingkat pendidikan, jenis kelamin, senioritas (masa kerja) (Bentley et al., 2013b).

Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung dari sistem nilai yang dianut oleh masing-masing karyawan serta persepsi karyawan atas pekerjaan dan juga hasil dari pekerjaannya (Taufiqurokhman et al., 2021). Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan faktor-faktor individu antara lain, kepribadian, status dan senioritas, hirarki dalam perusahaan, minat individu terhadap pekerjaannya, serta kepuasan individu dalam hidupnya (Mangkuprawira, 2009).

2) Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan perbedaan kepuasan kerja

Banyak penelitian sebelumnya yang telah dilakukan berkaitan dengan perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari berbagai aspek. Dalam artikel ini disampaikan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini. Hasil-hasil penelitian terdahulu tentang perbedaan kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin melaporkan bahwa terdapat perbedaan signifikan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) (Arimoto & Daizen, 2013; Azman et al., 2013; Poghosyan et al., 2022; Weinrib et al., 2013). Laki-laki memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan perempuan (Arimoto & Daizen, 2013; Azman et al., 2013; Weinrib et al., 2013). Namun demikian, dilaporkan juga bahwa perempuan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan laki-laki (Poghosyan et al., 2022). Hasil penelitian lainnya menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin (Haque & Rabbane, 2007; Ismawanto et al., 2019; Padmanabhan, 2021; Purnamasari et al., 2019; Shafira & Listiara, 2017).

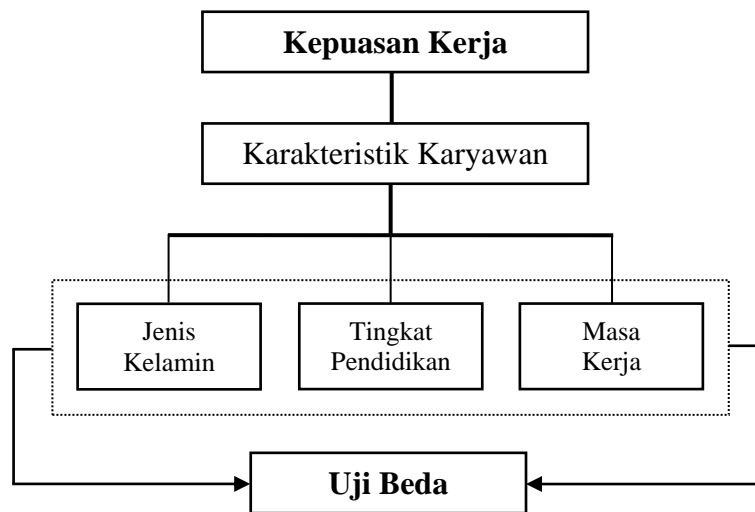
Sementara itu hasil penelitian terdahulu tentang perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari tingkat pendidikan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan. Kepuasan kerja semakin tinggi seiring dengan tingkat pendidikan karyawan/pegawai (Arimoto & Daizen, 2013; Ismawanto et al., 2019; Weinrib et al., 2013). Hasil penelitian lainnya melaporkan tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan (Eyupoglu & Saner, 2009; Purnamasari et al., 2019)

Hasil penelitian terdahulu tentang perbedaan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan berdasarkan masa kerja (Shafira & Listiara, 2017). Karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang masih baru. Oleh karena karyawan lama memiliki informasi yang lebih baik terkait

pekerjaan yang dilakukannya (Marcus, 2017). Selain itu, hasil penelitian lainnya menunjukkan tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan masa kerja (Purnamasari et al., 2019).

2. Kerangka konsep penelitian dan hipotesis

Kerangka konsep dan juga hipotesis dalam penelitian ini dikonstruksi berdasarkan berbagai teori dan penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan juga penelitian terdahulu yang disampaikan dalam kajian pustaka, diketahui bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari berbagai faktor dan dimensi. Oleh karenanya kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan sebagaimana yang terdapat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka konsep penelitian

Berbagai teori menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan emosi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan hasil pekerjaannya (Locke, 1969; Taufiqurokhman et al., 2021). Kepuasan kerja karyawan dapat diukur berdasarkan berbagai aspek antara lain, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja (Bentley et al., 2013b; Mangkuprawira, 2009; Marcus, 2017). Hasil penelitian terdahulu melaporkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja (Arimoto & Daizen, 2013; Azman et al., 2013; Poghosyan et al., 2022; Shafira & Listiara, 2017; Weinrib et al., 2013). Dengan demikian, rumusan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah: “terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja”.

Metode Penelitian

1. Populasi, Sampel, Teknik Pengumpulan Data serta Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini dilakukan pada PT. Aditya Sejahtera Mandiri Cabang Pematang. Populasi penelitian adalah karyawan bagian sewing yang berjumlah 90 orang. Seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh responden. Variabel yang dianalisis adalah kepuasan kerja karyawan yang dibedakan dan dibandingkan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Jenis kelamin dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yakni laki-laki dan perempuan. Tingkat pendidikan dibagi menjadi 4 (empat) kategori, yakni SMA/SMK,

Diploma 3 (D3), Sarjana (S1) dan Magister (S2). Adapun, masa kerja dibagi menjadi 3 kategori, yakni masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 tahun dan 2 tahun.

2. Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, teknik analisis data yang digunakan adalah statistik inferensial, yakni uji beda. Melihat kriteria sampel, maka uji beda yang digunakan adalah uji beda 2 (dua) sampel tidak berpasangan dan uji beda beberapa sampel tidak berpasangan. Uji beda 2 (dua) sampel tidak berpasangan, yaitu *independent sample t test* (parametrik) atau *mann whitney* (non parametrik) dan uji beda beberapa sampel tidak berpasangan, yaitu uji *anova* (parametrik) atau uji *kruskal willis* (non parametrik). Sebelum dilakukan uji beda, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas menggunakan uji *shapiro wilk* serta uji homogenitas menggunakan *uji levene*. Jika data terdistribusi normal dan homogen, maka uji beda dilakukan menggunakan *independent sample t test* dan *anova*. Apabila data tidak terdistribusi normal dan tidak homogen atau tidak terdistribusi normal dan homogen atau terdistribusi normal dan tidak homogen, maka uji beda dilakukan menggunakan uji *mann whitney* dan uji *kruskal willis* (Riadi, 2016; Sujarweni, 2016).

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic 26*, hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Uji normalitas dan homogenitas

Normalitas data diuji menggunakan *shapiro wilk test*, hasil pengujian disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji normalitas data menggunakan *shapiro-wilk test*

Variabel	Karakteristik Pembeda	Kriteria	Test of Normality Shapiro-Wilk		
			Statistic	df	Sig.
Kepuasan kerja	Jenis kelamin	Laki-laki	0,883	49	0,000
		Perempuan	0,944	41	0,042
	Tingkat pendidikan	SMA/SMK	0,923	67	0,000
		Diploma 3	0,848	4	0,220
		Sarjana	0,902	18	0,061
		Magister	-	-	-
	Masa kerja	< 1 tahun	0,622	8	0,000
		1 tahun	0,976	11	0,940
		2 tahun	0,920	71	0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Kriteria pengujian normalitas, mengikuti penerimaan/penolakan hipotesis sebagai berikut: (i) H0: data terdistribusi normal dan (ii) H1: data tidak terdistribusi normal. Apabila nilai sig. < α ($\alpha = 5\%$ atau 0,05), maka H0 ditolak, H1 diterima dan sebaliknya, apabila sig. > α , maka H0 diterima. Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan pada Tabel 1, diketahui masing-masing kriteria dari karakteristik pembeda, baik jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja, memiliki nilai sig. < 0,05, sehingga H0

ditolak, H1 diterima. Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa data karakteristik jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja tidak terdistribusi normal.

Sementara itu, hasil analisis data menggunakan uji *levene* disajikan pada Tabel 2. Hasil *levene test* digunakan untuk pengujian homogenitas. Kriteria pengujian homogenitas mengikuti ketentuan penerimaan/penolakan hipotesis sebagai berikut: (i) H0: variasi data homogen dan (ii) H1: variasi data tidak homogen. Apabila nilai sig. < α ($\alpha = 5\%$ atau 0,05), maka H0 ditolak, H1 diterima dan sebaliknya, apabila sig. > α , maka H0 diterima.

Tabel 2. Hasil uji homogenitas data menggunakan uji *levene*

Variabel	Karakteristik Pembeda	Test of homogeneity		
		Base on	Levene Statistic	Sig.
Kepuasan Kerja	Jenis kelamin	Base on mean	0,005	0,945
		Base on median	0,017	0,897
	Tingkat pendidikan	Base on mean	0,096	0,908
		Base on median	0,042	0,959
	Masa kerja	Base on mean	1,973	0,145
		Base on median	1,155	0,320

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Hasil analisis data yang ada pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai sig. dari masing-masing karakteristik pembeda, baik jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja *base on mean* dan *base on median*, semuanya di atas 0,05 (sig. > 0,05). Dengan demikian, H0 diterima, H1 ditolak. Artinya, semua karakteristik pembeda (jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja) memiliki variasi data yang homogen. Oleh karena, hasil pengujian normalitas menunjukkan data tidak terdistribusi normal serta hasil pengujian homogenitas menunjukkan variasi data homogen, maka uji beda yang digunakan adalah uji *mann whitney* dan uji *kruskal wallis*.

2) Uji perbedaan kepuasan kerja karyawan

Perbedaan kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan perbedaan karakteristik yang terdiri dari: jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Perbedaan tersebut dinyatakan dalam bentuk hipotesis komparasi (H0 dan H1). Kriteria pengujian hipotesis mengikuti ketentuan, yakni: (i) jika sig. < α ($\alpha = 5\%$ atau 0,05) maka H0 ditolak, H1 diterima dan (ii) jika sig. > α , maka H0 diterima, H1 ditolak.

a) Uji perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin

Untuk menguji perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin digunakan uji *mann whitney*. Uji ini digunakan untuk menguji perbedaan 2 (dua) sampel tidak berpasangan ketika persyaratan uji normalitas tidak terpenuhi. Hasil uji *mann whitney* disajikan pada Tabel 3. Hipotesis yang diuji adalah: (i) H0: tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin dan (ii) H1: terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hasil analisis data yang terdapat pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,618 (sig. > α). Dengan demikian, H0 diterima, H1 ditolak. Artinya, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan).

Tabel 3. Hasil uji beda menggunakan *mann whitney test*

Variabel	Rank		Mann-Whitney U	
	Karakteristik pembeda (Jenis kelamin)	N	Mean Rank	Asymp. Sig.
Kepuasan kerja	Laki-laki	49	46,74	0,618
	Perempuan	41	44,01	
	Total	90		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

b) Uji perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan

Perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan diuji menggunakan uji *kruskal wallis*. Uji ini digunakan untuk menguji perbedaan beberapa sampel tidak berpasangan ketika persyaratan uji normalitas tidak terpenuhi. Hasil uji *kruskal wallis* disajikan pada Tabel 4. Pernyataan hipotesis yang diuji adalah: (i) H₀: tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dan (ii) H₁: terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan. Hasil analisis data yang ada pada Tabel 4 menunjukkan nilai sig. sebesar 0,239. Oleh karena sig. > α , maka H₀ diterima, H₁ ditolak. Artinya, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan (SMA/SMK, diploma 3, sarjana, dan magister).

Tabel 4. Hasil uji beda menggunakan *kruskal wallis test*

Variabel	Rank		Kruskal Wallis H	
	Karakteristik pembeda (Tingkat pendidikan)	N	Mean Rank	Asymp. Sig.
Kepuasan kerja	SMA/SMK	67	42,37	0,239
	Diploma 3	4	54,38	
	Sarjana	18	52,69	
	Magister	1	-	
	Total	90		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

c) Uji perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan masa kerja

Perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan masa kerja diuji menggunakan uji *kruskal wallis*. Uji ini digunakan untuk menguji perbedaan beberapa sampel tidak berpasangan ketika persyaratan uji normalitas tidak terpenuhi. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5. Pernyataan hipotesis yang diuji adalah: (i) H₀: tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan masa kerja dan (ii) H₁: terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan masa kerja. Hasil analisis data yang ada pada Tabel 5 menunjukkan nilai sig. sebesar 0,575. Oleh karena sig. > α , maka H₀ diterima, H₁ ditolak. Artinya, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan masa kerja (< 1 thn, 1 thn, dan 2 thn).

Tabel 5. Hasil uji beda menggunakan *kruskal wallis test*

Variabel	Rank		Kruskal Wallis H	
	Karakteristik pembeda (Masa kerja)	N	Mean Rank	Asymp. Sig.

Kepuasan kerja	< 1 thn	8	49,31	0,575
	1 thn	11	38,18	
	2 thn	71	46,20	
	Total	90		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

2. Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera, baik dari segi jenis kelamin, tingkat pendidikan, maupun masa kerja. Pembahasan tentang hasil penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin

Hasil analisis data menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan). Hal ini menjadi indikasi bahwa bahwa kepuasan kerja karyawan, baik laki-laki maupun perempuan pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera, khususnya karyawan bagian sewing menunjukkan tidak adanya perbedaan. Walaupun data *mean rank* menunjukkan rata-rata kepuasan kerja karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan rata-rata kepuasan kerja karyawan perempuan, namun perbedaannya tidak signifikan. Karyawan laki-laki dan perempuan di perusahaan ini memiliki kepuasan kerja yang cenderung sama, karena kondisi pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan tidak berbeda, baik laki-laki maupun perempuan. Selain tugas yang dikerjakan sama, kondisi tempat kerja, serta hak dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawan juga sama. Oleh karena, semua karyawan, baik laki-laki maupun perempuan bekerja di bagian yang sama, yaitu bagian sewing. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haque & Rabbane, 2007; Ismawanto et al., 2019; Padmanabhan, 2021; Purnamasari et al., 2019; Shafira & Listiara, 2017).

2) Perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan

Hasil analisis data menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan (SMA/SMK, Diploma 3, sarjana, dan magister). Hal ini menjadi indikasi bahwa bahwa kepuasan kerja karyawan, baik lulusan SMA/SMK, diploma 3, sarjana, maupun magister pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera, khususnya karyawan bagian sewing menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan. Data *mean rank* yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan rata-rata kepuasan kerja karyawan yang memiliki perbedaan yang sangat kecil. Meskipun perbedaannya tidak signifikan, namun hal menarik yang dapat dilihat adalah, karyawan dengan tingkat pendidikan diploma 3 memiliki rata-rata kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan sarjana maupun SMA/SMK. Hal ini dapat terjadi dikarenakan karyawan dengan tingkat pendidikan tersebut sudah merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eyupoglu & Saner, 2009; Purnamasari et al., 2019).

3) Perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan masa kerja

Hasil analisis data menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan berdasarkan masa kerja atau masa kerja (< 1 thn, 1 thn dan 2 thn). Hal ini menjadi indikasi bahwa karyawan yang baru masuk, yang sudah setahun bekerja, ataupun yang sudah 2 (dua) tahun bekerja di PT. Aditya Mandiri Sejahtera memiliki

tingkat kepuasan kerja yang cenderung sama. Berdasarkan data *mean rank* yang disajikan pada Tabel 5, meskipun rata-rata kepuasan kerja cenderung sama, namun *mean rank* kepuasan kerja karyawan yang baru masuk (bekerja < 1 tahun) lebih tinggi dibandingkan karyawan yang sudah bekerja 1 (satu) tahun dan 2 (dua) tahun. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang baru masuk biasanya memiliki perasaan senang ketika diterima bekerja dan masih memiliki harapan yang bagus untuk perkembangan karirnya di masa mendatang di perusahaan tersebut. Selain itu, tidak adanya perbedaan signifikan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja dapat disebabkan kriteria masa kerja yang memiliki interval yang tidak terlalu jauh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari et al., 2019).

Secara keseluruhan, meskipun teori mengenai kepuasan kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dibedakan atas berbagai karakteristik individu, misalnya jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja (Bentley et al., 2013b). Namun, teori juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dikonstruksi oleh banyak faktor, diantaranya teori yang disampaikan Hegedorn yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dikonstruksi oleh faktor mediator dan faktor pemicu (Bentley et al., 2013a). Selain itu juga, teori utama tentang kepuasan kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan emosi (Locke, 1969), maka kondisi kepuasan kerja karyawan menjadi sangat bervariasi tergantung dari kondisi emosi karyawan tersebut serta persepsi karyawan akan kondisi kerja yang dialaminya, lingkungan kerja (perusahaan) tempat dia bekerja serta kepribadian dari karyawan tersebut.

Simpulan dan Keterbatasan

1. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kepuasan kerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera, dilihat dari karakteristik: (1) jenis kelamin (laki-laki dan perempuan), (2) karakteristik tingkat pendidikan (SMA/SMK, diploma 3, sarjana dan magister) serta (3) karakteristik masa kerja (< 1 thn, 1 thn dan 2 thn).

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan adalah: (1) perusahaan perlu untuk terus melakukan indentifikasi dan analisis kepuasan kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut terus terkontrol, dan (2) untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan analisis kepuasan kerja karyawan dari berbagai aspek selain karakteristik individu agar dapat memperkaya khasanah keilmuan tentang kepuasan kerja karyawan.

2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, diantaranya (1) kejujuran responden dalam pengisian kuesioner penelitian, (2) kompleksitas variabel yang diteliti, dan (3) variabel kepuasan kerja yang sangat dinamis karena berkaitan dengan emosi individu.

Daftar Pustaka

Arimoto, A., & Daizen, T. (2013). Factors Determining Academics' Job Satisfaction in Japan from the Perspective of Role Diversification. In P. J. Bentley, H. Coates, I. R. Dobson, L. Goedegebuure, & V. L. Meek (Eds.), *Job Satisfaction around the Academic World* (pp. 145–165). Springer.

- Azman, N., Sirat, M. Bin, & Samsudin, M. A. (2013). An Academic Life in Malaysia: A Wonderful Life or Satisfaction Not Guaranteed? In P. J. Bentley, H. Coates, I. R. Dobson, L. Goedegebuure, & V. L. Meek (Eds.), *Job Satisfaction around the Academic World* (pp. 167–186). Springer.
- Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, I. R., Goedegebuure, L., & Meek, V. L. (2013a). Factors Associated with Job Satisfaction Amongst Australian University Academics and Future Workforce Implications. In *Job Satisfaction around the Academic World* (pp. 29–54). Springer.
- Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, I. R., Goedegebuure, L., & Meek, V. L. (2013b). Introduction: Satisfaction Around the World? In *Job Satisfaction around the Academic World* (pp. 1–12). Springer.
- Eyupoglu, S. Z., & Saner, T. (2009). *The relationship between job satisfaction and academic rank: a study of academicians in Northern Cyprus*. 1(1), 686–691. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2009.01.120>
- Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. The Macmillan Press Ltd.
- Haque, M. M., & Rabbanee, F. K. (2007). Impact of Gender, Age And Rank on Job Satisfaction in Bangladesh Perspective. *Indonesian Management & Accounting Research*, 6(2), 45–64.
- Ismawanto, H., Fatimah, F., & Tyas, W. M. (2019). *Analisis Kepuasan Kerja Berdasarkan Perbedaan Karakteristik Individu (Studi Kasus Karyawan PTPN XII Glantangan Jember)*.
- Kusumastuti, R. (2022). *Kinerja Kerja Auditor: Tinjauan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesional* (Y. A. Sari (ed.)). CV Adanu Abimata.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309–336.
- Mangkuprawira, T. S. (2009). *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia* (D. S. Sardin (ed.)). IPB Press.
- Marcus, P. (2017). The psychoanalysis of career choice, job performance, and satisfaction: How to flourish in the workplace. In *The Psychoanalysis of Career Choice, Job Performance, and Satisfaction: How to Flourish in the Workplace*. <https://doi.org/10.4324/9781315452531>
- Miqyal, A. (2019). Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikolog*, 6(4), 1–5.
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spritual Manajer Operasional*. UB Press.
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February), 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Phelps, E., Bojilov, R., Hoon, H. T., & Zoega, G. (2020). Dynamism: The Values That Drive Innovation, Job Satisfaction, and Economic Growth. In *Harvard University Press*. Harvard University Press.
- Poghosyan, L., Brooks, J. M., Liu, J., Lee, Y., Bilazarian, A., & Muench, U. (2022). Physician and Nurse Practitioner Teamwork and Job Satisfaction: Gender and Profession. *Journal for Nurse Practitioners*, 18(8), 819–824.

<https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2022.05.013>

- Purnamasari, S. M. C., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2019). Analisis Komparatif Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Ditinjau Berdasarkan Karakteristik Individu. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 7(4), 6057–6065.
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)* (T. A. Prabawati (ed.)). CV Andi Offset.
- Shafira, & Listiara, A. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia dan Masa Kerja. *Jurnal Empati*, 6(1), 396–400.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS* (Mona (ed.); Edisi Leng). Pustaka Baru Press.
- Suryani, N. K., & FoEh, John, E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish.
- Taufiqurokhman, Adriansyah, & Wekke, I. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kerangka Teoritis & Temuan Awal* (Abdul (ed.)). CV Adanu Abimata.
- Weinrib, J., Jones, G. A., Metcalfe, A. S., Fisher, D., Gingras, Y., Rubenson, K., & Snee, I. (2013). Canadian University Academics' Perceptions of Job Satisfaction: "...The Future Is Not What It Used to Be." In P. J. Bentley, H. Coates, I. R. Dobson, L. Goedegebuure, & V. L. Meek (Eds.), *Job Satisfaction around the Academic World* (pp. 83–102). Springer.