

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI JENIS
KELAMIN DAN MASA KERJA PADA PEGAWAI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

ROBINTANG TUA TOBING

13.860.0188



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

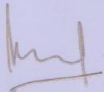
LEMBAR PERSETUJUAN

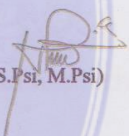
JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU
DARI JENIS KELAMIN DAN MASA KERJA
PADA PEGAWAI UNIVERSITAS MEDAN
AREA
NAMA MAHASISWA : ROBINTANG TUA TOBING
NO. STAMBUK : 13.860.0188
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Dra. Mustika Tarigan, M.Psi)


(Istiana, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Kepala Bagian



Tanggal Sidang Meja Hijau
30 November 2017


DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

30 November 2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

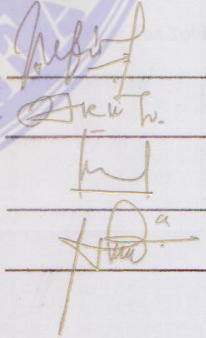



(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Dr. Nefi Damayanti, M.Si
2. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si
3. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
4. Istiana, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 November 2017



Robintang Tua Tobing

13 860 0188

Perbedaan Kepuasan Kerja di Tinjau dari Jenis Kelamin dan Masa Kerja Pada Pegawai Universitas Medan Area

Robintang Tua Tobing

13.860.0188

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan mendapatkan data secara empiris mengenai perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja. Sejalan dengan landasan teori, maka diajukan hipotesa yang berbunyi ada perbedaan antara kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja. Dimana dengan asumsi jenis kelamin wanita memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pria, dan masa kerja di atas 5 tahun memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan masa kerja dibawah 5 tahun. Penelitian ini melibatkan 71 pegawai Universitas Medan Area sebagai subjek penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Total Sampling*. Penelitian ini menggunakan instrumen skala likert untuk skala kepuasan kerja. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Luthans (dalam Ardana dkk, 2008) yaitu: pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil terdapat perbedaan antara kepuasan kerja yang ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien anava dari jenis kelamin, dimana $F = 11.348$; $p = 0.000 < 0.50$ dan koefisien anava masa kerja dimana $F = 62.363$; $p = 0.000 < 0.50$. Dari hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik diperoleh jenis kelamin wanita lebih tinggi dan masa kerja di atas 5 tahun memiliki kepuasan yang lebih tinggi.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Jenis Kelamin, Masa Kerja

The Difference in Job Satisfaction in Terms of Gender and Job Periods on Employees of Medan Area University

Robintang Tua Tobing

13.860.0188

Abstract

This research is quantitative research that aims to test and get the data empirically regarding job satisfaction in terms of gender and job periods. Based on the theoretical framework, then the hypothesis is put forward that says there is a difference between the job satisfaction in terms of gender and job periods. Where assuming women genders have higher job satisfaction than men, and the job periods of over 5 years have higher job satisfaction than the jobs periods of under 5 years. The samples of this research involves 71 employees University of Medan Area as a subject of research. Sampling done by the technique of Total Sampling. This research uses a likert-scale instrument for job satisfaction scale. Job satisfaction scale arranged by aspects according to Luthans (Ardana et al, 2008), namely: payment, the work itself, promotion, supervision, group work, and working conditions. Based on the analysis of the data, obtained results there is a difference between the job satisfaction in terms of gender and the job periods. This result was proved by the anava coefficient of gender, where $F= 11.348$; $p= 0.000 < 0.50$ and anava coefficient of job periods where $F= 62.363$; $p= 0.000 < 0.50$. From the results of the calculation of the mean hypothetical and mean empirical obtained female gender is higher and job periods in over 5 years have a higher satisfaction.

Keywords: *Job Satisfaction, Gender, Job Periods*

PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang maha kuasa atas segala berkat dan karuniaNya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Perbedaan Kepuasan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin dan Masa Kerja pada Pegawai Universitas Medan Area”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya peneliti haturkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam terwujudnya skripsi ini kepada Bapak/ Ibu:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
2. Prof. Dr. H. Ali yakub Matondang M.A selaku rektor Universitas Medan Area
3. Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran, bimbingan serta arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Istiana, S.Psi, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa membimbing dari awal proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran serta arahan dan motivasi kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.

7. Safrizaldi S.Psi, M.Psi, selaku ketua jurusan Psikologi organisasi dan industri yang telah senantiasa membantu kepada peneliti.
8. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si, selaku sekretaris pada seminar proposal dan sidang meja hijau peneliti atas waktu dan saran yang telah diberikan saya mengucapkan banyak terimakasih.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal mengenai Psikologi selama peneliti berkuliah.
10. Seluruh Staff Tata Usaha fakultas Psikologi Universitas Medan Area : Bang Mimi, Bang Agus, Bang Fajar, Kak lili, Kak fida, Kak Citra, yang juga banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
11. Teruntuk Kampus tercinta Universitas Medan Area terima kasih telah bersedia mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
12. Yang teristimewa dan yang tercinta dua manusia yang tidak tergantikan dalam hidupku, kedua orang tuaku, mamakku Rumondang Br.Tamba dan Bapakku Zulkifli Tobing, yang selalu memberikan semangat yang luar biasa, nasehat, dukungan dan motivasi dan cinta kasih yang tak terhingga. Terima kasih, sudah memberikan anakmu ini pendidikan yang layak dari kecil hingga saat ini, perlindungan yang luar biasa, yang juga mengajarkan ilmu tentang makna arti hidup bersosial yang baik, dan sosok lelaki sejati di mataku Ayahanda tercinta. Terima kasih untuk doa-doa yang selalu kalian panjatkan untuk ku, terimakasih atas segala yang kalian berikan semoga kalian diberikan kesehatan selalu dan panjang umur. Semoga Allah

senantiasa melimpahkan rahmat-Nya. Terima kasih juga dukungan finansial selama Saya kuliah.

13. Buat Adik ku tersayang Via Tri Vani dan Roipita Uli yang selalu menjadi motivasiku dalam segala hal dan terima kasih untuk menyempatkan waktunya untuk nelfon dan nanya kapan wisudanya
14. Buat keluarga besar ku yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih semuanya, terima kasih udah selalu kasih support, selalu kasih saran, selalu memotivasi dan memberi dukungan moral yang sangat luar biasa.
15. Buat teman-teman seperjuangan dan sahabat spesial yang di bilang berobat jalan terkhusus buat Amir Dasuha, Riandi Putra, Ervandi dan Armando terimakasih atas semuanya dan buat Ulfa Liza, Dwi Handayani, Mely, Windy Yesika, Lusi Fitri, Ika Nezsa, Zulqarnain, Imam Suganda terima kasih sudah saling berbagi selama empat tahun terakhir, terima kasih atas kerja samanya.
16. Teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area angkatan 2013, terima kasih atas kebersamaan yang sudah kita lalui selama ini semoga pertemanan terus terjalin.
17. Untuk semua responden penelitian, terima kasih atas kesediaan kalian semua meluangkan waktu demi kelancaran penelitian ini.
18. Teruntuk Amir Print (biasa kami menyebutnya), terima kasih sudah memberikan jasa print dan fotocopy terdekat dengan rumah.

Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat, Amin.

Medan, 30 November 2017

Penulis

Robintang Tua Tobing



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SAMPUL DEPAN.....	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7

BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. PEGAWAI.....	9
1. Pengertian Pegawai	9
B. KEPUASAN KERJA.....	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	12
3. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.....	13
4. Ciri-ciri kepuasan kerja dan ketidakpuasan	18
5. Dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja	19
6. Aspek-aspek kepuasan kerja	21
C. JENIS KELAMIN.....	22
1. Pengertian jenis kelamin	22
2. Faktor yang Mempengaruhi perkembangan jenis kelamin	23
D. MASA KERJA	24
1. Pengertian masa kerja	24
E. PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DAN MASA KERJA.....	27
F. KERANGKA KONSEPTUAL.....	28
G. HIPOTESIS	29
BAB III.....	30
METODOLOGI PENELITIAN	30

A. Tipe Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian	30
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
a. Variabel Independen (X).....	31
b. Variabel Dependent (Y)	31
D. Sampel	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Validitas dan Reliabilitas	34
a. Validitas	34
b. Reliabilitas	35
G. Analisis Data.....	36
BAB IV	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	40
1. Orientasi kancan.....	40
1. Visi dan Misi	41
2. Struktur Organisasi	41
B. Pelaksanaan Penelitian.....	42
1. Administrasi Pengambilan Data.....	42
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	43
a. Skala Kepuasan kerja	44

3. Pelaksanaan Penelitian	44
a. Validitas Skala Kepuasan Kerja	45
b. Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	46
4. Analisis Data dan Hasil Penelitian	47
a. Uji Asumsi	47
1. Uji Normalitas Sebaran	47
2. Uji Homogenitas	48
5. Hasil Perhitungan Analisis Data	49
a. Analisis 1 jalur	49
6. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	50
a. Mean Hipotetik	50
b. Mean Empirik	50
c. Kriteria	50
d. Pembahasan	52
BAB V	56
SIMPULAN DAN SARAN	56
A. Simpulan	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.....	Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	44
Tabel 2.....	Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	46
Tabel 3.....	Reliabilitas skala kepuasan kerja	47
Tabel 4.....	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	48
Tabel 5.....	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	48
Tabel 6.....	Rangkuman Analisa 1 jalur.....	49
Tabel 7.....	Statistik Induk	50
Tabel 8.....	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Struktur Organisasi 41



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	61
1. Skala Kepuasan Kerja	64
LAMPIRAN B.....	67
DATA KEPUASAN KERJA	67
1. Jenis Kelamin.....	68
2. Masa Kerja.....	72
LAMPIRAN C.....	72
Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja	73
LAMPIRAN D.....	73
Uji Asumsi (JENIS KELAMIN)	80
1. Uji Normalitas	80
2. Uji Homogenitas	80
3. Uji Analisis 1 Jalur	80
LAMPIRAN E.....	90
Uji Asumsi (MASA KERJA)	90
1. Uji Normalitas	90
2. Uji Homogenitas	90
3. Uji Analisis 1 Jalur	90
LAMPIRAN F	101
Surat Penelitian.....	102

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi dimana pada masa sekarang ini organisasi harus menghadapi tantangan-tantangan dalam era globalisasi yang selalu ditandai dengan perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi. Salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah bagaimana organisasi secara responsif menanggapi perubahan eksternal yang terjadi semestinya juga diikuti oleh perubahan internal agar organisasi dapat beradaptasi dengan lingkungannya dan menghasilkan organisasi yang memiliki performa kerja tinggi untuk mencapai keberhasilan organisasi (Nasution, 2012).

Salah satu sumber daya manusia (SDM) pada organisasi adalah pegawai. Untuk mencapai tujuan dari organisasi dibutuhkan pegawai yang memiliki perilaku yang menunjang tercapainya visi dan misi organisasi tersebut. Selanjutnya Musanef (dalam Arfand, 2013) memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau *worker* adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kontribusi pegawai terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan pegawai. Dengan kata

lain, kemauan pegawai untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan pegawainya. Apabila organisasi mampu memenuhi harapan pegawainya maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Menurut Davis dan Newstrom (dalam Hambali, 2015) mendeskripsikan, “kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Apabila Pegawai sudah merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia akan memberikan kinerja yang positif dan otomatis hal ini akan berdampak terhadap organisasi, tetapi hal tersebut akan berbeda apabila seorang pegawai tidak puas terhadap pekerjaannya dan memberikan dampak yang negatif pada organisasi. Tidak hanya itu efek dari ketidakpuasan pegawai bisa berdampak pada mencuri barang organisasi dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

Menurut Locke (dalam Munandar, 2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah jenis kelamin dan masa kerja. Menurut Rizal (2005) adanya perbedaan psikologis antara pria dan wanita menyebabkan wanita lebih cepat puas dibanding pria. Selain itu, pria mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan dengan wanita, sehingga pria akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik seperti gaji yang memadai dan tunjangan pegawai. Pada dasarnya pegawai pria dan wanita memiliki karakteristik jiwa dan emosi yang berbeda. Pegawai pria cenderung memiliki cita-cita yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai wanita sehingga kepuasan kerja pria lebih rendah

dibandingkan dengan wanita. Pegawai wanita lebih cepat merasa puas dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya memaparkan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap kepuasan kerja misalnya dalam penelitian Harrel (dalam Suyatno, 2001) menyimpulkan bahwa wanita merasa lebih puas daripada pria penelitian dilakukan terhadap 635 pegawai administrasi, mengungkapkan bahwa 35% pegawai wanita yang tidak puas dengan pekerjaannya sedangkan 55% pekerja pria yang tidak puas pada pekerjaannya. Dalam penelitian lain yang dilakukan Zalensik, Christenson dan Roethlisberger (dalam Suyatno, 2001) juga berpendapat bahwa wanita lebih puas dibandingkan pria apabila kelompok wanita tersebut menerima upah dan posisi sosial yang sama seperti kelompok pria. Suatu pandangan yang biasa dikalangan masyarakat Indonesia bahwa yang mencari nafka adalah pria sedangkan wanita hanya merawat anak-anak dan melakukan pekerjaan rumah.

Selain jenis kelamin kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh masa kerja dimana pegawai yang merasa puas dalam bekerja akan cenderung merasa nyaman dan akan berusaha mempertahankan pekerjaannya lebih lama. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seseorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari organisasi mengenai tercapainya keinginan pegawai dan jaminan hidup. Seperti yang dikemukakan oleh Maier (dalam Kris, 2010) bahwa masa kerja atau lamanya kerja adalah banyaknya tahun mulai kapan seseorang telah terdaftar sebagai

pegawai dalam suatu organisasi kerja sampai dengan penelitian dilakukan. Pada hakekatnya masa kerja ini bermanfaat bagi para pegawai yakni menambah pengertian tentang masalah pekerjaan, mempertinggi prestasi kerja, menambah kelancaran di dalam menuaikan tugas kerja dan dapat menambah perasaan lebih bertanggung jawab.

Fenomena rendahnya kepuasan kerja pada pegawai administrasi di Universitas Medan Area didapat berdasarkan observasi dan wawancara. Peneliti melakukan beberapa kali observasi dan terlihat pegawai wanita lebih puas daripada pria. Hal ini ditunjukkan pegawai wanita yang lebih cenderung menunjukkan sikap baik seperti tidak suka meninggalkan ruangan kerja, tidak menghindar dari pekerjaannya, dan bersikap ramah terhadap mahasiswa. Berbeda halnya dengan pegawai yang berjenis pria yang lebih cenderung menunjukkan sikap kurang baik seperti suka meninggalkan ruangan kerja, menghindar dari pekerjaannya dan bersikap tidak ramah terhadap mahasiswa lainnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Munandar, 2001 bahwa ketidakpuasan kerja pegawai diungkapkan dalam berbagai cara, meninggalkan pekerjaan, dan menghindar dari tanggung jawab dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil kutipan wawancara yang dilakukan dengan pegawai administrasi di Universitas Medan Area berjenis kelamin pria ia mengatakan bahwa:

“Saya mulai merasa bosan bekerja disini, dan saya juga berfikiran untuk mencari pekerjaan yang menurut saya cocok dengan dengan kemampuan yang saya miliki”

Akan tetapi hal ini berbedah dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai administrasi di Universitas Medan Area yang berjenis kelamin wanita ia mengatakan bahwa:

“Gaji saya cukup disini, yah saya pun merasa berkewajiban bekerja memberikan yang terbaik, seperti tidak menunda pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.”

Berikut hasil kutipan wawancara yang dilakukan dengan pegawai administrasi di Universitas Medan Area berdasarkan masa kerja. sebut saja namanya X yang bekerja dengan masa kerja di bawah 5 tahun ia mengatakan bahwa :

“...Saya merasa tidak nyaman dan belum paham dengan apa yang seharusnya saya kerjakan, karena kan saya masih terbilang belum lama sekali bekerja di sini, jadi pengalaman saya juga belum cukup untuk memahami pekerjaan disini, terkadang pekerjaan saya sering menumpuk.”

Akan tetapi hal ini berbeda dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada pegawai Y yang bekerja dengan masa kerja diatas 5 tahun ia mengatakan bahwa :

“udah nyaman sih bekerja disini, lagian kalau mau pindah sayang soalnya saya sudah cukup lama bekerja disini dan kerjanya juga tidak terlalu sulit ”

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Masa Kerja pada Pegawai Universitas Medan Area”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah bahwa fenomena kepuasan kerja merupakan fenomena yang sudah atau sering terjadi pada sebuah organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan kepuasan kerja dapat dilihat dari jenis kelamin dan masa kerja para pegawai. Masa kerja yang cenderung lama membuat seseorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, dikarenakan telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Selain masa kerja, jenis kelamin juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dimana jenis kelamin mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai – nilai kerja yang penting bagi dirinya. Jenis kelamin adalah gender dan seks memiliki perbedaan dari segi dimensi. Masa kerja adalah Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah

- a. Apakah ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai Universitas Medan Area
- b. Apakah ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja pada pegawai Universitas Medan Area

E. Tujuan Penelitian

- a. Tujuannya adalah untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai Universitas Medan Area.
- b. Tujuannya adalah untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja pada pegawai Universitas Medan Area

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan khususnya bidang psikologi yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja. Diharapkan juga dapat bermanfaat dan memperkaya bahan pustaka serta dapat dijadikan bahan rujukan serta masukan bagi peneliti selanjutnya pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan memberi pengalaman yang bermanfaat dalam bidang penelitian. Bagi Organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja pada pegawai Universitas Medan Area.



BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. PEGAWAI

1. Pengertian Pegawai

Menurut Brown (dalam Arfand,2013) bekerja merupakan bagian penting dari kehidupan manusia yang dapat memberikan status di masyarakat, selain itu kerja merupakan sumber penghasilan bagi seseorang. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut kearah yang telah ditetapkan (Brown dalam Arfand,2013).

Menurut Widjaja (dalam Arfand,2013) didalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun Negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah suatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut.

Selanjutnya menurut Widjaja (dalam Arfand,2013) pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan dalam badan-badan usaha. Menurut Undang-Undang nomor 08 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 1, pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam

suatau jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ditambahkan lagi oleh Widjaja (dalam Arfand,2013) bahwa pegawai negeri merupakan pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef (dalam Arfand,2013) yang mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Selanjutnya Musanef (dalam Arfand,2013) memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau *worker* adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi dengan mendapatkan imbalan berupa gaji ataupun tunjangan.

B. KEPUASAN KERJA

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Davis dan Newstrom (dalam Hambali, 2015) mendeskripsikan, “kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.” Sedangkan Robbins menambahkan (dalam Hambali, 2015), kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”

Kemudian Locke (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap pegawai terhadap pekerjaan, kondisi, interaksi dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada.

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Menurut Locke (dalam Munandar, 2001) teori ketidaksesuaian mengungkapkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dari beberapa aspek pekerjaan menggunakan dasar pertimbangan dua nilai (*values*), yaitu (1) ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang dia terima dalam kenyataannya, dan (2) apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan individu.

b. Model dari Kepuasan Bidang/bagian (*Facet Satisfaction*)

Kepuasan bidang menurut model lawler mempunyai kaitan erat dengan teori keadilan J. Adams. Model Lawler mengatakan bahwa individu akan merasa puas terhadap bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya hubungan antara rekan kerja, atasan dan bawahan, dan gaji). Individu dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dalam bidang yang dia persepsikan maka hasilnya akan sama dengan jumlah yang dia persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.

c. Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Dalam teori proses beretentangan Landy (dalam Munandar, 2001) memandang kepuasan kerja dari perseptif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang. Teori ini memberi tekanan bahwa individu ingin mempertahankan keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Dalam teori

proses bertentangan mengansumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrem tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja menimbulkan mekanisme fisiologis dalam sistem pusat saraf yang membuat aktif emosi yang berlawanan. Emosi tersebut akan terus ada dalam jangka waktu relatif lama, misalnya individu merasa takut gagal dalam tugas yang diberikan oleh atasannya, walaupun pada kenyataannya dia sering kali berhasil dalam menyelesaikan tugasnya. Atas keberhasilan tersebut dia menjadi senang dan bangga, jadi antara rasa senang dan bangga karena sering berhasil dalam tugasnya, tetapi dia masih mempunyai rasa takut. Hal ini menjadi beban psikologis bagi dirinya (pertentangan).

Teori ini menjelaskan bahwa jika individu memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya, maka individu akan merasa senang sekaligus takut gagal atau tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat perasaan senang dan bangga berangsur-angsur menjadi turun dan semakin melemah sehingga individu akan merasa takut gagal atau sedih sebelum kembali dalam kondisi yang normal, hal ini terjadi karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lama.

3. Faktor -faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteleti sebagai faktor – faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Berikut ditinjau faktor-faktor ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji dan penyeliaan.

1. Ciri-ciri intrinsik Pekerjaan

Menurut Locke, (dalam Munandar, 2001) ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah, pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan kerja, dan kreativitas. Berdasarkan survei diagnostik pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut ialah:

- a. Keragaman keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
- b. Jati diri tugas (*task identity*). Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas. Misalnya, pekerjaan pada perakitan.
- c. Tugas yang penting (*task significance*). Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
- d. Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidakgantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
- e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

2. Gaji Penghasilan, Imbalan yang dirasakan Adil (*Equitable Reward*)

Siegel dan Lane mengutip kesimpulan yang diberikan oleh beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu dari kepuasan kerja. Ternyata, menurut hasil penelitian yang dilakukan Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

3. Penyeliaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya ada satu ciri kepemimpinan yang secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu penenggalan rasa (*consideration*). Hubungan antara aspek-aspek lain dari penyeliaan dan kepuasan kerja adalah kurang jelas dan hasilnya saling bertentangan. Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ia menemukan dua jenis dari hubungan atasan-bawahan: hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyeliaan membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Menurut Locke, tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan seorang atasan ialah jika kedua jenis hubungan adalah positif

4. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak menyenangkan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Organisasi perlu menyediakan ruangan kerja

yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat diatur tinggi- rendah, miring-tegak duduknya. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

5. Jenis Kelamin

Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin, walaupun terdapat perbedaan hasil. Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria, dan ada juga yang sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu terdapat perbedaan pria dan wanita, sehingga antara pria dan wanita terdapat perbedaan arti pentingnya perbedaan. Biasanya pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Bukti lain menunjukkan bahwa wanita memperoleh sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan pria. Sehingga hal ini membuat wanita puas dengan pekerjaannya.

6. Rekan-rekan Sejawat yang Menunjang

Hubungan yang ada antarpekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja yang lain. Di dalam kelompok kerja dimana pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka

(Kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

7. Usia dan Pengalaman Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja, pengalaman kerja dan usia biasanya merupakan hubungan yang paralel. Biasanya, pada awal bekerja para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena para pekerja baru tersebut merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mereka mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Namun, setelah beberapa tahun bekerja biasanya para pekerja akan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena mereka mengalami stagnansi, merasa dirinya tidak maju dan berkembang. Namun setelah enam atau tujuh tahun bekerja biasanya tingkat kepuasan kerja akan kembali meningkat. Hal tersebut terjadi karena individu merasa sudah memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya dan sudah mampu untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan para pekerja yang lebih muda usianya. Seorang pekerja yang mencapai usia 30 tahun mempunyai tingkat kepuasan kerja yang meningkat. Hal tersebut terjadi karena biasanya pekerja pada usia tersebut sudah merasa puas dengan kondisi keluarganya dan keuangan yang dimilikinya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa secara garis besar faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: Ciri-ciri intrinsik Pekerjaan, Gaji Penghasilan, Imbalan yang dirasakan Adil, Penyeliaan,

Kondisi kerja yang menunjang, Jenis Kelamin, Rekan-rekan Sejawat yang Menunjang, Usia dan Pengalaman Kerja.

4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan

1. Ciri-ciri kepuasan kerja pegawai

Beberapa ciri-ciri pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, (2008) antara lain:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama.
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya.
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi
- d. Lebih produktif

2. Ciri-ciri Ketidakpuasan Kerja Pegawai

Ketidakpuasan kerja pegawai dapat dinyatakan dengan berbagai cara, misalnya berhenti bekerja, tetapi terkadang daripada berhenti pegawai menjadi sering mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebgaiian dari tanggung jawab kerja mereka. Menurut Robbins (2003), respons didefinisikan sebagai berikut :

- a. *Exit* : perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, dengan mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
- b. *Suara (voice)* : dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki, membahas problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.

- c. Kesetiaan (*loyalty*) : pasif, tetapi ptimesme menunggu membaiknya kondisi mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manejernya untuk melakukan hal yang tepat.
- d. Pengabaian (*neglect*) : secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang kurang dan tingkat kekeliruan yang meningkat.
- e. Kesehatan : meskipun jelas bahwa kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diguga bahwa kepuasan kerja pegawai menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja pegawai dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri ketidakpuasan pada pegawai yaitu *exit*, suara (*voice*), kesetiaan (*loyalty*), pengabaian (*neglect*), dan kesehatan.

5. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Berikut beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai dan dampaknya bagi kesehatan.

a. Dampak terhadap Produktivitas

Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator di samping kepuasan kerja. Lawler dan Porter (dalam Munandar, 2001) mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.

b. Dampak terhadap ketidakhadiran kerja/keluar tenaga kerja (*turnover*)

Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner dan Hollingworth (dalam Munandar, 2001) mereka menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara actual. Ketidakpuasan diungkapkan kedalam berbagai cara, selain meninggalkan pekerjaan, pegawai dapat mengeluh, membangkang, menghindari dari tanggungjawab dan lain-lain.

c. Dampak terhadap Kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser (dalam Munandar, 2001) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja. Meskipun jelas bahwa kepuasan berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausal masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling berkesinambungan peningkatan

dari yang satu dapat memengaruhi yang lain, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan.

6. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (dalam Ardana dkk, 2008) ada 6 (enam) aspek kepuasan kerja pada pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Pembayaran

Dimana sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain pada organisasi tersebut.

2. Pekerjaan itu sendiri

Dimana hal tersebut terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.

3. Promosi

Yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.

4. Supervisi

Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.

5. Kelompok Kerja

Yaitu seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

6. Kondisi kerja.

Yaitu seberapa nyaman dan tenang yang dirasakan oleh pegawai tentang lingkungan kerjanya, baik itu meja kerja, suhu udara, kebisingan, dll dalam mendukung kinerja pegawai.

C. JENIS KELAMIN

1. Pengertian Jenis Kelamin

Menurut Suntrock (2003) mengemukakan bahwa istilah pada gender dan seks memiliki perbedaan dari segi dimensi. Istilah seks (jenis kelamin) mengacu pada biologis seorang laki laki dan wanita, sedangkan gender mengacu pada dimensi sosial-budaya seorang pria dan wanita. Beckwith (dalam Baron dan Byrne, 2003) menjelaskan bahwa jenis kelamin istilah biologis berdasarkan anatomi dan fisik antara pria dan wanita, istilah jenis kelamin dikemukakan oleh para ilmuwan sosial dengan maksud untuk menjelaskan perbedaan pria dan wanita yang mempunyai sifat bawaan (ciptaan Tuhan) dan bentukan budaya (konstruksi sosial).

Menurut Asmarany (dalam Franita 2013) jenis kelamin adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki laki dan wanita yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Hungu (2007) jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara wanita dengan pria secara biologis sejak seseorang lahir. Seks berkaitan dengan tubuh pria dan wanita, dimana pria memproduksi sperma, sementara wanita menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui.

Perbedaan biologis dan fungsi biologis pria dan wanita tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan pria dan wanita pada segala ras yang ada di muka bumi.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara pria dan wanita dan mengacu pada biologis pria dan wanita.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi terhadap Perkembangan Jenis Kelamin

Menurut Santrock (2003) ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan jenis kelamin, yaitu:

a. Pengaruh Biologis

1. Perubahan Pubertas dan Seksualitas

Perubahan pubertas memberikan kontribusi terhadap peningkatan pernyataan seksualitas kedalam sikap dan perilaku jenis kelamin seseorang. Ketika tubuh mereka mulai dibanjiri hormon-hormon, banyak wanita yang ingin menjadi wanita sebaik mungkin dan pria ingin menjadi pria sebaik mungkin. Perubahan biologis akibat masa puber mengatur tahapan peningkatan menyatunya seksualitas dengan perilaku jenis kelamin dimediasi oleh pengaruh sosial budaya, seperti standart budaya dan norma kelompok sebaya.

2. Anatomi Adalah Nasib

Freud dan Ericson (dalam Santrock,2003) berpendapat bahwa anatomi tubuh adalah nasib, oleh karena itu perbedaan psikologis antara pria dan wanita berasal dari perbedaan anatomi mereka.

b. Pengaruh Sosial

1. Pengaruh Orangtua

Orangtua melalui tindakan dan contohnya mempengaruhi perkembangan jenis kelamin. Selama masa transisi, orang tua memperlakukan pria lebih bebas dari pada wanita.

2. Teman Sebaya

Para mahasiswa banyak menghabiskan waktu dengan kelompok teman sebayanya, dan persetujuan dan ketidak setujuan kelompok dapat menjadi pengaruh yang kuat dalam perkembangan jenis kelamin.

D. MASA KERJA

1. Pengertian Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Pengertian masa kerja adalah sebagai pengalaman kerja yaitu lamanya seseorang bekerja disuatu organisasi yang dihitung sejak pertama kali bekerja, semakin lama bekerja seseorang, tenaga kerja akan semakin dianggap berpengalaman.

Siagian (2003) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang telah dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi dan sebagainya (Alwi, 2001). Sedangkan menurut Martoyo (2000) masa kerja atau pengalam kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya.

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari organisasi mengenai jaminan hidup.

Organisasi pada umumnya lebih cenderung untuk memilih tenaga kerja yang lebih berpengalaman. Masa kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman dari pengalaman seseorang terhadap apa yang telah dialami telah dikuasi. Artinya dengan rentan waktu tertentu akan menunjukkan sejauh mana seseorang menguasai pekerjaannya.

Masa kerja adalah lamanya waktu yang pernah dijalani pegawai dalam suatu organisasi. lamanya bekerja dilihat dari banyaknya tahun yaitu semenjak dari pertama kali seseorang diangkat menjadi pegawai. Dari pengalaman yang semakin tinggi maka kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaannya akan semakin cepat. Karenanya, masa kerja yang dijalani seseorang pasti memberikan pengalaman

kerja, yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas seseorang, (Sumarmi, 2004).

Masa kerja merupakan bagian yang dapat dikhususkan sebagai suatu pengalaman biasa secara langsung ataupun tidak langsung. Pengalaman secara langsung yaitu pengalaman yang diperoleh seorang pegawai selama bekerja pada tempat bekerjanya. Sedangkan, pengalaman tidak langsung adalah pengalaman yang diperoleh pegawai pada waktu tidak berada pada tempat kerjanya.

Pengalaman didapat dari masa kerjanya pegawai dalam suatu organisasi atau lamanya seorang pegawai bekerja atau melakukan tugas-tugasnya sebagai seorang pegawai. Pengalaman juga dapat dilihat seberapa sering seorang pegawai melakukan tugasnya dengan baik, maka pegawai itu akan semakin pandai dan bisa menyelesaikan semua tugas yang menjadi bidangnya tersebut. Dengan kata lain semakin sering menyelesaikan tugas maka ia akan semakin berpengalaman menyelesaikan tugas yang sama.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja atau pengalaman kerja adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan yang diperoleh dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan intelegensi, baik pengalaman yang berasal dari luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan.

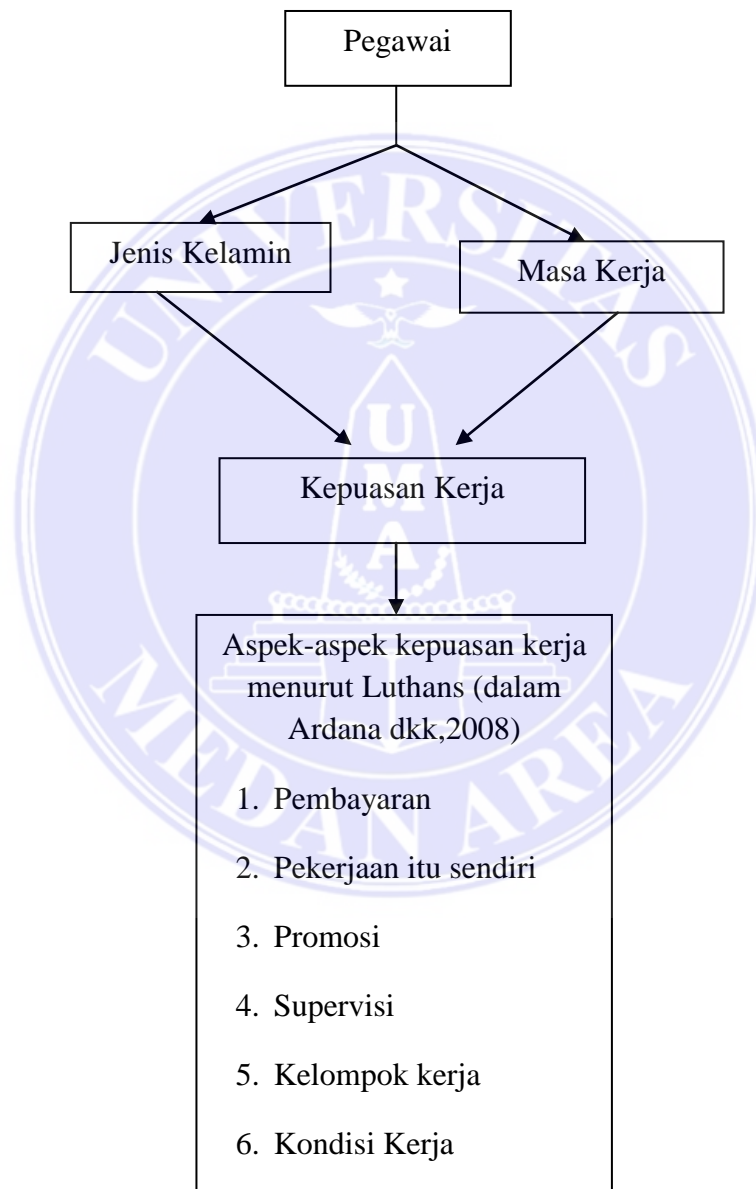
E. PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DAN MASA KERJA

Seorang pegawai yang bekerja seharusnya memberikan kontribusinya baik terhadap pekerjaannya maupun bagi organisasi hal ini dilakukan karena setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja.

Penelitian sebelumnya memaparkan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap kepuasan kerja misalnya dalam penelitian Harrel (dalam Suyatno,2001) menyimpulkan bahwa wanita merasa lebih puas daripada pria penelitian dilakukan terhadap 635 pegawai administrasi, mengungkapkan bahwa 35% pegawai wanita yang tidak puas dengan pekerjaannya sedangkan 55% pekerja pria yang tidak puas pada pekerjaannya. Suatu kemungkinan bahwa wanita mempunyai ambisi dan kebutuhan finansial yang relatif kurang. Dalam penelitian lain yang dilakukan Zalensik, Christenson dan Roethlisberger (dalam Suyatno,2001) juga

berpendapat bahwa wanita lebih puas dibandingkan pria apabila kelompok wanita tersebut menerima upah dan posisi sosial yang sama seperti kelompok pria.

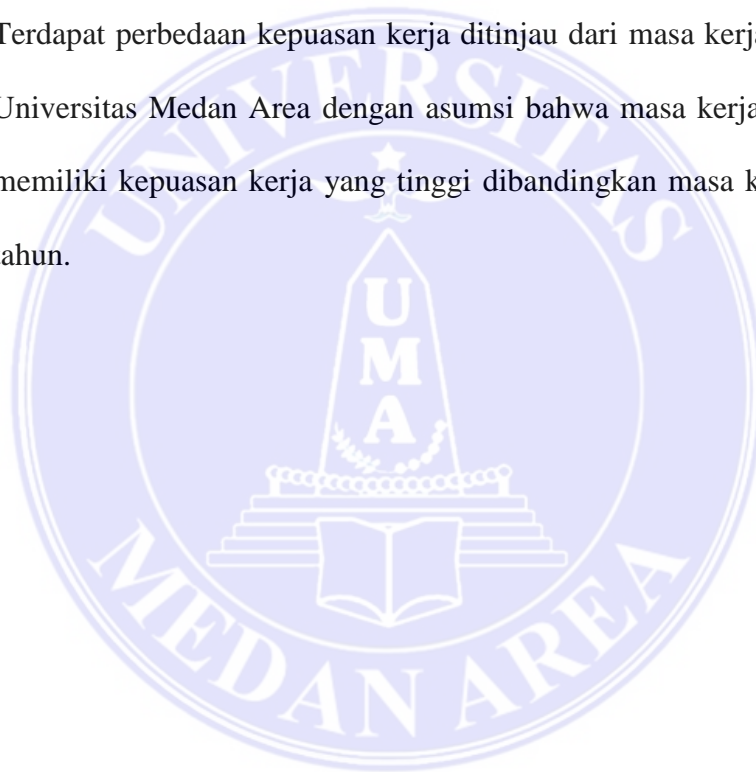
F. KERANGKA KONSEPTUAL



G. HIPOTESIS

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pegawai Universitas Medan Area dengan asumsi bahwa jenis kelamin wanita lebih puas dibandingkan pria.
2. Terdapat perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja pada pegawai Universitas Medan Area dengan asumsi bahwa masa kerja diatas 5 tahun memiliki kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan masa kerja dibawah 5 tahun.



C. Defenisi Operasional

Untuk menghindari salah pengertian dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan beberapa istilah, sehingga terdapat keseragaman landasan berpikir antara peneliti dengan pembaca. Sesuai dengan judul yang ada, maka pengertian dari masing-masing bagiannya adalah sebagai berikut :

1. Jenis kelamin adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara pria dan wanita dan mengacu pada biologis pria dan wanita.
2. Masa Kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi dan sebagainya.
3. Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan dan sikap pegawai terhadap pekerjaan, kondisi, interaksi dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Ardana,2008) yakni : pembayaran,pekerjaan itu sendiri,promosi,supervisi,kelompok kerja
Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah kepuasan kerja.

D. SUBJEK PENELITIAN

1. Populasi Penelitian

Azwar (2007) mengatakan populasi sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sejumlah individu yang akan dikenai

generalisasi penelitian ini, minimal mempunyai satu karakteristik sama. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi penelitian ini adalah Pegawai Universitas Medan Area yang terdiri dari Biro Administrasi Umum, Biro Administrasi Kemahasiswaan, Fakultas Biologi, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Isipol, Fakultas Pertanian, Fakultas Psikologi, Fakultas Teknik, dan Pascasarjana yang terdiri dari 4 program studi yaitu Magister Administrasi Publik, Agribisnis, Hukum, Psikologi dengan jumlah 71 pegawai.

2. Sample Penelitian dan teknik pengambilan sample

Menurut Sugiono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *total Sampling* atau sampel jenuh. Sample jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi Universitas Medan Area yang berjumlah 71 orang.

Sampel dalam penelitian adalah pegawai Universitas Medan Area yang terdiri dari biro administrasi umum, biro administrasi kemahasiswaan, fakultas biologi, fakultas ekonomi, fakultas hukum, fakultas isipol, fakultas pertanian, fakultas psikologi, fakultas teknik, dan Pascasarjana yang terdiri dari 4 program studi yaitu magister administrasi publik, agribisnis, hukum, psikologi dengan jumlah 71 pegawai.

Seluruh pegawai di Universitas Medan Area berjumlah 71 orang diantaranya pegawai yang berjenis kelamin pria berjumlah 29 orang sedangkan pegawai yang berjenis wanita berjumlah 42 orang. Alasan melihat dengan jenis kelamin dikarenakan menurut penelitian Robbins dan Judge, dimana masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan melihat masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Bungin (2004), teknik pengumpulan data adalah bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Kesalahan penggunaan metode pengumpulan data yang tidak digunakan semestinya berakibat fatal terhadap hasil-hasil penelitian yang dilakukan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ialah dengan menggunakan skala. Pemilihan skala sebagai alat pengumpulan data karena skala berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur-unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan dan minat. Menurut Azwar (2007), alasan dijadikannya skala dalam suatu penelitian didasarkan pada :

- a. Bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.

- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan subjek yaitu pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti. Jenis skala dalam penelitian ini adalah skala langsung yaitu skala yang diberikan secara langsung kepada subjek peneliti. Tipe skala yang digunakan ialah dengan menggunakan format skala Likert. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) dan yang tidak mendukung (*unfavourable*) terhadap setiap pernyataan dalam 4 kategoripilihan jawaban yakni “sangat setuju” (SS), “setuju” (S), “tidak setuju” (TS), “sangat tidak setuju” (STS). Penilaian butir favourable bergerak dari angka 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Penilaian butir unfavourabel bergerak dari angka 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), 4 (sangat setuju).

F. Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat Azwar (2015).

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu berkaitan dengan apakah aitem mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur. Untuk mengetahui validitas dan reabilitas kepuasan kerja menggunakan

SPSS 21.0 *for windows*. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis *Product Moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\epsilon xy - (\epsilon x)(\epsilon y)}{\sqrt{\{N\epsilon x^2 - (\epsilon x)^2\}\{N\epsilon y^2 - (\epsilon y)^2\}}}$$

Keterangan

- rx_y : Koefisien korelasi skor item (X) dan skor total item (Y)
- ∑XY : Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y
- ∑X : Jumlah skor seluruh subjek setiap item
- ∑Y : Jumlah skor seluruh item
- ∑x² : Jumlah kuadrat skor X
- ∑y² : Jumlah kuadrat skor Y
- N : Jumlah subjek

Nilai korelasi yang telah didapat dari teknik korelasi *product moment* diatas masih perlu dilakukan pengkorelasian karena kelebihan bobot. Dengan kata lain, indeks korelasi *product moment* tersebut masih kotor dan perlu penyaringan karena nilai-nilai butir menjadi komponen skor total.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang

sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2015).

Formula statistika yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan bantuan komputer dari program SPSS 21.0 *for windows* yang nantinya akan menghasilkan reabilitas dari Skala Semangat Kerja dan *Employee Engagement*. Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu formula Alpha (Azwar, 2015). Menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum i^2 \sigma}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan

- r_{11} : Reliabilitas instrument yang dicari
 n : Banyaknya butir soal
 $\sum i^2 \sigma$: Jumlah variasi skor tiap-tiap aitem pertanyaan
 σ^2 : Varians total

G. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam *statistic* yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu *statistic deskriptif* dan *statistic inferensial*.

Statistic deskriptif adalah *statistic* yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan *statistic deskriptif* dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan *statistic deskriptif* maupun *inferensial*. *Statistic deskriptif* dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Sesuai dengan namanya, deskriptif hanya akan mendeskripsikan keadaan suatu gejala yang telah direkam melalui alat ukur kemudian diolah sesuai dengan fungsinya. Hasil pengolahan tersebut selanjutnya dipaparkan dalam bentuk angka-angka sehingga memberikan suatu kesan lebih mudah ditangkap maknanya oleh siapapun yang membutuhkan informasi tentang keberadaan gejala tersebut. Pemakaian analisis inferensial bertujuan untuk menghasilkan suatu temuan yang dapat digeneralisasikan secara lebih luas kedalam wilayah populasi. Di sini seorang peneliti akan selalu berhadapan dengan hipotesis nihil (H_0) sebagai dasar penelitiannya untuk diuji secara empirik dengan statistik inferensial.

Uji Anava pada prinsipnya adalah melakukan analisis variabilitas data menjadi dua sumber variasi yaitu variasi didalam kelompok (*within*) dan variasi antar kelompok (*between*). Bila variasi *within* dan *between* sama (nilai perbandingan kedua varian mendekati angka satu), maka berarti tidak ada perbedaan efek dari intervensi yang dilakukan, dengan kata lain nilai mean yang dibandingkan tidak ada perbedaan. Sebaliknya bila variasi antar kelompok lebih besar dari variasi didalam kelompok, artinya intervensi tersebut memberikan efek

yang berbeda, dengan kata lain nilai mean yang dibandingkan menunjukkan adanya perbedaan.

Beberapa asumsi yang harus dipenuhi pada uji Anava adalah:

1. Sampel berasal dari kelompok yang independen
2. Varian antar kelompok harus homogen
3. Data masing-masing kelompok berdistribusi normal

Asumsi pertama harus dipenuhi pada saat pengambilan sampel yang dilakukan secara random terhadap beberapa (> 2) kelompok yang independen, yang mana nilai pada satu kelompok tidak tergantung pada nilai di kelompok lain. Sedangkan pemenuhan terhadap asumsi kedua dan ketiga dapat dicek jika data telah dimasukkan ke komputer, jika asumsi ini tidak terpenuhi dapat dilakukan transformasi terhadap data. Apabila proses transformasi tidak juga dapat memenuhi asumsi ini maka uji Anava tidak valid untuk dilakukan, sehingga harus menggunakan uji non-parametrik misalnya Kruskal Wallis.

Rumus uji Anava adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{Sb^2}{Sw^2}$$

DF = Numerator (pembilang) = k-1, Denomirator (penyebut) = n-k
Dimana varian *between*:

$$Sb^2 = \frac{n_1(\bar{x}_1 - \bar{x})^2 + n_2(\bar{x}_2 - \bar{x})^2 + \dots + n_n(\bar{x}_n - \bar{x})^2}{k - 1}$$

Dimana rata-rata gabungannya :

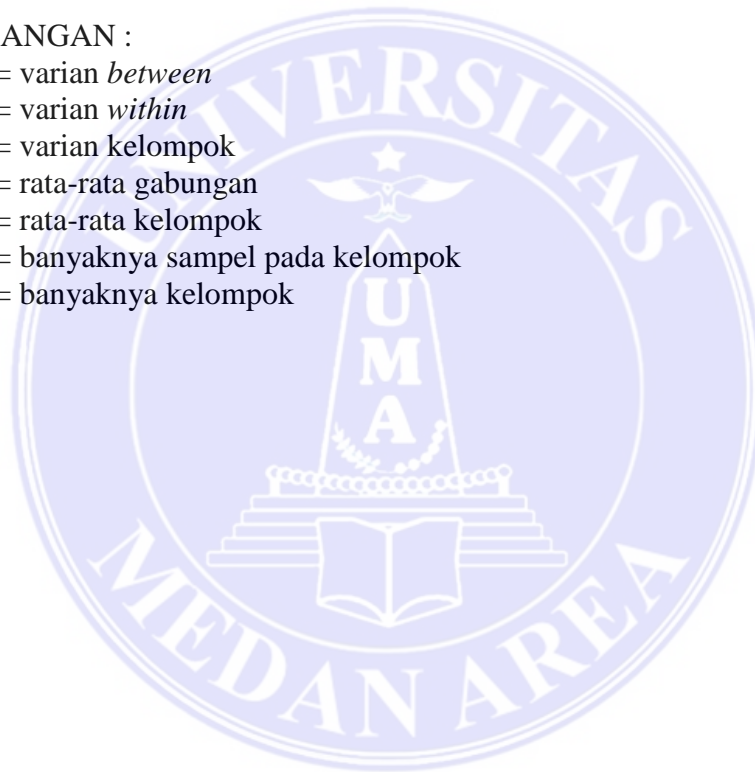
$$\bar{X} = \frac{n_1 \cdot \bar{X}_1 + n_2 \cdot \bar{X}_2 + \dots + n_n \cdot \bar{X}_n}{k - 1}$$

Sementara varian *within* :

$$S_w^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2 + \dots + (n_n - 1)S_n^2}{n - k}$$

KETERANGAN :

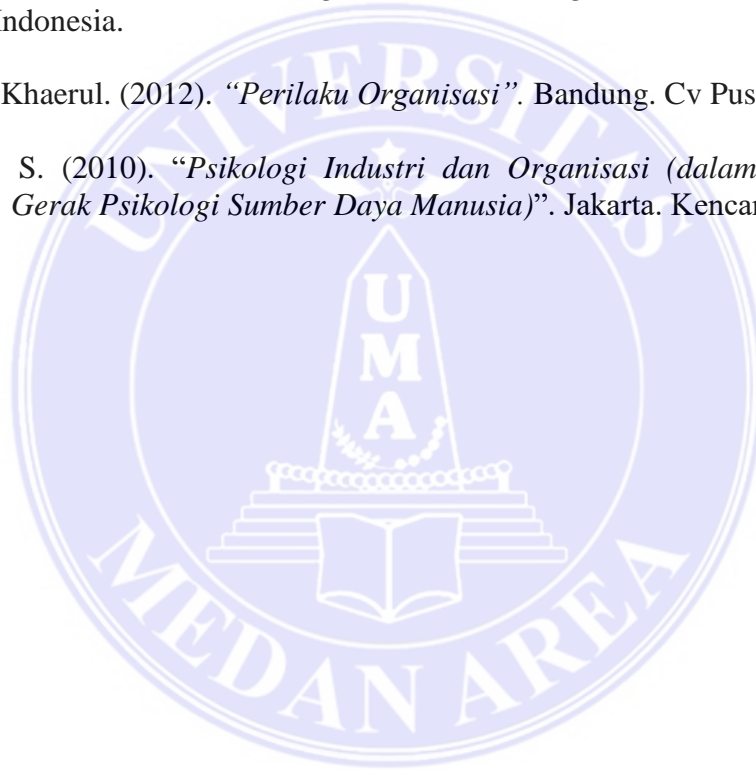
- Sb = varian *between*
- Sw = varian *within*
- Sn2 = varian kelompok
- X = rata-rata gabungan
- Xn = rata-rata kelompok
- Nn = banyaknya sampel pada kelompok
- k = banyaknya kelompok



DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Ardhana. K. M. Dkk. 2008. "*Perilaku Keorganisasian*". Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Arfand, A.A. (2013). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara Medan. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Medan : Universitas Medan Area
- Azwar,S. (2007). *Metode Penelitian*.Yogyakarta:Pustaka Belajar
- Azwar,S. (2015). Reliabilitas dan Validitas (Edisi 4) Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Baron, RA dan Donn Byne (2004). *Psikologi Sosial (jilid 1)*. Jakarta : Erlangga
- Kris,Yuni Armita (2010). *Hubungan persepsi tentang iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sei Suka skripsi*
- Marliani, Rosleny (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi (cetakan 1)*. Bandung: Pustaka Setia
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta BPFE
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Universitas Indonesia Press
- Munandar.(2001)."*Psikologi Industri Organisasi*". Jakarta UI-Press
- Robins, S.P. & A,Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Selemba Empat
- Rizal, Faisal. (2005). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kotamadya Jakarta Barat Tahun 2004. *Tesis Program Pascasarjana Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Respati Indonesia*.
- Santrock, John W. Adolescence. *Perkembangan Remaja. Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga, (2003)

- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiono, (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung: Bandung
- Sumarmi. (2004). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan Modren*. Bandung : CV. Pradya Pramita
- Sutrisno, Edy. (2009). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta. Kencana.
- Suyatno, M. A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Umam, Khaerul. (2012). "*Perilaku Organisasi*". Bandung. Cv Pustaka Setia.
- Wijono. S. (2010). "*Psikologi Industri dan Organisasi (dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia)*". Jakarta. Kencana.





IDENTITAS DIRI

Nama (inisial) :
 Usia :
 Jenis kelamin :
 Masa kerja :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala ini terdiri dari satu skala yaitu skala kepuasan kerja. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun.
2. Skala ini bukan suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang BENAR atau SALAH.
3. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban anda pada setiap pernyataan dengan memberi tanda (\checkmark) pada salah satu pilihan yang tersedia yaitu :

SS : Apabila pernyataannya **SANGAT SESUAI** dengan diri anda
 S : Apabila pernyataannya **SESUAI** dengan diri anda
 TS : Apabila pernyataannya **TIDAK SESUAI** dengan diri anda
 STS : Apabila pernyataannya **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan diri anda

Contoh Pengisian :

No. Pernyataan

1. Sistem pembayaran gaji di organisasi ini berjalan dengan baik dan diberikan tepat waktu

Alternatif Jawaban

SS	S	TS	STS
\checkmark			

Jika anda ingin mengganti jawaban, maka coretlah pada jawaban yang salah (\neq) dan Berikan tanda (\checkmark) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh Penggantian Jawaban :

No. Pernyataan

1. Sistem pembayaran gaji di organisasi ini berjalan dengan baik dan diberikan tepat waktu

Alternatif Jawaban

SS	S	TS	STS
\neq			\checkmark

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1.	Sistem pembayaran gaji di organisasi ini berjalan dengan baik dan diberikan tepat waktu	SS	S	TS	STS
2.	Jumlah tunjangan yang saya terima dari organisasi sesuai yang saya harapkan	SS	S	TS	STS
3.	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara tidak objektif	SS	S	TS	STS
4.	Saya menikmati setiap pekerjaan yang saya lakukan setiap hari	SS	S	TS	STS
5.	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas	SS	S	TS	STS
6.	Saat saya mengalami kendala dalam pekerjaan, rekan kerja tidak membantu.	SS	S	TS	STS
7.	Kebersihan diruangan kerja saya sudah cukup baik	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa tidak puas dengan gaji yang saya terima	SS	S	TS	STS
9.	Saya bekerja melebihi kemampuan yang saya miliki.	SS	S	TS	STS
10.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak siap tepat waktu	SS	S	TS	STS
11.	Atasan memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai	SS	S	TS	STS
12.	Keberadaan saya tidak dibutuhkan oleh rekan kerja	SS	S	TS	STS
13.	Sarana dan prasarana yang diterima pegawai membuat pegawai bersemangat dalam bekerja	SS	S	TS	STS

14. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
15. Saya bekerja dengan baik agar mendapatkan promosi jabatan
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
16. Atasan dalam menegakkan disiplin tidak tegas
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
17. Saya memberikan bantuan ketika rekan kerja yang lain sedang kesusahan
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
18. Tempat saya bekerja tidak tenang dan tidak nyaman
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
19. Pada saat mengalami kemalangan pihak organisasi tidak memberikan bantuan berupa dana
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
20. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
21. Kebijakan promosi pegawai tidak ada di Organisasi ini
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
22. Atasan selalu berbagi pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai untuk menciptakan hasil kerja yang maksimal
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
23. Fasilitas yang ada sama sekali tidak membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
24. Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan keinginan saya
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
25. Atasan tidak memberikan saran pada pegawai yang mengalami kendala pada pekerjaannya
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
-

26. Kerjasama dengan rekan kerja dapat mempercepat menyelesaikan pekerjaan.
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
27. Saya tidak pernah memeriksa kembali tugas sebelum saya berikan ke atasan
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
28. Penghasilan yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan saya
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
29. Saya sama sekali tidak banyak mendapatkan pengalaman walaupun sudah lama bekerja disini
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
30. Saya merasa senang ketika saya dapat membantu rekan kerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
31. Suhu ruangan kerja saya tidak terlalu panas sehingga tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
32. Pada saat hari besar keagamaan saya tidak menerima bonus
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
33. Prestasi yang saya capai sesuai dengan keinginan organisasi
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
34. Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai tidak objektif
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
35. Kondisi penerangan diruangan tempat kerja saya tidak baik
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
36. Saya senang karena setiap pegawai memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
37. Saya tidak memberikan solusi untuk rekan kerja yang membutuhkan
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
-

38. Gaji yang saya terima membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
39. Saya berada ditempat tugas pada saat jam kerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
40. Atasan tidak memberikan motivasi kepada setiap pegawai
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
41. Saya malas melakukan pekerjaan yang terlalu banyak
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
42. Peralatan yang dibutuhkan pegawai tidak tersedia di dalam organisasi
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
43. Dengan kerjasama pekerjaan terasa ringan
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
44. Saya semangat bekerja dengan adanya bonus yang diberikan atasan
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
45. saya tidak menyelesaikan tugas tepat waktu
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
46. Kemajuan saya berkat adanya dorongan dari atasan
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
47. Saya tidak puas dengan pertolongan yang diberikan rekan kerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
48. Fasilitas yang diberikan dapat memajukan perusahaan
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|



100	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	

LAMPIRAN C
HASIL UJI RELIABILITAS DAN
VALIDITAS
KEPUASAN KERJA

```

DATASET ACTIVATE DataSet3.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR000
07 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
  R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
  VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR000
34 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VA
  R00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

  /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		12-Aug-2017 09:52:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048	
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE	
		/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00.032
	Elapsed Time		00:00:00.010

[DataSet3]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.8310	.81040	71
VAR00002	3.0845	.89037	71
VAR00003	2.5493	.99698	71
VAR00004	2.8873	.96435	71
VAR00005	2.7887	1.08121	71
VAR00006	2.7183	.97370	71
VAR00007	2.8592	.97535	71
VAR00008	2.8310	.89420	71
VAR00009	2.8873	1.21360	71
VAR00010	3.0282	.99960	71
VAR00011	2.7324	.84444	71
VAR00012	2.8310	1.15864	71
VAR00013	2.9155	1.19219	71
VAR00014	3.0423	1.00622	71
VAR00015	2.6901	1.21410	71
VAR00016	2.5775	1.03733	71

VAR00017	2.7887	.89308	71
VAR00018	3.1408	.85014	71
VAR00019	2.8169	1.08641	71
VAR00020	3.1268	.94005	71
VAR00021	2.7606	1.21261	71
VAR00022	2.7465	1.22729	71
VAR00023	3.0986	.95849	71
VAR00024	3.0423	.86910	71
VAR00025	2.6479	1.20829	71
VAR00026	3.1408	.94560	71
VAR00027	3.2394	.64287	71
VAR00028	2.4930	1.01240	71
VAR00029	2.5775	.90494	71
VAR00030	2.9718	1.10805	71
VAR00031	3.0423	.96268	71
VAR00032	3.0845	.95239	71
VAR00033	3.0000	1.06904	71
VAR00034	2.6197	1.12588	71
VAR00035	2.9859	.87002	71
VAR00036	2.9577	1.04795	71
VAR00037	2.9718	1.19489	71
VAR00038	2.7746	1.12373	71
VAR00039	2.4789	.82565	71
VAR00040	2.5493	1.07953	71
VAR00041	2.8451	1.16678	71
VAR00042	2.9155	.96727	71
VAR00043	3.3803	.70440	71
VAR00044	2.6620	1.01339	71
VAR00045	3.1268	.79156	71
VAR00046	2.8732	1.19439	71
VAR00047	2.8592	1.25693	71
VAR00048	2.9296	.85061	71

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	135.0704	1327.038	.742	.984
VAR00002	134.8169	1332.209	.592	.984
VAR00003	135.3521	1314.231	.778	.984
VAR00004	135.0141	1320.586	.713	.984
VAR00005	135.1127	1302.787	.865	.984
VAR00006	135.1831	1313.466	.809	.984
VAR00007	135.0423	1319.041	.727	.984
VAR00008	135.0704	1322.895	.735	.984
VAR00009	135.0141	1295.071	.858	.984
VAR00010	134.8732	1315.627	.757	.984
VAR00011	135.1690	1336.542	.554	.984
VAR00012	135.0704	1298.409	.859	.984
VAR00013	134.9859	1295.900	.864	.984
VAR00014	134.8592	1314.437	.768	.984
VAR00015	135.2113	1297.912	.824	.984
VAR00016	135.3239	1308.736	.822	.984
VAR00017	135.1127	1327.673	.661	.984
VAR00018	134.7606	1324.042	.755	.984
VAR00019	135.0845	1302.736	.862	.984
VAR00020	134.7746	1322.148	.709	.984
VAR00021	135.1408	1289.008	.930	.984
VAR00022	135.1549	1292.504	.878	.984
VAR00023	134.8028	1313.103	.827	.984
VAR00024	134.8592	1325.580	.714	.984
VAR00025	135.2535	1295.078	.862	.984
VAR00026	134.7606	1321.413	.715	.984
VAR00027	134.6620	1347.713	.495	.984
VAR00028	135.4085	1323.159	.642	.984
VAR00029	135.3239	1331.222	.597	.984
VAR00030	134.9296	1304.952	.816	.984

VAR00031	134.8592	1319.408	.731	.984
VAR00032	134.8169	1316.295	.786	.984
VAR00033	134.9014	1305.576	.838	.984
VAR00034	135.2817	1313.291	.698	.984
VAR00035	134.9155	1331.393	.620	.984
VAR00036	134.9437	1308.825	.812	.984
VAR00037	134.9296	1303.352	.773	.984
VAR00038	135.1268	1308.998	.753	.984
VAR00039	135.4225	1346.390	.403	.985
VAR00040	135.3521	1309.460	.779	.984
VAR00041	135.0563	1298.854	.847	.984
VAR00042	134.9859	1318.443	.742	.984
VAR00043	134.5211	1336.110	.677	.984
VAR00044	135.2394	1319.928	.686	.984
VAR00045	134.7746	1338.491	.559	.984
VAR00046	135.0282	1298.913	.826	.984
VAR00047	135.0423	1290.984	.874	.984
VAR00048	134.9718	1338.256	.522	.984

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.3790E2	1.371E3	37.03364	48

LAMPIRAN D

UJI ASUMSI

(JENIS KELAMIN)

1. UJI NORMALITAS

2. UJI HOMOGENITAS

3. UJI ANALISIS 1 JALUR (*ONE WAY*)

NPar Tests

Notes

Output Created		12-Aug-2017 09:54:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=laki_lakiperempuan /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.002
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		laki_laki	perempuan
N		29	42
Normal Parameters ^a	Mean	91.52	106.62
	Std. Deviation	20.014	17.512
Most Extreme Differences	Absolute	.229	.112
	Positive	.229	.099
	Negative	-.125	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.235	.727
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095	.665

a. Test distribution is Normal.

Explore

Notes

Output Created		12-Aug-2017 09:54:12
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=Kepuasan_Kerja BY Jenis_Kelamin /PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM /COMPARE GROUP /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.468
	Elapsed Time	00:00:00.460

Jenis_Kelamin

Case Processing Summary

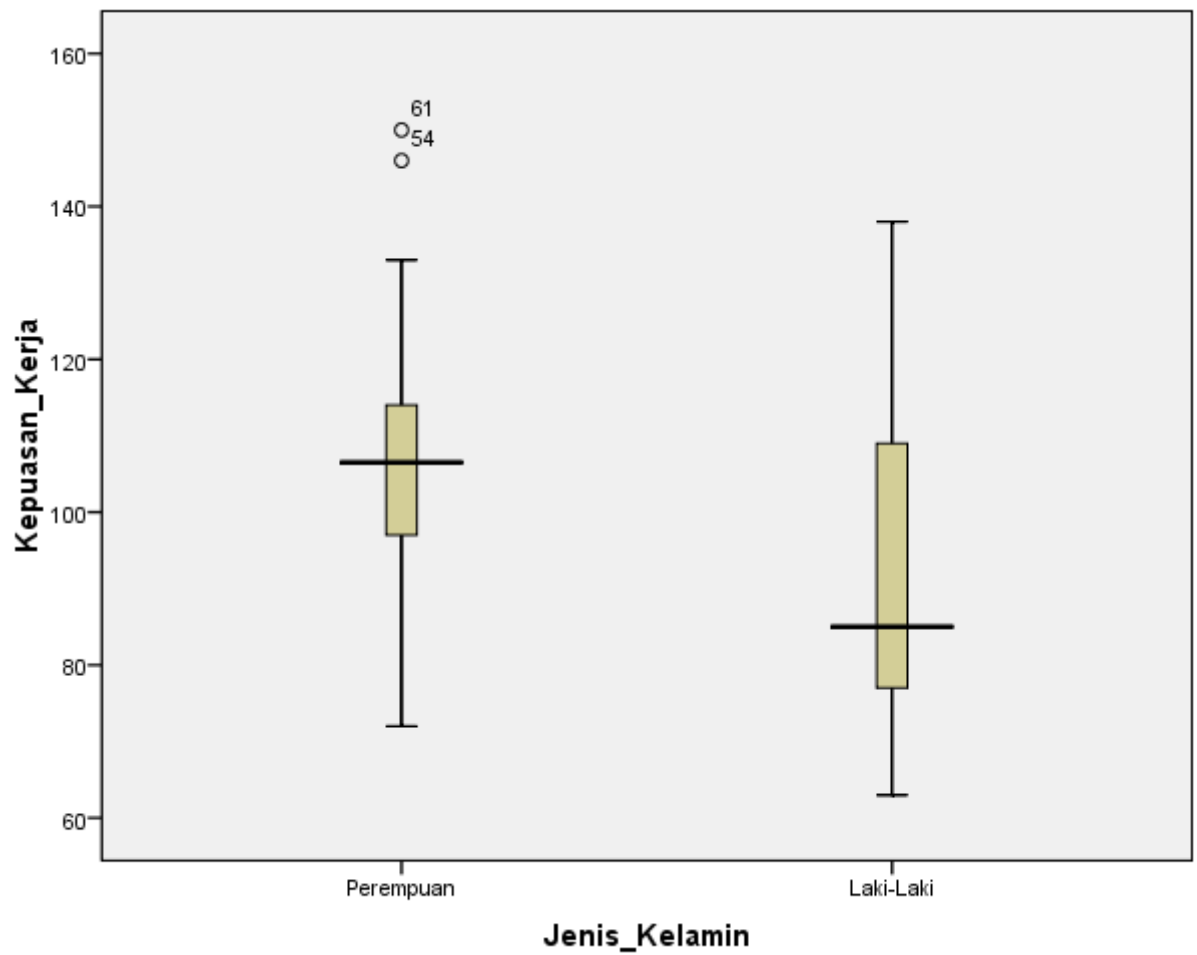
		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan_Kerja	Perempuan	42	100.0%	0	.0%	42	100.0%
	Laki-Laki	29	100.0%	0	.0%	29	100.0%

Descriptives

Jenis_Kelamin			Statistic	Std. Error	
Kepuasan_Kerja	Perempuan	Mean	106.62	2.702	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	101.16	
			Upper Bound	112.08	
		5% Trimmed Mean		106.24	
		Median		106.50	
		Variance		306.681	
		Std. Deviation		17.512	
		Minimum		72	
		Maximum		150	
		Range		78	
		Interquartile Range		18	
		Skewness		.259	.365
		Kurtosis		.353	.717
		Laki-Laki	Mean	91.52	3.716
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		83.90		
	Upper Bound		99.13		
5% Trimmed Mean			90.62		
Median			85.00		
Variance			400.544		
Std. Deviation			20.014		
Minimum			63		

Maximum	138	
Range	75	
Interquartile Range	33	
Skewness	.717	.434
Kurtosis	-.385	.845

Kepuasan_Kerja



Stem-and-Leaf Plots

Kepuasan_Kerja Stem-and-Leaf Plot for

Jenis_Kelamin= Perempuan

Frequency	Stem &	Leaf
3.00	7 .	239
5.00	8 .	15688
3.00	9 .	167
15.00	10 .	1222333336677999
8.00	11 .	12333467
3.00	12 .	019
3.00	13 .	113
2.00	Extremes	(>=146)

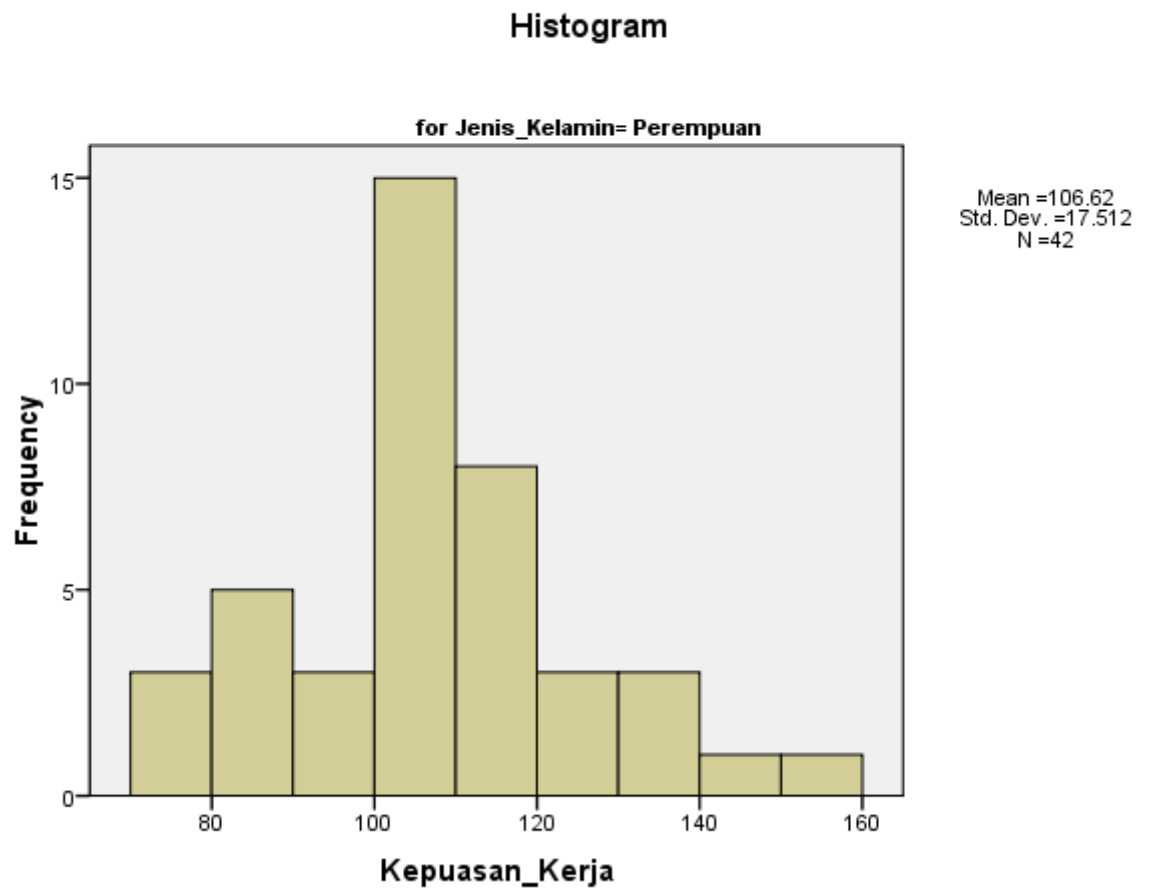
Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

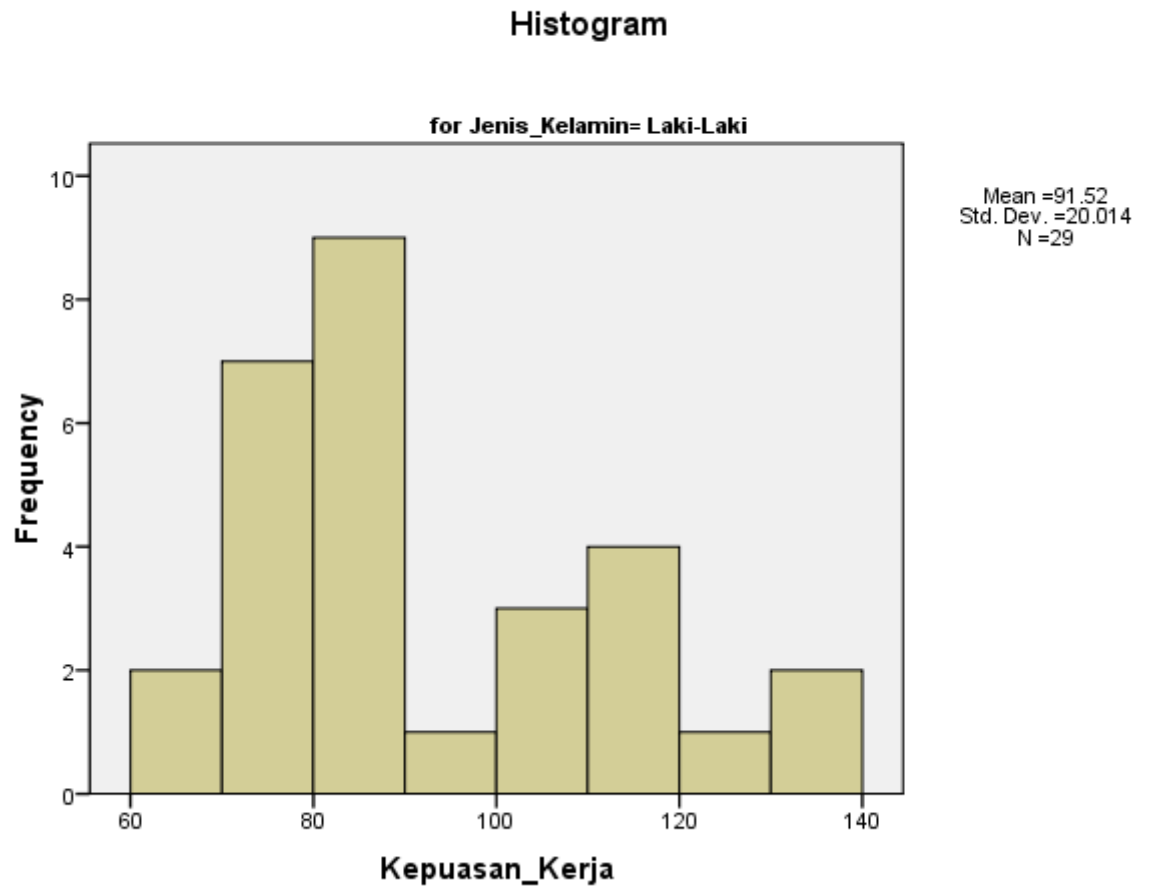
Kepuasan_Kerja Stem-and-Leaf Plot for
Jenis_Kelamin= Laki-Laki

Frequency	Stem &	Leaf
2.00	6 .	34
7.00	7 .	0334779
9.00	8 .	022345666
1.00	9 .	0
3.00	10 .	779
4.00	11 .	1122
1.00	12 .	2
2.00	13 .	18

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

Histograms





Oneway

Notes

Output Created	12-Aug-2017 09:53:53		
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet4	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	71	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.	
Syntax	ONEWAY Kepuasan_Kerja BY Jenis_Kelamin /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /PLOT MEANS /MISSING ANALYSIS.		
Resources	Processor Time	00:00:00.172	
	Elapsed Time	00:00:00.171	

Descriptives

Kepuasan_Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Perempuan	42	106.62	17.512	2.702	101.16	112.08	72	150
Laki-Laki	29	91.52	20.014	3.716	83.90	99.13	63	138
Total	71	100.45	19.893	2.361	95.74	105.16	63	150

Test of Homogeneity of Variances

Kepuasan_Kerja

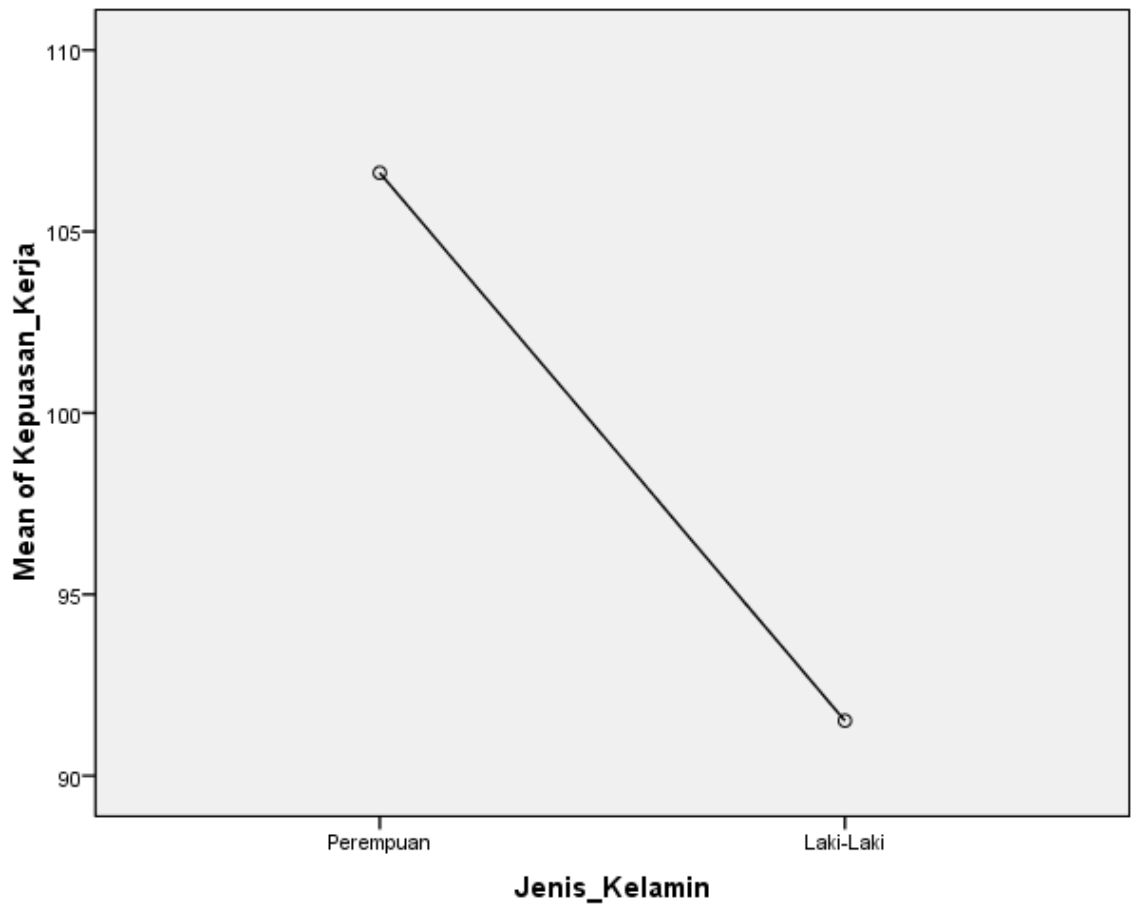
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.160	1	69	.146

ANOVA

Kepuasan_Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3912.431	1	3912.431	11.348	.001
Within Groups	23789.146	69	344.770		
Total	27701.577	70			

Means Plots



LAMPIRAN E

UJI ASUMSI

(MASA KERJA)

1. UJI NORMALITAS

2. UJI HOMOGENITAS

3. UJI ANALISIS 1 JALUR (*ONE WAY*)

NPar Tests

Notes

Output Created		14-Aug-2017 08:35:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K- S(NORMAL)=MasaKerja_KurangDari_5Tahun MasaKerja_LebihDari_5Tahun /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.004
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
MasaKerja_KurangDari_5Tahun	30	101.03	21.580	72	150
MasaKerja_LebihDari_5Tahun	41	147.44	26.350	102	185

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MasaKerja_Kuran gDari_5Tahun	MasaKerja_LebihD ari_5Tahun
N		30	41
Normal Parameters ^a	Mean	101.03	147.44
	Std. Deviation	21.580	26.350
Most Extreme Differences	Absolute	.162	.136
	Positive	.162	.120
	Negative	-.089	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.888	.868
Asymp. Sig. (2-tailed)		.410	.438
a. Test distribution is Normal.			

Oneway

Notes

Output Created	14-Aug-2017 08:34:45	
Comments		
Input	Active	DataSet0
	Dataset	
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	71
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.

Syntax	ONEWAY Kepuasan_Kerja BY Masa_Kerja /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /PLOT MEANS /MISSING ANALYSIS.
--------	--

Descriptives

Kepuasan_Kerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
MasaKerja<5 Tahun	30	101.03	21.580	3.940	92.98	109.09	72	150
MasaKerja>5 Tahun	41	147.44	26.350	4.115	139.12	155.76	102	185
Total	71	127.83	33.506	3.976	119.90	135.76	72	185
Resources				Processor Time	00:00:00.250			
				Elapsed Time	00:00:00.167			

[DataSet0]

Test of Homogeneity of Variances

Kepuasan_Kerja

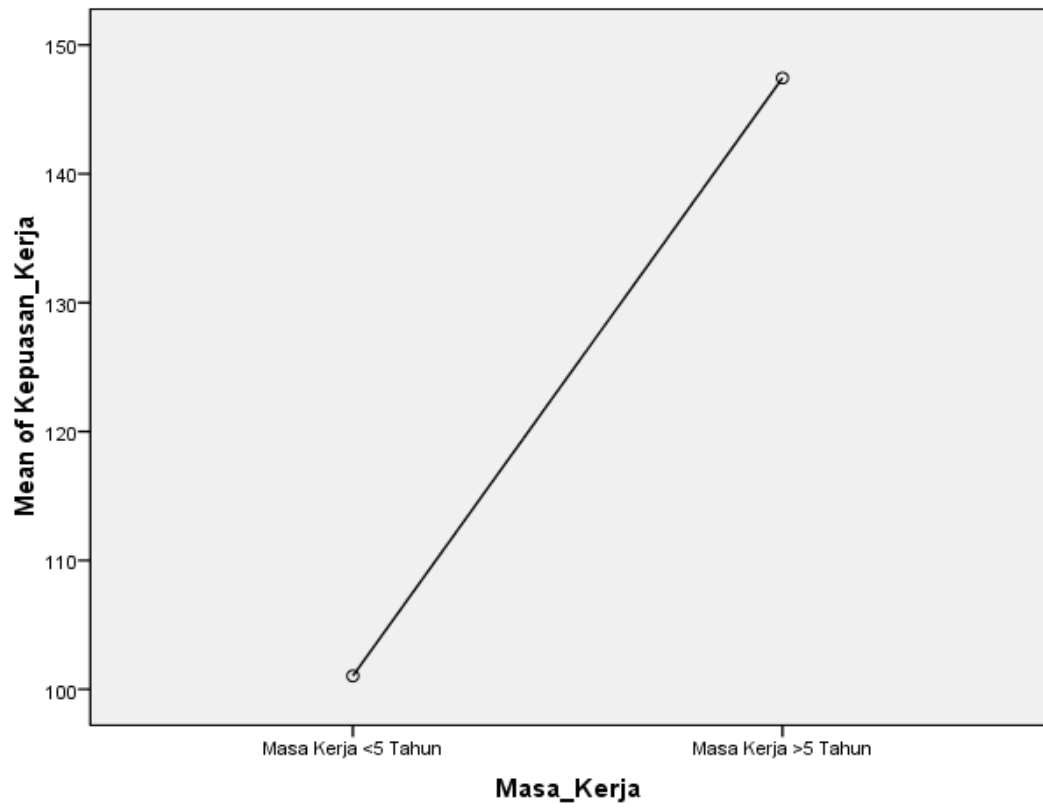
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.991	1	69	.088

ANOVA

Kepuasan_Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	37306.908	1	37306.908	62.363	.000
Within Groups	41277.064	69	598.218		
Total	78583.972	70			

Means Plots



Explore

Notes

Output Created		14-Aug-2017 08:34:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=Kepuasan_Kerja BY Masa_Kerja /PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM /COMPARE GROUP /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.485
	Elapsed Time	00:00:00.466

[DataSet0]

Masa_Kerja

Case Processing Summary

Masa_Kerja	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan_ MasaKerja<5 Tahun	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%
Kerja MasaKerja>5 Tahun	41	100.0%	0	.0%	41	100.0%

Descriptives

Masa_Kerja			Statistic	Std. Error	
Kepuasan_Kerja	MasaKerja<5 Tahun	Mean	101.03	3.940	
		95% Confidence Interval for Mean	92.98		
		Lower Bound	109.09		
		Upper Bound	99.98		
		5% Trimmed Mean	102.50		
		Median	465.689		
		Variance	21.580		
		Std. Deviation	72		
		Minimum	150		
		Maximum	78		
		Range	28		
		Interquartile Range	.651		.427
		Skewness	-.269		.833
		Kurtosis			
MasaKerja>5 Tahun	Mean	147.44	4.115		
	95% Confidence Interval for Mean	139.12			
	Lower Bound	155.76			
	Upper Bound	147.85			
	5% Trimmed Mean	149.00			
Median					

Variance	694.302	
Std. Deviation	26.350	
Minimum	102	
Maximum	185	
Range	83	
Interquartile Range	52	
Skewness	-.292	.369
Kurtosis	-1.326	.724

Kepuasan_Kerja

Stem-and-Leaf Plots

Kepuasan_Kerja Stem-and-Leaf Plot for
Masa_Kerja= Masa Kerja <5 Tahun

Frequency	Stem &	Leaf
4.00	7 .	2337
9.00	8 .	223456668
1.00	9 .	0
7.00	10 .	2377799
3.00	11 .	122
3.00	12 .	029
1.00	13 .	8
1.00	14 .	6
1.00	15 .	0

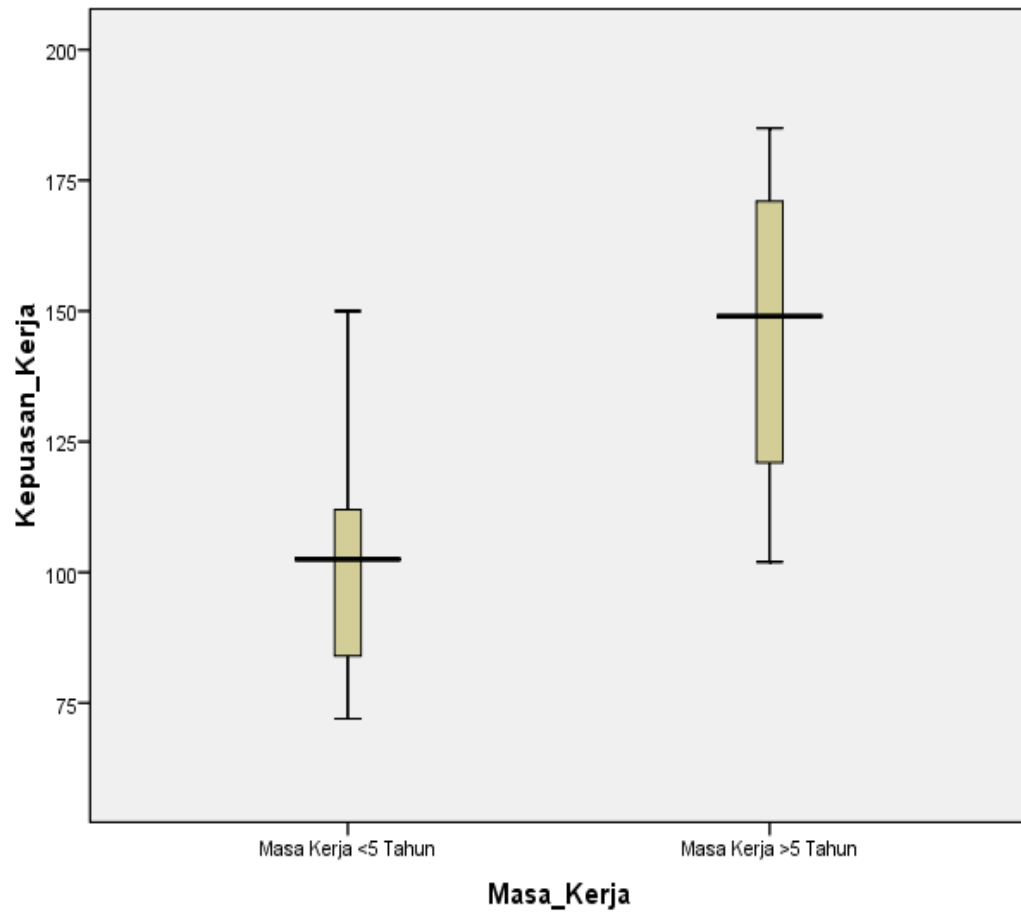
Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

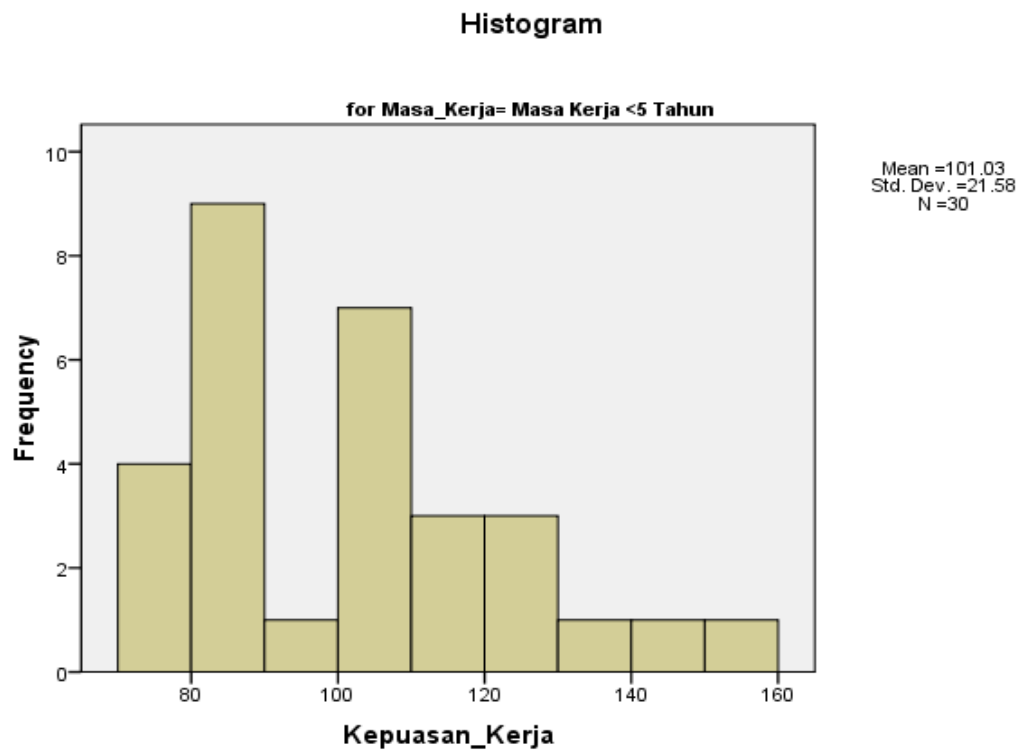
Kepuasan_Kerja Stem-and-Leaf Plot for
Masa_Kerja= Masa Kerja >5 Tahun

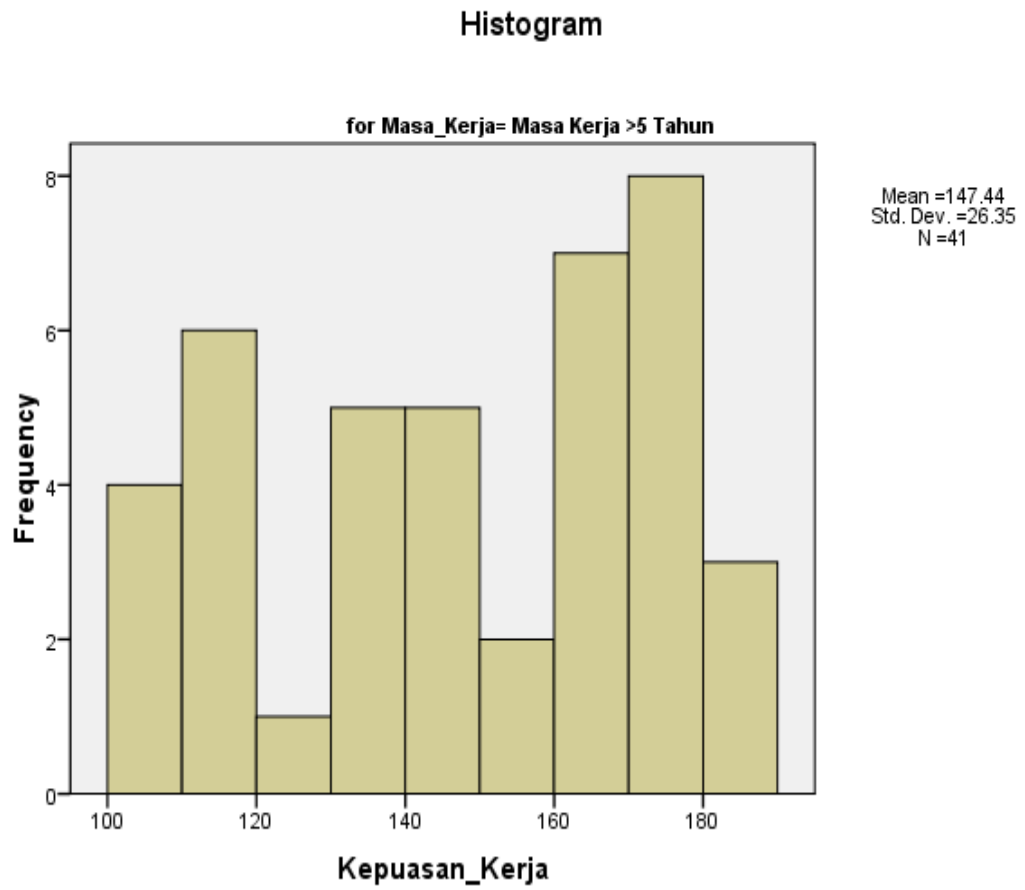
Frequency	Stem &	Leaf
4.00	10 .	2379
6.00	11 .	333467
1.00	12 .	1
5.00	13 .	13445
5.00	14 .	56699
2.00	15 .	39
7.00	16 .	1225789
8.00	17 .	12356668
3.00	18 .	255

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

Histograms







LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Geliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 079 /FPSI/01.10/VII/2017

Medan, 18 Juli 2017

Tempiran : -

Tema : Pengambilan Data

Surat Keterangan
 Nomor : 079 /FPSI/01.10/VII/2017
 Kepada : Bapak/Ibu, Wakil Rektor Bidang Administrasi Dan Keuangan Universitas Medan Area
 Lokasi : Jl. Kolam No.1 Medan Estate

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Robintang Tua Tobing
 NPM : 13 860 0188
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Universitas Medan Area Jl. Kolam No. 1 Medan Estate guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Masa Kerja Pegawai Universitas Medan Area*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Universitas yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.


 Wakil Dekan Bidang Akademik,
Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi

Tempat

Mahasiswa Yhs

Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 2853 /UMA/B/01.3/VIII/2017


Direktor Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Robintang Tua Tobing
 No. Pokok Mahasiswa : 13 860 0188
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Penyerahan telah selesai Pengambilan Data di Universitas Medan Area dengan Judul
"Perbedaan Kepuasan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin dan Masa Kerja Pegawai Universitas Medan Area".

Dengan kami harapkan data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi Mahasiswa khususnya Fakultas Psikologi.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, 04 Agustus 2017
 Wakil Rektor
 Bidang Administrasi,

 Dr. Ir. Hj. Siti Mardiana, M.Si

Tembusan :
 1. Dekan Fakultas
 2. Mahasiswa Ybs ✓
 3. file