

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kesetaraan gender ialah keinginan bersama di hampir semua negara; namun, pencapaiannya pada dasarnya menantang. Konsep kesetaraan gender di Indonesia tidak sepenuhnya berasal dari pengaruh luar. Meskipun Indeks Ketimpangan Gender (GII) menyatakan kesenjangan gender yang signifikan di Indonesia, banyak daerah yang secara historis mempertahankan kesetaraan gender sejak era sebelum kemerdekaan. Pada dua puluh dekade awal kemerdekaan, peran perempuan ditandai dengan hadirnya organisasi-organisasi perempuan, baik yang didirikan sebelum kemerdekaan maupun yang didirikan setelahnya. Gerakan perempuan pasca kemerdekaan terutama mengadvokasi hak-hak sosial serta politik yang adil, termasuk akses terhadap pendidikan serta peluang ekonomi. Analisis terhadap lintasan sejarah menyatakan bahwasanya banyak tempat di Indonesia yang mengedepankan kesetaraan gender dalam kehidupan bermasyarakat.

Menurut data Badan Pusat Statistik, dalam Presentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin 2020-2022, menyebutkan bahwasanya data jumlah karyawan perempuan di Indonesia mencapai 34,65% pada 2020, 36,20% pada 2021, serta 35,57% pada 2022. perihal ini menyatakan bahwasanya karyawan perempuan mulai banyak dipertimbangkan perannya didalam organisasi ataupun perusahaan. Saat ini, sudah banyak perempuan yang menempati posisi strategis ataupun penting, didalam organisasi. Sehingga peran mereka menjadi penting bagi

keberlangsungan organisasi. Sebagai contohnya, ada Ibu Nicke Wisyawati yang saat ini menjabat sebagai Direktur Utama Pertamina, selain itu ada ibu Puan Maharani yang menjabat sebagai Ketua MPR, serta Rektor di beberapa Universitas yang diduduki oleh rektor perempuan. Akan tetapi, meskipun peran perempuan mulai banyak dipertimbangkan di dalam organisasi ditemukan perbedaan dalam pengelolaan emosi yang disebabkan multi peran yang dihadapi karyawan perempuan ketika mereka jugaseorang istri serta ibu. Multiperan yang dialami karyawan perempuan menyebabkan mereka menghadapi keadaan yang kurang nyaman pada saat bekerjadikarenakan fokus mereka terbagi sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja menghitung tingkat kepuasan yang diperoleh karyawan dari karyawanan mereka, yang dipengaruhi oleh sifat tanggung jawab mereka, hasil yang dicapai, jenis pengawasan yang diberikan, serta keseluruhan kesenangan serta keringanan yang terkait dengan tugas mereka. Para ahli memberikan beberapa definisi kepuasan kerja seperti : Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan individu yang diperoleh dari evaluasi yang baik terhadap karyawannya serta lingkungan kerja yang kondusif (Wibowo, 2015). Perspektif lain mengenai kepuasan kerja menyatakan bahwasanya kepuasan kerja mencakup emosi yang mendukung ataupun melemahkan orang-orang di tempat kerja (Davis dalam Mangkunegaran, 2017). Kepuasan kerja ialah terpenuhinya seluruh kebutuhan karyawan sepanjang masa kerja tertentu. Usman, 2011. Temuan penelitian menyatakan bahwasanya kebahagiaan kerja berdampak positif terhadap produktivitas serta kinerja karyawan (Dhini, 2010; Sari, dkk).

Universitas Siliwangi ialah instansi pemerintah yang melayani kepentingan publik dalam bidang Pendidikan Tinggi. Di lingkungan Universitas Siliwangi, sudah ditemukan banyak karyawan perempuan yang bekerja menjadi dosen maupun tenaga kependidikan. perihal ini dibuktikan dengan jumlah tenaga kerja perempuan 180 orang yang ialah 41,76% dari total keseluruhan keryawan di lingkungan Universitas Siliwangi. Sesuai dari hasil observasi awal terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan di lingkungan Universitas Siliwangi menemukan bahwasanya ditemukan ketidakpuasan karyawan. Dibawah ialah hasil dari wawancara awal kepada 3 tenaga kerja perempuan di lingkungan Universitas Siliwangi :

1. Responden 1; Menyebutkan bahwasanya ketidakpuasan terjadi dalam perihal gaji serta kepemimpinan.
2. Responden 2; Menyebutkan bahwasanya ketidakpuasan terjadi dalam perihal transparansikeuangan rendah, serta aturan yang tidak jelas untuk kegiatan ataupun tidak ada SOP.
3. Responden 3; Menyebutkan bahwasanya ketidakpuasan terjadi dikarenakan beban kerja terlalu banyak.

Penelitian terdahulu menemukan bahwasanya kepuasan kerja perempuan di instansi pemerintahan dipengaruhi oleh 6 dimensi, diantaranya: gaji, promosi, pendukung kebijakan, lingkungan kerja yang sehat, fleksibilitas, serta support yang cukup (Mehzrad serta Rostan, 2021). Rekomendasi dari penelitian tersebut mengatakan bahwasanya perlu dilaksanakan analisis faktor kepuasan kerja tenaga kerja perempuan di instansi pemerintah lainnya seperti di bidang pendidikan, sesuai

dari fenomena serta rekomendasi penelitian terdahulu sehingga perlu dilaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan perempuan di lingkungan Universitas Siliwangi. Dengan judul “Analisis Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Perempuan di Lingkungan Universitas Siliwangi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut, mampu diketahui rumusan masalah dalam penelitian ini ialah :

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan perempuan di lingkungan Universitas Siliwangi?
2. Apa saja faktor yang menjadi pengukuran kepuasan karyawan perempuan di lingkungan Universitas Siliwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan identifikasi masalah diatas, sehingga tujuan penelitian ini ialah:

Rekomendasi dari penelitian tersebut, menyatakan bahwasanya perlu dilaksanakan analisis faktor kepuasan kerja karyawan perempuan di instansi pemerintah lainnya seperti bidang Pendidikan.

1. Menentukan bagaimana kepuasan karyawan perempuan di lingkungan Universitas Siliwangi.
2. Menganalisis faktor yang menjadi pengukuran kepuasan karyawan perempuan di lingkungan Universitas Siliwangi.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan mampu memberikan kegunaan penelitian yang berguna/bermanfaat bagi :

1.4.1 Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuandalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta mampu menjadi bahanacuan yang mampu dipergunakan dalam mengembangkan ilmu penyusunan usulan penelitian ataupun tesis khususnya pembahasan materi mengenai kepuasan kerja karyawan perempuan.

1.4.2 Bagi Terapan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penelitian ini juga mampu menjadi referensi yang berguna untuk menyusun usulan penelitian ataupun tesis, khususnya terkait dengan pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan perempuan.

1.4.2 Bagi Terapan Ilmu Pengetahuan

1.4.2.1 Bagi Penulis

Penelitian ini disusun sebagai bagian dari syarat dalam penyelesaian skripsi pada Program Studi Manajemen. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memaksimalkan pengetahuan serta pemahaman penulis terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan perempuan.

1.4.2.2 Bagi Universitas Siliwangi

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi di perpustakaan universitas yang mampu dipergunakan sebagai acuan untuk penelitian dibawahnya. perihal ini bertujuan untuk mendukung terciptanya karya tulis ilmiah yang lebih baik serta menyediakan informasi yang relevan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian serupa di masa mendatang.

1.4.2.3 Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber masukan serta perbandingan yang bermanfaat dalam memperluas wawasan serta pengetahuan, khususnya bagi pembaca yang membutuhkan informasi terkait topik ini.

1.5 Lokasi serta Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Universitas Siliwangi Kampus 1, Jl. Siliwangi No.24, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115 serta Kampus 2, Mugarsari, Kec. Tamansari, Kota. Tasikmalaya 46916

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan selama enam bulan, terhitung mulai Februari 2023 hingga Oktober 2023. Terdapat jadwal penelitian terlampir.

Tabel 1. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian

[illegible]