Sites: https://www.jurnal-umbuton.ac.id/index.php/Pencerah
DOI: https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i4.2748

Open Access

SANG PENCERAH
Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton

E-ISSN: 2655-2906, P-ISSN: 2460-5697 Volume 8, No 4, Tahun 2022

Analisis Kepuasan Kerja dari Perspektif Gender

Ariesya Aprillia[1]*, Rony Setiawan[1]

[1]Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Maranatha, Indonesia

*Korespondensi: april.lie@hotmail.com

Info Artikel

Diterima 17 Oktober *2022*

Disetujui 19 November *2022*

Dipublikasikan 21 *November 2022*

Keywords:
Gender; Kepuasan Kerja; Tenaga Administrasi Tetap

© 2022 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution ShareAlike (CC BY-SA 4.0)

Abstrak

Studi tentang analisis kepuasan kerja dari perspektif gender telah dilakukan di tempat kerja secara ekstensif dan banyak stereotip tentang kedua gender telah muncul. Meski terbilang muda, namun konsep perspektif gender di tempat kerja cepat mendapat perhatian. Menguji dan menganalisis apakah ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan gender merupakan tujuan dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Administrasi Tetap (TAT) dari salah satu universitas swasta di Kota Bandung. Teknik probability sampling dengan simple random sampling merupakan teknik samplingnya. Metode survei dengan kuesioner digunakan pada penelitian ini. Sebelum dilakukan uji Anova, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Hasil penelitiannya adalah tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan gender. Hasil ini memberikan dukungan bahwa gender tidak mengganggu tingkat kepuasan kerja yang dicapai. Analisis kami mengenai faktor penentu kepuasan kerja berdasarkan gender menunjukkan bahwa pria dan wanita dipengaruhi oleh faktor yang sama, meskipun pada tingkat yang berbeda.

Abstract

Studies on job satisfaction analysis from a gender perspective have been carried out in the workplace extensively and many stereotypes about both genders have emerged. Although relatively young, the concept of gender perspective in the workplace is quickly gaining attention. Testing and analyzing whether there are differences in job satisfaction by gender is the aim of the study. The population in this study is Permanent Administrative Staff (TAT) from a private university in Bandung. The probability sampling technique with simple random sampling is the sampling technique. The survey method with a questionnaire was used in this study. Prior to the Anova test, the validity and reliability tests were carried out first. The result of the research is that there is no difference in job satisfaction based on gender. These results provide support that gender does not interfere with the level of job satisfaction achieved. Our analysis of the determinants of job satisfaction by gender shows that men and women are affected by the same factors, albeit to different degrees.

1. Pendahuluan

Kecenderungan yang sering terjadi, organisasi lebih berfokus bagaimana cara agar dapat memuaskan konsumennya tetapi mengabaikan kepuasan karyawannya (Comm & Mathaisel, 2000). Chen et al. (2006) menekankan pentingnya sebuah organisasi untuk memuaskan karyawan terlebih dahulu

sebelum memuaskan konsumennya. Karena tidak masuk akal menjanjikan layanan yang prima bagi konsumen sebelum karyawan terpuaskan. Jika karyawan telah merasa puas, maka mereka akan dapat melayani konsumen dengan baik. Karyawan memiliki peran penting dalam kelancaran operasi organisasi telah diakui oleh banyak peneliti dan konsultan Sumber Daya Manusia/SDM. Tujuan organisasi akan tercapai dengan bantuan karyawan yang puas. Kinerja organisasi pada akhirnya akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Khalid et al, 2012; Carvajal & Popovici, 2018; Maharjan, 2019; Aprillia et al., 2020; Mayya et al., 2020; Alazzawi & Ghasemlounia, 2020; Sinha & Bhatt, 2020; Alazzawi & Ghasemlounia, 2020).

Secara umum, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai reaksi afektif pada pekerjaan dengan membandingkan kenyataan yang dirasakan dengan apa yang diinginkan, diharapkan, dan yang selayaknya diperoleh (Oshagbemi, 2000). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai evaluasi positif atau negatif yang dibuat seseorang tentang pekerjaan atau situasi pekerjaan seseorang (Weiss & Merlo, 2015). Kepuasan kerja adalah jumlah kebahagiaan dan tanggapan emosional yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor terkait (Fındık & Türe, 2020). Dari perspektif psikologis, kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau fasilitas pekerjaan. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan ini didasarkan pada persepsi kepuasan individu. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diperlukan, penghasilan, pembelajaran dalam suatu organisasi, dan cara manajemen memperlakukan karyawan (Maharjan, 2019). Ketidakpuasan karyawan tidak diinginkan dan berbahaya bagi profesi apapun di organisasi manapun (Sharma & Jyoti, 2009), karena itu penting untuk memerhatikan kepuasan kerja karyawan (Kusku, 2003; Khalid et al, 2012; Aprillia et al., 2020).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai alasan sosial dan memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi berhubungan dengan variabel-variabel seperti usia, tingkat pelatihan, *gender*, lingkungan kerja, tahun pengalaman kerja, keterampilan individu, keterampilan kerja, tingkat pendidikan, metode manajerial organisasi dan variabel-variabel ini telah diteliti oleh para peneliti di berbagai bidang kelompok dan organisasi. Teori kepuasan kerja menunjukkan bahwa perbandingan di antara beberapa standar mendasari tingkat kepuasan, perbedaan *gender* ada dalam tingkat tersebut.

Studi tentang analisis kepuasan kerja dari perspektif *gender* telah dilakukan di tempat kerja secara ekstensif dan banyak stereotip tentang kedua *gender* telah muncul. Meski terbilang muda, namun konsep analisis kepuasan kerja dari perspektif *gender* di tempat kerja cepat mendapat perhatian (Chukwusa, 2020). Redmond dan McGuinness (2019) menyatakan ada banyak perdebatan tentang mengapa *gender* membuat perbedaan dalam kepuasan kerja. *Gender* membuat perbedaan dalam kepuasan kerja tetap ada bahkan ketika berbagai karakteristik pribadi dan pekerjaan dikendalikan. Salah satu argumen yang muncul adalah bahwa wanita memiliki harapan yang lebih rendah daripada pria, dan karena itu wanita merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, bahkan dalam pekerjaan yang mungkin secara objektif lebih buruk. Meskipun dibayar lebih rendah daripada pria dan menghadapi kondisi kerja yang lebih buruk, peluang promosi yang lebih

rendah, dan diskriminasi di tempat kerja, wanita biasanya melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Analisis kepuasan kerja dari perspektif *gender* diharapkan menjadi fenomena sementara. Segera setelah lebih banyak wanita dihadapkan pada pekerjaan yang lebih baik atau konteks yang memungkinkan mereka untuk mengatasi keyakinan peran *gender*, mereka akan merevisi harapan mereka menjadi lebih tinggi, sehingga pria dan wanita memiliki kepuasan kerja yang relatif sama, dan pada akhirnya perbedaan dalam kepuasan kerja berdasarkan *gender* akan hilang (Perugini & Vladisavljević, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja yang dihubungkan dengan *gender* memberikan hasil yang tidak sama. Beberapa peneliti memberikan hasil bahwa *gender* berpengaruh pada kepuasan kerja. Magee (2013) mengevaluasi hipotesis tentang hubungan antara *gender* dengan kepuasan kerja pada masyarakat yang bekerja dan berdomisili di Toronto, Kanada. Magee (2013) melakukan penelitian tersebut karena adanya kecenderungan wanita di Kanada dan Amerika Serikat yang melaporkan bahwa mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan pria, hal tersebut dianggap paradoks karena wanita rata-rata menerima lebih sedikit pekerjaan daripada pria. Hasilnya adalah *gender* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, wanita lebih puas dengan pekerjaan mereka. Takhtaei dan Dezfully (2013) menyelidiki pengaruh *gender* terhadap tingkat kepuasan kerja auditor profesional. Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan *gender* di antara auditor dalam kepuasan kerja. Pria ditemukan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada wanita, dengan sebagian besar (82%) pria merasa puas atau sangat puas dibandingkan dengan lebih dari setengah (57%) wanita. Wanita secara signifikan kurang puas dibandingkan laki-laki dengan aspek karir mereka termasuk kesempatan untuk pengembangan keterampilan, fleksibilitas dan kontrol yang mereka miliki atas jam kerja mereka, serta hubungan interpersonal dengan staf lain. Burgard & Görlitz (2014) menggunakan data dari German Socio-Economic Panel (SOEP) untuk melihat apakah *gender* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasilnya pria lebih puas dibandingkan wanita. Magee (2014) melakukan analisis data dari survei telepon sampel acak orang dewasa yang tinggal dan bekerja di Toronto. Data berasal dari 842 penduduk Greater Toronto Area, berusia 18-70 (445 wanita), yang berpartisipasi dalam wawancara telepon yang dilakukan pada akhir 2004 dan awal 2005, dan yang melaporkan bahwa mereka bekerja setidaknya dua puluh jam per minggu pada bulan sebelumnya. Hasilnya adalah *gender* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, wanita lebih puas dengan pekerjaan mereka. Zou (2015) menggunakan sampel berisi 4.110 individu dengan 1.926 pria, 1.324 wanita pekerja penuh waktu, dan 860 wanita pekerja paruh waktu. Hasilnya bahwa wanita, baik pekerja penuh waktu atau paruh waktu, melaporkan tingkat yang lebih tinggi kepuasan kerjanya dibandingkan pria. Kara (2019) menggunakan sampel 200 orang karyawan dari rumah sakit pemerintah dan swasta di provinsi Osmaniye, hasilnya adalah wanita lebih tinggi kepuasan kerjanya dibandingkan pria. Chukwusa (2020), melakukan studi untuk menentukan perbedaan *gender* dengan kepuasan kerja staf perpustakaan di perpustakaan Universitas Federal di Tenggara Nigeria. Desain survei deskriptif digunakan untuk penelitian ini. Dari 274 eksemplar kuesioner yang diberikan kepada responden, 243 mewakili (172 perempuan dan 71 laki-laki) diambil dan ditemukan dapat digunakan. Hasilnya adalah *gender* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, wanita lebih puas dengan pekerjaan mereka. Perbedaan kepuasan kerja benar-benar relevan karena

perempuan tampak lebih puas karena mereka lebih fokus pada peran mereka sebagai ibu rumah tangga, daripada peran mereka sebagai pekerja dan tampaknya memperoleh kepuasan tambahan saat bekerja.

Beberapa penelitian lainnya menyatakan hal yang berbeda bahwa *gender* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Menon dan Reppa (2011) menyelidiki hubungan antara *gender* dan kepuasan kerja guru sekolah menengah di Siprus. Perbedaan antara pria dan wanita tidak signifikan pada semua dimensi kepuasan kerja, menunjukkan tidak adanya hubungan antara *gender* dan kepuasan kerja. Anleu (2014) melakukan survei nasional pada hakim di seluruh Australia mengenai konsep kepuasan kerja untuk peradilan dan menyelidiki perbedaan *gender*. Survei dikirim pada Maret 2007 kepada 566 hakim dengan tingkat tanggapan sebesar 55 persen. Perbedaan *gender* tidak tampak secara langsung, tetapi dimediasi oleh karakteristik lain yang terkait dengan *gender*. Lucht (2015) menggunakan data survei kuantitatif dan kualitatif untuk menguji kepuasan kerja karyawan pria dan wanita di surat kabar Iowa, secara statistik tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kepuasan kerja karyawan surat kabar antar pria dan wanita di Iowa. Lee dan Song (2020) menguji secara empiris bagaimana *gender* dan kepuasan kerja terkait di antara 320 orang guru pendidikan jasmani perempuan di Korea dari September hingga Oktober 2019, hasilnya adalah *gender* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Yang dan Jeong (2020) menganalisis perbedaan *gender* dalam kepuasan kerja di sektor publik dengan 2.046 orang responden, hasilnya adalah *gender* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Sinha dan Bhatt (2020) mendapatkan 111 sampel penelitian yang valid (dari total 151 tanggapan yang diterima), di antara responden yang valid 41 adalah perempuan dan 70 adalah karyawan laki-laki dari perusahaan Teknologi Informasi yang merupakan representasi yang baik dari populasi di industri tersebut yang memiliki antara 33-38% perempuan dalam angkatan kerja. Hasilnya adalah *gender* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Lassibille dan Gómez (2020) mengevaluasi dan membandingkan dampak keragaman *gender* di berbagai negara pada kepuasan kerja guru tingkat sekolah menengah pertama, hasilnya pun sama, *gender* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tingkat sekolah menengah pertama.

Mayoritas penelitian kepuasan kerja dalam 90 tahun terakhir, sejak dirintis, berfokus pada pengaturan industri dan organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja telah menjadi variabel yang dipelajari baik untuk guru sekolah pendidikan dasar maupun menengah. Namun, bukti empiris mengenai kepuasan kerja karyawan non pendidik (tenaga administrasi tetap/TAT) di pendidikan tinggi masih langka dalam literatur internasional apalagi yang dikaitkan dengan *gender*, maka tema ini masih bisa diteliti lebih lanjut lagi. Terdapat perbedaan kepuasan kerja tenaga administrasi tetap berdasarkan *gender* merupakan hipotesis penelitiannya.

2. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga adminitrasi tetap (TAT) salah satu universitas swasta di Kota Bandung. Teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling* merupakan teknik *sampling*nya. Metode survei dengan kuesioner digunakan pada penelitian ini. Variabel penelitian tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Skala
Gender	Konsep yang lebih luas dan tidak hanya terbatas pada klasifikasi atau perbedaan biologis tetapi juga mencakup persepsi tentang perilaku dan sifat nilai.	- Pria - Wanita	Nominal
Kepuasan Kerja	Mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan keinginan individu terpenuhi dan dirasakan oleh karyawan lain juga (Kusku, 2003).	- *Intrinsic Satisfaction* - *Extrinsic Satisfaction* - *Overall Job Satisfaction*	Rasio

Sumber: Modifikasi dari Yang & Jeong (2020)

Teknik uji validitas dengan cara mengorelasikan setiap indikator dengan skor total. Apabila indikator pernyataan secara signifikan berkorelasi dengan skor total, maka menunjukkan bahwa *item* tersebut dapat mengungkapkan apa yang ingin dikatakan. Jika r kritis ≥ 0,300 *item* pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) dan apabila r kritis < 0,300 maka *item* pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid (Hair et al., 1998). Uji reliabilitas ditunjukkan oleh besarnya nilai *Cronbach Alpha* (CA). Apabila CA ≥ 0,600, maka dapat disimpulkan seluruh *item* pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Anova (a*nalysis of variance*) digunakan untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini, Anova digunakan apabila ada satu variabel terikat berbentuk metrik dengan satu atau lebih variabel bebas yang berbentuk non metrik atau kategorikal (Ghozali, 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

Gambaran umum mengenai profil 70 orang responden dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
• Usia		
< 20	0	0
21-25	2	2.86
26-30	7	10
31-35	10	14.29
36-40	16	22.86
41-45	9	12.86
46-50	5	7.14
50-55	11	15.71

> 55	10	14.29
• Jenis Kelamin		
Pria	26	37.14
Wanita	44	62.86
• Status Pernikahan		
Menikah	56	80
Lajang	14	20
• Lama Bekerja		
< 1	1	1.43
1-5	16	22,86
6-10	12	17.14
11-15	13	18.57
16-20	9	12.86
21-25	6	8.57
26-30	5	7.14
> 30	8	11.43
• Unit		
Umum	30	42.86
F. Kedokteran	0	0
F. Teknik	6	8.57
F. Psikologi	1	1.43
F. Bahasa & Budaya	5	7.14
F. Bisnis	14	20
F. Teknologi Informasi	3	4.29
F. Seni Rupa & Desain	6	8.57
F. Hukum	3	4.29
F. Kedokteran Gigi	2	2.86
• Pendidikan Terakhir		
SMA	19	27.14
D-3	8	11.43
S-1	34	48.57
S-2	9	12.86
• Status Karyawan		
Tetap	68	97.14
Kontrak	2	2.86

Semua *item* pernyataan mempunyai nilai r ≥ 0.300 dan nilai sig. ≤ 0,05 yaitu berkisar antara 0.421-0.866, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,600 yaitu sebesar 0.730, maka dapat disimpulkan seluruh pernyataan tersebut reliabel, dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Asumsi *homogeneity of variance* menggunakan uji *levene test* harus dipenuhi sebelum memakai uji Anova.

Tabel 3. Levene's Test of Equality of Error Variances

Dependent Variable:KK			
F	df1	df2	Sig.
.069	1	68	.794

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Gender

Nilai F *test* sebesar 0.069 dan nilai sig. 0.794 > 0.05 artinya asumsi Anova terpenuhi yaitu varian sama.

Tabel 4. Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:KK

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	.000[a]	1	.000	.001	.977
Intercept	992.102	1	992.102	4199.404	.000
Gender	.000	1	.000	.001	.977
Error	16.065	68	.236		
Total	1078.167	70			
Corrected Total	16.065	69			

a. R Squared = ,000 (Adjusted R Squared = -,015)

Nilai F hitung dari *Test of Between-Subject Effects* sebesar 4199.404 untuk *intercept* dan nilai sig. 0.000 ≤ 0.05, variabel *gender* nilai F hitung sebesar 0.001 dan nilai sig. 0.977 > 0.05, artinya *gender* tidak memengaruhi kepuasan kerja, jadi tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara *gender.* Kepuasan kerja yang dilihat dari perspektif *gender* tidak terbukti pada penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dengan responden dari luar Indonesia seperti dari Menon dan Reppa (2011); Anleu (2014); Lucht (2015); Mayya et al (2020); Lee dan Song (2020); Yang dan Jeong (2020); Sinha dan Bhatt (2020); dan Lassibille dan Gómez (2020), serta hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dengan responden dari Indonesia seperti hasil penelitian dari Andriani dan Disman (2019), yang menyatakan bahwa *gender* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tenaga administrasi tetap di universitas ini baik pria maupun wanita merasa bahwa pekerjaan yang mereka terima sama porsi dan juga bebannya, tidak ada perbedaan dalam pembagian kerja, peluang promosi pun sama, sehingga tidak ada perbedaan atau kesenjangan kepuasan kerja berdasarkan *gender* pada penelitian ini. Ketika masyarakat berubah dan peran pria dan wanita mengalami pergeseran dari ekspektasi tradisional sebelumnya ke tatanan yang lebih tidak terdiferensiasi, kemungkinan besar pria dan wanita akan mengalami pergeseran dalam hal kepuasan kerja mereka, dari yang semula perbedaan *gender* memengaruhi kepuasan kerja, menjadi *gender* tidak memengaruhi kepuasan kerja. Pria dan wanita sekarang memiliki tingkat kepuasan kerja umum yang serupa.

4. Kesimpulan

Lingkungan pekerjaan bersifat dinamis, awalnya ada diferensiasi antara pria dan wanita dalam pekerjaan, sekarang bergeser ke tatanan yang lebih tidak terdiferensiasi. Perbedaan *gender* menurun dari waktu ke waktu, tingkat kepuasan kerja antara pria dan wanita hampir serupa. Hasil ini memberikan dukungan bahwa *gender* tidak mengganggu tingkat kepuasan kerja yang dicapai. Analisis kami mengenai faktor penentu kepuasan kerja berdasarkan *gender* menunjukkan bahwa pria dan wanita dipengaruhi oleh faktor yang sama, meskipun pada tingkat yang berbeda. Hal ini mencerminkan keseragaman pandangan tentang kepuasan kerja baik untuk pria maupun wanita, sehingga tidak ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan *gender*. Pada penelitian ini, *gender* bukan menjadi salah satu faktor/indikator penentu kepuasan kerja. Faktor/indikator penentu kepuasan kerja dapat berupa pendapatan, jam kerja per minggu, status pekerjaan, stres kerja yang dirasakan, tuntutan pekerjaan, kontrol atas jadwal kerja, dan dukungan rekan kerja.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah kami hanya meneliti pada sektor jasa pendidikan tinggi saja, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat membandingkan dengan sektor-sektor lainnya agar hasil penelitian lebih komprehensif, karena kemungkinan perbedaan sektor kerja dapat memberikan hasil yang berbeda. Selain itu, setiap organisasi dan karyawan di organisasi unik sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk organisasi dan sektor kerja lainnya. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan penelitian longitudinal sehingga hasil yang didapatkan dapat lebih menggambarkan kepuasan kerja secara berkesinambungan. Pemahaman yang lebih baik tentang paradoks *gender* dalam kepuasan kerja dapat dibantu dengan memasukkan variabel kontrol seperti pendapatan, jam kerja per minggu, status pekerjaan, stres kerja yang dirasakan, tuntutan pekerjaan, kontrol atas jadwal kerja, dan dukungan rekan kerja.

Daftar Pustaka

Alazzawi, W. M., & Ghasemlounia, R. (2020). Job satisfaction*. International Journal of Computer Science & Mobile Computing*, *9*(9), 27-37. doi: 10.47760/IJCSMC.2020.v09i09.003

Andriani, R., & Disman, D. (2019). Marital Status dan gender: Investigasi kepuasan kerja karyawan hotel. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, *10*(1), 101-106. https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/view/16120

Anleu, S. R., & Mack, K. (2014). Job satisfaction in the judiciary. *Work, employment and society*, *28*(5) 683-701. doi: 10.1177/0950017013500111

Aprillia, A., Setiawan, R., & Magdalena, N. (2020). Measuring lecturer satisfaction. *The New Educational Review*, *60*(2), 178-190. doi: 10.15804/tner.2020.60.2.14

Burgard, C., & Görlitz, K. (2014). Continuous training, job satisfaction and gender. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, *2*(2),126-144. http://dx.doi.org/10.1108/EBHRM-11-2012-0016

Carvajal, M. J., & Popovici, I. (2018). Gender, age, and pharmacists' job satisfaction. *Pharmacy Practice, 16*(4), 1396. doi:10.18549/pharmpract.2018.04.1396

Chen, S. H., Yang, C. C., Shiau, J. Y., & Wang, H. H. (2006). The development of an employee satisfaction model for higher education. *The TQM Magazine*, *18*(5), 484-500. doi: 10.1108/0954478061068546

Chukwusa, J. (2020). Gender difference in organizational commitment, job satisfaction and job involvement: Evidence from university library staff. *International Information & Library Review.* doi: 10.1080/10572317.2019.1675444

Comm, C. L., & Mathaisel, D. F. X (2000). Assesing employee satisfaction in service firms: An example in higher education. *Journal of Business and Economic Studies*, *6*(1), 43-53.

Fındık, M., & Türe, A. (2020). Job satisfaction in nursing. *International Social Sciences Studies Journal*, *6(*61), 1781-1790. http://dx.doi.org/10.26449/sssj.2282

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS 26*. Edisi 10. Andi.

Hair, J. R., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. 5th Edition. Prentice-Hall, Inc.

Khalid, S., Irshad, M. Z., & Mahmood, B. (2012). Job satisfaction among academic staff: A comparative analysis between public and private sector universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, *7*(1), 126-136. doi: 10.5539/ijbm.v7n1p126

Kusku, F. (2003). Employee satisfaction in higher education: The case of academic and administrative staff in Turkey. *Career Development International*, *8*(7), 347-356. doi: 10.1108/13620430310505304

Lassibille, G., & Gómez, L. N. (2020). Teachers' job satisfaction and gender imbalance at school. *Education Economics*, *28*(6), 567-586. doi: 10.1080/09645292.2020.1811839

Lee, S., & Song, H. (2020). A Study on the gender recognition and job satisfaction of female physical education teachers. *International Journal of Social Welfare Promotion and Management*, 7(1) 25-32. http://dx.doi.org/10.21742/ijswph.2020.7.1.04

Lucht, T. (2015). Job satisfaction and gender. *Journalism Practice*, *10*(3) 405-423. doi: 10.1080/17512786.2015.1025416

Kara, E. (2019). The effect of gender in the relationship of career development and job satisfaction for female employees. *UİİD-IJEAS*, (24), 59-72. doi: 10.18092/ulikidince.579568

Magee, W. (2013). Anxiety, demoralization, and the gender difference in job satisfaction. *Sex Roles*, *69,* 308-322. doi: 10.1007/s11199-013-0297-9

Magee, W. (2014). Effects of gender and age on pride in work, and job satisfaction. *J Happiness Stud.* doi: 10.1007/s10902-014-9548-x

Maharjan, R. (2019). Job satisfaction, gender, and salary: A study on correlation. *The Batuk: A Peer Reviewed Journal of Interdisciplinary Studies*, *5*(1), 59-69. https://www.nepjol.info/index.php/batuk/article/download/27942/23060

Mayya, S. S., Martis, M., & Mayy, S. (2020). Does gender difference matter in job satisfaction? A case of academicians in Karnataka. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, *28*(4), 2749-2764. doi: https://doi.org/10.47836/pjssh.28.4.14

Menon, M. E., & Reppa, A. A. (2011) Job satisfaction among secondary school teachers: The role of gender and experience. *School Leadership & Management: Formerly School Organisation*, *31*(5), 435-450. doi: 10.1080/13632434.2011.614942

Oshagbemi, T. (2000). Correlates of pay satisfaction in higher education. *The International Journal of Education Management*, *14*(1), 31-39. doi: 10.1108/09513540010310387

Perugini, C., & Vladisavljević, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, *60*, 129-147. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.06.006

Redmond, P., & McGuinness, S. (2019). Explaining the gender gap in job satisfaction. *Applied Economics Letters*, 1-4. https://doi.org/10.1080/13504851.2019.1686111

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research methods for business: A Skill-building Approach*. 6th Edition. John Wiley & Sons Inc.

Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: An empirical study. *Journal of Services Research*, *9*(2), 51-80. https://www.researchgate.net/publication/286142423

Sinha, V., & Bhatt, S. (2020). Job satisfaction and motivation study of distinct gender perspective in it sector. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals, 11*(4), 1-20. doi: 10.4018/IJHCITP.2020100101

Takhtaei, N., & Dezfully, L. A. (2013). Impact of gender upon the perception and auditor's job satisfaction. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, *3*(1), 258-267. doi: 10.5296/ijafr.v3i1.3805

Weiss, H. M., & Merlo, K. L. (2015). Job satisfaction. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences,* 833-838*.* doi:10.1016/b978-0-08-097086-8.22029-1

Yang, S. H., & Jeong, B. Y. (2020). Gender differences in wage, social support, and job satisfaction of public sector employees. *Sustainability*, *12*(8514), 1-11. doi:10.3390/su12208514

Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction*. Work, employment and society*, *29*(1) 3–22. doi: 10.1177/0950017014559267