

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan serta dibina dengan baik agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, agar visi dan misi dapat dicapai dengan baik. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai. Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sedarmayanti, 2017:8). Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap instansi, sebab mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan visi dan misi instansi, artinya secanggih apapun teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan (Benni Yulizar, 2014:92).

Sumber daya manusia terdiri dari laki-laki dan perempuan yang secara fisik (jasmani) dan psikis (jiwa) memang berbeda dalam memandang dan melakukan pekerjaan. Sebenarnya, sampai saat ini kata *gender* belum masuk dalam pembendaharaan Kamus Besar Bahasa Indonesia. Namun istilah tersebut sudah sangat lazim digunakan. Perbedaan jenis kelamin yang dimiliki laki-laki

dan perempuan disebut dengan istilah sex yang secara biologis memang berbeda dan tidak dapat ditukarkan karena bersifat kodrat dari Tuhan. Berbeda halnya dengan *gender* yang merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Fakih, 2013:7-8 dalam Pipit et al, 2016:1). Menurut Trisakti dan Sugiarti (2008:5) konsep *gender* adalah sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh faktor-faktor sosial maupun budaya, sehingga lahir beberapa anggapan tentang peran sosial dan budaya laki-laki dan perempuan. Bentuk sosial atas laki-laki dan perempuan itu antara lain ialah kalau perempuan dikenal sebagai makhluk yang lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Tetapi sifat-sifat tersebut dapat dipertukarkan dan berubah dari waktu ke waktu. Perbedaan fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan itu tidak ditentukan karena antara keduanya terdapat perbedaan biologis atau kodrat, tetapi dibedakan atau dipilah-pilah menurut kedudukan, fungsi dan peranan masing-masing dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Perjuangan kesetaraan *gender* terkait dengan kesetaraan sosial antara laki-laki dan perempuan, dilandaskan pada pengaturan bahwa ketidaksetaraan *gender* disebabkan oleh adanya diskriminasi struktural dan kelembagaan (Putri, 2010:1). Diskriminasi itu sendiri terjadi dari *stereotip* terhadap jenis kelamin tertentu. Menurut Trisakti dan Sugiarti (2008:17) *stereotip* merupakan pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu, dan biasanya pelabelan ini selalu berakibat pada ketidakadilan, sehingga dinamakan pelabelan negatif. Akibat

adanya *stereotip* ini banyak tindakan yang seolah-olah sudah merupakan kodrat. Misalnya, karena secara sosial budaya laki-laki dikonstruksikan sebagai kaum yang kuat, maka laki-laki mulai kecil biasanya terbiasa atau berlatih untuk menjadi kuat, perempuan yang sudah terlanjur mempunyai label lemah lembut, maka perlakuan orang tua mendidik anak seolah-olah memang mengarahkan untuk terbentuknya perempuan yang lemah lembut. Keberadaan perilaku *stereotip* dalam lingkungan kerja sangat merugikan pegawai perempuan, karena adanya keyakinan masyarakat bahwa laki-laki lebih aktif, lebih kompetitif dan lebih kuat dalam bekerja dibanding perempuan. Selain itu, masyarakat menganggap bahwa laki-laki adalah pencari nafkah maka setiap pekerjaan yang dilakukan perempuan dinilai hanya sebagai tambahan. Hal tersebut juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai. Kepuasan kerja dan motivasi sering digunakan secara bersamaan, namun sebenarnya kepuasan kerja dan motivasi dapat dibedakan (Setiawan, 2012:164).

Menurut Davis dan Newstrom (1998) dalam Sinambela (2012:256), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Seorang pegawai akan puas dengan pekerjaannya, apabila ia bisa mencapai tujuannya. Kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan instansi. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya (Greenberg dan Baron, 2003) dalam Sinambela (2012:256). Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap

pekerjaan itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut Prabu Mangkunegara (2001) dalam Singarimbun (2011:63) kepuasan kerja yang dipengaruhi dari faktor pegawai diantaranya adalah kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, emosi, cara berpikir, prestasi dan sikap kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam bekerja adalah jenis kelamin, karena pada dasarnya pegawai laki-laki dan perempuan memiliki karakteristik jiwa dan emosi berbeda. Pegawai laki-laki cenderung memiliki cita-cita yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai perempuan sehingga kepuasan kerja lebih rendah pegawai laki-laki dibandingkan dengan pegawai perempuan. Pegawai perempuan lebih cepat merasa puas dalam bekerja.

Selain kepuasan kerja, yang menjadi pembeda hasil kerja pegawai antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan ialah motivasi kerja dari masing-masing pegawai. Dibandingkan kepuasan, motivasi lebih condong pada perannya sebagai bagian penting dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Hartatik (2014:162) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Menurut Stokes (1966) dalam Kadarisman (2014:278) "Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan

merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Memahami apa sesungguhnya yang menjadi motivasi seseorang dalam bekerja, para ahli manajemen perilaku mengembangkan pengertian tentang motivasi ini dalam Kadarisman (2012:274). Robbins (1982) menyatakan bahwa *“motivation is the willingness to do something and is conditioned by this action ability to satisfy some needs for the individual”*. Selanjutnya, Sharma (1982) mengemukakan bahwa *“motivation is will to work”*. Berdasarkan uraian tentang motivasi tersebut, dapat dikemukakan bahwa yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara, berada dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan dengan tidak membedakan antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan, sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi. Jika pegawai tersebut termotivasi dengan baik tanpa adanya perbedaan antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan, maka pegawai akan mengoptimalkan kerjanya demi kesuksesan pegawai itu sendiri dan organisasi.

Kepuasan kerja dan motivasi memiliki kaitan yang cukup erat dalam diri seorang pekerja. Hubungan tersebut dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut (Gomes, 1995) dalam Setiawan (2012:166)

Gambar I.1 Kaitan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja (Gomes, 1995)

		KEPUASAN	
		Tinggi	Rendah
M O T I V A S I	Tinggi	I. Nilai positif bagi organisasi dan bagi pegawai	III. Nilai positif bagi organisasi dan negatif bagi pegawai
	Rendah	II. Nilai negatif bagi organisasi dan positif bagi pegawai	IV. Nilai negatif bagi organisasi dan bagi pegawai

Sumber : Toni Setiawan, 2012

Kuadran pertama menunjukkan keadaan yang ideal, dimana pegawai dengan motivasi dan kepuasan yang tinggi akan memberikan nilai yang positif baik terhadap individu pegawai maupun terhadap organisasi. Pegawai dengan motivasi dan kepuasan tinggi tentunya akan memberikan kontribusi tinggi terhadap organisasi. Atas kontribusi yang tinggi, maka organisasi akan memiliki outcomes yang tinggi, dan dengan outcomes tinggi, maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai. Kuadran kedua menunjukkan keadaan dimana pegawai motivasinya tinggi tetapi tidak puas dengan pekerjaannya. Apabila hal ini dibiarkan, dalam jangka panjang dapat menimbulkan protes terhadap perusahaan atau pegawai memilih berpindah pekerjaan. Kuadran ketiga menunjukkan keadaan dimana pegawai tidak termotivasi oleh segala kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Apabila hal ini dibiarkan, dalam jangka panjang dapat menimbulkan keadaan kontraproduktif bagi organisasi, dan bukan tidak mungkin perusahaan sulit berkembang atau bahkan mengalami krisis atau kebangkrutan. Kuadran keempat menunjukkan keadaan yang palingburuk, dimana pegawai dengan

motivasi dan kepuasan yang rendah akan memberikan nilai yang negatif baik terhadap individu pegawai maupun terhadap organisasi. Pegawai dengan motivasi dan kepuasan rendah tentunya akan memberikan kontribusi rendah terhadap perusahaan. Atas kontribusi yang rendah, maka organisasi akan memiliki outcomes yang sangat kecil, dan dengan outcmomes yang sangat kecil, maka organisasi tidak akan dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah Provinsi di bidang tenaga kerja, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur Kepulauan Bangka Belitung melalui Sekretaris Daerah. Sebelumnya, instansi ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tetapi pada tahun 2017 instansi tersebut menjadi Dinas Tenaga Kerja, sedangkan transmigrasi sendiri menjadi bidang dalam kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Pegawai di kantor ini terbagi dua yaitu PNS dan Pegawai Honorer yang tersebar di berbagai bidang. Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sedarmayanti, 2017:8). Pegawai Honorer pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dikontrak selama setahun, setelah pergantian tahun maka mereka akan ditentukan apakah kontraknya diperpanjang atau tidak.

TABEL. I.1 Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

STATUS	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
PNS	83	46	129
HONORER	29	35	64
JUMLAH	112	81	193

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa pegawai laki-laki untuk PNS lebih dominan yaitu sebesar 64,34% dari 129 orang PNS. Untuk pegawai honorer lebih dominan pegawai perempuan yaitu sebesar 54,68% dari 64 orang pegawai honorer. Secara keseluruhan, pegawai laki-laki lebih mendominasi yaitu sebesar 58,03% dari 193 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Tabel I.2 Data Realisasi Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	KATEGORI PENILAIAN
1.	Meningkatnya kualitas tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	90%	9,32%	10,35% (kurang)
		Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kewirausahaan	100%	83,08%	83,08% (baik)
		Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	10%	8,31%	83,1% (baik)
2.	Terwujudnya Hubungan Industrial (HI) yang harmonis dan meningkatnya	Persentase penyelesaian kasus	50%	62,39%	124,8% (sangat baik)
		Presentase	10%	10%	100% (baik)

	kesejahteraan tenaga kerja	kenaikan UMP			
3.	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan	Besaran pemeriksaan perusahaan	50%	90,91%	181,82% (sangat baik)
		Besaran pengujian alat di perusahaan	40%	62,83%	157,1% (sangat baik)
4.	Berkembangnya masyarakat dan kawasan transmigrasi	Presentase transmigran yang menempati wilayah transmigrasi di Bangka Belitung	0 KK	0 KK	-

Sumber : LAKIP Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bangka Belitung, 2017

Data capaian realisasi dari indikator kinerja bersumber dari data SPM (Standar Pelayanan Minimum) semester II Tahun Anggaran 2016 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 8 indikator sasaran diatas 3 indikator capaian realisasinya sangat baik, 3 indikator capaian realisasinya baik dan ada 2 indikator capaian realisasinya kurang. Indikator yang kurang diduga dapat juga disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya di kantor, serta menandakan bahwa kinerja pegawai masih rendah dalam hal mendukung sasaran atau program dari kantornya.

Berdasarkan wawancara penulis dengan beberapa pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada bulan Januari-Februari 2018, diduga kepuasan kerja dan motivasi kerja masih rendah. Penulis menemukan beberapa temuan yaitu beberapa pegawai laki-laki dan perempuan memiliki pendapat yang sama mengenai ketidakpuasan kerjanya seperti

lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya koordinasi antara atasan dengan bawahan. Ketidakpuasan kerja lainnya yang dirasakan pegawai laki-laki ialah belum bersinergi antar bidang sedangkan pegawai perempuan merasa rekan kerja yang kurang solid. Pegawai laki-laki dan perempuan dengan status PNS merasa puas dalam hal kehadiran atau absensi karena saat ini absensi pegawai sudah menggunakan *finger print* yang dilakukan empat kali dalam sehari sehingga pegawai selalu hadir meskipun terkadang ada juga pegawai yang setelah absen lalu pergi begitu saja meninggalkan kantor dan balik lagi untuk absen saja. Pegawai dengan status Honorer merasa puas bekerja apabila hasil kerja mereka baik dan kemampuan mereka digunakan oleh pegawai lain untuk membantu menyelesaikan pekerjaan lain.

Mengenai motivasi kerja, beberapa pegawai laki-laki dan perempuan mengemukakan bahwa motivasi kerja pegawai saat ini masih rendah. Menurut pegawai laki-laki hal-hal yang menjadi rendahnya motivasi kerja di kantor ini, yaitu 1) adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan laporan, 2) sikap atasan yang kurang berbaur, 3) rekan kerja yang saling tidak peduli, 4) kurang inisiatif dari pegawai, dan 5) Adanya tunjangan pegawai yang belum dibayar. Menurut beberapa pegawai perempuan hal-hal yang menjadi rendahnya motivasi kerja di kantor ini, yaitu 1) adanya pegawai yang semangat kerja apabila ada imbalan uangnya, jika tidak ada pegawai pun kurang semangat kerja, 2) kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, dan 3) tidak ada motivasi dari atasan untuk mendukung bawahannya. Motivasi kerja dari pegawai laki-laki dengan status PNS dipengaruhi oleh tunjangan yang mereka dapatkan

dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan keluarga, sedangkan pegawai perempuan dipengaruhi oleh tunjangan, motivasi dari atasan, keluarga, pengembangan karier, dan fasilitas yang memadai. Berbeda dengan motivasi kerja dari pegawai laki-laki dan perempuan dengan status Honorer dipengaruhi dengan kemauan diri sendiri untuk bekerja dengan maksimal agar mereka dapat bertahan dan dipertahankan oleh Instansi untuk tetap bekerja atau dikontrak lagi di Instansi ini.

Selain melakukan wawancara, penulis juga menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada 30 sampel pegawai yang terdiri dari 15 pegawai laki-laki dan 15 pegawai perempuan. Kuesioner pra penelitian dilakukan untuk mengetahui beberapa hal mendalam mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja dari pegawai laki-laki dan pegawai perempuan, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.3 Kuesioner Pra Penelitian Kepuasan Kerja

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN					
		PUAS		KURANG PUAS		TIDAK PUAS	
		L	P	L	P	L	P
1.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas dengan pekerjaan saat ini ?	11	11	4	4	0	0
2.	Apakah Bapak/Ibu puas dengan lingkungan kerja saat ini ?	7	9	6	5	2	1
3.	Apakah Bapak/Ibu puas dengan kepemimpinan saat ini?	5	7	8	5	2	3
4.	Apakah Bapak/Ibu puas dengan tingkat kehadiran pegawai di kantor ?	14	11	1	4	0	0
JUMLAH		37	38	19	18	4	4

Sumber : Data Primer, Diolah Penulis 2018

Berdasarkan tabel I.3 menunjukkan bahwa pegawai perempuan lebih merasa puas dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Pegawai laki-laki dan perempuan memiliki kesamaan pendapat mengenai kepuasannya dengan pekerjaan saat ini. Pertanyaan mengenai lingkungan kerja dan kepemimpinan saat ini, pegawai laki-laki lebih dominan merasa kurang puas sedangkan pegawai perempuan lebih dominan merasa puas terhadap lingkungan kerja dan kepemimpinan saat ini.

Tabel I.4 Kuesioner Pra Penelitian Motivasi Kerja

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN							
		YA		TIDAK		TINGGI		RENDAH	
		L	P	L	PL	P	L	P	
1.	Apakah motivasi dari atasan mempengaruhi kinerja Bapak/Ibu ?	11	13	4	2				
2.	Menurut Bapak/Ibu , bagaimana motivasi kerja pegawai di kantor saat ini?					5	2	10	13
	JUMLAH	11	13	4	2	5	2	10	13

Sumber : Data Primer, Diolah Penulis 2018

Berdasarkan tabel I.4 dapat disimpulkan bahwa motivasi dari atasan akan mempengaruhi pegawai baik pegawai laki-laki maupun pegawai perempuan dalam bekerja. Selain motivasi dari diri pegawai sendiri, pegawai juga memerlukan motivasi dari atasannya. Pegawai laki-laki dan perempuan juga lebih menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di kantor saat ini masih rendah. Hal tersebut dilihat dari banyaknya pegawai yang memilih jawaban rendah dibandingkan tinggi.

Tabel I.5 Data Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

NO.	BULAN	KETERANGAN				DL/TB
		ALPA	SAKIT	IZIN	CUTI	
1.	JANUARI	0	2	1	0	7
2.	FEBRUARI	0	3	0	0	7
3.	MARET	2	8	5	8	75
4.	APRIL	2	11	4	3	74
5.	MEI	2	8	5	11	77
6.	JUNI	2	5	5	9	49
7.	JULI	1	7	7	12	52
8.	AGUSTUS	2	9	7	8	75
9.	SEPTEMBER	1	8	10	8	86
10.	OKTOBER	2	8	6	7	51
11.	NOVEMBER	1	9	13	12	69
12.	DESEMBER	1	5	16	14	40
JUMLAH		16	83	79	92	662

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bangka Belitung, 2017

Berdasarkan Tabel I.5 menunjukkan bahwa pegawai tidak hadir di kantor lebih dikarenakan DL/TB (Dinas Luar/Tugas Belajar). Pegawai melakukan DL/TB paling banyak terjadi pada bulan september yaitu sebanyak 86 pegawai, sedangkan pada bulan januari dan february hanya sedikit pegawai yang melakukan DL/TB dibandingkan bulan lainnya yaitu sebanyak 7 pegawai. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang masih rendah juga dapat dilihat dari adanya pegawai yang alpa karena ini menandakan bahwa pegawai kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah dan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi penelitian, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Perspektif Gender pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
3. Apakah terdapat perbedaan antara kepuasan kerja pegawai laki-laki dan perempuan dengan status PNS pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
4. Apakah terdapat perbedaan antara kepuasan kerja pegawai laki-laki dan perempuan dengan status honorer pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
5. Apakah terdapat perbedaan antara motivasi kerja pegawai laki-laki dan perempuan dengan status PNS pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
6. Apakah terdapat perbedaan antara motivasi kerja pegawai laki-laki dan perempuan dengan status honorer pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah sangat diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman yang menyimpang dari judul. Oleh karena itu, untuk mendukung hasil yang lebih baik perlu membatasi ruang lingkup masalah. Adapun pembatasan ini adalah :

1. Penelitian terbatas pada pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Penelitian terbatas mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja berdasarkan perspektif *gender* pada pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Untuk menganalisis perbedaan antara kepuasan kerja pegawai laki-laki dan perempuan dengan status PNS pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
4. Untuk menganalisis perbedaan antara kepuasan kerja pegawai laki-laki dan perempuan dengan status honorer pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
5. Untuk menganalisis perbedaan antara motivasi kerja pegawai laki-laki dan perempuan dengan status PNS pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
6. Untuk menganalisis perbedaan antara motivasi kerja pegawai laki-laki dan perempuan dengan status honorer pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Sebagai masukan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan tindakan dan kebijakan mengenai perbedaan kepuasan kerja dan motivasi kerja antara pegawai laki-laki dan perempuan, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai serta kualitas organisasi secara keseluruhan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai kesempatan untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan menyelesaikan tugas akhir kuliah.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Menambah wawasan peneliti lain dan mahasiswa serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan juga perbandingan teori dan praktek dalam penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini terbagi atas lima bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan teori tentang gender, kepuasan kerja, motivasi kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji instrumen penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian tentang gambaran umum Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bangka Belitung, penyajian data, diskripsi data serta analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan dan pengajuan saran.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**