

Pengaruh Penerapan Prinsip Non-diskriminasi Gender terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja di Perusahaan Penyedia Layanan Jalan Tol (Studi Kasus pada PT. Jasa Marga (Persero))

Cynthia Vanessa Djodjobo
Politeknik Ketenagakerjaan
Email: cynthiavanessa@polteknaker.ac.id

Rut Gloria Anugrah
Politeknik Ketenagakerjaan
Email: rutgloria@polteknaker.ac.id

Langga Lagandhy
Politeknik Ketenagakerjaan
Email: langgalagandhy@polteknaker.ac.id

Korespondensi Penulis: cynthiavanessa@polteknaker.ac.id

Abstract *According to the European Commission, the World Bank and the Central Bureau of Statistics data regarding the distribution of managerial positions by gender, several phenomena that occur in the world of work show the same result, the percentage of women occupying managerial positions is lower than men. It indicates limited opportunities for career development in the workplace for women workers. Based on these data, gender discrimination is correlated with career development which in turn becomes one of the determining factors for worker job satisfaction. This study aims to determine the effect of applying the principle of gender non-discrimination and career development on job satisfaction in a toll road service provider company (PT. Jasa Marga (Persero)). This study uses a quantitative approach with descriptive studies and clauses. The data obtained is the result of filling out a questionnaire from 45 samples who are employees of PT. Jasa Marga Jakarta Regional Office using random sampling technique. The results of the study show that the application of the principle of non-discrimination to gender has no effect on job satisfaction, career development has a positive effect on job satisfaction, the application of the principle of gender non-discrimination and career development simultaneously has a positive effect on job satisfaction. The next research is expected to be able to apply deeper examination on how the influence of the sub-variables for the variables of applying the principle of non-discrimination to gender and career development has on job satisfaction.*

Keywords: *Non discrimination, career development, job satisfaction.*

Abstrak Beberapa fenomena yang terjadi di dunia kerja menurut Data *European Commision*, *World Bank* dan Badan Pusat Statistik mengenai data distribusi jabatan manajer menurut jenis kelamin menunjukkan hasil yang sama yaitu persentase perempuan menduduki posisi manajerial lebih rendah dari laki-laki. Hal ini mengindikasikan keterbatasan peluang untuk mengembangkan karir di tempat kerja bagi pekerja perempuan. Berdasarkan data tersebut, diskriminasi gender berkorelasi dengan pengembangan karir yang selanjutnya menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penerapan prinsip non-diskriminasi gender dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di perusahaan penyedia layanan jalan tol (PT. Jasa Marga (Persero)). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan studi deskriptif dan kuantitatif. Data yang diperoleh merupakan hasil pengisian kuesioner dari 45 sampel yang merupakan karyawan PT. Jasa Marga Kantor Regional Jakarta dengan menggunakan teknik random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip non-diskriminasi gender tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, penerapan prinsip non-diskriminasi gender dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian berikutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam bagaimana pengaruh dari sub variabel untuk variabel penerapan prinsip non-diskriminasi gender dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, pengembangan karir, prinsip non diskriminasi.

LATAR BELAKANG

Dinamika dunia kerja terus mengalami pergeseran yang dianggap mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik secara berkelanjutan. Meski demikian, perilaku tidak adil dalam dinamika dunia kerja dapat menjadi penghambat perkembangan dunia kerja. Perilaku tersebut merupakan bentuk diskriminasi yang tidak terpisahkan dari kehidupan pekerjaan. Salah satu bentuk diskriminasi yang memerlukan perhatian hingga saat ini adalah diskriminasi gender.

Diskriminasi gender sebagai perlakuan yang berbeda terhadap laki-laki dan perempuan ditemukan di berbagai tempat baik secara langsung maupun terselubung. Meskipun terdapat berbagai kebijakan terhadap diskriminasi gender secara global dan nasional, hal ini masih banyak terjadi di lapangan. Tidak terkecuali di negara-negara maju yang memiliki atensi lebih terhadap prinsip non-diskriminasi.

Di negara-negara pada kawasan Uni Eropa, sesuai data *European Commission* (2021), persentase manajer perempuan tidak mencapai 50% jumlah keseluruhan manajer di tempat kerja. Mayoritas persentase manajer yang ada di masing-masing negara berada pada kisaran 30-40%.

Sama halnya dengan negara-negara Uni Eropa, meskipun terdapat tren peningkatan persentase jumlah manajer perempuan di Amerika Serikat pada 3 tahun terakhir, namun data World Bank (2022) mencatat persentase tersebut masih berada di bawah 50%. Di Indonesia, data Distribusi Jabatan Manajer Menurut Jenis Kelamin Badan Pusat Statistik tahun 2019 (2022) menyatakan persentase manajer perempuan dan laki-laki adalah 30,63% dan 69.37%.

Data jumlah manajer perempuan yang masih berada di bawah jumlah manajer laki-laki menjadi salah satu indikasi adanya keterbatasan dan ketidakmerataan peluang untuk mengembangkan karir di tempat kerja. Hal ini dapat merugikan pihak pekerja, pengusaha maupun pemerintah. Pihak pekerja dapat mengalami masalah pengupahan serta masalah sosial; Pihak pengusaha akan mengalami kelambatan memajukan usaha, pemborosan biaya dan ketidakefektifan keterampilan sumber daya manusia; Pihak Pemerintah dapat mengalami ketidakstabilan jumlah pekerja dan pengangguran yang memengaruhi kondisi sosial ekonomi (Arshad, 2020).

KAJIAN TEORITIS

Diskriminasi

Diskriminasi terjadi sebagai bentuk ketidakadilan dalam memperlakukan orang-orang tertentu. Seseorang dapat mendapat perlakuan yang berbeda dan tidak adil disebabkan oleh karakteristik suku, ras, antar-golongan, jenis kelamin, agama dan aliran kepercayaan, pandangan politik, fisik, warna kulit dan/atau karakteristik lain merupakan tindakan diskriminasi. Oleh sebab itu, tindakan diskriminasi adalah suatu tindakan yang tidak adil dan membedakan suatu individu atau kelompok berdasarkan suku, ras, agama, gender, umur, dan karakteristik yang lain.

International Labor Organizations (ILO) menetapkan dalam Pasal 1 huruf (a) dan (b) Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan, diskriminasi adalah :

- a. setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam masyarakat, yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.*
- b. setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lain yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan*

sebagaimana yang ditentukan oleh Anggota terkait setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, bila ada, dan dengan badan-badan terkait lainnya.

Sihombing dalam Memahami Diskriminasi (2009) menyatakan bahwa diskriminasi merupakan perbedaan perlakuan. Perbedaan perlakuan tersebut didasari oleh suku, agama, warna kulit, jenis kelamin, keadaan ekonomi, politik, agama, dan lain sebagainya. Bentuk diskriminasi yang dilakukan, biasanya didasarkan pada :

- a. Suku, ras, dan agama.
- b. Jenis kelamin dan gender.
- c. Penyandang disabilitas.
- d. penderita HIV / AIDS.
- e. Kasta Sosial.

1. Diskriminasi Gender

Pembedaan gender yang ada di masyarakat terjadi karena sebuah stigma akibat kebudayaan yang tumbuh dalam masyarakat, khususnya masyarakat patrilineal. Akibatnya, masyarakat menganggap peran sosial laki-laki lebih aktif dibandingkan peran perempuan yang dikarenakan konstruksi budaya tersebut.

Kesetaraan gender pada prinsipnya menuntut pemenuhan hak yang adil terhadap laki-laki dan perempuan, sehingga dapat menikmati pemenuhan serta pembagian hak dan kewajiban dalam rumah tangga secara proporsional. Saat ini banyak wanita bekerja untuk membantu suami dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Dalam realitanya, ekonomi menjadi faktor utama di masyarakat kota atau desa bagi perempuan untuk terlibat di sektor publik. (Hidayati, 2016).

2. Ketidakadilan gender berdasarkan perbedaan peran laki-laki dan perempuan

Perbedaan gender dalam masyarakat adalah membedakan peran antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan serta tatanan sosial masyarakat. Perbedaan gender tersebut didasarkan oleh suatu pandangan suatu peran laki-laki lebih tinggi bila dibandingkan dengan peran perempuan. Hal ini terjadi karena stereotype gender. Stereotype gender di masyarakat telah memisahkan peran, fungsi laki-laki dan perempuan. Masyarakat menganggap laki-laki secara kodrat bekerja sebagai kepala keluarga dan perempuan adalah ibu rumah tangga wajib mengurus anak-anak dan suaminya.

3. Ketidakadilan gender berdasarkan kesenjangan upah

Berdasarkan data dari ILO (International Labor Organization) Indonesia tahun 2020, terdapat kesenjangan upah berbasis gender, yang merupakan kesenjangan dari rata-rata upah yang dibayarkan untuk pekerja laki-laki dan perempuan. Pekerja perempuan menerima upah 23% lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki. Akselerasi tingkat pendidikan untuk pekerja perempuan ternyata tidak cukup menutup kesenjangan upah gender, karena pekerja perempuan dengan latar belakang pendidikan sarjana mendapat penghasilan/upah yang cukup rendah bila dibandingkan dengan pekerja laki-laki.

4. Ketidakadilan gender berdasarkan perbedaan beban pekerjaan

Perempuan pada masa sekarang dituntut untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga. Namun dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, perempuan mendapat beban ganda (double burden) karena kodrat mereka sebagai ibu rumah tangga ketika menikah. Rosaldo, dkk (1974) menyatakan bahwa peran ganda disebutkan dengan konsep dualisme cultural, yakni adanya konsep *domestic sphere* dan *public sphere*.

Pengembangan Karir

Menurut Samsudin (2006), pengembangan karir merupakan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan skill (kemampuan) secara teoritis, teknis, konseptual, serta moral bagi pegawai suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Sehingga pengembangan karir pegawai merupakan salah satu faktor agar perusahaan dapat terus berkembang.

Tiga faktor utama dalam pengembangan karier perempuan di organisasi menurut Guy adalah kesempatan, kekuasaan dan jumlah (proporsi). Perempuan yang bekerja sebagai wanita karir mampu memenuhi kebutuhan pribadi dan rumah tangganya. Namun, tekanan kehidupan perempuan sebagai wanita karir yang melaksanakan kewajiban sebagai ibu rumah tangga dan tanggung jawab pekerjaan, dapat mempengaruhi pengembangan karirnya sebagai pegawai.

Faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir Menurut Siagian (2019):

a. Perlakuan yang adil

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Kepedulian atasan

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d. Keinginan promosi

Pendekatan yang tepat untuk menumbuhkan minat para pekerja dalam pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Pekerja akan melihat beberapa faktor seperti jenis kelamin dan usia, tugas dan tanggung jawab pekerjaan, tanggungan yang dimiliki, latar belakang pendidikan, pelatihan dan kompetensi yang dimiliki serta berbagai variabel lainnya. Faktor-faktor tersebut yang berpengaruh terhadap minat pekerja untuk mengembangkan karir.

e. Kepuasan kerja pegawai

Setiap pegawai pasti ingin maju dan berkembang dalam karir, namun ukuran keberhasilan setiap orang berbeda-beda. Perbedaan tersebut terjadi karena setiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda. Artinya, seorang pekerja akan “puas” untuk mencapai suatu tingkatan karir tertentu, walau tangga karir yang ditempuh tidak terlalu tinggi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan bagi setiap orang dapat didefinisikan sebagai rasa puas, senang, lega dan nyaman untuk melakukan suatu perbuatan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai reaksi emosional seorang pekerja. Reaksi emosional tersebut terjadi karena adanya tuntutan, dorongan dan harapan pekerjaan. Hal tersebut dapat menimbulkan perasaan/emosional yang diwujudkan dengan rasa senang dan rasa puas ataupun tidak puas.

Berdasarkan pengertian di atas, kepuasan kerja adalah cara pandang, ekspresi dan perasaan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan, apakah membuat pekerja tersebut senang atau tidak yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

1. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

a. Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berkaitan dengan kejiwaan, meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap, bakat, serta keterampilan kerja.

b. Faktor sosial

Faktor sosial meliputi interaksi dalam bermasyarakat dan kekeluargaan, pandangan serta kebebasan berpendapat dan politik.

c. Faktor fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi tempat kerja dan pegawai itu sendiri, meliputi waktu kerja dan waktu istirahat, jenis dan perlengkapan kerja, suhu dan penerangan, faktor kesehatan pekerja, umur, dan lain sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja, seperti struktur dan skala upah, tunjangan dan jaminan sosial, fasilitas serta promosi untuk jabatan, dan lain sebagainya.

Dua faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai menurut Herzberg (dalam Priansa 2014) adalah:

1). Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik meliputi pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan Itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang dan kemajuan seseorang.

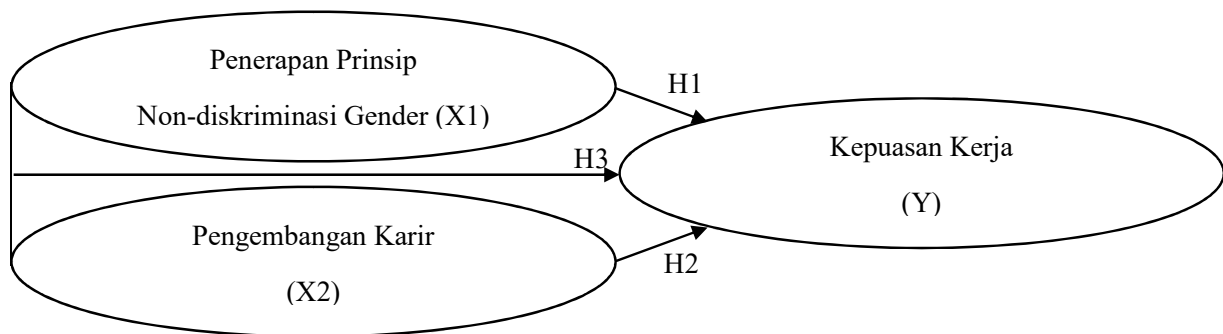
2). Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik meliputi upah, keamanan dan keselamatan, kondisi kerja pegawai, status hubungan kerja, kebijakan Organisasi/Perusahaan, teknik pengawasan, dan interaksi di antara pekerja.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996, dalam Badriyah 2013) aspek kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja ideal dan sehat, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

Kerangka Teori



Gambar 1. Kerangka Teori

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif dan studi kausal. Penelitian ini menjelaskan keterkaitan antara variabel penerapan prinsip non-diskriminasi gender, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Data penelitian berupa data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu pekerja PT. Jasa Marga (persero) melalui teknik sampling acak (random sampling) dengan jumlah 45 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian terhadap data yang diperoleh diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Penerapan Prinsip Non Diskriminasi	.130	45	.056	.937	45	.017
Pengembangan Karir	.158	45	.006	.913	45	.002
Kepuasan Kerja	.149	45	.013	.922	45	.005

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat nilai Kolmogorov-Smirnov untuk variabel penerapan prinsip non-diskriminasi sebesar 0.130, variabel pengembangan karir 0.158, dan variabel kepuasan kerja 0.149. Karena nilai statistik dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi terdapat hubungan yang linear atau kuat antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Penerapan Prinsip Non Diskriminasi	0.653	1.530
Pengembangan Karir	0.653	1.530

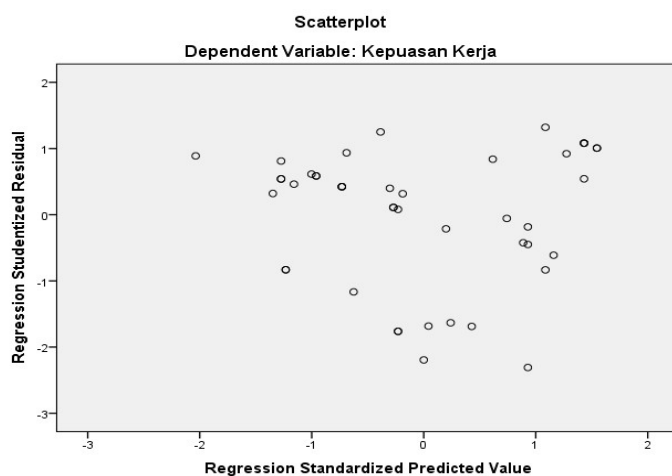
Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, didapatkan hasil *tolerance value* di atas 0.1 yaitu 0.653 dan VIF yang diperoleh < 10 , yaitu 1.530. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk seluruh pengamatan pada model regresi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan diagram pencar di atas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual tidak homogen yang ditunjukkan dari plot yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian, persamaan regresi memenuhi asumsi non-heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis 1 dan 2

Hipotesis statistik 1 yang akan diuji yaitu penerapan prinsip non-diskriminasi gender berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hipotesis statistik 2 yang akan diuji yaitu pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian kedua hipotesis tersebut dilakukan dengan uji-t dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis 1 dan 2

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.859	.725		1.185	.243
	Penerapan Prinsip Non-diskriminasi	.297	.188	.248	1.577	.122
	Pengembangan Karir	.438	.180	.384	2.440	.019

Dependent variable : Kepuasan Kerja

Sumber: Data yang diolah

Uji T

Uji T dalam hipotesis ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen yaitu penerapan prinsip non-diskriminasi gender dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

- 1) Nilai t pada variabel penerapan prinsip non-diskriminasi sebesar 1.577 dengan nilai signifikansi 0.122. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1.577 < 2.018$ dengan signifikansi $0.122 > 0.05$ (probabilitas), dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh penerapan prinsip non-diskriminasi gender terhadap kepuasan kerja. Hipotesa 1 ditolak.
- 2) Nilai t pada variabel pengembangan karir sebesar 2.440 dengan nilai signifikansi 0.019. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.440 > 2.018$ dengan signifikansi $0.019 < 0.05$, dapat disimpulkan terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hipotesa 2 diterima.

Uji Hipotesis 3

Hipotesis statistik 3 yang akan diuji yaitu penerapan prinsip non-diskriminasi gender dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja

Tabel 5. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.590	2	2.295	9.926	.000 ^b
	Residual	9.711	42	.231		
	Total	14.301	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors : (Constant), Pengembangan Karir, Penerapan Prinsip Non-diskriminasi Gender

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.289	.48084

a. Predictors : (Constant), Pengembangan Karir, Penerapan Prinsip Non-diskriminasi Gender

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel output ANOVA, diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa variabel penerapan prinsip non-diskriminasi gender dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Pada tabel diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.321 atau sama dengan 32.1%. dapat disimpulkan pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kepuasan kerja sebesar 32.1%. Sedangkan 67.9% dipengaruhi oleh variabel lain. Hipotesa 3 diterima.

Berdasarkan analisa dari hasil penelitian yang diperoleh dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Penerapan Prinsip Non-diskriminasi Gender terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian serupa terdahulu yang dilakukan oleh Ganji dan Joshi (2020) dan Jena (2017), dimana pada penelitian tersebut terdapat pengaruh variabel ketidaksetaraan gender terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan

perwakilan manajemen dan pekerja PT. Jasa Marga, hal ini disebabkan karena adanya faktor lingkungan kerja yang sejak awal tidak membahas gender dalam proses pelaksanaan kerja. Pekerja laki-laki dan perempuan sudah memiliki kebiasaan berbaur dalam melakukan kerja sehingga penerapan prinsip non-diskriminasi gender di PT. Jasa Marga dianggap hal yang biasa dan tidak berdampak terhadap kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmal, dkk (2018) dan Manao, dkk (2020) yang meneliti pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan hasil terdapat pengaruh yang positif.

3. Pengaruh Penerapan Prinsip Non-diskriminasi Gender dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Prinsip non-diskriminasi gender tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun pengujian secara simultan prinsip non-diskriminasi gender dan pengembangan karir memberi pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penerapan prinsip non-diskriminasi gender tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Jasa Marga (Persero) sedangkan Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero). Secara simultan, penerapan prinsip non-diskriminasi gender dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero).

Saran

Saran bagi penelitian berikutnya untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pengaruh dari sub variabel untuk variabel penerapan prinsip non-diskriminasi gender dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengembangan karir merupakan variabel yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya perusahaan dapat terus

mengembangkan skema pengembangan karir karyawan yang lebih terbuka dan meningkatkan kompetisi yang sehat dan non-diskriminasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada Politeknik Ketenagakerjaan untuk dukungan dana yang telah diberikan. Penulis juga berterima kasih kepada PT. Jasa Marga (Persero) yang bersedia memfasilitasi penelitian ini dengan menjadi objek penelitian. Selain itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak lain yang telah membantu terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ainun, M. (2018). Penerapan Kesetaraan Gender Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Perbandingan Antara Bank Syariah dan Konvensional di Pekanbaru). *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*.
- Akhmal, A. Laia, F., & Sari, R.A (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24. <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i2.1101>
- Arshad, S. H. (2020). *Gender Discrimination and Job Satisfaction. International Journal of Scientific Research and Management*. 8(05), 4136-4150.
- Badan Pusat Statistik (2022). Distribusi Jabatan Manager Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2017 – 2019. Retrieved from <https://www.bps.go.id/indicator/40/1334/1/distribusi-jabatan-manager-menurut-jenis-kelamin.html>
- Badriyah, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ganji, F.A., & Joshi, B.P (2020). *Impact of Gender Discrimination on the Employees (Ghalib Private University in Herat, Afghanistan as a Case Study)*. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*. 07(06), 1969-1980.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi 1 Cetakan 2*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kara, E. (2019). The Effect of Gender in The Relationship of Career Development and Job Satisfaction for Female Employees. *International Journal of Economics and Administrative Studies*, 65, 59-71. DOI:10.18092/ulikidince.579568. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/768814>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2018). *Pembangunan Manusia berbasis Gender 2018*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2012). *Kesetaraan dan Non Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia - Panduan*.
- Konvensi ILO Nomor 100 tentang Upah Yang Setara Bagi Pekerja Laki-Laki Dan Perempuan Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya.
- Konvensi ILO Nomor 111 Tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan.

- Manao, B., Dakhi, P., dan Gaho, Y. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 4(1), 1-10. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/284>
- Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rosaldo, M.Z., Lamphere, L. & Bamberger, J. (1974). *Woman, Culture and Society*. California: Stanford University Press.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, U.P. (2009). *Memahami Diskriminasi*. Jakarta: *The Indonesian Legal Resource Center*.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.