

Pengaruh *Perceived Gender equity* terhadap *Work Engagement* pada Manager Bank X Kota Bandung

Muhammad Dzaky Anwar Muhtadin^{*}, Hendro Prakoso

Prodi Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*dzakyanwar2@gmail.com, rimata.du@gmail.com

Abstract. The research on perceived gender equity in bank X manager in Bandung was conducted because gender equality in the company environment became important for employees, especially in service companies including banks. The research method used is causality with the number of participants being 30 managers of bank X Bandung city. perceived gender equity is measured by the PGE scale by Sharma Radha. The finding show that 83.3% of managers have a high perceived gender equity, 80% of manager have a high work engagement and perceived gender equity have impact on work engagement by 53,9%.

Keywords: *Perceived Gender Equity, Work Engagement, Manager.*

Abstrak. penelitian perceived gender equity pada manager bank X kota bandung dilakukan karena kesetaraan gender di lingkungan perusahaan menjadi penting untuk karyawan terutama pada perusahaan jasa termasuk bank. metode penelitian yang digunakan yaitu kausalitas dengan jumlah partisipan 30 manager bank X kota bandung. perceived gender equity diukur dengan PGE scale by Sharma Radha. hasil menunjukkan bahwa 83,3% manager memiliki perceived gender equity yang tinggi, 80% manager memiliki work engagement yang tinggi dan perceived gender equity berpengaruh besar pada work engagement sebesar 53,9%.

Kata Kunci: *Perceived Gender Equity, Work engagement, Manager.*

A. Pendahuluan

Indonesia memiliki jumlah penduduk terbesar ke-empat di dunia berjumlah 273 juta jiwa dengan persentase jumlah penduduk angkatan kerja adalah 50.5% sebesar 138.22 juta (BPS,2020). Dengan jumlah pekerja perempuan yang cukup besar, peran perempuan dalam organisasi menjadi penting dan akan diikuti dengan tuntutan untuk berpartisipasi aktif dalam perusahaan yang akan mempercepat perkembangannya perusahaan itu sendiri (Yuansyah, 2012).

Di Indonesia terdapat perbedaan pemberian upah antara laki-laki dan perempuan dengan jabatan yang sama (Iskandar & Hamid,2019; Ekaningtyas,2020) yang membuktikan bahwa adanya ketidaksetaraan gender di Indonesia baik di perusahaan negara (BUMN) maupun perusahaan swasta. Menurut penelitian, kesetaraan gender dalam perusahaan menjadi penting karena berdampak pada kinerja karyawan (Kamasi, 2019). Pada saat adanya kesetaraan gender di lingkungan kerja, maka seluruh karyawan laki-laki dan perempuan akan memiliki kinerja yang baik dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan keefektifitasan dalam bekerja. Kebijakan kesetaraan gender yang diterapkan di lingkungan kerja bukan hanya berdampak pada perempuan tetapi laki-laki sebagai bagian dari perusahaan akan merasakan kebijakan tersebut. Sebelum diterapkan kesetaraan gender, laki-laki lebih sering dipilih sebagai pemimpin di sebuah organisasi. Dengan adanya kesetaraan gender, maka kesempatan tersebut akan berkurang karena perempuan juga akan mendapatkan kesempatan yang sama.

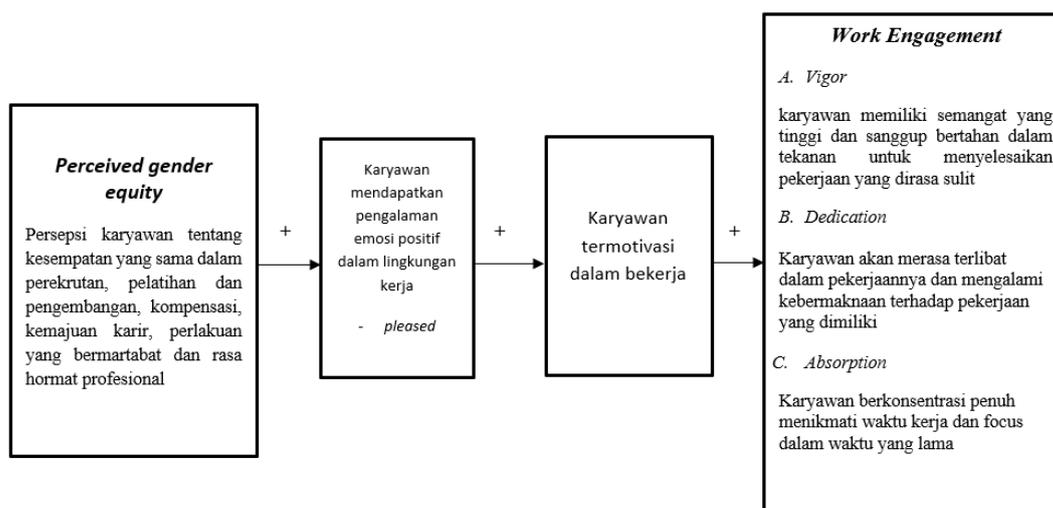
Penelitian Sharma (2015) dilakukan di India dengan subjek 373 manager laki laki dan perempuan pada pekerja service dan manufaktur yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif persepsi kesetaraan gender pada karyawan pada work engagement sebesar 26 persen. Persepsi karyawan pada kesetaraan gender di penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan baik laki laki dan perempuan merasakan mendapatkan kesempatan yang sama dalam rekrutmen, pengembangan pelatihan karyawan, dan kesempatan promosi. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pemilihan manager sebagai subjek dikarenakan hampir 50 persen karyawan di India adalah perempuan tetapi hanya enam persen yang mencapai level senior yaitu karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Selain itu penelitian ini juga didasari oleh penelitian sebelumnya oleh landau (1995) yang menemukan bahwa jenis kelamin secara signifikan mempengaruhi potensi seseorang promosi pada jabatan selanjutnya karena perempuan dinilai lebih rendah daripada laki laki. Ada istilah glass ceiling atau langit kaca yang menjelaskan bahwa adanya pembatas yang membatasi perempuan dalam untuk menyadari potensi sebenarnya yang dimiliki dalam organisasi karena adanya perbedaan dalam kompensasi, akses pendidikan, kesempatan pelatihan, dan pilihan pekerjaan yang terbatas bagi perempuan karier (Cotter et al., 2001).

Di tahun 2020, Indonesia berada di peringkat 85 dari 153 negara tentang kesenjangan gender di dunia oleh world economic forum (WEF) sedangkan India berada di peringkat 112 (Global Gender Gap report,2020). hal ini membuktikan bahwa Indonesia lebih baik dari India untuk segi kesetaraan gender dalam akses kesehatan, pendidikan, kesetaraan ekonomi, dan partisipasi dalam politik sehingga lingkungan organisasi di Indonesia dipastikan memiliki lingkungan yang mendukung kesetaraan gender lebih baik dari pada India. Pada masa lalu, Perempuan masih banyak melakukan pekerjaan di sektor domestik atau informal yang tidak memerlukan keahlian dan keterampilan yang tinggi (Khotimah, 2009), Namun sejak pemerintah dunia membentuk program kesetaraan pada tahun 2016, setiap tahunnya terjadi peningkatan pekerja perempuan pada sektor formal sehingga perempuan dapat berpartisipasi dalam semua sector di lingkungan masyarakat. Stereotype yang dahulu muncul terhadap pekerja perempuan adalah sosok yang mampu bekerja dengan ketekunan, ketelitian, pekerjaan di bidang yang sama dengan jangka waktu yang panjang, serta upah yang rendah (Wardani, 2014). Hal tersebut berdampak pada posisi perempuan dalam pekerjaan yang tidak akan mendapatkan kenaikan jabatan dan upah gaji yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki (Wardani,2014). Pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan biasanya bergerak di bidang agrikultur, garmen, tekstil, administrasi, rokok, dan manufaktur yang pekerjaan tersebut tidak membutuhkan keterampilan dan pendidikan yang tinggi. Dalam jenis pekerjaan lain, laki-laki juga mendapatkan diskriminasi dengan stereotype yang ada. Laki-laki dianggap lebih ceroboh daripada perempuan sehingga dalam pekerjaan yang memerlukan kerapian dan ketelitian

seperti kesekretarian dan keuangan lebih didominasi oleh perempuan.

Hasil penelitian Sharma (2015) membuktikan bahwa adanya pengaruh persepsi kesetaraan gender terhadap work engagement pada manager manufaktur dan bank yang belum menerapkan sistem kesetaraan gender di dalam perusahaannya. Terdapat dua hal yang tidak diperhitungkan Sharma didalam penelitiannya. Pertama, perbedaan demand dari subjek yang diambil oleh penelitian Sharma. Seorang manager bank harus memiliki customer service oriented karena perusahaan yang menjual jasa seperti bank harus mengerti cara berhadapan dengan konsumen yaitu nasabah bank yang menggunakan jasa perusahaan mereka. Hal ini tidak begitu diperlukan oleh manager pada perusahaan manufaktur karena pekerjaannya yang menuntut kuantitas dari barang yang diproduksi oleh perusahaannya. Pekerjaan yang melakukan pelayanan kepada nasabah secara langsung sehingga membutuhkan kondisi mental yang lebih dan kemungkinan besar akan burnout (Maslach & Schaufeli, 1993). Kedua, Pemilihan tempat penelitian yang belum menerapkan sistem kesetaraan gender dengan menerapkan kebijakan secara tertulis juga menjadi salah satu hal yang tidak dipertihungkan oleh Sharma. Jika perusahaan menerapkan kebijakan kesetaraan gender, maka semakin besar kemungkinan karyawan lebih sering mempersepsi pengalaman kesetaraan gender di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini ingin melihat bagaimana pengaruh persepsi kesetaraan gender terhadap work engagement pada manager di bank yang telah menerapkan kesetaraan gender di lingkungan perusahaannya.

Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *Perceived gender equity* terhadap *work engagement* pada manager perusahaan Bank dengan bagan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa sering karyawan mempersepsi pengalaman kesetaraan gender di bank X Kota Bandung?
2. Seberapa tinggi *work engagement* pada manager di Bank X Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh *perceived gender equity* terhadap *work engagement* pada manager Bank X Kota Bandung?

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kausalitas non eksperimental dengan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Perceived Gender Equity terhadap work engagement. Teknik populasi digunakan dalam penelitian ini dengan

mengambil subjek 30 manager Bank X cabang Bandung. Data dikumpulkan menggunakan lembar kuesioner yang berisikan penjelasan singkat mengenai penelitian, informed consent, lembar identitas diri dan lembar pengisian kuesioner.

Perceived Gender Equity di ukur menggunakan 29 item PGE Scale oleh Sharma (2015). Diukur dengan skala likert dimulai dari 1 (sama sekali tidak benar) hingga 6 (selalu benar).

Work engagement diukur menggunakan 17 item Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli et al., 2002) dalam skala likert dengan 7 skala dimulai dari 1 (tidak pernah) hingga 7 (selalu). Alat ukur ini menggunakan terjemahan asli dalam Bahasa Indonesia yang sudah di publish melalui website www.wilmarschaufeli.nl

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perceived Gender Equity Manager Bank X

Berikut adalah hasil pengukuran *perceived gender equity* manager bank X. hasil pengukuran dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengukuran Mean Indikator Perceived Gender Equity

Indikator	Mean
Rekrutmen	4.4
Pelatihan dan pengembangan	4.2
Kompensasi	4.6
Kemajuan karir	4.0
Perlakuan professional	3.5

Berdasarkan hasil data perhitungan mean tabel 1 menunjukkan bahwa manager laki-laki dan perempuan sering mempersepsi pengalaman kesetaraan gender terhadap kompensasi yang diberikan setara tanpa adanya diskriminasi gender. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berdasarkan kinerja, lama bekerja, dan pencapaian individu dalam kurung waktu tertentu sehingga baik laki-laki maupun perempuan dapat termotivasi dalam bekerja secara maksimal dengan harapan akan diberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan tanpa diskriminasi.

Tabel 2. Hasil Pengukuran Kategori Perceived Gender Equity

Kategori	Perceived Gender Equity	
	F	%
Rendah	5	16,7
Tinggi	25	83,3
Total	30	100

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa 5 manager atau 16,7% dikategorikan memiliki *perceived gender equity* yang rendah dan 25 manager atau 83,3% dikategorikan memiliki *perceived gender equity* yang tinggi. Hasil menunjukkan bahwa manager bank X sering mengalami kesetaraan gender di lingkungan kerja.

Work Engagement Manager Bank X

Berikut adalah hasil pengukuran *work engagement* manager bank X. hasil pengukuran dijelaskan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengukuran Mean Dimensi Work Engagement

Dimensi	Mean
<i>Vigour</i>	5.26
<i>Dedication</i>	5.3
<i>Absorption</i>	5.16

Berdasarkan hasil data responden Tabel 2 menunjukkan bahwa *dedication* merupakan dimensi tertinggi yang dialami oleh manager bank X. Karyawan merasakan kebermaknaan pada pekerjaannya sehingga bekerja semaksimal mungkin dan tertantang untuk bekerja lebih baik lagi.

Tabel 4. Hasil Pengukuran Kategori Work Engagement

Kategori	Work engagement	
	F	%
Rendah	6	20
Tinggi	24	80
Total	30	100

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa 6 manager atau 20% memiliki work engagement yang rendah dan 24 manager atau 80% memiliki work engagement yang tinggi. Hasil menunjukkan bahwa manager bank X sering mendapatkan pengalaman emosi positif yang dicirikan oleh vigor, *dedication*, dan *absorption*.

Pengaruh *Perceived Gender Equity* terhadap Work Engagement

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *perceived gender equity* terhadap work engagement dengan Teknik analisis regresi sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 3.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*Model Summary*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,523	12,338

Predictors: (Constant), *Perceived Gender Equity*

Dependent Variable: Work Engagement

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari data Tabel 5, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah .539, artinya *Perceived Gender Equity* mempengaruhi *work engagement* pada manager X sebesar 53,9 %.

Hasil pengaruh *perceived gender equity* terhadap *work engagement* dari penelitian ini lebih besar dari penelitian sebelumnya yang menghasilkan 26% (Sharma, 2015). Salah satu yang tidak diperhitungkan Sharma dalam pemilihan subjek yaitu perusahaan yang sudah menerapkan kebijakan kesetaraan gender yang membuat karyawan lebih sering mengalami kesetaraan gender di lingkungan perusahaan. Karyawan akan semakin sering mempersepsi bahwa dirinya mengalami kesetaraan gender sehingga penelitian ini akan lebih menggambarkan seberapa besar pengaruhnya terhadap *work engagement*.

Manager sering mempersepsi pengalaman kesetaraan gender saat bekerja, maka karyawan akan mengalami emosi positif saat bekerja yaitu *pleased*. Rasa senang pada karyawan karena hasil dari pekerjaan akan sesuai dengan keinginannya dan tidak adanya diskriminasi terhadap gender sehingga baik laki-laki maupun perempuan mendapatkan hasil yang sama. Emosi positif yang dirasakan karyawan saat bekerja akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja seperti yang dikatakan oleh Fredrickson (2001) bahwa emosi positif akan memotivasi karyawan untuk mampu mengembangkan diri, lebih perhatian pada lingkungan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Emosi positif karyawan akan membuat

karyawan termotivasi dalam bekerja dan terpenuhinya dimensi-dimensi *work engagement* sehingga karyawan akan bekerja dalam kondisi *engage*.

Hal ini dapat terjadi karena pada masa lalu perempuan di berbagai sektor selalu mendapat diskriminasi di lingkungan kerja, namun pada Bank X yang sudah menerapkan kesetaraan gender seperti gaji yang ditetapkan didasarkan oleh kinerja karyawan sehingga laki-laki dan perempuan akan mendapat gaji yang sama pada jabatan dan lama kerja yang sama, kesempatan promosi jabatan yang diberikan pada seluruh karyawan tanpa memandang gender, dan kesempatan pelatihan pengembangan karyawan yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan untuk berkembang sesuai dengan minat individu. Manager laki-laki sebagai gender yang sebelumnya diuntungkan dengan adanya kesetaraan gender membuat laki-laki tertantang dengan pekerjaannya karena hasil pekerjaan akan dinilai sesuai dengan kinerja dan tidak ada bias gender.

Berdasarkan tabel 1 dapat dikatakan bahwa manager paling jarang mempersepsi pengalaman adanya kesetaraan dalam perlakuan profesional. Peneliti memiliki dugaan bahwa tidak adanya perubahan perilaku yang mendukung kesetaraan gender di lingkungan baik dari atasan manager maupun bawahan yang membuat manager jarang merasakan adanya perlakuan profesional. Meskipun sudah dibangun kebijakan untuk mendukung kesetaraan gender, tetapi perilaku atasan dan bawahan akan membuat manager mempersepsi pengalaman kesetaraan gender. Beberapa item seperti item 1 (karyawan merasa sama saja bekerja dibawah pengawasan laki-laki dan perempuan) dan item 15 (managemen level atas dalam organisasi memerhatikan pandangan-pandangan dari karyawan perempuan) menunjukkan pengukuran relasi antara manager dengan karyawan lain yang berhubungan. Pada hasil pengukuran dihasilkan bahwa manager mempersepsi bahwa atasan dan bawahan belum menunjukkan perilaku yang memberikan perlakuan profesional yang setara antara laki-laki dan perempuan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

4. Manager bank X memiliki *perceived gender equity* yang tinggi
5. Manager bank X memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi
6. *Perceived gender equity* memberikan pengaruh besar terhadap *work engagement* pada manager bank X sebesar 53,9%

Acknowledge

Terima kasih kepada pembimbing Bapak Hendro Prakoso, Drs., M. Si. Psikolog dan Bapak Vici Sofiana Putera, S.Psi., M.Psi.T. yang telah pembimbing pelaksanaan penelitian hingga akhir. Terima kasih kepada manager Bank X kota Bandung yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [3] Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., and Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Soc. Forces* 80, 655–681.
- [4] <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- [5] Loesche, P. M. (2019). Estimating the true extent of gender differences in scholastic achievement: A neural network approach. *Intelligence*, 77, 101398. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2019.101398>
- [6] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [7] Sharma, R. R., & Sharma, N. P. (2015). Opening the gender diversity black box: causality

- of perceived gender equity and locus of control and mediation of work engagement in employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 6, 1371.
- [8] Tadampali, A. C. T., & Hadi, A. (2017). The effect of job satisfaction and organizational commitment on work engagement and performance. In 2nd International Conference on Education, Science, and Technology (ICEST 2017). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icest-17.2017.19>
- [9] Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 447-463. doi: 10.18510/hssr.2019.7670
- [10] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Work & Well-being Survey (UWES). *Psych TESTS*, 0, 2003. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/UWES_GB_17.pdf
- [11] Maulinda, Dianita, Sri Rahayu, Makmuroh. (2021). *Pengaruh Mindfulness terhadap Stres Akademik pada Siswa SMAN X Cianjur di Masa Pandemi COVID-19*. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(2), 100-108.