

**WORK VALUES BERDASARKAN GENDER  
(STUDI PADA DOSEN FEB UNDIP)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

ADINDA DEWI ARUM MUKTI

NIM. 12010115120040

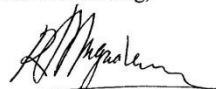
**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2019**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Adinda Dewi Arum Mukti  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010115120040  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **WORK VALUES BERDASARKAN GENDER  
(Studi pada Dosen FEB UNDIP)**  
Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M.

Semarang, 31 Juli 2019

Dosen Pembimbing,



Dra. Rini Nugraheni, M.M.

NIP. 131407977

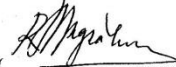
**PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Adinda Dewi Arum Mukti  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010115120040  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **WORK VALUES BERDASARKAN GENDER**  
(Studi pada Dosen FEB UNDIP)

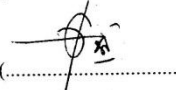
**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 13 Agustus 2019**

Tim Penguji

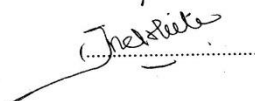
1. Dra. Rini Nugraheni, M.M.

  
(.....)

2. Dr. Hj. Intan Ratnawati, M.Si

  
(.....)

3. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

  
(.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Adinda Dewi Arum Mukti, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: “*Work Values Berdasarkan Gender ( Studi pada Dosen FEB UNDIP)*” adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 31 Juli 2019

Yang membuat pernyataan,



Adinda Dewi Arum Mukti

NIM. 12010115120040

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

“Barangsiapa datang dengan (membawa) kebaikan, maka dia akan mendapat (pahala) yang lebih baik daripada kebaikannya itu.”

(QS. Al-Qashas: 84)

*“Indeed, Allah SWT will not change the condition of a people until the changewhat is in themselves.”*

(Q.S. Ar-Ra’d 13:11)

*“Man Shabara Zhafira”*,

Siapa yang bersabar maka akan beruntung.

(Pepatah Arab)

Skripsi ini kupersembahkan untuk :  
Mama, Bapak, dan Kakakku tercinta  
Yang selalu mendoakan dan mendukungku

## ABSTRAK

Sikap individu terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh pada perilaku kerja yang dapat tercermin dalam nilai kerja yang dimiliki. Maka dari itu, setiap individu dapat memiliki nilai kerja yang berbeda satu sama lain. Adanya perbedaan pendapat dari penelitian terdahulu mengenai peran gender terhadap *work values*, sedikitnya penelitian mengenai *work values*, kemudian penelitian terdahulu yang hanya menggunakan metode kuantitatif menjadi latar belakang dalam penelitian ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *work values* berdasarkan gender yang dilihat berdasarkan dimensi *work values* menurut Wollack. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi serta menggunakan wawancara, penelusuran data online, dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kriteria evaluatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan confirmabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *work values* intrinsik maupun *work values* ekstrinsik antara dosen pria dan dosen wanita pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Perbedaan terlihat di semua aspek *work values* intrinsik (*activity preference, pride in work, job involvement, dan upward striving*) dan *work values* ekstrinsik (*attitude toward earnings dan social status*).

Kata kunci : Gender, *Work Values* Intrinsik, *Work Values* Ekstrinsik

## **ABSTRACT**

The attitude of the individual to a job will affect the work behavior that can be reflected in the work value. Therefore, each individual can be different work values with each other. The differences of opinion from previous research on the role of gender in work values, lack of research about work values, and previous research only used quantitative methods, that become background in this study.

The purpose of this research is to determine the work value based on gender that looked on work values dimension according to Wollack. This research uses qualitative method with fenomenology study approach and using interview, tracing of online data, and documentation as data collection method. Data analysis methods used in this study include data reduction, data presentation, and conclusions. The evaluative criteria used in this study are credibility, transferability, dependability, and confirmability.

The result of the research shows that there are differences of intrinsic work values and extrinsic work values between male lecturers and female lecturers in Faculty of Economics and Business Diponegoro University. The Differences are seen in all aspects of intrinsic work values (activity preference, pride in work, job involvement, and upward striving) and extrinsic work values (attitude toward earnings and social status).

Keywords : Gender, Intrinsic Work Values, Extrinsic Work Values

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Work Values Berdasarkan Gender (Studi pada Dosen FEB UNDIP)*”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulisan skripsi dapat diselesaikan atas bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE., M.M selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. H. Mochammad Chabachib Msi., Akt. selaku dosen wali yang telah mendampingi dan memberi arahan akademik kepada penulis.
4. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang membimbing dengan penuh kesabaran serta mendukung seluruh kelancaran dalam pembuatan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan pengetahuan selama masa studi.
6. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang selalu membantu penulis selama masa studi.
7. Seluruh narasumber yang meluangkan waktu dan tenaganya dalam proses wawancara untuk penelitian ini. Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari para narasumber.
8. Bapak Sugiarto dan Ibu Endah Murni, Kakak Niar dan Kakak Bety selaku keluarga yang telah menyayangi, memberikan dukungan berupa materi dan emosional, serta senantiasa mendoakan agar dimudahkan dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman dekat selama masa studi SMA sampai sekarang, serta selalu menjadi pendengar dan memberikan dukungan kepada penulis, Arum, Dewi, Rissa, Yhoga, Re, Zaki, Arifianto, Deo, Gian, Yayuk, Lita, Arin, Yohan, Lilis, Citra, dan Bella.



10. Teman-teman dekat sekaligus keluarga di Tembalang, yang selalu menemani dan memberikan dukungan kepada penulis, Ardine, Ruti, Isah, Rifqi, dan Iqbal.
11. Teman-teman Economic Voice terutama Fitra, Rosita, Ipeh, Bagus, Dian, Ella, dan Alif tempat berbagi keluh kesah.
12. Teman-Teman Management Student Assosiation yang memberikan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
13. Teman-teman KKN Desa Tanjungsari-Temanggung (Mas Hakim, Mba chocho, Sulaibah, Risya, Indra, Hanifa) yang selalu mendukung dan mendoakan proses skripsi ini.
14. Teman-teman kost “My Luve” (Yayuk, Fajar, Celline, Hayu) yang senantiasa menemani saat susah maupun senang.
15. Teman-teman band “NAY” (Nevel, Yoli, Dilla, Helmi, Dio) yang selalu menghibur dan memberikan semangat.
16. Teman-teman satu angkatan Manajemen Undip 2015 yang berbagi pengalaman dan pengetahuan selama masa studi.
17. Pihak – pihak yang mendoakan, menyemangati, dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi baik secara langsung maupun tidak langsung dan tidak bisa disebutkan, penulis mengucapkan terimakasih.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Sehingga, penulis sangat mengharap kritik dan saran yang membangun dari banyak pihak. Semoga skripsi ni bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan memberikan masukan bagi penelitian selanjutnya.

Semarang, 31 Juli 2019

Penulis,



Adinda Dewi Arum Mukti

NIM. 12010115120040

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	10
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	10
1.4 Sistematika Penulisan .....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 <i>Work Value</i> .....	13
2.1.1.1 Pengertian <i>Work Value</i> .....	13
2.1.1.2 Dimensi <i>Work Value</i> .....	14

2.1.2	Gender .....	18
2.1.2.1	Pengertian Gender .....	18
2.1.2.2	Teori Dasar Tentang Gender .....	20
2.1.2.3	Gender Dalam Pekerjaan .....	21
2.1.3	Hierarki Kebutuhan Manusia oleh Abraham Maslow ....	25
2.2	Penelitian Terdahulu .....	26
2.3	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	32
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2	Sumber Data Penelitian .....	34
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.4	Objek Penelitian.....	35
3.5	Metode Analisis Data .....	36
3.6	Kriteria Evaluatif.....	38
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	42
4.1.1	Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan.....	42
4.2	Deskripsi Umum Narasumber .....	44
4.3	Hasil Penelitian .....	46
4.3.1	<i>Work Value</i> Intrinsik.....	46
4.3.1.1	<i>Activity Preference</i> .....	47
4.3.1.1.1	<i>Activity Preference</i> pada Dosen Pria .....	47
4.3.1.1.2	<i>Activity Preference</i> pada Dosen Wanita .....	51

4.3.1.2	<i>Pride in Work</i> .....	55
4.3.1.2.1	<i>Pride in Work</i> pada Dosen Pria .....	56
4.3.1.2.2	<i>Pride in Work</i> pada Dosen Wanita .....	60
4.3.1.3	<i>Job Envolvement</i> .....	63
4.3.1.3.1	<i>Job Envolvement</i> pada Dosen Pria .....	63
4.3.1.3.2	<i>Job Envolvement</i> pada Dosen Wanita .....	70
4.3.1.4	<i>Upward Striving</i> .....	76
4.3.1.4.1	<i>Upward Striving</i> pada Dosen Pria .....	76
4.3.1.4.2	<i>Upward Striving</i> pada Dosen Wanita .....	78
4.3.2	<i>Work Value Ekstrinsik</i> .....	79
4.3.2.1	<i>Attitude toward Earnings</i> .....	80
4.3.2.1.1	<i>Attitude toward Earnings</i> pada Dosen Pria .....	80
4.3.2.1.2	<i>Attitude toward Earnings</i> pada Dosen Wanita .....	83
4.3.2.2	<i>Social Status</i> .....	84
4.3.2.2.1	<i>Social Status</i> pada Dosen Pria .....	85

4.3.2.2.2	<i>Social Status</i>	
	pada Dosen Wanita .....	87
4.4	Pembahasan Penelitian .....	90
4.4.1	<i>Work Value</i> Intrinsik .....	90
4.4.1.1	<i>Activity Preference</i> .....	90
4.4.1.2	<i>Pride in Work</i> .....	92
4.4.1.3	<i>Job Involvement</i> .....	94
4.4.1.4	<i>Upward Striving</i> .....	97
4.4.2	<i>Work Value</i> Ekstrinsik .....	97
4.4.2.1	<i>Attitude toward Earnings</i> .....	97
4.4.2.2	<i>Social Status</i> .....	99
4.4.3	Perbedaan dalam Temuan Penelitian .....	103
BAB V	PENUTUP .....	108
5.1	Kesimpulan .....	108
5.2	Saran .....	110
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	112
	DAFTAR PUSTAKA .....	113
	LAMPIRAN .....	115

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Penelitian Terdahulu.....	6
Tabel 2.1	Perbedaan Antara Laki-laki dan Perempuan.....	22
Tabel 4.1	Identitas Narasumber .....	44
Tabel 4.2	Temuan Penelitian .....	99
Tabel 4.3	Perbedaan Temuan Penelitian .....	105

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar 3.1 Proses Pengolahan Data .....	38

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Daftar Penelitian Terdahulu.....	115
Lampiran 2	Daftar Pertanyaan Wawancara.....	119
Lampiran 3	Rangkuman Hasil Wawancara.....	121
Lampiran 4	Persetujuan Menjadi Narasumber .....	186
Lampiran 5	Validasi Hasil Wawancara.....	192



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Nilai adalah suatu dasar keyakinan yang dimiliki oleh seseorang untuk dijadikan sebagai tujuan orang tersebut melakukan sesuatu. Nilai dapat memberikan pengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Nilai juga dapat memberikan pengaruh pada kepuasan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. *Work values* atau nilai kerja dapat diartikan sebagai tujuan yang diinginkan seseorang yang dapat ia wujudkan dengan pekerjaan atau perilaku dan sikap kerja yang ia tampilkan. Jika kita berbicara tentang *work values* berarti kita mengacu pada pemahaman sikap dan juga motivasi yang dimiliki seseorang yang mempengaruhi pandangan serta persepsinya terhadap pekerjaannya, persepsi tersebut berkaitan dengan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh individu (Robbins & Judge, 2015).

Sikap mampu menggambarkan bagaimana *work values* seseorang, karena sikap adalah bentuk pernyataan evaluatif (baik itu positif maupun negatif) tentang sesuatu. Sikap seseorang kepada pekerjaannya mampu menentukan perilaku kerja orang tersebut, karena perilaku adalah suatu komponen sikap yang mampu menunjukkan maksud atas tindakan tertentu sebagai suatu respon dari kondisi kerja saat ini (Robbins & Judge, 2015).

Pada era saat ini tenaga kerja wanita jumlahnya tidak kalah banyak dengan pria. Hal ini disebabkan semenjak adanya emansipasi wanita, selain itu juga banyak muncul kampanye kesetaraan gender. Peran-peran penting di berbagai aspek kehidupan juga tidak sedikit yang diduduki oleh wanita. Pada zaman dahulu terutama di Indonesia orang menganggap bahwa pria harus selalu diatas wanita, bahkan wanita tidak mendapatkan pendidikan yang layak dan hanya bertugas untuk mengurus rumah tangga. Adanya perubahan pada masyarakat ini mampu menyebabkan perubahan pula pada peran gender yang akan mempengaruhi nilai, persepsi, sikap, dan perilaku seseorang.

Wanita dan pria memiliki sifat dasar yang berbeda, sehingga mungkin dapat mempengaruhi pula atas pemilihan *work values* keduanya. Sehingga ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajer dalam mengelola sumber daya manusianya karena apabila manajer gagal dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut maka akan dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti meningkatnya *turnover*, rendahnya keterlibatan dan juga komitmen karyawan, dan hal-hal lainnya yang mampu membuat penurunan produktifitas instansi.

Sifat dasar yang dimiliki pria atau wanita dapat menimbulkan perbedaan keduanya di tempat kerja. Ekspektasi wanita terhadap pekerjaan lebih rendah dibandingkan dengan pria (Maxwell dan Broadbridge, 2014). Perbedaan lainnya yaitu karyawan wanita kerap kali mendapatkan diskriminasi di lingkungan kerja dibandingkan dengan karyawan pria. Selain itu pria dianggap lebih menyukai suatu pekerjaan yang menantang jika dibandingkan dengan wanita. Sehingga pria dinilai memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi karena apabila ia mendapatkan

tawaran pekerjaan yang menurutnya lebih baik ia akan cenderung lebih suka untuk berganti pekerjaan.

*Work values* menjadi topik yang menarik untuk diteliti karena masih sedikitnya penelitian mengenai work values khususnya di Indonesia. Meskipun gender bukanlah topik yang baru, namun sebagian penelitian terbaru pada tahun 2012 hingga 2016 mengenai *work values* masih menggunakan gender sebagai salah satu variabel penelitian. Dari hasil penelitian-penelitian tersebut pada kenyataannya masih terdapat perbedaan pendapat mengenai peran gender terhadap *work values*. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan di luar Indonesia, sehingga perlu diketahui bagaimana pengaruh gender terhadap *work values* di Indonesia. Selain itu topik gender tidaklah hanya tentang diskriminasi wanita dan kesetaraan wanita saja, namun masih banyak topik di dalam gender yang hingga kini masih menarik untuk diteliti, salah satunya adalah work value.

Penelitian sebelumnya oleh (Yi, Ribbens, Fu, & Cheng, 2015) melakukan perbandingan *work values* pada negara berbudaya timur dengan *work values* pada negara berbudaya barat. Hasil penelitian tersebut menyatakan pada karyawan berbudaya timur gender masih berperan dalam mempengaruhi *work values* karyawan, tetapi berbeda dengan karyawan berbudaya barat. Walaupun telah muncul berbagai kampanye kesetaraan gender, tetapi pada kenyataannya peran antara pria dan wanita tetap terasa berbeda dalam hal karir. Pria dirasa lebih berperan aktif pada hal-hal karir dibandingkan dengan wanita. Namun berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh (Lee, Hung, & Ling, 2012) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan *work values* yang signifikan antara pria dan wanita.

Tidak seperti pekerjaan lainnya yang lebih rawan terdapat diskriminasi berdasarkan gender, seperti misalnya pekerja pabrik yang membedakan pula tugas dan tanggung jawab yang dimiliki antara pria dan wanita. Dosen dinilai kecil kemungkinan terdapat diskriminasi berdasarkan gender karena dosen memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama tanpa memandang pria ataupun wanita.

Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro (FE UNDIP) terbentuk pada 14 Maret 1960. Sebelum terbentuk, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro merupakan akademi Tata Niaga yaitu kelanjutan dari Akademi Tata Niaga Universitas Semarang. Diawal terbentuknya, FE UNDIP memiliki dua jurusan dalam program gelar, yakni Jurusan Perusahaan dan Jurusan Umum dan sistem pendidikan yang digunakan adalah sistem paket. Kemudian berganti menjadi sistem kredit pada tahun 1980/1981 menyesuaikan dengan arahan dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Perubahan sistem tersebut membuat nama jurusan juga diubah menjadi Jurusan Manajemen dan Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan. Sejak tahun 2011, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro telah berganti nama menjadi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro (FEB UNDIP). FEB UNDIP memiliki 3 Departemen dan 1 Program Studi, antara lain: Manajemen, Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Akuntansi dan Program Studi Ekonomi Islam.

Delapan penelitian terdahulu mengenai *work values* yang dijadikan referensi pada penelitian ini, jenis penelitian yang mereka gunakan adalah metode kuantitatif. Maka kali ini akan diadakan penelitian *work values* berdasarkan

gender menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode wawancara secara mendalam.

Masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai *work values*. Penelitian oleh (Lee et al., 2012) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan *work values* yang signifikan antara pria dan wanita. Sedangkan penelitian oleh (Yi et al., 2015) menyatakan bahwa ada perbedaan *work values* antar gender. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian (Krahn & Galambos, 2013) yang menyatakan bahwa gender berpengaruh signifikan terhadap *work values* intrinsik, pernyataan tersebut juga didukung dengan penelitian lainnya yaitu oleh (Sortheix, Chow, & Salmela-aro, 2015), penelitian oleh (Lechner, Sortheix, Göllner, & Salmela-aro, 2016), penelitian oleh (Fapohunda, 2013), dan penelitian oleh (Huttges & Fay, 2015) yang menyatakan bahwa wanita menilai *work values* intrinsik lebih tinggi dibanding pria.

Research gap lainnya terlihat dari penelitian (Krahn & Galambos, 2013) dan penelitian oleh Moshe Sharabi (2014) menyatakan bahwa gender tidak menyebabkan perbedaan yang signifikan terhadap *work values* ekstrinsik. Namun menurut (Sortheix et al., 2015), penelitian oleh (Lechner et al., 2016), penelitian oleh (Fapohunda, 2013), dan penelitian oleh (Huttges & Fay, 2015) menyatakan bahwa pria menilai *work values* ekstrinsik lebih tinggi dibandingkan wanita.

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Analisis Data	Jenis Penelitian	Hasil
(Krahn & Galambos, 2013)	<i>Work Values and Beliefs of 'Generation X' and 'Generation Y'</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work values</i></li> <li>- <i>Job entitlement</i></li> <li>- Kelompok generasi</li> <li>- Gender</li> <li>- Usia</li> </ul>	<i>ANOVA (Analysis of Variance)</i>	Kuantitatif	Gender berpengaruh signifikan terhadap nilai kerja intrinsik. Nilai kerja intrinsik perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki. Nilai kerja ekstrinsik tidak berhubungan signifikan dengan usia dan gender.
(Sortheix et al., 2015)	<i>Work Values and The Transition to Work Life : A Longitudinal Study</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work value</i></li> <li>- Status sosial ekonomi</li> <li>- Jejak study</li> <li>- Kinerja akademik</li> <li>- Gender</li> <li>- Status kerja</li> <li>- <i>Person-job fit</i></li> </ul>	<i>Structural Equation Modelling</i>	Kuantitatif	Laki-laki menilai nilai kerja intrinsik dan keamanan lebih rendah dibandingkan perempuan
(Yi et al., 2015)	<i>Variation in Career and Workplace Attitudes by Generation, Gender, and Culture Differences</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gender</li> <li>- <i>National cultures</i></li> <li>- <i>Generation</i></li> <li>- <i>Career perception</i></li> <li>- <i>Cultural differences</i></li> </ul>	<i>T-test</i>	Kuantitatif	Terdapat perbedaan work value pada gender.

	<i>es in Career Perceptions in the United States and China</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Manager expectations</i></li> </ul>			
(Lechner et al., 2016)	<i>The Development of Work Values during the Transition to Adulthood: A Two-Country Study</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work values</i></li> <li>- <i>Gender</i></li> <li>- <i>Status sosial dan ekonomi</i></li> <li>- <i>Jejak akademik</i></li> <li>- <i>Status pernikahan</i></li> <li>- <i>Transisi sekolah ke kerja</i></li> <li>- <i>Status kerja</i></li> </ul>	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Kuantitatif	Perempuan memiliki nilai kerja intrinsik lebih tinggi daripada laki-laki, namun menilai nilai kerja ekstrinsik lebih rendah daripada laki-laki.
(Lee et al., 2012)	<i>Work values of Generation Y preservice teachers in Malaysia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Super WVI</i></li> <li>- <i>Work values</i></li> <li>- <i>Generation Y</i></li> <li>- <i>Malaysia</i></li> <li>- <i>Teachers</i></li> <li>- <i>Gender</i></li> </ul>	<i>CFA (Confirmatory Factor Analysis)</i>	Kuantitatif	Tidak ada perbedaan signifikan antara <i>work values</i> millennial laki-laki dan perempuan.
(Fapohunda, 2013)	<i>An Exploration of Gender</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Exploration</i></li> <li>- <i>Gender</i></li> <li>- <i>Based</i></li> </ul>	<i>Analisis regresi multivariat</i>	Kuantitatif	Pria memiliki preferensi nilai yang lebih tinggi untuk penghargaan

	<i>Based Differences in Workplace Values</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Differences</i></li> <li>- <i>Workplace</i></li> <li>- <i>Values</i></li> </ul>			<p>finansial daripada wanita. Laki-laki juga cenderung memiliki preferensi nilai yang lebih besar dan lebih menghargai persaingan daripada perempuan. Wanita pada umumnya tercatat lebih termotivasi secara emosional di tempat kerja dan menghargai dukungan dan dorongan yang konsisten untuk pekerjaan yang dilakukan daripada pria. perempuan menempatkan preferensi nilai yang lebih besar dalam kerja tim.</p>
(Sharabi, 2014)	<i>Gender Preferences of Work Values and the Effect of Demographic Factors</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work Goals</i></li> <li>- <i>Gender</i></li> <li>- <i>Work-family Conflict</i></li> </ul>	<i>T-test</i>	Kuantitatif	<p>meskipun jam yang nyaman lebih penting bagi perempuan daripada laki-laki, tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan tentang upah dan keamanan kerja. Perempuan tidak mengaitkan kepentingan yang lebih tinggi dengan tujuan intrinsik (pekerjaan yang menarik dan beragam) kecuali pada kesesuaian antara kemampuan dan pekerjaan seseorang.</p>



(Huttges & Fay, 2015)	<i>The Gender-Differential Impact of Work Values on Prospects in Research Careers</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gender</li> <li>- work values</li> <li>- career success</li> <li>- supervisor support</li> <li>- team support</li> <li>- gender differences</li> <li>- role congruity theory</li> <li>- social cognitive career theory</li> </ul>	<i>moderated hierarchical regression analyses</i>	Kuantitatif	Hubungan positif antara <i>work value</i> yang berorientasi pada penghargaan ekstrinsik dan keberhasilan dan dukungan karier subyektif lebih kuat untuk para peneliti pria daripada bagi para peneliti wanita
-----------------------	---	--	---	-------------	---

Sumber: (Krahn & Galambos, 2013), (Sorthaix et al., 2015), (Yi et al., 2015), (Lechner et al., 2016), (Lee et al., 2012), (Fapohunda, 2013), (Huttges & Fay, 2015), (Sharabi, 2014)

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian sebelumnya, masih sedikit penelitian mengenai *work values* yang fokus terhadap gender terutama di Indonesia. Selain itu penelitian-penelitian yang ada, masih terdapat perdebatan tentang adanya perbedaan *work values* antar gender.

Berdasarkan research gap yang dilihat dari penelitian terdahulu, ada penelitian yang mengatakan gender tidak berpengaruh terhadap *work values*, sedangkan penelitian lain juga mengatakan bahwa gender berpengaruh terhadap *work values*. Selain itu ada peneliti yang menyatakan *work values* ekstrinsik pria

lebih tinggi dari wanita, namun ada juga peneliti yang menyatakan bahwa gender tidak mempengaruhi *work values* ekstrinsik.

Karena masih terdapat perbedaan hasil penelitian seperti yang disebutkan diatas, maka perlu diadakan penelitian untuk membuktikan apakah gender berpengaruh terhadap *work values*. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Maka tujuan dari penelitian ini adalah mencari tahu *work values* antar gender khususnya dosen-dosen di FEB UNDIP berdasarkan dimensi *work values* menurut Wollack dengan metode penelitian kualitatif.

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui *work values* berdasarkan gender yang dilihat dari dimensi *work values* menurut Wollack, dan dengan metode kualitatif.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi tambahan bagi akademik terutama dalam bidang manajemen. Serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan menambah pemahaman mengenai gender terhadap *work values*.

## 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan untuk instansi dalam meningkatkan tercapainya work value masing-masing dosen di FEB UNDIP, sehingga dosen dapat meningkatkan performanya kepada instansi secara efektif.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini yaitu terdapat lima bab yang akan membantu memberikan gambaran yang jelas terhadap isi dari pembahasan penelitian. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

#### **BAB II           TELAAH PUSTAKA**

Berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu terkait topik permasalahan yang digunakan, dan kerangka pemikiran.

#### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Berisi tentang jenis penelitian, jenis sumber data penelitian, metode pengumpulan data, objek penelitian, metode analisis data dan kriteria evaluatif yang digunakan.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang deskripsi umum instansi dan narasumber penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.