

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA
ANTARA KARYAWAN LAKI – LAKI DAN PEREMPUAN DI PT.POS INDONESIA
CABANG TABANAN - BALI**

Nur Varissatul Laila, Dra. Retno Endah Supeni, MM, Pawestri Winahyu, S. Psi, MM.
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember
Jl. Karimata no 49 – Jember
E-mail: Lhailajambo312169@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan atau tidak pada motivasi kerja, stres kerja dan disiplin kerja antara karyawan laki – laki dan perempuan di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan laki – laki dan perempuan di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali. Teknis analisis yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampels. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Samples T Test. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja ($0,289 > 0,05$), stres kerja ($0,599 > 0,05$) dan disiplin kerja ($0,478 > 0,05$), Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara karyawan laki – laki dan perempuan di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Gender

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze whether there were differences or not in work motivation, work stress and work discipline between male and female employees at PT. Pos Indonesia Branch Tabanan - Bali. The population in this study were all male and female employees at PT. Pos Indonesia Branch Tabanan - Bali. The analytical technique used is saturated or sequential samples, where all members of the population are used as samples. Data analysis method used in this research is Samples T Test Analysis. The results of the study show that work motivation ($0.289 > 0.05$), work stress ($0.599 > 0.05$) and work discipline ($0.478 > 0.05$), this indicates that there is no difference between male and female employees at PT. . Pos Indonesia Branch Tabanan - Bali.

Keywords: Work Motivation, Job Stress, Work Discipline and Gender

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat,

(Ambar Teguh . S dan Rosidah, 2003). Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan

kegiatan perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Terwujudnya tujuan organisasi didukung oleh kinerja pada pekerjaan - pekerjaan yang tercakup didalamnya.

Kinerja pada sebuah pekerjaan bergantung pada kemampuan, lingkungan kerja dan motivasi sehingga manajer dalam hal ini harus bisa memastikan bahwa ketiga kondisi tersebut terpenuhi (Moorhead dan Griffin, 2013). Menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi tercapai. Motivasi memang bukan faktor satu - satunya dalam menggerakkan karyawan agar selalu semangat dalam bekerja namun motivasi inilah yang menentukan perilaku karyawan untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Edy, 2009). Selain kemampuan dan motivasi, lingkungan kerja dalam hal ini adalah suasana ditempat kerja juga menentukan terdorongnya karyawan untuk bekerja lebih giat dan semangat.

Suasana kerja yang menyenangkan dapat membantu karyawan untuk lebih fokus dalam bekerja sehingga kecenderungan efek stres dapat dikelola dengan baik mengingat karyawan harus mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang dibebankan. Menurut Ivancevich *et al.*, (dalam Lina dan Lena, 2009) Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang dilatarbelakangi oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi / fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan bervariasi dari level paling bawah hingga level paling tertinggi baik pada karyawan pria maupun

wanita dalam organisasi. Ketidakmampuan seorang karyawan dalam menyesuaikan diri dengan rekan kerja bisa memicu terjadinya konflik. Konflik (baik yang berasal dari keluarga ataupun dengan rekan kerja) dan beban kerja yang terlalu banyak dapat memicu terjadinya stres yang berkepanjangan bahkan sampai mengganggu kesehatan. Saat kesehatan terganggu maka semangat kerja juga akan terganggu. Hal ini jika terjadi terus menerus maka akan mempengaruhi perilakunya untuk tidak disiplin dalam bekerja dikarenakan tuntutan target organisasi tidak bisa tercapai dengan baik.

Perilaku manusia memang terkadang semaunya sendiri tanpa peduli pada aturan yang berlaku. Hal ini jika tidak diatur maka akan terjadi suasana yang tidak tertib dan tidak teratur. Demikian juga dalam sebuah organisasi jika tidak ada kontrol maka karyawan akan berbuat semaunya sendiri tanpa memikirkan kepentingan organisasi. Upaya mengatur setiap perilaku manusia membutuhkan aturan yang dipahami sehingga karyawan berusaha disiplin dan mematuhi semua aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singoimedjo, 2002). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam setiap perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif. Terkait dengan norma disiplin, salah satunya adalah norma yang terkait dengan ketentuan waktu dalam melaksanakan tugas didalam maupun dilapangan. Semuanya itu wajib ditaati

sebagai salah satu ciri dari karyawan yang memiliki sifat disiplin.

Sumber daya manusia terdiri dari pria dan wanita yang secara fisik (jasmani) dan psikis (jiwa) memang berbeda dalam memandang dan melakukan pekerjaan. Perbedaan jenis kelamin yang dimiliki pria dan wanita disebut dengan istilah sex yang secara biologis memang berbeda dan tidak dapat ditukarkan karena bersifat kodrat dari Tuhan (Fakih, 2013). Berbeda halnya dengan gender, didalam *Womens's Studies Encyclopedia* dijelaskan bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki – laki dan perempuan yang berkembang dimasyarakat, Umar (1999) dalam Yusfi (2009).

PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan yang terletak di Jl. Wagimin No. 06 Kecamatan Kediri, kabupaten Tabanan, Bali. Merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pengiriman surat dan paket barang, maupun uang dalam bentuk wasel pos. Kantor pos ini merupakan Kantor cabang di area Tabanan – Bali, dimana perusahaan sangat menuntut disiplin karyawan dalam bekerja, baik yang di kantor maupun yang dilapangan. Dengan disiplin yang tinggi, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan tujuan dari perusahaan yaitu tidak lepas dari target – target perusahaan yang telah ditetapkan.

Bedasarkan hasil pra survey di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali masih banyak hal – hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja organisasi ini di indikasikan oleh disiplin kerja yang rendah. Berikut merupakan data presentase mengenai kehadiran dan ketidakhadiran karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali pada tahun 2015 – 2017.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali Tahun 2015 – 2017.

Tahun	Jumlah Karyawan			Rata - Rata Kerja yang Hilang	
	Total	L	P	L	P
2015	55	41	14	0,37	0,33
2016	55	41	14	0,38	0,34
2017	55	41	14	0,43	0,41

Bedasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah rata – rata kerja yang hilang antara karyawan laki – laki dan perempuan terus meningkat setiap tahunnya. Dimana hari kerja yang hilang lebih tinggi pegawai laki -laki dari pada perempuan. Ketidakhadiran karyawan didalam pekerjaan menyebabkan kinerja menurun. Tingginya tingkat hari kerja yang hilang akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program – program kerja dan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut mengakibatkan kinerja karyawan yang berdampak pada citra perusahaan dan jumlah pendapatan yang dihasilkan tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Adapun penelitian yang membahas tentang *gender* dan motivasi kerja dilakukan oleh Guisseppi A. Forgionne dan Vivian E. Peeters, (1982). Penelitian ini memberikan gambaran bahwa terdapat perbedaan dan persamaan motivasi antara manajer pria dan wanita bedasarkan indikator secara umum (*on the job training*) dibawah 6 bulan dengan pendidikan sedikit lebih rendah (bukan lulusan perguruan tinggi), dan telah bekerja selama empat hingga delapan tahun. Tidak terjadi perbedaan pada kriteria manajer diluar kualifikasi tersebut. Namun penelitian yang dilakukan oleh Annisa Tahta Putri (2010) pada auditor eksternal di KAP Jakarta menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi antara auditor pria dan wanita.

Stewart dan Lykes (dalam L, Narayanan *et al.*,1999) melakukan penelitian tentang perbedaan stres bedasarkan *gender* telah menjelaskan bahwa hubungan personal memainkan peran yang jauh lebih besar bagi wanita dari pada pria. Ptacek *et al.*, Burke

dan Belcourt (dalam L. Narayan et al., 1999) menjelaskan, dalam menghadapi situasi stres yang sama pria akan lebih memperhatikan pada *problem – focused* dan wanita lebih memperhatikan pada *emoticon – fokused*. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Damilola R. Adebisi (2013) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu tidak terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan antara dosen pria dan wanita, pada dosen antar fakultas maupun antar dosen yang telah bekerja > 11 tahun dengan < 11 tahun di *Ekiti State University*, Nigeria.

Portillo dan Davis (2009) melakukan penelitian tentang *gender* dan *organizational rule abidance* (ketaatan pada aturan yang berlaku disuatu organisasi). Penelitian ini memberikan gambaran bahwa pelayanan publik wanita lebih taat pada aturan dari pada pria. Berbeda dengan halnya penelitian yang dilakukan oleh Pipit Rahmawati (2016) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan disiplin kerja antara pegawai pria dan wanita.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda, maka artikel ini perlu dilakukan untuk meneliti kembali tentang perbedaan atau kesetaraan pada motivasi kerja, stres kerja dan disiplin kerja. Dan diharapkan mampu memberikan informasi yang cukup kepada pimpinan apakah perlu untuk memberikan perlakuan yang berbeda atau tidak dalam cara memotivasi, mengola stres, dan disiplin kerja karyawan laki – laki dan perempuan di PT.Pos Indonesia Cabang – Bali. Pengelolaan karyawan yang baik diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat perbedaan atau tidak pada motivasi kerja antara karyawan laki – laki dan perempuan PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali?

2. Apakah terdapat perbedaan atau tidak pada Stres kerja antara karyawan laki – laki dan perempuan PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali?
3. Apakah terdapat perbedaan atau tidak pada disiplin kerja antara karyawan laki – laki dan perempuan PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau tidak pada motivasi kerja antara pegawai pria dan wanita di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau tidak pada stres kerja antara pegawai pria dan wanita di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau tidak pada disiplin kerja antara pegawai pria dan wanita di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut motivasi kerja, stres kerja dan disiplin kerja
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara rill khususnya yang menyangkut motivasi kerja, stres kerja dan disiplin kerja.
3. Bagi Akademis
Peneliti ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2014) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi tercapai.

Menurut (Edy, 2009) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Oleh karena itu terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain dengan situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

2. Stres Kerja

Menurut Ivancevich et al., (dalam Lina dan Lena, 2009) merumuskan stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang dilatarbelakangi oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis/fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres adalah respon seseorang terhadap suatu hal yang ia hadapi baik dalam hal interaksi dengan orang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan dan kejadian yang menuntut perhatian yang dapat membawa dampak positif atau negatif terhadap seseorang.

3. Disiplin Kerja

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014).

Menurut Edy (2009) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Gender

Menurut Fakhri (2013), konsep *gender* dan *sex* (Jenis Kelamin) haruslah dipisah agar jelas dan tidak menimbulkan kesalahpahaman. *Sex* adalah perbedaan jenis kelamin yang dimiliki pria dan wanita. Dengan kata lain, secara biologis wanita dan pria memang berbeda dan tidak dapat ditukarkan karena bersifat kodrat dari Tuhan. Berbeda dengan *gender*, *gender* adalah suatu sifat yang melekat pada kaum pria dan wanita yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Fakhri, 2013). Contohnya, bahwa wanita itu lebih dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan sedangkan pria identik dengan kuat, gagah perkasa, atau rasional. Pergantian dari satu zaman ke zaman, sifat – sifat ini dapat mengalami perubahan, dari sifat yang dimiliki pria bisa saja sebagian atau seluruhnya dimiliki oleh wanita dan begitu pula sebaliknya. Inilah yang disebut dengan konsep *gender*.

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

- Ha1: Terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki – laki dan perempuan.
- Ha2: Terdapat perbedaan stres kerja antara karyawan laki – laki dan perempuan.
- Ha3: Terdapat perbedaan disiplin kerja antara karyawan laki – laki dan perempuan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian komparatif karena membandingkan kondisi pada dua kelompok, apakah terdapat perbedaan atau tidak.

3.2 Jenis Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali sejumlah 55 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sugiyono (2012). Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh atau sensus yaitu dengan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh atau sensus yaitu dengan teknik penentuan sampel apabila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2012).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik pengukuran kuesioner menggunakan skala likert.

3.6 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Independent samples t test (uji beda) merupakan uji perbandingan. Tujuan dari uji ini adalah membandingkan (membedakan) rata – rata dari dua grup yang tidak berhubungan satu dengan yang lain, apakah kedua grup tersebut mempunyai rata – rata yang sama atau tidak secara signifikan. Uji untuk melihat homogenitas varians data antara pria dan wanita (Ghozali 2013).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Hipotesis

Independen Samples T Test merupakan uji perbandingan. Tujuan dari uji ini adalah membandingkan (membedakan) rata – rata dari dua grup yang tidak berhubungan satu dengan yang lain, apakah kedua grup tersebut mempunyai rata – rata yang sama atau tidak secara signifikan. Uji untuk melihat homogenitas varians data antara pria dan wanita (Ghozali 2013).

No	Variabel	sig	Keterangan
1.	Motivasi kerja (X1)	0,289	Tidak ada perbedaan
2.	Stres kerja (X2)	0,599	Tidak ada perbedaan
3.	Disiplin Kerja (X3)	0,478	Tidak ada perbedaan

Setelah melakukan analisis dengan menggunakan SPSS kemudian disimpulkan bahwa nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka artinya H0 diterima. Jadi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki maupun wanita dalam hal motivasi kerja, stress kerja, dan disiplin kerja.

4.2 Pembahasan

1. Tidak terdapat perbedaan pada motivasi kerja antara pegawai pria dan wanita di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali.

Hasil pengolahan dan analisis skor yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan pada motivasi kerja antara pegawai pria dan wanita di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali. Hal ini dibuktikan dengan nilai *sig.2-tailed* adalah $0,289 > 0,05$ dan nilai tengah motivasi kerja antara pegawai pria dan wanita memiliki nilai yang sama yaitu 21,17. Ini berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja antara pegawai pria dan wanita.

2. Tidak terdapat perbedaan pada stres kerja antara pegawai pria dan wanita di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali.

Hasil pengolahan dan analisis skor yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan pada stres kerja antara pegawai pria dan wanita di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali. Hal ini dibuktikan dengan nilai *sig.2-tailed* adalah $0,599 > 0,05$ dan nilai tengah stres kerja antara pegawai pria dan wanita memiliki nilai yang sama yaitu 8,56. Ini berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara stres kerja antara pegawai pria dan wanita.

3. Tidak terdapat perbedaan pada disiplin kerja antara pegawai pria dan wanita di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali.

Hasil pengolahan dan analisis skor yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan pada disiplin kerja antara pegawai pria dan wanita di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali. Hal ini dibuktikan dengan nilai *sig.2-tailed* adalah $0,478 > 0,05$ dan nilai tengah disiplin kerja antara pegawai pria dan wanita memiliki nilai yang sama yaitu 12,24. Ini berarti tidak

terdapat perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja antara pegawai pria dan wanita.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat perbedaan pada motivasi kerja antara pegawai pria dan wanita di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali.
- b. Tidak terdapat perbedaan pada stres kerja antara pegawai pria dan wanita di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali.
- c. Tidak terdapat perbedaan pada disiplin kerja antara pegawai pria dan wanita di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan – Bali
 - a. Pimpinan Kantor Pos Cabang Tabanan – Bali dapat memberikan motivasi yang meliputi menyediakan sarana dan prasarana yang baik, perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi, karyawan selalu saling membantu bila terjadi masalah, perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.
 - b. Pimpinan Kantor Pos Cabang Tabanan – Bali dapat menjaga stres kerja karyawan tidak meninggi dengan cara tugas yang diberikan harus disertai rasa nyaman, tuntutan tidak memberikan tekanan dalam bekerja, dan adanya kejelasan pada struktur organisasi.
 - c. Disiplin kerja sangat dibutuhkan

dalam setiap kantor oleh karena itu sangat diharapkan setiap individu pegawai mampu untuk selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, selalu merapikan kembali peralatan kerja dan selalu menaati peraturan yang diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- As 'Ad, Moch. 2008. *Psikologi Industri*. Bandung; Penerbit Alumnus.
- Az, M. Naely, Anwar, dan Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu, Jember.
- A A. Anwar P. Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditma.
- Adebiyi, R. Damilola. 2013. Occupational Stress among Academic Staff Of Ekiti State University. *European Scientific Journal*, 9 (4) : 202 – 208.
- Amirullah. 2013. *Metodelogi Penelitian Manajemen*. Malang: Banyumedia Publishing.
- Annisa Tahta P, 2010. Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Prospek Karier Auditor Berdasarkan Prespektif Gender, Studi Empiris pada Auditor Eksternal di KAP Jakarta. Sikripsi Universitas Islam Negeri.
- Badan Pusat Statistik. 2015. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin 2007 – 2014.
- Caroline Pudjowibowo. 2014. Perbedaan Motivasi, Kepuasan Kerja, Keinginan Bepindah Kerja Dan Persepsi Diskriminasi Antara Auditor Pria dan Wanita pada KAP di Kota Semarang. *Jurnal Akutansi Bisnis*, Vol. XII No. 24 Maret 2014.
- Dwi Prayitno. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Jakarta.
- Dwi Prayitno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Peadadaran*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Edy Sutisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Forgionne, A. G., dan Peeters, e. Vivian. 1982. Differences in Job Motivasion and Satisfaction Among Female and Male Manager. *Human Relations*, 35 (2) :101 – 118.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. GP Press. Jakarta.
- Ivancevich, M. J., konopaske, R., dan Matteson, T. M. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 Terjemahan oleh Gina Gania. 2007. Jakarta : Erlangga.
- Kantor ILO Indonesia. 2015. *Tren Ketenagakerjaan dan sosial di Indonesia*.
- Lina Anatan dan Lena Ellitan. 2009. *Manajemen Sumber Daya dalam Bisnis Modern*. Bandung : Alfabeta.
- Leanne E Atwater. 2001. Gender and discipline in the workplace: wait until your father gets home. *Jurnal Of Management*. Vol 27, issue 5, September – oktober 2001, Pages 537-561.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mansor Fakihi. 2013. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Minto Waluyo. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta : indeks.
- Moorhead, G. Dan Griffin, W R. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Edisi 9. Terjemahan oleh Diana Angelica. 2013. Jakarta : Salemba Empat.
- Narayan, L., Menon S., dan Spector, E. Paul. 1999. *Stres in Workplace : A Comparison of Gender and Occupation*. *Jurnal of Organizational Behavior* 20 :63 – 73.
- Portillo, S dan Davis, D. L. 2009. *Gender and Organizational Rule Abidance*. *Public Administrtrtion Review*, 69 (2) : 339 – 347.
- Prayitno. 2010. *Uji Statistik*. Yogyakarta : Mediakom
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama : Penerbit Kencana Pradana Media Grup.
- Siregar, Syofia. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.

