

Analisis Gender pada Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Antara Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita di Universitas Jember

(Gender Analysis of Work Motivation, Work Stress, and Work Discipline Between Male and Female Educational Employees in University of Jember)

Pipit Rahmawati, Dewi Prihatini, N.G. Krishnabudi
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: pipitrahma27@gmail.com

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan atau tidak pada motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember. Pendekatan riset dalam artikel ini adalah penelitian kualitatif. Populasi dalam artikel ini adalah semua tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember yang berstatus PNS. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana sampelnya adalah tiga fakultas yang memiliki rasio beban kerja tertinggi sehingga diperoleh tiga fakultas yaitu Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Fakultas ekonomi (FE), dan Fakultas Hukum (FH) berjumlah 101 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam artikel ini adalah Uji Dua Sampel Bebas (*Two Independent Samples T Test*). Hasil kajian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pada motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember. Implikasi dari hasil artikel ini adalah memberikan pertimbangan dalam implementasi fungsi sumber daya manusia mulai dari sistem pengadaan tenaga kependidikan hingga pemutusan hubungan kerja dalam perspektif *gender* dan mengelola sumber daya manusia lebih baik terkait motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja demi pertumbuhan produktivitas organisasi tersebut.

Kata Kunci: Disiplin kerja, *gender*, motivasi kerja, stres kerja.

Abstract

This article aims to identify and analyze whether there are differences or not on work motivation, work stress, and work discipline between male and female educational employees in University of Jember. Research approach in this article is qualitative study. The population in this article was all male and female educational employees in University of Jember were civil servants. Sampling technique used is purposive sampling, where the sample is three faculties that has the highest ratio of workloads namely Faculty of Training Teacher (FKIP), Faculty of Economy (FE) and Faculty of Law (FH) amounted to 101 people. Methods of data analysis used in this article is Two Independent Samples T Test. The results showed no differences in work motivation, work stress, and work discipline between male and female educational employees in University of Jember. The implication of this article is to give consideration in the implementation of human resource functions ranging from the procurement system of education personnel until the termination of employment in a gender perspective and manage human resources better related work motivation, work stress, and work discipline for the sake of productivity growth of the organization.

Keywords: Work discipline, *gender*, work motivation, work stress.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam pencapaian tujuan demi kelangsungan hidup suatu organisasi. Kelangsungan hidup organisasi tidak akan terealisasi tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan diantaranya dari semangat dan kemampuan yang baik. Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya yang tentunya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian 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, 2013:87). 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, 2009:109). Selain kemampuan dan motivasi, lingkungan kerja dalam hal ini adalah suasana di tempat 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. Ketidakmampuan seorang karyawan dalam menyesuaikan diri dengan rekan kerja bisa memicu terjadinya konflik. Hal ini jika terjadi terus menerus maka akan memengaruhi 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. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit untuk bisa dicapai apabila tidak ada disiplin kerja (Edy, 2009:85).

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, 2013:7). Berbeda halnya dengan *gender* yang merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum pria maupun wanita yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Fakih, 2013:8). Contohnya, bahwa wanita itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan sedangkan pria identik dengan kuat, gagah, perkasa, atau rasional. Konsep gender merupakan hasil pelabelan suatu masyarakat tertentu, dimana sifat-sifat ini dapat mengalami perubahan. Sifat yang dimiliki pria bisa saja sebagian atau seluruhnya dimiliki oleh wanita dan begitu pula sebaliknya.

Data tentang Tren Sosial dan Ketenagakerjaan Agustus 2014 yang dikeluarkan oleh Kantor ILO (International Labour Organization) Indonesia, menunjukkan bahwa dari total 114 juta orang yang bekerja di Indonesia, 43 juta merupakan pekerja wanita dan 71 juta merupakan pekerja pria. Tingkat partisipasi angkatan kerja untuk pria 80% dan untuk wanita cukup besar yakni sebesar 50,2%. Angka ini terus mengalami peningkatan sejak Agustus 2006. Selain itu, data dari Badan Pusat Statistik mengenai jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) hingga Tahun 2014, tercatat jumlah wanitanya mencapai 2.166.672 orang dan untuk pria sebesar 2.288.631 orang yang berarti bahwa jumlah pekerja wanita hampir sama dengan jumlah pekerja pria. Selain itu, data ILO Agustus 2013 juga menyebutkan bahwa masih terjadi kesenjangan upah, dimana upah perempuan diperkirakan 73,7% lebih rendah dari upah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan masih tetap ada.

Organisasi merupakan wadah proses berinteraksi satu sama lain antar anggota untuk mencapai tujuan. Dunia pendidikan khususnya pendidikan tinggi merupakan organisasi yang membangun dan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dosen dan mahasiswa namun karyawan juga diberdayakan untuk mendukung terselenggaranya organisasi pendidikan yang efektif dan efisien dari segi administrasi dan pelayanan. Pasal 69 Undang-undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, ketenagaan di perguruan tinggi terdiri atas dosen dan tenaga kependidikan. Tenaga

kependidikan terdiri atas pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi serta pranata teknik informasi.

Universitas Jember (UNEJ) merupakan salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia yang terletak di Kota Jember, Provinsi Jawa Timur yang memiliki 13 fakultas, dua program studi setara fakultas baik untuk level S1, S2, dan S3. Setelah menyandang akreditasi institusi dengan predikat A dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) yang berlaku mulai 4 Juli 2015 hingga 4 Juli 2020, Universitas Jember semakin semangat untuk berbenah diri agar dapat menjadi perguruan tinggi negeri yang berkualitas sehingga dapat bersaing dengan perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia maupun luar negeri. Universitas Jember memiliki jumlah mahasiswa yang banyak di beberapa fakultas yang mengakibatkan beban kerja yang lebih pada tenaga kependidikan sehingga hal ini akan memengaruhi motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja baik pria maupun wanita. Mahasiswa seringkali juga mengeluhkan pelayanan tenaga kependidikan yang kurang optimal. Contohnya, masih ada tenaga kependidikan yang bersikap acuh tak acuh dan tidak ramah saat memberikan informasi pada mahasiswa. Selain itu masih ada juga tenaga kependidikan yang belum berada di ruangnya saat jam kerja sudah mulai. Kasus ini bisa terjadi pada tenaga kependidikan pria maupun wanita.

Horner (dalam Tamila & Kapuladze, 2010) menjelaskan beberapa perwakilan teori motivasi prestasi yang berfokus pada perbedaan pria dan wanita dalam orientasi keberhasilan, sampai pada kesimpulan bahwa wanita sedikit termotivasi untuk sukses, karena mereka cenderung mendapatkan konsekuensi negatif seperti penolakan sosial. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Forgieon dan Peeters (1982) memberikan gambaran bahwa terdapat perbedaan dan persamaan motivasi antara manajer pria dan wanita berdasarkan indikator secara umum (*on the job training*, pendidikan, dan lamanya bekerja). Terdapat perbedaan motivasi antara manajer pria dan wanita yang mendapat pelatihan (*on the job training*) dibawah enam 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 terdahulu yang dilakukan oleh Annisa Tahta Putri (2010) pada auditor eksternal di KAP Jakarta menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi antara auditor pria dan wanita. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama (H_{01}) artikel ini yaitu tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

Lina dan Lena (2009:76), menyatakan bahwa dalam perspektif *gender*, kaum wanita lebih mudah mengalami stres daripada pria karena memiliki peran ganda khususnya yang sudah menikah, disisi lain wanita lebih cenderung memiliki perasaan yang sensitif dibandingkan pria. Narayanan, Menon, dan Spector (1999) melakukan penelitian tentang perbedaan stres berdasarkan *gender* dan jenis pekerjaan (profesor, juru tulis, dan tenaga penjual). Terdapat kesimpulan bahwa konflik antar individu (*interpersonal*

conflict), beban kerja yang berlebihan (*work overload*), dan upaya yang sia-sia (*time wasted*) merupakan pemicu stres yang paling banyak muncul pada jenis pekerjaan yang diteliti. Jenis pekerjaan profesor dalam mengatasi stres lebih menggunakan strategi *problem-focused*, sedangkan jenis pekerjaan yg lain lebih menggunakan strategi *emotion-focused*. Perbedaan *gender* menunjukkan bahwa konflik antar individu (*interpersonal conflict*), beban kerja yang berlebihan (*work overload*), dan waktu yang sia-sia (*time wasted*) merupakan pemicu stres yang paling tinggi pada wanita daripada pria. Pria dalam mengatasi stres lebih menggunakan strategi *problem-focused* daripada wanita. Kemudian penelitian oleh Damilola R. Adebisi (2013) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu tidak terdapat perbedaan stres 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. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kedua (H_{02}) artikel ini yaitu tidak terdapat perbedaan stres kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

Dikutip dari jurnal Brett et al. (2005) dan L. E. Atwater et al. (2001) terdapat tiga potensi dasar teoritis untuk memahami hubungan antara *gender* dan disiplin kerja. Pertama, *Person-centered theory* dimana teori ini menjelaskan bahwa perilaku pria dan wanita sebagian besar akibat dari perbedaan sosialisasi. Rudman dan Kilianski (dalam L. E. Atwater et al., 2001) menunjuk siswa peserta untuk menggambar figur otoritas pria dan wanita (misalnya, dokter atau bos) dan dinilai responnya secara tersembunyi dalam menanggapi kata yang bersifat positif dan negatif. Mereka menyimpulkan bahwa baik pria dan wanita memiliki sikap negatif terhadap figur otoritas perempuan dan bersikap netral terhadap figur otoritas laki-laki. Kedua, *Bias-centered theory* dimana teori ini menjelaskan jika wanita yang melakukan pendisiplinan akan kurang efektif daripada pria. Bola et al. (dalam L. E. Atwater et al., 2001) menjelaskan bahwa persepsi penerima dari tindakan pendisiplinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan sikap disiplin nantinya. Manajer wanita bisa kurang berhasil mengelola pendisiplinan hanya karena penerima kurang bersedia menerima dan bereaksi konstruktif ketika pendisiplinan dilakukan seorang wanita daripada pria. Ketiga, *Role congruity theory* dimana teori menjelaskan bahwa pria dan wanita harus berperilaku secara konsisten dengan peran *gender* mereka untuk mencapai efektivitas. Jika, wanita memerankan peran yang lebih maskulin atau agentik maka semakin besar kemungkinan seorang wanita untuk memperoleh reaksi negatif dari orang lain karena penyimpangan dari peran yang diharapkan (feminin). Atwater, Carey, dan Waldman (2001) melakukan penelitian tentang *gender* dan disiplin kerja. Hasil artikel tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat persamaan reaksi tentang pendisiplinan antara pria dan wanita. Para pria tidak mau mempertanggungjawabkan perilaku mereka dan merasa kecewa, sedih dan atau bingung dengan tindakan pendisiplinan sedangkan para wanita merasa bahwa pendisiplinan sebagai sesuatu yang tidak adil. Portillo dan Davis (2009) melakukan penelitian tentang *gender* dan

organizational rule abidance (ketaatan pada aturan yang berlaku di suatu organisasi) dan hasilnya memberikan gambaran bahwa pelayan publik wanita lebih taat pada aturan daripada pria. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis ketiga (H_{03}) artikel ini yaitu tidak terdapat perbedaan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

Kajian empiris mengenai motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja dalam perspektif *gender* telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Beberapa peneliti terdahulu yang menganalisis motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja dalam perspektif *gender* diantaranya adalah Forgiogne & Peeters (1982), Annisa (2010), Narayanan et al. (1999), Damilola R. Adebisi (2013), Atwater et al. (2001), dan Portillo & Davis (2009). 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, mengelola stres, dan mendisiplinkan tenaga kependidikan pria dan wanita. Pengelolaan tenaga kependidikan yang baik diharapkan mampu menghasilkan tenaga kependidikan dengan kinerja yang optimal.

Rumusan masalah pada artikel ini adalah apakah terdapat perbedaan atau tidak pada motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember?

Artikel ini memiliki beberapa tujuan yaitu:

- mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan atau tidak pada motivasi kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember?
- mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan atau tidak pada stres kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember?
- mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan atau tidak pada stres kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember?

Metode Penelitian

Rancangan atau Desain Penelitian

Jenis penelitian pada artikel ini termasuk penelitian komparatif yaitu membandingkan apakah terdapat perbedaan atau tidak dalam motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita yang dilaksanakan di Universitas Jember.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada artikel ini adalah kualitatif. Sumber data penelitian adalah data primer. Sumber data diperoleh dengan memberikan kuesioner (daftar pernyataan) langsung kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi pada artikel ini adalah semua tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember yang berstatus PNS.

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana sampelnya adalah fakultas yang memiliki rasio beban kerja tiga tertinggi sehingga diperoleh tiga fakultas yaitu FKIP, FE, dan FH berjumlah 101 orang. Berikut disajikan data rincian responden pada ketiga fakultas tersebut.

Tabel 1. Data Rincian Responden

Fakultas	Jumlah Tenaga Kependidikan berstatus PNS		Jumlah Tenaga Kependidikan per Fakultas
	Wanita	Pria	
Fak. Ekonomi	12	21	33
FKIP	7	34	41
Fak. Hukum	9	18	27
Jumlah	28	73	101

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam artikel ini adalah Uji Dua Sampel Bebas (*Two Independent Samples T Test*), yaitu untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau tidak pada motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

Hasil Penelitian

Data Penelitian

Berikut adalah deskripsi statistik Variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja

Variabel	Rata-rata Persentase Jawaban Responden (%)				Total (%)
	SS	S	TS	STS	
	Motivasi Kerja	43,62	51,82	4,34	
Stres Kerja	2,1	17,9	56,6	23,3	100
Disiplin Kerja	29,5	63,1	6,8	0,6	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 2. menunjukkan bahwa tenaga kependidikan pada tiga fakultas (FKIP, FE, dan FH) di Universitas Jember sebagian besar merasa termotivasi dalam bekerja dan setuju bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong mereka dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Sejalan dengan hal tersebut pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa tenaga kependidikan pada tiga fakultas (FKIP, FE, dan FH) di Universitas Jember sebagian besar masih mampu mengelola stres dalam bekerja dan setuju bahwa stres merupakan faktor yang menghambat mereka dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Kemudian pada variabel disiplin kerja juga menunjukkan bahwa tenaga kependidikan pada tiga fakultas (FKIP, FE, dan FH) di Universitas Jember sebagian besar merasa cukup disiplin dalam bekerja dan setuju bahwa disiplin merupakan faktor yang mendukung terpenuhinya target-target dan terlaksananya aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan sehingga menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja tenaga kependidikan dalam organisasi.

Hasil Analisis Data

Pengujian ini memberikan gambaran bahwa hipotesis nol diterima sehingga tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

Pembahasan

a. Motivasi Kerja pada Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita (H_{01})

Hasil pengujian yang dilakukan pada artikel ini memberikan gambaran bahwa H_{01} diterima sehingga tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember. Hasil artikel ini menunjukkan bahwa motivasi kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember seimbang sehingga semangat dan dorongan untuk bekerja adalah setara walaupun terdapat kesenjangan dalam jumlah responden pria dan wanita. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, adanya jaminan pekerjaan, dan tuntutan ekonomi keluarga serta keinginan untuk berkariir membuat tenaga kependidikan baik pria dan wanita di tiga fakultas (FKIP, FE, dan FH) tersebut memiliki motivasi yang setara.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong dan menggerakkan karyawan agar mau dan semangat dalam melakukan pekerjaan yang ditentukan organisasi. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah mereka yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sehingga pimpinan dalam hal ini perlu untuk memberikan kesempatan pada tenaga kependidikan di Universitas Jember untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini juga ditunjukkan dengan hasil bahwa responden memiliki motivasi tinggi terlihat dari lamanya bekerja yaitu mayoritas 10 - 20 tahun. Kesetaraan ini perlu terus didukung oleh atasan agar dapat memaksimalkan produktivitas kedua *gender*. Dalam hal ini atasan tidak pandang bulu dalam memotivasi tenaga kependidikan baik pria atau wanita semua adalah sama. Menurut Gitosudarmo (dalam Edy, 2009:111) motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Penting dalam hal ini manajer untuk menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya demi tujuan yang telah ditentukan.

b. Stres Kerja pada Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita (H_{02})

Hasil pengujian yang dilakukan pada artikel ini memberikan gambaran bahwa H_{02} diterima sehingga tidak terdapat perbedaan stres kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember. Hasil artikel ini menunjukkan bahwa stres kerja antara tenaga kependidikan pria dan

wanita di Universitas Jember seimbang. Kedua *gender* masih dapat mengelola stres dengan baik. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh jenis pekerjaan, mengingat penelitian ini hanya meneliti tenaga kependidikan yang berstatus PNS dari berbagai level manajemen yang ada namun masalah *gender* tidak terbukti dalam penelitian ini.

Stres adalah suatu respon yang timbul terhadap tekanan yang dialami yang berdampak negatif atau positif yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres timbul karena adanya kondisi yang menyebabkan stres (*stressor*). Lina dan Lena (2009:78), menyatakan bahwa akibat dari stres sangat dipengaruhi jenis pekerjaan, *gender*, dan pada level manajemen mana individu tersebut terlibat dalam aktivitas kerja. Stres yang dihadapi tenaga kependidikan di tiga fakultas (FKIP, FE, dan FH) tersebut diantaranya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan, mudah tersinggung ketika menghadapi banyak pekerjaan, dan tidak percaya diri ketika kurang optimal dalam bekerja. Hasil analisis deskripsi variabel menunjukkan bahwa jenis pekerjaan dengan status PNS membuat mereka cenderung dapat mengelola stres dengan baik. Mengingat tiga fakultas yang diteliti memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan fakultas lain apalagi mayoritas responden berumur diatas 45 tahun dengan kompleksitas permasalahan (masalah pribadi dan pekerjaan) yang dihadapi, sehingga pimpinan harus terus mengelola stres ini agar menjadi efek positif bagi karyawan. Lina dan Lena (2009:70), menyatakan stres dapat menimbulkan dampak negatif pada kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Hal ini akan berdampak pada penurunan daya tahan tubuh sehingga menurunkan kinerja karyawan dan menghambat perkembangan karir mereka. Di sisi lain stres sebagai motivator agar bisa membantu perkembangan karir seseorang. Dengan demikian disimpulkan bahwa efek stres pada individu apakah positif atau negatif tergantung respon individu dalam menghadapi *stressor* yang ada (relatif).

c. Disiplin Kerja pada Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita (H_{03})

Hasil pengujian yang dilakukan pada artikel ini memberikan gambaran bahwa H_{03} diterima sehingga tidak terdapat perbedaan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember. Hasil artikel ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan akan peraturan pada kedua *gender* adalah setara. Hal ini bisa disebabkan antara lain oleh kemampuan atasan sudah baik dalam mendisiplinkan, tenaga kependidikan yang mampu mengontrol diri, dan penerapan peraturan yang masuk akal sehingga bisa diterima dengan baik oleh kedua *gender*.

Disiplin merupakan suatu kondisi dimana karyawan patuh dan taat terhadap segala peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Kedisiplinan karyawan pada tiga fakultas (FKIP, FE, dan FH) tersebut diukur dengan tenaga kependidikan mengetahui tujuan dari pekerjaan yang dilakukan demi kepentingan organisasi, bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan selalu bisa memenuhi target yang diberikan organisasi. Disiplin merupakan hal

yang sangat penting dalam mendukung kelanjutan hidup organisasi. Mengingat mayoritas responden dengan lamanya bekerja yaitu 10 – 20 tahun biasanya sudah cukup jenuh dengan pekerjaannya sehingga kecenderungan untuk tidak menati peraturan masih ada sehingga atasan harus terus mendisiplinkan karyawan agar urusan administrasi dan pelayanan kepada mahasiswa dan dosen tidak terhambat. Tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian, keteledoran, keterlambatan dan kemalasan karyawan yang akan menghambat lancarnya proses produksi (Edy, 2009:87).

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Pengujian ini memberikan gambaran bahwa hipotesis nol diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- Dilihat dari segi alat analisis, artikel ini hanya terbatas untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau tidak pada kedua *gender* berdasarkan variabel yang diteliti. Artikel ini tidak membahas hingga apakah ada kemungkinan bahwa kinerja kedua *gender* bisa setara. Pembahasan mengenai kinerja tidak bisa terlepas dari aspek fisik (*sex*) sedangkan pada penelitian ini hanya terbatas pada pembahasan *gender*.
- Kurangnya referensi atau literatur untuk tinjauan pustaka khususnya tentang *gender* pada variabel motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja.

Oleh karena itu, sebaiknya peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lanjut apakah terdapat perbedaan atau tidak dalam hal kinerja antara kedua *gender* dan mencari lebih lanjut referensi atau literatur secara lebih mendalam untuk mendukung kajian teoritis dalam penelitian.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu kesempurnaan penulisan artikel ini, baik pihak yang telah membantu tersedianya data, maupun kepada berbagai pihak yang telah memberikan sumbangsinya.

Daftar Pustaka

- Adebiyi, R. Damilola. 2013. Occupational Stress Among Academic Staff Of Ekiti State University. *European Scientific Journal*, 202-208.

- Annisa Tahta P. 2010. Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Prospek Karier Auditor Berdasarkan Perspektif Gender, Studi Empiris pada Auditor Eksternal di KAP Jakarta, diunduh dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/2984/1/ANNISA%20TAHTA%20PUTRI-FEB.pdf> pada tanggal [18 Oktober 2015].
- Arnania, T., dan Kepuladze. 2010. Gender Stereotypes and Gender Feature of Job Motivation: Differences or Similarity?. *Problems and Perspektif in Management*, 84-93.
- Atwater, E. L., Carey, A. J., dan Waldman, A. D. 2001. Gender and Discipline in the Workplace: Wait until your father gets home. *Jurnal of Management*, 537-561.
- Badan Pusat Statistik. 2015. *Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin 2007-2014*. diunduh dari <http://www.bps.go.id/linkTabelStatistik/view/id/1163> pada tanggal [16 Januari 2016].
- Breet E. J., Atwater E. L., dan Waldman A. A. 2005. Effective Delivery of Workplace Discipline. *Group and Organization Management*, 30: 487-513.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Forgionne, A. G., dan Peeters, E. Vivian. 1982. Differences in Job Motivation and Satisfaction Among Female and Male Managers. *Human Relations*, 101-118.
- Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Proposal Skripsi dan Skripsi*. Jember University Press: Jember.
- Kantor ILO Indonesia. 2015. *Tren Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia 2014-2015*. diunduh dari http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_381565.pdf pada tanggal [16 Januari 2016].
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Biro Hukum dan Organisasi, Sekretariat Jenderal, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Lina Anatan dan Lena Ellitan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Alfabeta: Bandung.
- Mansour Fakhil. 2013. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Moorhead, G. dan Griffin, W. R. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Edisi 9. Terjemahan oleh Diana Angelica. 2013. Salemba Empat: Jakarta.
- Narayanan, L., Menon S., dan Spector, E. Paul. 1999. Stress in Workplace: A Comparison of Gender and Occupation. *Jurnal of Organizational Behavior*, 63-73.
- Portillo, S dan Davis, D. L. 2009. Gender and Organizational Rule Abidance. *Public Administration Review*, 339-347.
- Universitas Jember. 2015. *Pedoman Pendidikan Program Diploma, Sarjana, dan Profesi Universitas Jember*. Jember University Press: Jember.
- Universitas Jember. 2016. *Universitas Jember*. Diunduh dari <https://unej.ac.id/profil-2> pada tanggal [1 Februari 2016].