

**PENGARUH STRES TERHADAP MOTIVASI KERJA *DRIVER* DI  
KOMUNITAS KELUARGA GOJEK 3 YOGYAKARTA**

**TUGAS AKHIR SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk memenuhi sebagian prasyarat guna memperoleh gelar Sarjana  
Pendidikan



Oleh :  
**Widyasunu Jalu Kuncoro**  
**NIM. 14104244023**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2018**

# **PENGARUH STRES TERHADAP MOTIVASI KERJA *DRIVER* DI KOMUNITAS KELUARGA GOJEK 3 YOGYAKARTA**

Oleh :

Widyasunu Jalu Kuncoro  
NIM. 14104244023

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara stres dan motivasi kerja pada *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Sampel penelitian berjumlah 96 *driver* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan instrumen berupa skala stres dan skala motivasi kerja. Untuk uji validitas data menggunakan validitas konstruk dan uji reliabilitas data menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Uji normalitas menunjukkan kedua variabel memiliki distribusi normal, yaitu nilai signifikansi  $0,055 > 0,05$ . Uji linearitas menunjukkan kedua variabel linear, yaitu nilai signifikansi  $0,111 > 0,05$ . Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program *SPSS version 24*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta, dengan koefisien regresi  $-0,137$  dan nilai signifikansi  $0,025$ . Uji regresi linear menunjukkan *Adjusted R Square* variabel stres sebesar  $0,042$  sehingga sumbangan efektif stres terhadap motivasi kerja sebesar  $4,2\%$ .

Kata kunci : *stres, motivasi kerja*

**THE EFFECT OF STRESS TOWARDS WORK MOTIVATION OF DRIVERS  
IN THE COMMUNITY OF KELUARGA GOJEK 3 YOGYAKARTA**

By :

Widyasunu Jalu Kuncoro  
NIM. 14104244023

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of stress towards work motivation of drivers in the Community of Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.*

*This was a correlation research. The subject of the research were 96 drivers, using purposive sampling technique. The data were collected by using of stress and work motivation scale as the instrument. Using construct validity for validation of data and using Cronbach's Alpha technique for reliability of data. Normality test showed that both of variable had normal distribution, with significance score  $0,055 > 0,05$ . Linearity test showed that both of variable were linear, with significance score  $0,111 > 0,05$ . The analysis technique used simple regression analysis with SPSS Version 24 software.*

*The result showed that stress positive and significantly effect of stress towards work motivation of drivers in the Community of Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. (regression coefficient  $-0,137$  and significance score  $0,025$ ). Linear Regression test showed that Adjusted R Square score of stress was  $0,042$  so the effective contribution stress on work motivation by  $4,2\%$ .*

*Keywords : stress, work motivation*

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Widyasunu Jalu Kuncoro  
NIM : 14104244023  
Program Studi : Bimbingan dan Konseling  
Judul TAS : Pengaruh Stres terhadap Motivasi Kerja *Driver* di  
Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.

menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 26 April 2018

Yang menyatakan,

METERAI  
TEMPEL

6000  
ENAM RIBURUPIAH

Widyasunu Jalu Kuncoro  
14104244023

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Tugas Akhir Skripsi dengan Judul

**PENGARUH STRES TERHADAP MOTIVASI KERJA DRIVER DI  
KOMUNITAS KELUARGA GOJEK 3 YOGYAKARTA**

Disusun oleh :

Widyasunu Jalu Kuncoro

14104244023

telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dilaksanakan  
Ujian Akhir Tugas Akhir Skripsi bagi yang bersangkutan.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Bimbingan dan Konseling



**Fathur Rahman, M.Si.**  
NIP. 19781024 200212 1 005

Yogyakarta, April 2018

Disetujui,  
Dosen Pembimbing



**Dr. Budi Astuti, M.Si.**  
NIP. 19770808 200604 2 002

**HALAMAN PENGESAHAN**

Tugas Akhir Skripsi

**PENGARUH STRES TERHADAP MOTIVASI KERJA DRIVER DI  
KOMUNITAS KELUARGA GOJEK 3 YOGYAKARTA**

Disusun oleh :

Widyasunu Jalu Kuncoro  
NIM. 14104244023

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi  
Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Pada tanggal 02 Mei 2018

**TIM PENGUJI**


Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<b>Dr. Budi Astuti, M.Si.</b> Ketua Penguji/Pembimbing		21/5 2018
<b>Nanang Erma Gunawan, M.Ed</b> Sekretaris		21/5 2018
<b>Dr. Siti Rohmah Nurhayati, M.Si</b> Penguji		23/5 2018

24 MAY 2018

Yogyakarta, .....

Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



  
**Dr. Haryanto, M.Pd.**

NIP. 19600902 198702 1 001

## MOTTO

***“Barangsiapa yang bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan memberikan jalan keluar (bagi semua urusannya). Dan memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya. Dan barangsiapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (segala keperluan)nya”***

Terjemahan QS ath-Thalaaq:2-3

***“Barangsiapa yang tidak mensyukuri yang sedikit, maka ia tidak akan mampu mensyukuri yang banyak”***

HR. Ahmad

## **PERSEMBAHAN**

Karya tulis ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua, saya Bapak Parimin Seno Raharjo dan Ibu Siti Maryam atas segala do'a restu dan dukungannya.
2. Kakak-kakak saya, yang pantas menjadi panutan bagi adik-adiknya.
3. *Driver* Gojek di seluruh negeri Indonesia, teruslah berjuang untuk keluarga
4. Almameterku Universitas Negeri Yogyakarta

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT dan sholawat serta salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad Shallahu ‘alaihi wassalam, begitu pula atas keluarga dan sahabatnya. Hanya karena ridho Allah Subhanahu wa ta’ala, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul ”Pengaruh Stres terhadap Motivasi Kerja *Driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta”. Skripsi ini ditulis dalam upaya melengkapi syarat mencapai Sarjana S1 Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Merupakan rangkuman proses pembelajaran selama perkuliahan yang ditempuh selama tahun 2014 hingga tahun 2018. Penulisan skripsi ini tentunya berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
2. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
3. Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan, dan para Dosen Prodi Bimbingan dan Konseling yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Budi Astuti, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, kesabaran dalam membimbing, memberikan pengarahan dan saran-saran yang sangat bermanfaat untuk menyusun skripsi ini.
5. Segenap Dosen Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Program Studi Bimbingan dan Konseling UNY yang telah memberikan ilmu dan wawasan kepada penulis.
6. Kedua Orang tua, Mas dan Adik yang selalu mendoakan serta mendukung saya secara psikis dan materi selama kuliah.
7. Sahabatku SMA yang masih saling memberi semangat dan mendukung meski kesibukan telah berbeda –beda.
8. Teman – teman seperjuangan BK angkatan 2014 yang bersedia untuk berbagi pengetahuan dan membantu selama perkuliahan.

9. Teman – teman BK angkatan 2013 yang bersedia memberikan masukan, saran dan bersedia membantu memberikan arahan.
10. Tentunya, untuk Pengurus dan seluruh anggota Keluarga Gojek 3 Yogyakarta yang telah bersedia membantu saya dalam penyusunan skripsi ini. Selain itu, telah menjadi tempat yang menyenangkan untuk mendapatkan inspirasi pelajaran kehidupan.

Semoga skripsi ini dapat memberi pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan para pembaca.

Yogyakarta, 20 April 2018



Widyasunu Jalu Kuncoro

## DAFTAR ISI

	hal
HALAMAN SAMPUL.....	i
ABSTRAK .....	ii
<i>ABSTRACT</i> .....	iii
SURAT PERNYATAN .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN.....	v
LEMBAR PENGESAHAN .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

A. Stres.....	10
1. Pengertian Stres .....	10
2. Jenis Stres .....	11
3. Indikator dan Gejala Stres .....	12
4. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Stres.....	14
B. Motivasi kerja.....	18
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	18
2. Tujuan Motivasi Kerja.....	19
3. Jenis-jenis Motivasi Kerja .....	20
4. Teori Motivasi Kerja .....	23
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	28
C. Hasil Penelitian yang Relevan .....	35
D. Kerangka Pikir .....	36
E. Hipotesis.....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	40
D. Variabel Penelitian .....	42
E. Definisi Operasional.....	42
F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	44
G. Kisi-kisi Skala Stres .....	46
H. Kisi-kisi Skala Motivasi Kerja .....	47
I. Uji Coba Instrumen .....	47
1. Uji Validitas.....	47
2. Uji Reliabilitas .....	48
3. Hasil Uji Coba Instrumen .....	49
J. Teknik Analisis Data.....	53
1. Analisis Prasyarat .....	53
a. Uji Linieritas .....	53
b. Uji Normalitas.....	54
2. Uji Hipotesis .....	54

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	55
1. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	55
2. Deskripsi Waktu Penelitian .....	55
B. Deskripsi Data penelitian .....	55
1. Variabel Stres .....	56
2. Variabel Motivasi Kerja .....	61
C. Hasil Uji Prasyarat Analisis .....	66
1. Uji Normalitas .....	66
2. Uji Linieritas.....	67
D. Hasil Uji Hipotesis .....	68
1. Persamaan Regresi Sederhana .....	70
2. Uji Hipotesis .....	71
E. Sumbangan Efektif.....	71
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	72
1. Gambaran Stres Driver di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.....	72
2. Gambaran Motivasi Kerja Driver di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.....	75
3. Pengaruh Stres terhadap Motivasi Kerja Driver di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta .....	77

G. Keterbatasan Penelitian.....	80
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	82
B. Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Bobot skor item.....	45
Tabel 2. Kisi-kisi Skala Stres Sebelum Uji Coba .....	46
Tabel 3. Kisi-kisi Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba .....	47
Tabel 4. Kisi-kisi angket Stres Setelah Uji Coba .....	50
Tabel 5. Kisi-kisi angket Motivasi kerja Setelah Uji Coba.....	51
Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi .....	52
Tabel 7. Frekuensi Statistika Variabel .....	56
Tabel 8. Deskripsi Data Stres.....	56
Tabel 9. Panduan Membuat Kategorisasi Stres.....	57
Tabel 10. Kategorisasi Stres Driver Gojek .....	57
Tabel 11. Deskripsi Data Motivasi Kerja.....	61
Tabel 12. Panduan Membuat Kategorisasi Motivasi Kerja .....	62
Tabel 13. Kategorisasi Motivasi Kerja Driver Gojek .....	62
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas .....	67
Tabel 15. Hasil Uji Linearitas .....	68
Tabel 16. Hasil Uji Korelasi.....	69
Tabel 17. Koefisien Korelasi.....	70
Tabel 18. Uji Hipotesis .....	71
Tabel 19. Koefisien Determinasi.....	72

## DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian.....	38
Gambar 2. Jumlah Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Gambar 3. Jumlah Sampel Berdasarkan Usia .....	41
Gambar 4. Jumlah Sampel Berdasarkan Status Pekerjaan.....	42
Gambar 5. Jumlah Sampel Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
Gambar 6. Kategori Stres Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Gambar 7. Kategori Stres Berdasarkan Usia.....	59
Gambar 8. Kategori Stres Berdasarkan Status Pekerjaan .....	60
Gambar 9. Kategori Stres Berdasarkan Lama Bekerja .....	60
Gambar 10. Kategori Motivasi Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Gambar 11. Kategori Motivasi Kerja Berdasarkan Usia .....	64
Gambar 12. Kategori Motivasi Kerja Berdasarkan Status Pekerjaan .....	65
Gambar 13. Kategori Motivasi Kerja Berdasarkan Lama Bekerja .....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran 1. Uji Coba Kuesioner Penelitian .....	89
Lampiran 2. Input Data Ujicoba Kuesioner .....	90
Lampiran 3. Hasil Validitas .....	99
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas .....	103
Lampiran 5. Kuesioner Penelitian.....	104
Lampiran 6. Input Data Kuesioner Utama .....	111
Lampiran 7. Tabel Deskriptif Variabel .....	116
Lampiran 8. Tabel Uji Linieritas.....	117
Lampiran 9. Tabel Uji Normalitas .....	118
Lampiran 10. Tabel Uji Korelasi .....	119
Lampiran 11. Tabel Uji Simultan.....	120
Lampiran 12. Tabel Uji Hipotesis.....	121
Lampiran 13. Tabel Koefisien Regresi .....	122
Lampiran 14. Surat Penelitian.....	123

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Beberapa tahun terakhir sistem aplikasi berbasis *online* terus berkembang, seperti dalam hal jual – beli maupun transportasi. Sistem aplikasi berbasis *online* juga menasar ke moda transportasi roda dua, yaitu ojek. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia versi daring (Kemdikbud, 2016), pengertian ojek adalah sepeda motor yang ditambangkan dengan cara memboncengkan penumpang atau penyewanya. Ojek yang dulu identik dengan harga yang mahal dan konsumen yang harus mendatangnya. Sekarang dengan menggunakan aplikasi di *smartphone*, ojek dapat diakses secara *online*. Ojek *online* memberikan segala kemudahan dalam memberikan layanan transportasi.

Di Indonesia ada beberapa operator penyedia jasa ojek *online*, seperti Ubermotor, Grabbike dan Gojek (Setyanti, 2016). Diantara operator tersebut memiliki berbagai macam layanan, seperti antar penumpang, antar makanan maupun antar barang. Salah satu ojek *online* yang sekarang sedang *trend* di masyarakat adalah Gojek. Gojek kini telah beroperasi di 50 kota/kabupaten di Indonesia (Go-jek, 2017). Banyaknya peminat terhadap Gojek membuka peluang bagi masyarakat untuk menjadi pengemudi Gojek yang biasa disebut dengan *driver* Gojek. *Driver* Gojek memiliki jam kerja yang fleksibel tidak ada ketentuan jam kerja dari pihak Gojek, pengaturan jam kerja sesuai dengan keinginan *driver* itu sendiri. Dari kemudahan tersebut sehingga banyak pegawai maupun mahasiswa

yang bekerja sambilan sebagai *driver* Gojek. Gojek memberikan sistem gaji kepada *driver*-nya berupa bagi hasil dan tambahan insentif bonus.

Informasi yang didapat melalui wawancara terhadap beberapa *driver* di komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta wilayah Jalan Kaliurang, Sleman pada bulan November 2017, bahwa pada awal Gojek hadir di Yogyakarta memberikan promo insentif bonus yang cukup besar. Pihak PT Gojek Indonesia memberikan insentif bonus yang cukup besar, untuk menarik masyarakat Yogyakarta agar tertarik menjadi *driver*. Insentif bonus yang bisa didapat rata – rata mencapai sekitar 200.000 – 250.000 rupiah per hari. Bonus bisa didapatkan apabila *driver* dapat menyelesaikan sejumlah orderan dengan syarat tertentu yang sudah ditentukan oleh pihak PT Gojek Indonesia.

Menurut informasi dari pihak kantor operasional Gojek Yogyakarta, jumlah *driver* di Yogyakarta mencapai lebih dari 10.000 *driver*. Pihak Gojek tidak memberikan target kepada *driver*, tapi memberikan *reward* berupa tambahan insentif bonus kepada *driver* yang bisa mencapai bonus. Menurut para *driver* Gojek, demi mendapatkan bonus harian tersebut, mereka rela bekerja dari pagi sampai sore (sekitar minimal 8 jam per hari) dan ada juga yang mencari order di waktu dini hari. Meskipun pihak Gojek tidak mewajibkan untuk mencapai target, tapi para *driver* mengejar insentif bonus sebagai penghasilannya, mengingat pendapatan dari sistem bagi hasil tarif orderan masih terlampau kecil.

Dari penjelasan salah satu *driver* yang peneliti wawancarai, pendapatan para *driver* Gojek di Yogyakarta tidak sebesar pada awal *launching*. Sekarang bonus untuk *driver* semakin dikurangi dan syarat untuk mendapatkan bonus juga semakin

sulit, karena ada penambahan jumlah poin untuk mendapatkan bonus. Keadaan seperti di atas masih diperparah dengan banyaknya persaingan dari sesama *driver* itu sendiri, seperti perekrutan besar-besaran jumlah *driver* semenjak bulan Juli tahun 2017.

Keadaan-keadaan yang disebutkan di atas mengakibatkan peta persaingan mendapatkan orderan semakin ketat, otomatis untuk mencapai target bonus semakin sulit juga. Sulitnya mendapatkan orderan tak ayal membuat beberapa kalangan *driver* menggunakan aplikasi ilegal seperti lokasi palsu maupun akun ganda. Aplikasi ilegal digunakan untuk mempermudah mendapatkan orderan, tapi hal ini dapat merugikan *driver* lainnya. Masalah terbaru yang dihadapi *driver* beberapa bulan terakhir antara Agustus 2017 sampai November 2017 adalah adanya *driver* yang diberi kemudahan mendapat orderan dan ada yang benar-benar sulit mendapat order. Menurut penuturan para *driver*, hal tersebut seperti ada akun *driver* yang mendapat prioritas orderan, sehingga tidak semua *driver* memperolehnya.

Para *driver* Gojek sekarang sedang dihadapkan dengan keadaan seperti di atas, diperkirakan masalah-masalah tersebut dapat mengganggu kestabilan pikiran para *driver*. Dari pengamatan dan wawancara dengan beberapa *driver* di wilayah Jalan Kaliurang, gejala-gejala yang dialami *driver* diantaranya mereka sering meminum-minuman keras, malas mengambil order, pesimis, dan mengajak teman yang lain untuk tidak melanjutkan bekerja tapi diajak untuk memancing atau berburu. Tindakan-tindakan yang dialami *driver* di atas diindikasikan dapat mengarah pada stres yaitu stres dalam bekerja. Stres merupakan fenomena psikofisik. Stres dialami oleh setiap orang, dengan tidak mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan,

jabatan atau status sosial ekonomi. Stres biasa dialami oleh pejabat, anak – anak maupun karyawan. Gejala stres ada dua yaitu gejala fisik dan gejala psikis (dalam Yusuf dan Juntika, 2010:249).

Gejala stres yang dialami para *driver* Gojek, khususnya anggota di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta dikhawatirkan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Yusuf dan Juntika (2010:249) stres dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap individu. Hal ini senada dengan pendapat dari Handoko (2014:200) yang menyatakan bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Dampak stres yang dialami para *driver* akibat permasalahan yang dihadapi, membuat para *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta mengalami penurunan motivasi dalam bekerja. Penurunan motivasi yang dialami *driver* dapat dilihat dari jaranganya berangkat kerja untuk mengambil orderan, kurang bersemangat dalam mengejar target bonus, tidak fokus lagi dalam menjadi *driver* Gojek dan sering mengeluh ketika berada di pangkalan maupun pada chat grup *whatsapp*. Beberapa juga akhirnya terjerumus menggunakan aplikasi ilegal karena tidak kuat dalam menghadapi ketatnya persaingan. Kondisi tersebut juga menyebabkan anggota Keluarga Gojek 3 Yogyakarta kurang antusias dalam mengikuti pertemuan rutin grup. Menurut informasi dari pengurus grup, antara bulan Agustus 2017 sampai September 2017, tidak banyak anggota yang hadir dalam pertemuan grup.

Motivasi dianggap penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik.

Permasalahan di atas adalah fenomena permasalahan stres yang mempengaruhi motivasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Pertiwiningsih dan Puspasari (2014) menjelaskan mengenai besarnya pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Telkom Surabaya Metro yaitu sebesar 31,2%. Melihat besaran persentase tersebut, stres merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Permasalahan mengenai stres merupakan fenomena yang tercakup dalam bimbingan dan konseling di luar setting sekolah atau pendidikan.

Permasalahan yang dialami masyarakat tidak hanya terjadi pada setting pendidikan maupun keluarga saja, karena masyarakat yang berada di perusahaan, organisasi, instansi dan lembaga tidak terhindar dari menghadapi masalah tersebut. Oleh karena itu diperlukan peran bimbingan dan konseling (dalam Prayitno dan Amti, 2013:247). Dalam keilmuan bimbingan dan konseling memiliki 4 bidang layanan, yaitu : pribadi, sosial, belajar dan karir. Dalam penelitian ini mengarah dalam lingkup bidang layanan karir. Dalam bidang Bimbingan dan Konseling karir

terdapat bimbingan karir. Yusuf dan Juntika (2010:11) mengatakan : bimbingan karir yaitu bimbingan untuk membantu masalah individu dalam perencanaan, pengembangan dan pemecahan masalah – masalah karir seperti, pemahaman terhadap jabatan dan tugas – tugas kerja, pemahaman kondisi dan kemampuan diri, pemahaman kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karir, penyesuaian pekerjaan, dan pemecahan masalah – masalah karir.

Bahasan masalah ini dapat menjadi sebuah kajian dan pengalaman berbeda bagi para guru BK maupun konselor dalam memberikan layanan di luar setting sekolah. Mengingat pentingnya bahasan tersebut untuk meningkatkan khazanah wawasan guru BK maupun konselor, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh stres di dunia kerja terhadap motivasi kerja *driver* Gojek. Maka dari itu, untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh stres terhadap motivasi kerja *driver* Gojek, maka peneliti mengkaji dan meneliti lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul : “Pengaruh Stres terhadap Motivasi Kerja *Driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Persaingan *driver* Gojek untuk mendapatkan orderan semakin ketat dan sulit karena banyaknya kompetitor.
2. Persyaratan untuk mendapatkan bonus harian mengalami perubahan yang memberatkan *driver*.

3. Keadaan dan permasalahan yang membelit para *driver* Gojek mengakibatkan kondisi stres.
4. Banyak *driver* yang sering mengeluh ketika di pangkalan maupun di grup *whatsapp* atas permasalahan yang terjadi.
5. *Driver* Gojek khususnya anggota Keluarga Gojek 3 Yogyakarta banyak yang kurang bersemangat dalam mengambil orderan.
6. Banyak *driver* yang sekarang tidak terlalu fokus di Gojek karena keadaan yang dianggap kurang menguntungkan.
7. Motivasi kerja *driver* mengalami penurunan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, maka dalam batasan masalah ini lebih difokuskan pada stres dan motivasi kerja di lingkup Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat dipaparkan rumusan masalah penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh stres terhadap motivasi kerja *driver* Gojek di lingkup Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.

## **E. Tujuan Penelitian**

Didasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres terhadap motivasi kerja *driver* Gojek di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu menambah khasanah ilmu dan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk meneliti tentang pengaruh stres terhadap motivasi kerja *driver* Gojek di Yogyakarta.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam mengamalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi serta sebagai sarana mengaplikasikan berbagai ilmu pengetahuan yang dipelajari sekaligus untuk menambah pengetahuan tentang tingkat motivasi kerja *driver* Gojek Yogyakarta.

#### b. Bagi PT Gojek Indonesia

Sebagai bahan masukan bagi PT Gojek Indonesia dalam mengkaji, mengevaluasi, dan merevisi kebijakan bagi para *drivernya*.

c. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Penelitian ini dapat menambah bahan kajian tentang pengaruh stres terhadap motivasi kerja yang dapat digunakan sebagai bahan referensi sebagai tambahan bahan kajian penelitian bagi mahasiswa Bimbingan dan Konseling.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Stres**

##### **1. Pengertian stres**

Beberapa ahli memiliki beragam pandangan mengenai stres, walaupun pandangan-pandangan tersebut memiliki makna yang hampir sama. Menurut Siagian (2012:300), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres memiliki pengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang, maka stres perlu dikendalikan agar tidak memiliki dampak yang semakin parah. Adapun menurut Luthan dalam (Muchlas, 2008:495), stres didefinisikan sebagai respons yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi. Kondisi stres merupakan respons yang bersifat adaptasi terhadap lingkungan, dari ini akan menimbulkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi, dan perilaku yang berpengaruh pada organisasi.

Stres dialami oleh setiap orang dengan tidak mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan, jabatan, atau status sosial-ekonomi. Menurut Handoko (2014:200) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kinerja mereka. Dari beberapa

pendapat di atas, pengertian stres adalah kondisi ketegangan seseorang sebagai hasil proses adaptif yang dapat mengganggu keadaan emosi, kondisi, fisik, dan jalan pikir seseorang akibat dari tekanan dari dalam maupun luar.

## 2. Jenis Stres

Terdapat beberapa jenis stres menurut pandangan para ahli. Quick dan Quick (dalam Waluyo, 2013: 92) mengategorikan stres menjadi dua, yaitu:

- a. Eustres, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performa yang tinggi.
- b. Distres, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Jadi, menurut pengertian di atas jenis stres terdiri dari eustres yaitu stres positif yang bersifat membangun dan distres yaitu stres negatif yang bersifat merusak.

Pendapat senada mengenai jenis stres juga disampaikan oleh Berne dan Selye (dalam Dewi, 2012:106). Yang pertama adalah *Eustress (good stress)* merupakan stres yang menimbulkan stimulasi dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Yang kedua adalah *Distress*,

merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya, seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

Ketiga adalah *Hyperstress*, yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap saja membuat kita terbatas kemampuan adaptasinya. Contohnya adalah stres akibat serangan teroris. Keempat adalah *Hypostress*, merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Menurut pendapat yang disampaikan Berne dan Selye, bahwa jenis stres terdiri dari *Eustress* yaitu yang menimbulkan kesenangan, *Distress* yang membahayakan individu, *Hyperstress* yang berdampak luar biasa, dan *Hypostress* yaitu kurangnya stimulasi.

Jadi, yang dapat disimpulkan dari beberapa pendapat di atas, bahwa stres terdiri empat jenis. Empat jenis tersebut adalah *Distress*, *Eustress*, *Hyperstress*, dan *Hypostress*.

### 3. Indikator dan Gejala Stres

Terdapat indikator dan gejala dalam proses terjadinya stres. Menurut Yusuf dan Juntika (2010:249) gejala stres dibagi menjadi dua gejala yakni: gejala fisik dan gejala psikis.

- a. Gejala Fisik diantaranya, diantaranya : sakit kepala, sakit lambung (maag), hipertensi (darah tinggi). sakit jantung atau jantung berdebar – berdebar, insomnia (sulit tidur), mudah lelah, keluar keringat dingin, kurang selera makan, dan sering buang air kecil.
- b. Gejala Psikis, diantaranya : gelisah atau cemas, kurang dapat berkonsentrasi belajar atau bekerja, sikap apatis (masa bodoh), sikap pesimis, hilang rasa humor, bungkam seribu bahasa, malas belajar atau bekerja, sering melamun, dan sering marah – marah atau bersikap agresif (baik secara verbal, seperti : kata – kata kasar, dan menghina; maupun nun verbal, seperti: menempeleng, menendang, membanting pintu, dan memecahkan barang – barang.

Dari pendapat di atas gejala stres terdiri dari fisik seperti mudah lelah, sulit tidur, sakit kepala dan psikis seperti cemas, kurang konsentrasi, malas, sering melamun dll.

Adapun menurut Robbins dalam (Wahjono 2010:107), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres yaitu berupa gejala, meliputi

- a. Gejala fisiologis, terkait dengan aspek kesehatan dan medis dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan.

- c. Gejala perilaku dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alcohol, berbicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur.

Gejala stres menurut Robbin terdiri dari fisiologis yaitu berkaitan dengan aspek kesehatan, psikis berkaitan dengan sikap, dan perilaku berkaitan dengan tindakan. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tanda dan gejala stres terdiri dari aspek fisik, psikis/ psikologis, dan perilaku. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aspek fisik secara terbatas, sebab aspek fisik perlu melakukan cek kesehatan yang hal tersebut bukan ranah bidang peneliti.

#### 4. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Stres

Terjadinya stres muncul dikarenakan ada berbagai faktor penyebabnya. Faktor terjadinya stres dapat berasal dari dalam diri individu ataupun dari luar individu. Menurut Surya (2013:311), lima macam sumber yang dapat menimbulkan stres adalah :

- a. Frustrasi atau kekecewaan

Frustrasi atau kekecewaan adalah situasi yang terjadi karena kegagalan individu mencapai apa yang menjadi tujuannya. Adanya penangguhan sesuatu kekurangan sumber atau kemampuan, kehilangan sesuatu atau kegagalan, merupakan beberapa sumber yang menyebabkan frustrasi yang dapat menimbulkan stres.

b. Konflik

Konflik adalah adanya pertentangan baik dalam dirinya sendiri maupun dengan hal-hal diluar dirinya seperti pertentangan kepentingan, pertentangan dengan pihak lain, dll.

c. Desakan

Desakan adalah suatu keadaan yang mendesak individu dalam suatu situasi tertentu, misalnya persaingan dengan orang lain, keterbatasan waktu dalam menyelesaikan suatu tugas yang baru dikerjakan, terlalu banyak yang harus dilakukan, tantangan dalam hubungan antara pribadi, dsb.

d. Perubahan

Berbagai perubahan yang terjadi di dalam atau di luar dirinya, misalnya adanya pindah rumah, pindah jabatan, pensiun, Perubahan dalam keluarga, perkembangan usaha, perubahan usia, perubahan fisik, dsb.

e. Kekeliruan dalam berpikir

Kekeliruan dalam berpikir, yaitu cara berpikir yang salah atau keliru tentang diri sendiri atau orang lain, misalnya merasa bahwa dirinya paling sial, menganggap dirinya paling hebat, menganggap orang lain membenci, dsb.

Di sisi lain, menurut Hani Handoko (2014:201) kondisi-kondisi yang cenderung dapat menyebabkan stres disebut *stressor*. Ada 2 kategori faktor penyebab stres, “*on the job*” (dalam pekerjaan) dan “*off the job*” (diluar pekerjaan). Penyebab-penyebab stres “*on the job*” diantaranya : beban kerja yang berlebihan, tekanan dan desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak

aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab, *role ambiguity*, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab-penyebab stres “*off the job*” diantaranya adalah : kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal. Penyebab stres menurut pendapat di atas berasal dari faktor dalam pekerjaan dan faktor di luar pekerjaan.

Dalam dunia pekerjaan rentan terjadinya stres kerja. Menurut Mangkunegara (2013:157) faktor penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin frustrasi dalam kerja. Sehingga penyebab stres adalah segala sesuatu sumber yang menyebabkan timbulnya stres, biasa dikenal dengan *stressor*.

Peluang terjadinya stres di dalam lingkungan pekerjaan dimungkinkan rentan terjadi, mengingat berbagai tekanan dan tuntutan yang harus dihadapi. Menurut Ivancevich dan Matterson (dalam Suwanto dan Priansa, 2011:255), sumber stres dapat dibagi menjadi tiga faktor yaitu :

- a. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik (*physical Environment stresor*)

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang

bersumber dari lingkungan fisik antara lain : penataan ruang cahaya; rancangan, peralatan dan prosedur kerja; sistem penerangan di tempat kerja; tingkat kebisingan ; sistem ventilasi; tingkat keleluasan pribadi (*privacy*).

b. Stres yang bersumber dari tingkatan individu (*individual level stresor*)

sumber stres ini berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya.

c. Stres yang bersumber dari kelompok dan organisasi

1) Stres yang bersumber dari kelompok

Stres ini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan mereka baik sosial maupun psikologis. Stres yang berdunder dari kelompok antara lain.

a) Hilangnya kekompakkan kelompok (*Black of cohesiveness*)

b) Tidak ada dukungan yang memadai (*Group support*)

c) Konflik intra dan intern kelompok (adanya tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih)

2) Stres yang bersumber dari organisasi

Stres yang timbul dari keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Macam – macam stres yang bersumber dari organisasi antara lain : iklim organisasi, struktur organisasi, teritorial organisasi, teknologi, dan pengaruh pimpinan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa penyebab stres disebut *stressor*. Penyebab stres timbul dari dari berbagai macam faktor, seperti: diri sendiri, lingkungan, organisasi, dan pekerjaan.

## **B. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu hal yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Menurut Santrock (2014:165) bahwa motivasi adalah proses memberikan energi, mengarahkan dan mempertahankan energi. Menurut Stanford (dalam Mangkunegara, 2013:93) *motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi berfungsi untuk memberikan energi untuk dapat menggerakkan manusia ke tujuan tertentu. Dalam hal ini, motivasi kerja juga diperlukan oleh para pekerja/karyawan agar terus memiliki energi untuk mencapai hasil yang diberikan perusahaan.

Menurut Robert Heller (dalam Wibowo, 2011:378), motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus di tekan dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami, bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan pimpinan perlu mempengaruhi karyawan untuk menyamakan motivasi dengan kebutuhan perusahaan. Agar para karyawan memiliki visi dan arah yang sama dengan tujuan perusahaan, sehingga para

karyawan penting kiranya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Adapun Manullang (2008:147) menyatakan motivasi kerja adalah memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan segala dan upaya guna memenuhi *kebutuhan individu maupun organisasinya*.

#### b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Adanya motivasi dalam bekerja memiliki tujuan untuk terselenggaranya iklim kerja yang kompetitif dan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi juga tercapai. Menurut Ngilim Purwanto (2014:73) menyatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga memperoleh hasil. Begitu juga dalam dunia kerja, motivasi bertujuan menggerakkan karyawan agar timbul kemauan untuk bekerja dengan giat sehingga tujuan diri dan perusahaan dapat tercapai. Pendapat lain dari Suwatno dan Donni (2011:172) menyatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seseorang mau

bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, demikian juga seseorang mau bekerja untuk mendapatkan kepuasan diri.

Beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2016:146) sebagai berikut : (1)Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (2)Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; (3)Meningkatkan kedisiplinan karyawan; (4)Mengefektifkan pengadaan karyawan; (5)Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (6)Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan; (7)Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (8)Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; (9)Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan motivasi kerja adalah untuk memberikan energi, mendorong, dan menggerakkan karyawan agar dapat produktif dan kompetitif sehingga tercapai hasil maksimal sesuai kebutuhan perusahaan.

### c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai jenis motivasi kerja. Pendapat Hasibuan (2016:150), motivasi kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.
2. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Menurut pendapat di atas, motivasi kerja dibagi dua, yaitu motivasi positif dengan memberikan hadiah dan motivasi negatif dengan memberikan hukuman.

Adapun menurut Suwatno dan Donni (2011:175), motivasi bisa digolongkan menjadi dua yaitu:

- a. Motivasi Intrinsik, motivasi intrinsik adalah motif - motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jenis motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.

b. Motivasi Ekstrinsik, motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

Jenis motivasi dilihat dari sumbernya ada dua yaitu motivasi intrinsik suatu bentuk motivasi berasal dari dalam diri dan motivasi ekstrinsik berasal dari perangsang luar.

Menambahkan pendapat sebelumnya, menurut Wirjana (2007:85) juga membagi motivasi ke dalam dua tipe, yaitu tipe positif dan tipe negatif:

- a) Tipe positif, motivasi bermakan positif : Motivasi mendorong seseorang untuk berbuat sebaik mungkin dan untuk memperbaiki kinerja mereka.
- b) Tipe negatif, motivasi ini bertujuan untuk mengendalikan upaya-upaya negatif dalam lingkup pekerjaan dan bertujuan untuk menimbulkan rasa takut pada karyawan, bila tidak memberikan kinerja yang baik.

Pendapat mengenai jenis motivasi kerja ini hampir sama dengan pendapat Hasibuan, motivasi dibagi menjadi motivasi positif dan negatif. Motivasi positif bersifat memperbaiki kinerja karyawan dan motivasi negatif mengendalikan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka jenis motivasi kerja terbagi dua yaitu ada yang bersifat positif maupun negatif dan berasal intrinsik dan ekstrinsik. Semua jenis memiliki cara yang masing-masing, tergantung mana yang sesuai yang bisa diterapkan.

#### d. Teori Motivasi Kerja

##### a. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Maslow dalam Hasibuan (2016:153) berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Kebutuhan fisiologis / *physiological needs* : meliputi rasa lapar, haus, seksual, berindung, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan fisik ini merupakan kebutuhan yang paling kuat di antara yang lain. Dalam hal ini seseorang sangat membutuhkan makan, pakaian, papan

1) Kebutuhan rasa aman / *safety and security needs* : meliputi rasa ingin dilindungi dari fisik dan emosional. Sekarang kebutuhan yang menduduki tingkat tertinggi adalah keamanan.

2) Kebutuhan sosial / *affiliation or acceptance needs or belongingness* : mencakup rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, persahabatan, dan kebutuhan akan bergaul dalam masyarakat, kebutuhan berafiliasi dengan sesamanya, kebutuhan mencari hubungan yang bermakna.

- 3) Kebutuhan penghargaan / *esteem or status needs* : mencakup faktor penghargaan internal seperti rasa hormat diri, otonomi dan pencapaian, serta faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan, dan perhatian. Pemuasan kebutuhan akan penghargaan ini dapat menghasilkan perasaan – perasaan percaya akan dirinya, prestise, kekuasaan dan kontrol.
- 4) Kebutuhan aktualisasi diri / *self actualization needs* : yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi untuk mencapainya.

b. Teori motivasi dari Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi dua faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (faktor Higienis). Menurut Frederick Herzberg (dalam Hasibuan, 2016:157) menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- 1) Pertama, Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan faktor pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
- 2) Kedua, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang

apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

Menurut Teori Herzberg ada faktor yang menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yaitu *Satisfiers* atau *motivators* pekerjaan, Apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi namun jika tidak ada maka tidak akan menimbulkan ketidakpuasan yang berlebihan seperti : a) Prestasi, b) Pengakuan, c) Pekerjaan itu sendiri, d) Tanggung jawab, e) Kemajuan, f) Pengembangan potensi individu

c. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan )

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Terdapat 3 konsep penting berkaitan dengan teori ini seperti dikutip oleh Hasibuan (2016:166), yaitu :

- 1) Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan dinyatakan dalam probabilitas (kemungkinan).
- 2) Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau memotivasi) bagi setiap individu tertentu. Nilai/valensi ditentukan oleh individu dan tidak merupakan kualitas objektif dari akibat itu sendiri.

3) Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

*Expectancy Theory* berasumsi bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus orang yang bersangkutan dan juga pemahaman seseorang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Ini adalah kepuasan yang diharapkan dan tidak aktual bahwa seorang karyawan mengharapkan untuk menerima setelah mencapai tujuan. Harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jadi harapan seseorang mewakili keyakinan seorang individu bahwa tingkat upaya tertentu akan diikuti oleh suatu tingkat kinerja tertentu.

d. Teori Motivasi Alderfer (Teori ERG)

Perluasan lebih lanjut dari teori Herzberg dan Maslow datang dari usaha Clayton Alderfer (dalam Thoha, 2009:233) dia merumuskan suatu model penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti – bukti empiris yang telah ada. Alderfer mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan – kebutuhan itu, yakni :

1) *Eksistence (E)* atau Eksistensi atau keberadaan

Meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, seks, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan

2) *Relatedness (R)* atau keterkaitan

Menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat kerja

3) *Growth (G)* atau pertumbuhan

Meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita.

Alderfer menyatakan bahwa :

Pertama : bila kebutuhan akan eksistensi tidak terpenuhi, pengaruhnya mungkin kuat, namun kategori-kategori kebutuhan lainnya mungkin masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Kedua : meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan.

e. Teori Motivasi Prestasi McClelland

McClelland mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Kemampuan seseorang untuk berprestasi ini membuat McClelland terpesona untuk melakukan serangkaian riset empirisnya bersama asosiasinya di Universitas Harvard Amerika Serikat. Selama lebih dari 20 tahun bersama timnya McClelland

melakukan penelitian tentang desakan untuk berprestasi ini (Thoha, 2009:235). Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi kerja orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia ini menurut McClelland (dalam Thoha, 2009:236), yakni: Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan .

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa teori motivasi seseorang berbeda-beda sesuai pandangan masing-masing para ahli. Maslow membagi lima tingkatan kebutuhan manusia, Mc Celland yang membagi kebutuhan manusia menjadi tiga, Clyton P. Alderfer membagi kebutuhan menjadi ERG (Existence, Relatedness dan Growth), Vrom memiliki teori 3 konsep nya yaitu (nilai, instrumentalis, dan ekspektasi), Herzberg membagi menjadi faktor pemeliharaan dan faktor motivasi, teori hubungan manusia yang menekankan pada kebutuhan hubungan dengan orang lain. Dari beberapa teori di atas, peneliti memilih menggunakan teori Mc Celland yang membagi kebutuhan manusia menjadi tiga.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Siagan (2016: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah: 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri; 2) Harga diri; 3)

Harapan pribadi; 4) Kebutuhan; 5) Keinginan; 6) Kepuasan kerja; 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1) Jenis dan sifat pekerjaan; 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung; 3) Organisasi tempat orang bekerja; 4) Situasi lingkungan kerja; 5) Gaji. Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan.

Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti: 1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja; 2) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan; 3) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja; 4) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan. Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti: 1) Kemampuan bekerja; 2) Semangat kerja; 3) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok; 4) Prestasi dan produktivitas kerja. Faktor motivasi kerja terdiri faktor internal seperti persepsi diri, harga diri, kepuasan kerja dll. Faktor eksternal seperti gaji, jenis pekerjaan dll. Faktor – faktor tersebut mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja seseorang akan tampak dalam beberapa indikator. Menurut Hamzah B. Uno (2009:112), menjelaskan beberapa faktor dari motivasi kerja seseorang, antara lain sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, seperti : kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, dan menyatu dengan tugas
- b. Prestasi yang dicapainya, seperti dorongan untuk sukses, umpan balik, dan unggul dalam bekerja.
- c. Pengembangan diri, yaitu peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju.
- d. Kemandirian dalam bertindak, yaitu mandiri dalam bekerja dan suka pada tantangan.

Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Disamping itu, menurut Saydam (dalam Kadarisman, 2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

a. Faktor internal

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal

1) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

### 3) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karir untuk para karyawan.

### 4) Ada Jaminan Karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

### 5) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau

instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

#### 6) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

Faktor motivasi kerja menurut pendapat Saydam di atas yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai faktor – faktor motivasi kerja, dapat ditarik kesimpulan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor – faktor motivasi kerja antara lain faktor internal dari dalam diri, faktor eksternal dari lingkungan kerja atau bisa juga disebut dari faktor individu dan faktor organisasi.

### **C. Hasil Penelitian yang Relevan**

1. Penelitian dalam bentuk skripsi oleh Devi Novita Sari Siregar (2014). Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja yang terdiri dari konflik kerja (X1), beban kerja (X2), dan waktu kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dalam bekerja maupun kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela Tebing Tinggi melalui motivasi. Sedangkan secara parsial konflik kerja (X1) berpengaruh negative tidak signifikan terhadap motivasi karyawan dalam bekerja maupun kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela Tebing Tinggi melalui motivasi. Penelitian yang dilakukan Devi ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel stres dan motivasi kerja. Adapun perbedaannya pada penelitian yang dilakukan Devi menggunakan 3 variabel, sedangkan pada penulis hanya menggunakan 2 variabel yaitu stres dan motivasi kerja. Selain itu, penulis menghubungkan landasan teori dengan latar keilmuan bimbingan dan konseling.
2. Penelitian dalam bentuk skripsi oleh Hesty Widyadara (2014). Masalah yang dikaji dalam penelitiannya adalah rendahnya motivasi kerja karyawan di CV. Indobordir. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanasi dengan teknik analisis data deskriptif. Berdasarkan analisis terhadap jawaban responden, diperoleh hasil bahwa pengaruh stres kerja (X) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) termasuk kategori tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa : stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja

karyawan. Penelitian yang dilakukan Hesty ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel stres dan motivasi kerja. Adapun perbedaannya pada penelitian yang dilakukan Hesty, penulis menghubungkan landasan teori dengan latar keilmuan bimbingan dan konseling. Selain itu subjek yang penulis pilih adalah *driver Gojek* yang status pekerjaannya cenderung ke mitra bukan karyawan.

#### **D. Kerangka Berpikir**

Menurut Handoko (2014:200) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kinerja mereka. Stres yang terjadi pada karyawan dalam hal ini *driver Gojek*, bisa jadi memiliki pengaruh pada tingkat motivasi kerja mereka. Sebab sumber stres tidak hanya dari dalam diri seseorang saja, menurut Ivancevich dan Matterson (dalam Suwanto dan Priansa, 2011:255), stres yang bersumber dari lingkungan fisik salah satunya lingkup kerja. Ada beberapa tanda dan gejala yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres. Menurut Robbins dalam (Wahjono 2010:107) meliputi : gejala fisiologis, terkait dengan aspek kesehatan, gejala psikologis, dilihat dari segi psikis, dan gejala perilaku.

Motivasi kerja seseorang terbentuk karena ada dorongan atau faktor yang mendasarinya. Faktor yang dapat membentuk motivasi kerja dapat berupa kebutuhan.

Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi kerja orang lain. Menurut Siagan (2016: 294) adanya motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Dalam hal ini, dimungkinkan motivasi kerja para *driver* Gojek juga dipengaruhi faktor – faktor tersebut. Agar para *driver* Gojek memiliki motivasi kerja yang positif, faktor penghalang harus bisa diatasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi psikologis dalam hal ini adalah tingkat stres dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja para *driver* Gojek. Stres yang dapat diatasi dan dikelola dengan baik sehingga meningkatkan motivasi kerja *driver* Gojek. Kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut



**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**

## **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan asumsi-asumsi dan pemaparan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

$H_0$  : Terdapat pengaruh antara stres terhadap motivasi kerja *driver* Gojek di komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.

$H_1$  : Tidak terdapat pengaruh antara stres terhadap motivasi kerja *driver* Gojek di komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini penelitian korelatif dengan pendekatan kuantitatif yaitu mengungkapkan pengaruh variabel stres terhadap variabel motivasi kerja dinyatakan dalam angka serta menjelaskannya dengan menghubungkan dengan teori-teori yang telah ada dan menggunakan teknik analisis data yang sesuai. Menurut Arikunto (2013:27) Penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Pemahaman kesimpulan disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain. Selain itu disebut penelitian kuantitatif dikarenakan jenis penelitian ini menghasilkan data berupa angka-angka dan yang kemudian dianalisis secara statistik

Dari pendapat di atas maka peneliti memutuskan metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik kemudian hasilnya akan diinterpretasikan. Dengan metode ini peneliti juga dapat menyelidiki atau menguji hipotesis dari penelitian ini.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah Yogyakarta tempat bernaung anggota komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.

### 2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diawali pelaksanaan Pra Penelitian pada tanggal 2 – 24 September 2017. Penyelesaian proposal tanggal 25 November 2017 – 1 Maret 2017, Perizinan Uji Instrumen pada tanggal 9 Maret 2018 dan penyebaran Skala Uji Cobanya pada tanggal 12 – 16 Maret 2018. Untuk perizinan penelitian dilakukan 20 Maret 2018 dan penyebaran skala penelitiannya pada tanggal 24 – 29 Maret 2018. Penyelesaian akhir naskah penelitian pada bulan April 2018.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

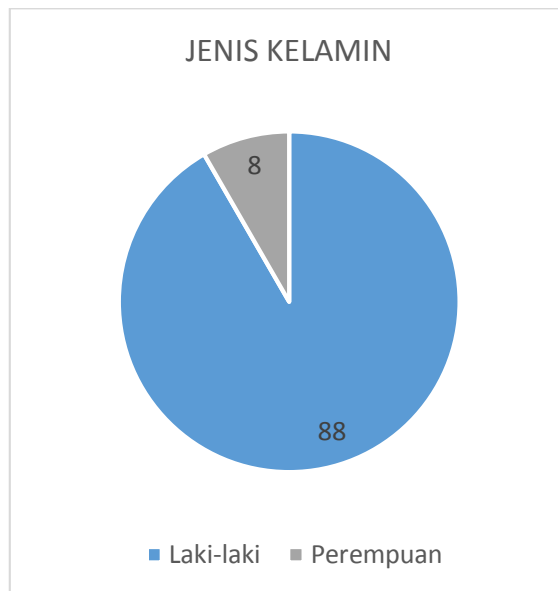
### 1. Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:297). Dalam penelitian ini, mengambil populasi dari seluruh *driver* anggota Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta yang terdaftar di wilayah Yogyakarta sebanyak 153 anggota. Sumber data berasal dari pengurus Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta pada bulan Maret 2018.

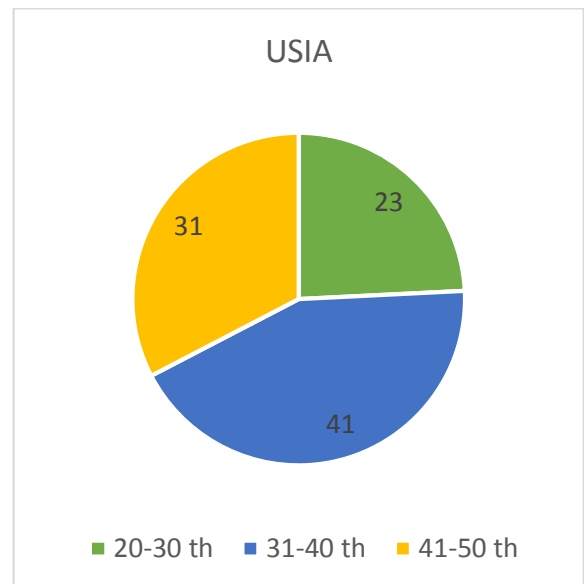
## 2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian anggota Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive random sampling*. Teknik *purposive sampling* menurut (Sugiyono, 2012 : 68) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu laki-laki dan perempuan, *driver* Gojek aktif anggota komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta dan yang tidak memakai aplikasi terlarang.

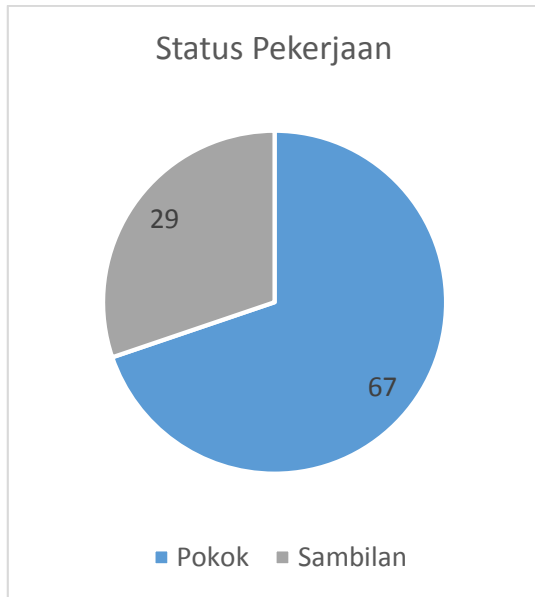
Jumlah anggota komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta sebanyak 153 anggota. Dari jumlah tersebut peneliti mengambil sampel data sebanyak 96 anggota. Mengingat anggota yang lain tidak masuk dalam kriteria dan banyak anggota yang sudah jarang aktif serta sulit di cari informasinya.



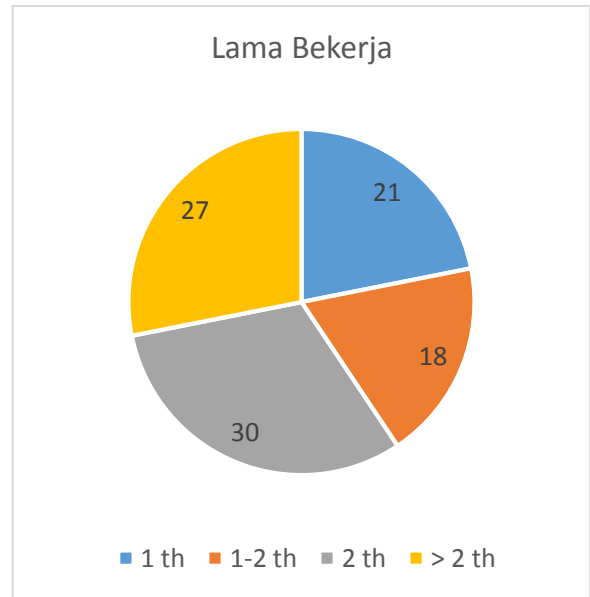
Gambar 2. Jumlah sampel berdasarkan jenis kelamin



Gambar 3. Jumlah sampel berdasarkan usia



Gambar 4. Jumlah sampel berdasarkan status pekerjaan



Gambar 5. Jumlah sampel berdasarkan lama bekerja

#### D. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel yang terdiri dari 1 (satu) variabel independen atau variabel bebas dan 1 (satu) variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu stres, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja *driver* Gojek.

#### E. Definisi Operasional

Untuk menghindari adanya pengertian yang berbeda terhadap istilah yang ada pada judul penelitian ini, maka berikut dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel dependen dan variabel independen.

a. Stres

Stres merupakan keadaan ketika seseorang merasa ketidaknyamanan mental dan batin yang disebabkan oleh perasaan tertekan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kinerja mereka.

Menurut Robbins dalam (Wahjono 2010:107), ada beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres yaitu berupa gejala: 1) Gejala fisiologis, terkait dengan aspek kesehatan dan medis dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung. 2) Gejala psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. 3) Gejala perilaku dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alcohol, berbicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau upaya-upaya guna memenuhi kebutuhan individu maupun organisasinya. Menurut Siagan (2016: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat

internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah: 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri; 2) Harga diri; 3) Harapan pribadi; 4) Kebutuhan; 5) Keinginan; 6) Kepuasan kerja; 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: 1) Jenis dan sifat pekerjaan; 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung; 3) Organisasi tempat orang bekerja; 4) Situasi lingkungan kerja; 5) Gaji. Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan.

#### **F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Banyak teknik yang dapat digunakan dalam pengumpulan data, menurut Sugiyono (2016:193), bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (skala), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner berbentuk skala. Skala penelitian yang digunakan adalah skala stress dan skala motivasi kerja.

Dengan kuesioner berbentuk skala ini memberikan tanggung jawab kepada subjek untuk membaca dan menjawab pertanyaan dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh subjek serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh subjek. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah langsung dan berbentuk skala. Dalam kuesioner ini menggunakan dua skala,

yaitu skala stres untuk mengetahui besar tingkat stres dan skala motivasi kerja untuk mengetahui besar tingkat motivasi kerja.

Pengukuran butir instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala penilaian. Menurut Ary (2007:274), bahwa skala penilaian memerlukan penilaian yang dilakukan oleh seseorang terhadap tingkah laku atau penampilan orang lain. Biasanya penilai diminta untuk menempatkan orang yang dinilai itu pada suatu titik dalam suatu kontinum (rangkain kesatuan) atau suatu kategori yang menggambarkan ciri tingkah laku orang yang dinilai.

Skala penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala grafis, dalam skala ini penilai cukup membubuhkan tanda cek pada tempat yang sudah disediakan. Dalam penelitian ini yang akan diukur adalah tingkah laku atau penampilan *driver* Gojek dalam lingkup stres dan motivasi kerjanya. Alternatif jawaban pada instrumen ini menggunakan empat pilihan jawaban karena peneliti tidak menggunakan nol mutlak pada bobot penilaian, bobot penilaian variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Bobot skor item**

Bobot item Stres (X)	Motivasi Kerja (Y)	Bobot <i>favourable</i>	Bobot <i>unfavourable</i>
Sangat Sesuai (SS)	Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	Sesuai (S)	3	2
Kurang Sesuai (KS)	Kurang Sesuai (KS)	2	3
Tidak Sesuai (TS)	Tidak Sesuai (TS)	1	4

### G. Kisi-kisi Skala Stres

Skala stres ini di susun berdasarkan teori Robbins dalam (Wahjono 2010:107), aspek yang digunakan untuk mengukur tingkat stres yaitu berupa gejala: 1) Gejala Fisiologis, Gejala Perilaku, dan Gejala Fisik. Setelah dikembangkan indikator dan item-itemnya kemudian disusun dalam sebuah kisi-kisi sebagai berikut.

**Tabel 2. Kisi-kisi Skala Stres Sebelum Uji Coba**

Variabel	Aspek	Indikator	No Item		Total Item
			<i>F</i>	<i>UF</i>	
Stres	Gejala psikologis	Kecemasan	1	32	2
		Kegelisahan	2	33	2
		Pesimistis	3	34	2
		Mudah marah	35	4	2
		Sulit konsentrasi	36	5	2
		Kebosanan	37	6	2
		Daya ingat	38	7	2
		Komunikasi tidak efektif	8	39	2
		Kerja sama	9	40	2
		Percaya diri	10	21	2
		Kepercayaan pada orang lain	11	22	2
	Gejala perilaku	Ketidakhadiran	23	12	2
		Menunda pekerjaan	24	13	2
		Konsumsi rokok	25	14	2
		Konsumsi obat-obatan dan alkohol	15	26	2
		Gelisah	16	27	2
		Gangguan tidur	28	17	2
	Gejala fisik	Sakit kepala	29	18	2
		Detak jantung meningkat	30	19	2
		Mudah lelah	20	31	2
Jumlah total item			20	20	40

## H. Kisi-kisi Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Siagan (2016: 294). Aspek motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal

**Tabel 3. Kisi-kisi Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba**

Variabel	Aspek	Indikator	No item		Total Item
			<i>F</i>	<i>UF</i>	
Motivasi kerja	Faktor Internal	Persepsi diri sendiri	1	18	2
		Harga diri	2	16	2
		Harapan pribadi	3	28	2
		Kebutuhan	4,9	19,24	4
		Keinginan	5	25	2
		Kepuasan kerja	17	6	2
		Prestasi kerja	7	20	2
	Faktor Eksternal	Jenis dan sifat pekerjaan	22	8	2
		Kelompok kerja	10	21	2
		Organisasi tempat kerja	13,26	14,29	4
		Lingkungan kerja	12	23	2
		Gaji	15, 27	11,30	4
Jumlah total item			15	15	30

## I. Uji Coba Instrumen

### 1. Uji Validitas Instrumen

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2007:8). Suatu alat tes dianggap valid apabila mampu menjalankan fungsinya secara tepat. Apabila didapatkan hasil data yang kurang sesuai dengan

fungsinya, maka alat tes tersebut dianggap gagal atau tidak valid. Oleh sebab itu, sebelum alat tes disebar kepada subyek penelitian maka dilakukan uji validitas. Sebelum menghimpun data yang sesungguhnya, dilakukan uji coba terlebih dahulu.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara untuk menguji validitas instrumen yaitu dengan pengujian validitas isi. Untuk menguji validitas isi, maka digunakan pendapat dari ahli (*experts judgement*) yakni dosen pembimbing peneliti Dr. Budi Astuti. Selanjutnya melakukan ujicoba instrumen pada sampel sejumlah 30 orang *driver*. Sampel yang digunakan merupakan sampel terpisah dalam populasi penelitian. Untuk menghitung validitas peneliti menggunakan alat bantu *SPSS*.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2016:173) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas instrumen yang digunakan adalah dengan Alpha Cronbach. Uji Alpha Cronbach merupakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua. Penghitungan uji reliabilitas menggunakan menggunakan software program komputer yaitu *SPSS version 24.00*.

### 3. Hasil Uji Coba Instrumen

#### a. Uji Validitas

Langkah-langkah dalam menguji validitas instrumen, yaitu: (1) peneliti mengonsultasikan instrumen yang sudah dibuat kepada dosen pembimbing, (2) instrumen diujikan kepada sejumlah 30 orang *driver* diluar populasi dan dalam penelitian ini uji validitas dilakukan pada *driver* Gojek yang peneliti temui di sekitar wilayah UGM, (3) hasil dari subjek ditabulasikan dan mengorelasikan, dan (4) membandingkan hasil korelasi dengan skor R hitung dengan R tabel.

Dari hasil uji validitas diperoleh hasil adanya beberapa item tidak valid dan dinyatakan gugur. Pada skala stres didapatkan 27 item yang valid dan 13 item yang dinyatakan gugur dari 40 item yang diujicoba. Koefisien bergerak dari 0,0080, sampai 0,650. Butir-butir item yang valid masih mewakili indikator yang sudah ditetapkan, sehingga instrument dapat digunakan untuk pengambilan data.

**Tabel 4. Kisi-kisi Skala Stres Setelah Uji Coba**

Variabel	Aspek	Indikator	No Item		Total Item
			<i>F</i>	<i>UF</i>	
Stres	Gejala psikologis	Kecemasan	-	1	1
		Kegelisahan	2	18	2
		Pesimistis	3, 26	-	3
		Mudah marah	13	4	2
		Sulit konsentrasi	17	-	1
		Kebosanan	6		1
		Daya ingat	-	8	1
		Komunikasi tidak efektif	-	19	1
		Kerja sama	-	9	1
		Percaya diri	22	-	1
		Kepercayaan pada orang lain	-	23	1
	Gejala perilaku	Ketidakhadiran	-	12	1
		Menunda pekerjaan	24	-	1
		Konsumsi rokok	-	14	1
		Konsumsi obat-obatan dan alkohol	-	15	1
		Gelisah	-	21	1
		Gangguan tidur	5,11	7	3
	Gejala fisik	Sakit kepala	10	16	2
		Detak jantung meningkat	25	-	1
		Mudah lelah	20	27	2
Jumlah total item			13	14	27

Dari hasil uji validitas diperoleh hasil adanya beberapa item tidak valid dan dinyatakan gugur. Pada skala motivasi kerja didapatkan 21 item yang valid dan 9 item yang dinyatakan gugur dari 30 item yang diuji cobakan. Koefisien validitas item bergerak dari 0,086 sampai 0,568. Butir-butir item yang valid masih mewakili indikator yang sudah ditetapkan, sehingga instrument dapat digunakan untuk pengambilan data.

**Tabel 5. Kisi-kisi Skala Motivasi kerja Setelah Uji Coba**

Variabel	Aspek	Indikator	No item		Total item
			<i>F</i>	<i>UF</i>	
Motivasi kerja	Faktor Internal	Persepsi diri sendiri	-	18	1
		Harga diri	1	10	2
		Harapan pribadi	3	8	2
		Kebutuhan	4,9	19,14	4
		Keinginan	-	5	1
		Kepuasan kerja	17	-	1
		Prestasi kerja	7	16	2
	Faktor Eksternal	Jenis dan sifat pekerjaan	-	6	1
		Kelompok kerja	-	15	1
		Organisasi tempat kerja	12, 20	2	3
		Lingkungan kerja	13	-	1
		Gaji	11,21	-	2
	Jumlah total item			11	10

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menggunakan bantuan SPSS *version 24.00* diperoleh hasil variabel X (stres) reliabel dengan kategori sedang dan variabel Y (motivasi kerja) reliabel dengan kategori cukup. Dengan kriteria taraf Signifikansi = 5%, N = 40 sehingga R tabel = 0,316. Uji reliabilitas apabila besar R hitung lebih besar dari R tabel maka reliabel, begitu sebaliknya. Untuk mengetahui interpretasi koefisien reliabilitas maka digunakan pedoman yang mengadaptasi dari kriteria interpretasi koefisien (Sugiyono, 2012: 257). Interpretasi koefisien reliabilitas dapat dilihat dalam tabel 6 berikut ini.

**Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien Rhitung	Interpretasi
0,00 – 0,199	Reliabilitas Sangat rendah
0,20 – 0,399	Reliabilitas Rendah
0,40 – 0,599	Reliabilitas Sedang
0,60 – 0,799	Reliabilitas Kuat
0,80 – 0,1000	Reliabilitas Sangat kuat

1) Uji reliabilitas variabel Stres

Hasil uji yang dilakukan dengan program reliabilitas Alpha Cronbach, instrumen stres diperoleh nilai koefisien 0,654. Angka tersebut menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen stres adalah kuat, dengan demikian instrumen stres dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan baik, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian

2) Uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja

Hasil uji yang dilakukan dengan program reliabilitas Alpha Cronbach, instrumen motivasi kerja diperoleh nilai koefisien 0,583. Angka tersebut menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen motivasi kerja adalah sedang, dengan demikian instrumen motivasi kerja dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan baik, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

## **J. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang perlu dilakukan adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, membuat tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016: 207). Data yang telah terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan analisis statistik dengan bantuan SPSS *Version 24.00*

### **1. Analisis prasyarat**

#### **a. Uji Linieritas**

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila hasil uji linieritas menunjukkan linier maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS *version 24.00*

Langkah selanjutnya  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  ada taraf signifikansi 5%. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier. Namun sebaliknya apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang tidak linier. Uji linieritas juga dapat dilihat pada tabel ANOVA pada baris *Linierity*, dimana apabila nilai pada baris *Linierity*, dimana apabila nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier.

## **b. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data, untuk masing-masing variabel penelitian. Penelitian harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak. Suatu data yang membentuk distribusi normal bila jumlah data di atas dan di bawah rata-rata adalah sama, demikian juga simpangan bakunya (Sugiyono, 2012:69). Maka Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan *SPSS version 24.00*.

## **2. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana melalui *software SPSS version 24.00* yang digunakan untuk mencari korelasi sederhana antara stres dengan motivasi kerja. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model regresi linier sederhana :  $\hat{y} = a+bx$ .

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### 1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Yogyakarta. Penelitian di lakukan terhadap para *driver* Gojek yang tergabung di grup Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. Pengambilan data dilakukan saat grup Komunitas ini melakukan pertemuan bulanan. Sisa subjek yang lain untuk memenuhi jumlah subjek, data diambil saat *driver* sedang berada di pangkalannya. Jumlah subjek yang dapat diambil datanya sejumlah 96 subjek.

##### 2. Deskripsi Waktu Penelitian

Secara keseluruhan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2017, dengan rincian sebagai berikut.

Pelaksanaan Pra Penelitian	: 2 – 24 September 2017
Penyelesaian Proposal	: 25 November 2017 – 1 Maret 2017
Perizinan Uji Instrumen	: 9 Maret 2018
Penyebaran Skala Uji Coba	: 12 – 16 Maret 2018
Perizinan Penelitian	: 20 Maret 2018
Penyebaran Skala Penelitian	: 24 – 29 Maret 2018

#### **B. Deskripsi Data Penelitian**

Data hasil penelitian ini diperoleh melalui penyebaran skala pada *driver* Gojek anggota grup Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. Skala stres terdiri dari 27

item pernyataan, sedangkan skala motivasi kerja terdiri dari 21 item pernyataan. Berikut ini akan disajikan frekuensi statistika dari kedua skala tersebut pada tabel . Untuk jumlah skor yang didapatkan dari setiap subjek dan hasil jumlah perolehan setiap skala secara lengkap dapat dilihat di lampiran. Perhitungan frekuensi statistika ini didapatkan dari pengolahan data melalui *SPSS for windows versi 24.00*.

**Tabel 7. Frekuensi Statistika Variabel**

Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Stress	96	35.00	38.00	73.00	5455	56.82	7.549	56.98
Motivasi Kerja	96	22.00	48.00	70.00	5548	57.79	4.525	20.48

a. Variabel Stres

Tingkat stres pada penelitian ini diukur menggunakan skala. Skala yang digunakan adalah skala dengan rentang skor 1 sampai 4. Jumlah total pernyataan sebanyak 27 item. Hasil perhitungan data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 8. Deskripsi Data Stres**

Variabel	Jumlah Item	Skor Maksimum	Skor Minimum	Mean	SD
Stres	27	108	27	67,5	13,5

Berdasarkan data tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa skor maksimum ideal untuk skala stres sebesar 108, didapat dari skor 4 pada skala dikali 27 jumlah item pernyataan pada skala, skor minimum sebesar 21 yang

didapat dari skor 1 pada skala dikali 42 item pernyataan, skor rata-rata sebesar 67,5 yang didapat dari jumlah skor maksimum ditambah jumlah skor minimum dibagi 2, sedangkan standar deviasinya sebesar 13,5 yang didapat dari jumlah skor maksimum dikurangi jumlah skor minimum dibagi 6.

Langkah selanjutnya adalah menentukan kategorisasi untuk variabel stres, di mana ada empat langkah untuk kategorisasi. *Pertama*, menghitung skor minimum ideal dan skor maksimum ideal sesuai jumlah butir dan skor yaitu 108 dan 27. *Kedua*, menghitung rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ). Rata-rata ideal ( $M_i$ ) = 67,5 dan standar deviasi idealnya 13,5. *Ketiga*, menentukan rentang skor setiap kategori seperti pada tabel berikut.

**Tabel 9. Panduan Membuat Kategorisasi Stres**

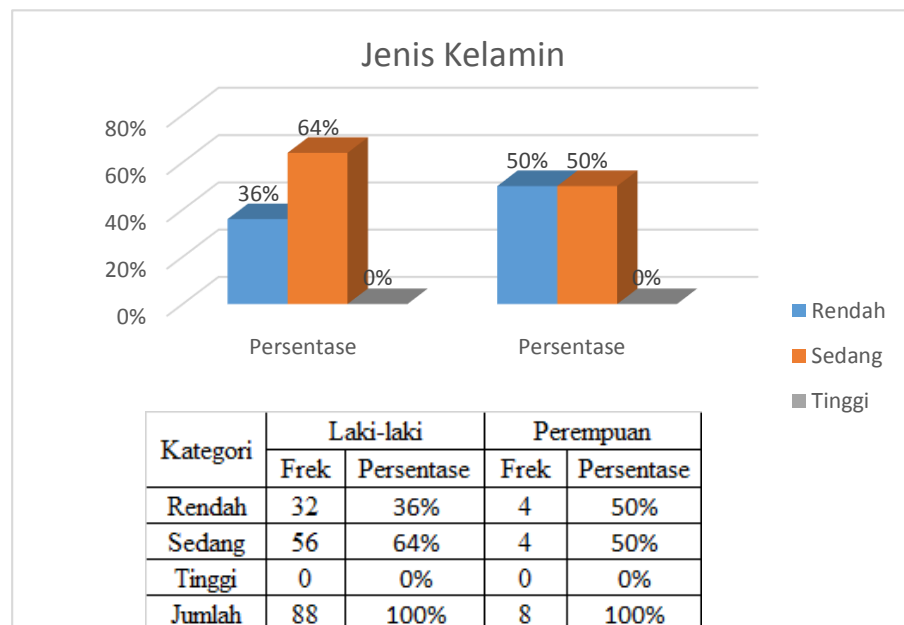
Kategori	Rumus	Hitungan	Rentang Skor
Rendah	$X < (M_i - SD_i)$	$X < 54$	27 – 53
Sedang	$(M_i - SD_i) \leq X < (M_i + SD_i)$	$54 \leq X < 81$	54 – 80
Tinggi	$(M_i + SD_i) \leq X$	$81 \leq X$	81 – 108

Langkah keempat, berdasarkan panduan kategorisasi di atas, maka dapat dilakukan kategorisasi variabel stres *driver* Gojek sesuai dengan data yang sudah terkumpul.

**Tabel 10. Kategorisasi Stres *Driver* Gojek**

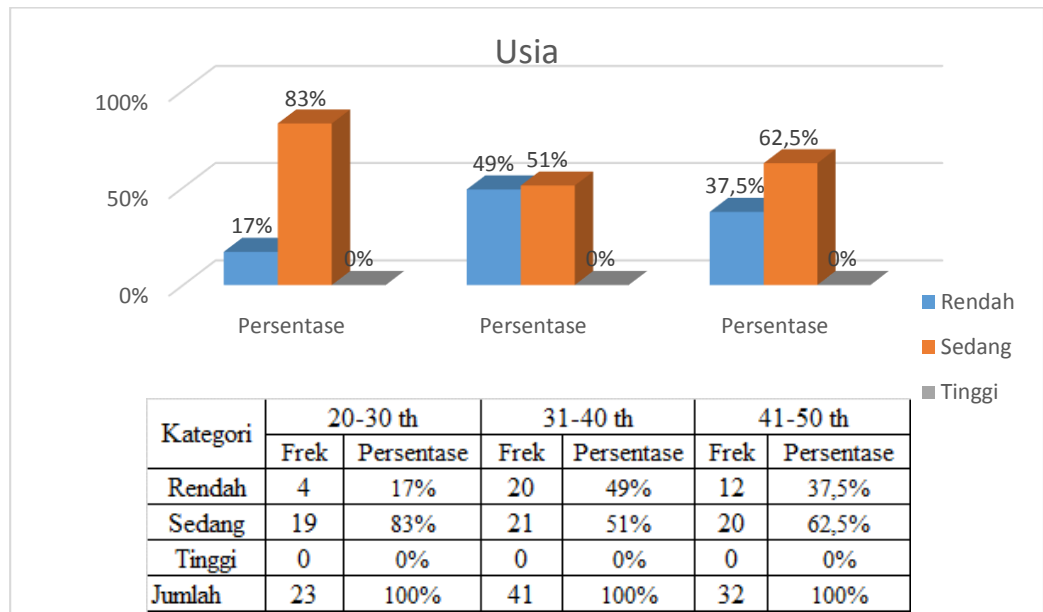
No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	27 – 53	36	37,5
2	Sedang	54 – 80	60	62,5
3	Tinggi	81 – 108	0	0
Jumlah			96	100

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa stres pada *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta pada kategori rendah sebanyak 36 *driver* (37,5%), kategori sedang sebanyak 60 *driver* (62,5%) dan untuk kategori tinggi sebanyak 0% atau tidak ada sama sekali. Lebih rincinya dapat dilihat di bawah ini.



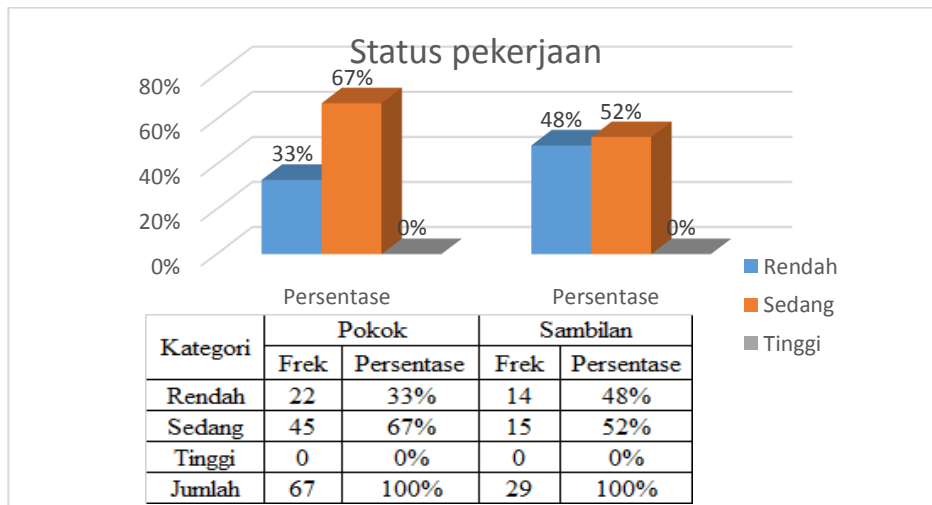
Gambar 6. Kategori stres berdasarkan jenis kelamin

Pada gambar 6 menunjukkan stres pada *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta berdasarkan jenis kelamin. Stres pada laki-laki untuk kategori sedang sebanyak 56 *driver* (64%) dan kategori rendah sebanyak 32 *driver* (36%). Stres pada perempuan untuk kategori rendah dan sedang yaitu sama-sama sebanyak 4 *driver* (50%). Berdasarkan hasil analisis data, pada kategori sedang laki-laki memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibanding perempuan.



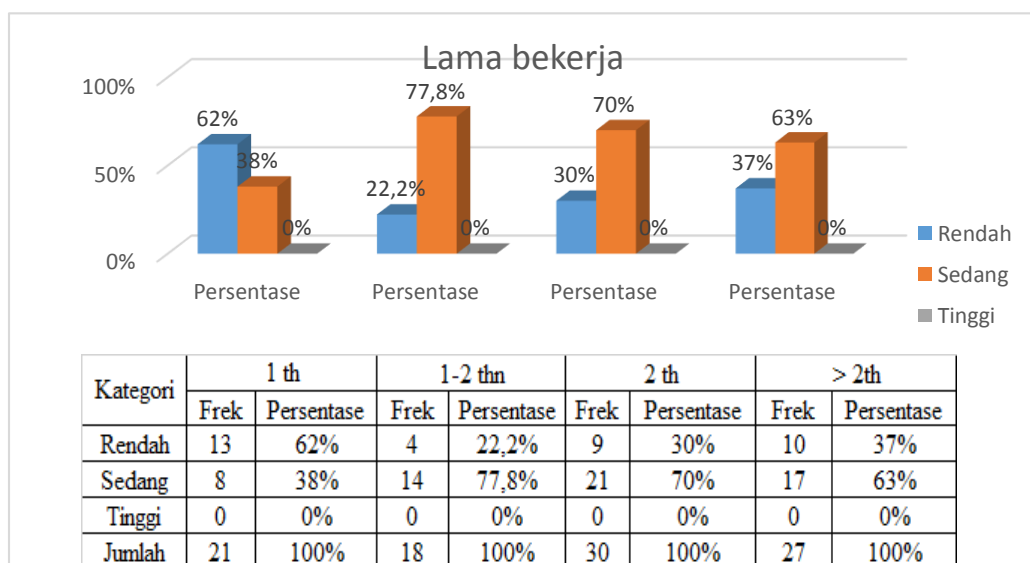
Gambar 7. Kategori stres berdasarkan usia

Menurut gambar 7, menunjukkan stres pada *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta berdasarkan usia. Stres pada usia 20-30 tahun untuk kategori rendah sebanyak 4 *driver* (17%) dan kategori sedang sebanyak 19 *driver* (83%). Stres pada usia 31-40 tahun untuk kategori rendah sebanyak 20 *driver* (49%) dan kategori sedang sebanyak 21 *driver* (51%). Stres pada usia 41-50 tahun untuk kategori rendah sebanyak 12 *driver* (37,5%) dan kategori sedang sebanyak 20 *driver* (62,5%). Berdasarkan hasil analisis data, stres kategori sedang paling tinggi berada pada rentang usia 20-30 tahun.



Gambar 8. Kategori stres berdasarkan status pekerjaan

Pada gambar 8 menunjukkan stres pada *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta berdasarkan status pekerjaan. Pekerjaan pokok pada kategori sedang sebanyak 45 *driver* (45%) dan kategori rendah sebanyak 22 *driver* (33%). Bekerja sambilan pada kategori rendah sebanyak 14 *driver* (48%) dan kategori sedang sebanyak 15 *driver* (52%). Berdasarkan hasil analisis data, pada kategori sedang pekerjaan pokok memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibanding pekerjaan sambilan.



Gambar 9. Kategori stres berdasarkan lama bekerja

Menurut gambar 9, menunjukkan stres pada *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta berdasarkan lama bekerja. Pada lama bekerja 1 tahun, stres kategori rendah sebanyak 13 *driver* (62%) dan kategori sedang sebanyak 8 *driver* (38%). Pada lama bekerja 1-2 tahun, stres kategori rendah sebanyak 4 *driver* (22,2%) dan kategori sedang sebanyak 14 *driver* (77,8%). Pada lama bekerja 2 tahun, stres kategori rendah sebanyak 9 *driver* (30%) dan kategori sedang sebanyak 21 *driver* (70%). Dan pada lama bekerja >2 tahun, stres kategori rendah sebanyak 10 *driver* (37%) dan kategori sedang sebanyak 17 *driver* (63%). Berdasarkan hasil analisis data, stres kategori sedang paling tinggi berada pada rentang lama bekerja 1-2 tahun.

b. Variabel Motivasi Kerja

Tingkat motivasi kerja pada penelitian ini diukur menggunakan skala. Skala yang digunakan adalah skala dengan rentang skor 1 sampai 4. Jumlah total pernyataan sebanyak 21 item. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 11. Deskripsi Data Motivasi Kerja**

Variabel	Jumlah Item	Skor maksimum	Skor minimum	Mean	SD
Motivasi kerja	21	84	21	52,5	10,5

Berdasarkan data pada tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa skor maksimum ideal untuk skala motivasi kerja sebesar 84, yang didapat dari skor 4 pada skala dikali 21 jumlah item pernyataan pada skala, skor minimum sebesar 21 yang didapat dari skor 1 pada skala di kali 21 item pernyataan, skor rata-rata sebesar 85 yang didapat dari jumlah skor maksimum ditambah jumlah skor minimum dibagi 2, sedangkan standar

deviasinya sebesar 10,5 yang didapat dari jumlah skor maksimum di kurang jumlah skor minimum dibagi 6.

Langkah selanjutnya adalah menentukan kategorisasi untuk variabel motivasi kerja, di mana ada empat langkah untuk kategorisasi. *Pertama*, menghitung skor minimum ideal dan skor maksimum ideal sesuai jumlah butir dan skor yaitu 108 dan 27. *Kedua*, menghitung rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ). Rata-rata ideal ( $M_i$ ) = 52,5 dan standar deviasi idealnya 10,5. *Ketiga*, menentukan rentang skor setiap kategori seperti pada tabel berikut.

**Tabel 12. Panduan Membuat Kategorisasi Motivasi Kerja**

Kategori	Rumus	Hitungan	Rentang Skor
Rendah	$X < (M_i - SD_i)$	$X < 42$	21 – 41
Sedang	$(M_i - SD_i) \leq X < (M_i + SD_i)$	$42 \leq X < 63$	42 – 62
Tinggi	$(M_i + SD_i) \leq X$	$63 \leq X$	63 – 84

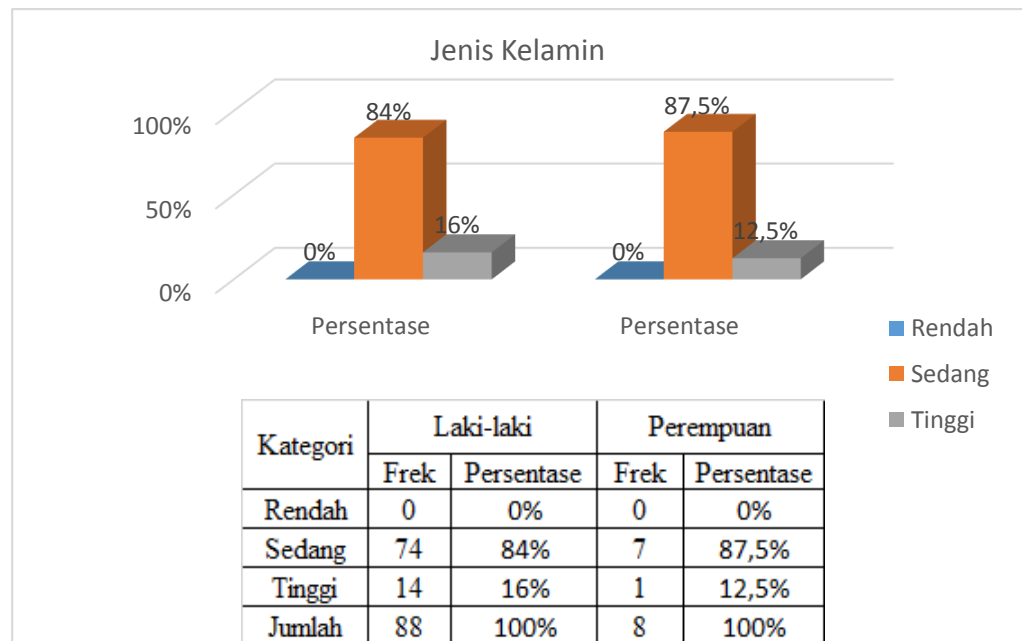
Langkah keempat, berdasarkan panduan kategorisasi di atas, maka dapat dilakukan kategorisasi variabel motivasi kerja *driver* Gojek sesuai dengan data yang sudah terkumpul.

**Tabel 13. Kategorisasi Motivasi Kerja *Driver* Gojek**

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	21 – 41	0	0
2	Sedang	42 – 62	81	84,37
3	Tinggi	63 – 84	15	15,63
Jumlah			96	100

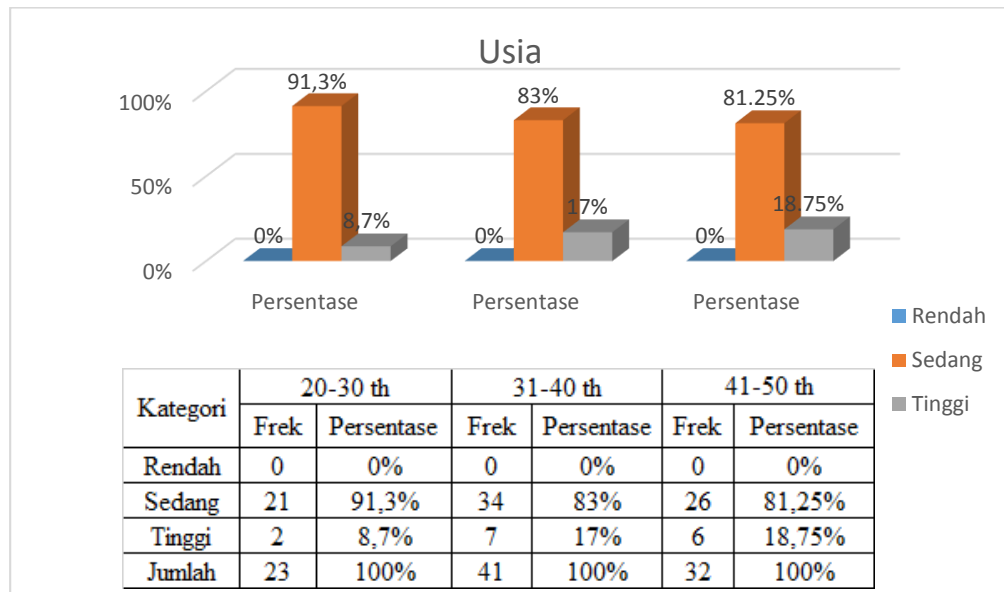
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta pada kategori rendah sebanyak 0

*driver* atau tidak ada sama sekali. Kategori sedang sebanyak 81 *driver* (84,37%) dan untuk kategori tinggi sebanyak 15 *driver* (15,63%). Data lebih rincinya dapat dilihat dibawah ini.



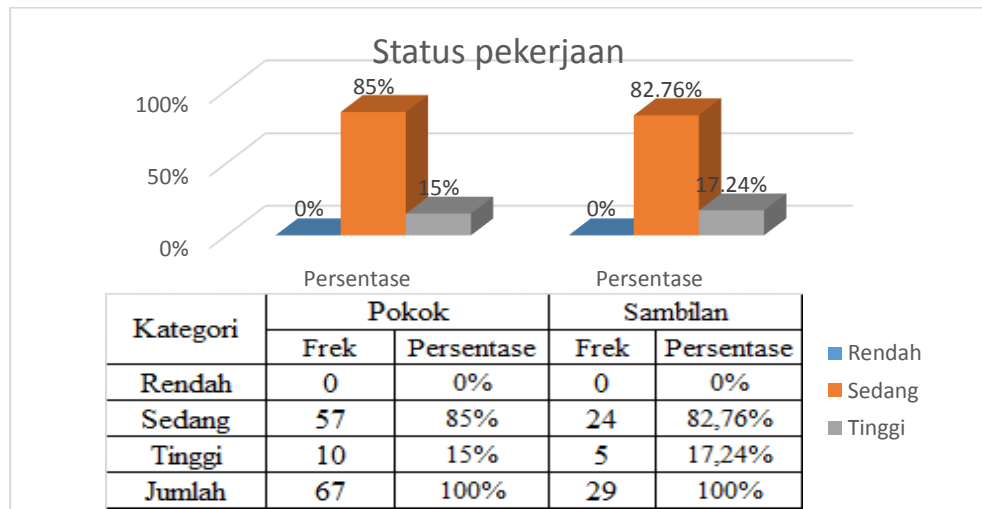
Gambar 10. Kategori stres berdasarkan jenis kelamin

Pada gambar 10 menunjukkan motivasi kerja pada *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta berdasarkan jenis kelamin. Motivasi kerja pada laki-laki untuk kategori sedang sebanyak 56 *driver* (64%) dan kategori rendah sebanyak 32 *driver* (36%). Motivasi kerja pada perempuan untuk kategori rendah dan sedang yaitu sama-sama sebanyak 4 *driver* (50%). Berdasarkan hasil analisis data, pada kategori sedang perempuan memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi dibanding laki-laki.



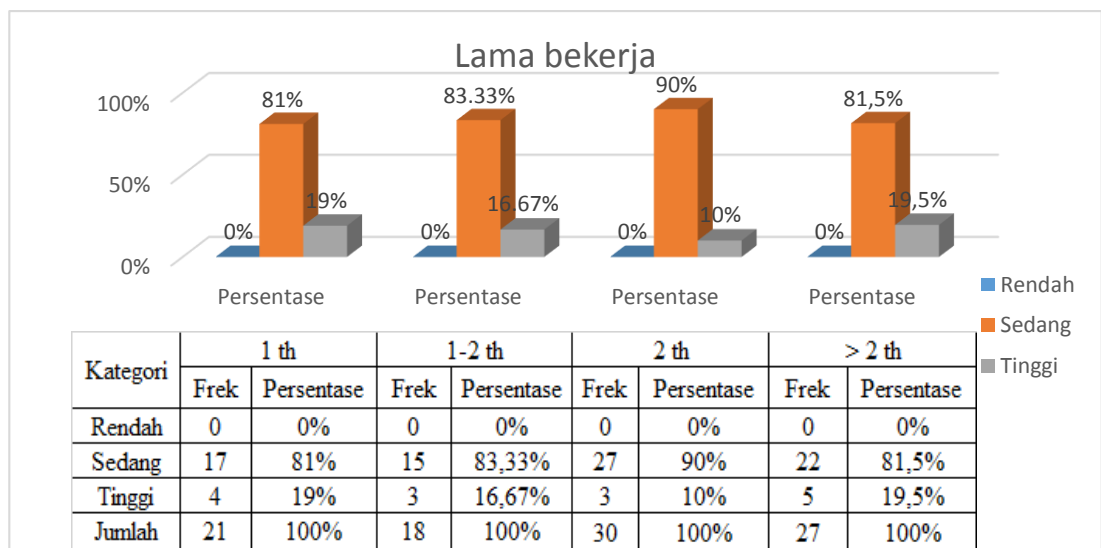
Gambar 11. Kategori stres berdasarkan usia

Menurut gambar 11, menunjukkan motivasi kerja pada *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta berdasarkan usia. Motivasi kerja pada usia 20-30 tahun untuk kategori tinggi sebanyak 2 *driver* (8,7%) dan kategori sedang sebanyak 21 *driver* (91,3%). Motivasi kerja pada usia 31-40 tahun untuk kategori tinggi sebanyak 7 *driver* (17%) dan kategori sedang sebanyak 34 *driver* (83%). Motivasi kerja pada usia 41-50 tahun untuk kategori tinggi sebanyak 6 *driver* (18,75%) dan kategori sedang sebanyak 26 *driver* (81,25%). Berdasarkan hasil analisis data, motivasi kerja kategori sedang paling tinggi berada pada rentang usia 20-30 tahun.



Gambar 12. Kategori stres berdasarkan status pekerjaan

Pada gambar 12 menunjukkan motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta berdasarkan status pekerjaan. Pekerjaan pokok pada kategori sedang sebanyak 57 *driver* (85%) dan kategori tinggi sebanyak 10 *driver* (15%). Bekerja sambilan pada kategori sedang sebanyak 24 *driver* (82,76%) dan kategori tinggi sebanyak 5 *driver* (17,24%). Berdasarkan hasil analisis data, pada kategori sedang pekerjaan pokok memiliki tingkat motivasi kerja lebih tinggi dibanding pekerjaan sambilan.



Gambar 13. Kategori stres berdasarkan lama bekerja

Menurut gambar 13, menunjukkan motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta berdasarkan lama bekerja. Pada lama bekerja 1 tahun, motivasi kerja kategori tinggi sebanyak 4 *driver* (19%) dan kategori sedang sebanyak 17 *driver* (81%). Pada lama bekerja 1-2 tahun, motivasi kerja kategori tinggi sebanyak 3 *driver* (16,67%) dan kategori sedang sebanyak 15 *driver* (83,33%). Pada lama bekerja 2 tahun, motivasi kerja kategori tinggi sebanyak 3 *driver* (10%) dan kategori sedang sebanyak 27 *driver* (90%). Dan pada lama bekerja >2 tahun, motivasi kerja kategori tinggi sebanyak 5 *driver* (19,5%) dan kategori sedang sebanyak 22 *driver* (81,5%). Berdasarkan hasil analisis data, motivasi kerja kategori sedang paling tinggi berada pada lama bekerja 2 tahun.

### C. Hasil Uji Prasyarat Analisis

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ditentukan dengan menggunakan taraf signifikan 5% atau 0,05. Apabila nilai p lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi datanya normal, dan sebaliknya jika nilai p lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi datanya tidak normal. Uji normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogrov-Sminorv* dengan bantuan *SPSS versi 24.00 for windows*. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 14. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.40540036
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.041
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 <sup>a</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,055 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat terbentuk linier atau tidak. Taraf yang digunakan dalam uji linearitas penelitian ini adalah taraf signifikansi 0,05. Apabila hasil signifikansi  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antara tingkat stres dengan motivasi kerja, sebaliknya jika hasil signifikansi  $< 0,05$  maka tidak ada hubungan yang linear dari kedua variabel.

**Tabel 15. Hasil Uji Linearitas**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Stress	Between Groups	(Combined)	824.454	30	27.482	1.593	.060
		Linearity	102.116	1	102.116	5.919	.018
		Deviation from Linearity	722.338	29	24.908	1.444	.111
	Within Groups		1121.379	65	17.252		
	Total		1945.833	95			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa nilai *p value linearity*  $0,018 < 0,05$  dan *deviation from linearity*  $0,111 > 0,05$ , yang berarti terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel stres dan variabel motivasi kerja.

#### **D. Hasil Uji Hipotesis**

Untuk menjawab dan menguji hipotesis dari penelitian ini maka perlu dilakukan analisis data dengan analisis statistik. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara stres terhadap motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. Penggunaan analisis regresi dimaksudkan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel terikat dihadapkan pada variabel bebas.

Sebelum mengetahui bagaimana pengaruh stres terhadap motivasi kerja, maka terlebih dahulu mengetahui korelasi antara stres dengan motivasi kerja.

Korelasi antara stres dengan motivasi kerja ini diuji dengan menggunakan korelasi sederhana. Proses perhitungan korelasi pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 24.00 for windows* dan berikut hasil perhitungannya.

**Tabel 16. Hasil Uji Korelasi**

		Motivasi Kerja	Stress
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1.000	<b>-.229</b>
	Stress	-.229	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja	.	<b>.012</b>
	Stress	.012	.
N	Motivasi Kerja	96	96
	Stress	96	96

Tabel di atas adalah korelasi atau kekuatan hubungan antara stress dengan motivasi kerja menggunakan koefisien korelasi *R Pearson product moment*. Nilai R adalah -0,229 dimana bernilai negatif sehingga hubungan antara stress dan motivasi kerja bersifat negatif. Maksudnya adalah jika stress meningkat maka motivasi kerja menurun. Hubungan tersebut bermakna secara statistik sebab nilai *R Pearson* tsb adalah  $0,012 < 0,05$  atau  $H_0$  dapat diterima. Setelah diketahui adanya hubungan antara variabel stres dengan motivasi kerja selanjutnya dilakukan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel stres terhadap motivasi kerja.

1. Persamaan Regresi Sederhana

**Tabel 17. Koefisien Korelasi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.596	3.450		19.014	.000
	Stress	-.137	.060	-.229	-2.282	.025

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Rumus persamaan regresi:  $Y = \alpha + \beta X$

Berdasarkan hasil di atas, maka didapatkan persamaan regresi yaitu

$$Y = 65.596 + 0,137X.$$

- a.  $\alpha$  = angka konstan dari *unstandardized coefficients*. Dari tabel di atas nilainya sebesar 65.596. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada stres (X) maka nilai motivasi kerja (Y) adalah sebesar 65.596.
- b.  $\beta$  = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,137 dan bernilai negatif menunjukkan bahwa stres mempunyai pengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 nilai stres (X), maka motivasi kerja (Y) akan menurun sebesar 0,137. Hal ini berarti semakin tinggi stres pada *driver* Gojek maka semakin rendah motivasi kerja *driver* Gojek tersebut.

## 2. Uji Hipotesis

**Tabel 18. Uji Hipotesis**

Model		Sum of Squares	Dr	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.116	1	102.116	5.206	.025 <sup>b</sup>
	Residual	1843.717	94	19.614		
	Total	1945.833	95			

Berdasarkan data pada tabel di atas menjelaskan pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel stres terhadap variabel motivasi kerja. Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel prediktor dapat digunakan untuk memprediksi besarnya angka-angka variabel kriterium. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  atau  $F_{reg}$  adalah 5.206 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Kemudian dari tabel sig diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,025 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat diterima dan dapat memprediksikan dengan baik.

### E. Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif variabel bebas (stres) terhadap kriterium Y (motivasi kerja). Besarnya sumbangan efektif ditentukan berdasarkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihitung menggunakan bantuan *software SPSS version 24*. Untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif variabel bebas X (stres) terhadap kriterium Y (motivasi kerja) dapat dilihat pada tabel 19 sebagai berikut:

**Tabel 19. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.229 <sup>a</sup>	.052	.042	4.42877	.052	5.206	1	94	.025

Menurut data pada tabel di atas dikatakan valid apabila nilai Sig. F Change < 0,05. Hasil data menunjukkan 0,025 maka dikatakan valid. Nilai Adjusted R Square: 0,042 < 0,5. Dengan demikian, diketahui bahwa motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta dipengaruhi oleh stres sebesar 4,2%. Selebihnya  $100 - 4,2 = 95,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **F. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Gambaran Stres *Driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, sebagian besar *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta mengalami stres pada tingkat sedang sebanyak 60 *driver* (62,5%). Sebagian kecil lainnya sebanyak 36 *driver* (37,5%) mengalami stres pada tingkat yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki tingkatan yang berbeda dalam mengalami stres. Dalam hal ini para *driver* anggota Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta masih dalam stres taraf wajar, karena tidak ada yang mencapai kategori tinggi.

Hasil tingkat stres sedang diatas memiliki hasil lebih rinci sebagai berikut. Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibanding perempuan. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Yudha (2010:50) bahwa laki-laki mempunyai tingkat stres yang tinggi daripada perempuan.

Beban kerja dan tanggung jawab yang diterima laki-laki lebih tinggi, dari lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Berdasarkan lama bekerja, stres paling tinggi berada dalam rentang usia 20-30 tahun. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Dian (2015:50) bahwa stres kerja ringan dan sedang paling banyak dialami karyawan usia 21-30 tahun. Hal tersebut bisa disebabkan karena pada usia 20-30 tahun merupakan masa masih minim pengalaman kerja dan belum terbiasa menghadapi tekanan-tekanan yang terdapat pada pekerjaan. Untuk status pekerjaan, pekerjaan pokok memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibanding pekerjaan sampingan. Pekerjaan pokok merupakan pekerjaan utama dan dari pekerjaan ini saja mereka menggantungkan hidup sehingga memungkinkan mengalami stres dibanding yang memiliki penghasilan lain. Berdasarkan lama bekerja, stres paling tinggi dialami oleh *driver* yang lama bekerjanya rentang 1-2 tahun. Rentang 1-2 tahun merupakan masa awal seseorang dalam bekerja dan masih minim keterampilan serta masa-masa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sehingga memungkinkan terjadi stres kerja. Hal ini juga seperti yang diungkapkan oleh Iin Muthmainah (2012:62) pada penelitiannya bahwa tingkat stres kerja dapat berkurang dengan seiring bertambahnya masa kerja yang semakin meningkat karena meningkatnya pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman dalam bekerja.

Pengamatan peneliti di lapangan pada suatu kondisi tertentu memang banyak *driver* yang mengeluh tentang orderan, lebih banyak menghabiskan rokok, tidak melanjutkan pekerjaan lebih memilih pulang, dan gelisah. Gejala – gejala tersebut memang sering terjadi, tetapi tergantung individu masing –

masing. Sesuai dengan pendapat Ivancebich dan Matterson (dalam Suwanto dan Priansa, 2011:255), bahwa sumber stres terbagi menjadi tiga yaitu lingkungan fisik, individu, kelompok dan organisasi.

Meskipun masih berada dalam kategori sedang, apabila stres ini tidak dikontrol dan ditekan dikhawatirkan akan meningkat menuju kategori tinggi. Dalam dunia pekerjaan rentan terjadinya stres kerja. Hal tersebut senada dengan pendapat dari Mangkunegara (2013:157), bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, iklim kerja tidak sehat, dan konflik kerja. Untuk itu perlunya kebijakan-kebijakan dari perusahaan yang tidak terlalu membebani bagi *drivernya*. Dapat juga secara mandiri Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta dapat membuat program kegiatan *refreshing* dan dapat juga bekerja sama dengan konselor dalam memberikan layanan bimbingan karir. Hal tersebut senada dengan pendapat Yusuf dan Juntika (2010:11) bahwa bimbingan karir yaitu bimbingan untuk membantu masalah individu dalam perencanaan, pengembangan dan pemecahan masalah – masalah karir. Antara lain seperti : pemahaman terhadap jabatan dan tugas – tugas kerja, pemahaman kondisi dan kemampuan diri, pemahaman kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karir, penyesuaian pekerjaan, dan pemecahan masalah – masalah karier.

Pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2014:200) bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan *driver* yang dapat mengelola dan

mengatasi stresnya, diharapkan dapat bekerja secara maksimal. Sehingga dalam memberikan pelayanan dapat memuaskan para pelanggan. Pelanggan yang merasa puas juga akan memberikan keuntungan bagi para *driver* itu sendiri maupun bagi perusahaan. Untuk itu menjadi sesuatu hal yang penting bagi para *driver* untuk dapat mengetahui dan mengatasi stres yang dialami. Mengingat banyak dampak positif yang dapat di peroleh, dan untuk mengurangi dampak – dampak negatif yang tentunya dapat merugikan diri sendiri.

## **2. Gambaran Motivasi Kerja *Driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 81 *driver* (84,37%), untuk motivasi kerja tinggi sebanyak 15 *driver* (16,63%), dan tidak terdapat hasil motivasi rendah. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa mayoritas *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta memiliki motivasi kerja sedang. Hasil tingkat motivasi kerja sedang diatas memiliki hasil lebih rinci sebagai berikut. Berdasarkan jenis kelamin, perempuan memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi dibanding laki-laki. Hasil tersebut dikuatkan oleh hasil penelitian Veisa (2005:91) bahwa nilai rata-rata motivasi kerja perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki di CV. Mega Buana Makmur Sidoarjo. Perempuan memiliki motivasi kerja tinggi dapat disebabkan karena perempuan ingin menjadi mandiri dalam penghasilan dan bagi yang

sudah berkeluarga untuk menopang penghasilan keluarga. Hal ini seperti yang diutarakan oleh Rusda dan Shinta (2013:98) pada penelitiannya bahwa peran perempuan sangat besar dalam kontribusi pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga. Kesetaraan gender dalam ruang publik untuk bekerja membantu ekonomi keluarga menjadi sebuah tuntutan agar kebutuhan ekonomi keluarga terpenuhi ini terlihat bahwa perempuan perlu bekerja sebesar 78% dan sisanya menganggap tidak begitu perlu. Berdasarkan usia, motivasi kerja paling tinggi berada dalam rentang usia 20-30 tahun. Usia 20-30 tahun merupakan masa produktif dan memasuki masa dewasa awal, masa dimana seseorang memiliki energi yang besar untuk terus memperbaiki diri dalam rangka mencapai tujuan. Hal ini sesuai pendapat Perry dalam penelitian Sumirat (2014:9) bahwa individu dengan masa dewasa awal memasuki awal usia produktif sehingga dalam bekerja mereka masih memerlukan evaluasi dan adaptasi dalam peningkatan kualitas kinerja. Untuk status pekerjaan, pekerjaan pokok memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi dibanding pekerjaan sampingan. Seseorang yang memiliki satu pekerjaan dan dijadikan pokok akan bersungguh-sungguh dalam bekerja karena hanya satu-satunya sumber penghasilan yang dimiliki. Berdasarkan lama bekerja, motivasi kerja paling tinggi dimiliki oleh *driver* yang lama bekerjanya 2 tahun. Gojek beroperasi di Yogyakarta berjalan menuju 3 tahun, masa kerja 2 tahun bisa dikatakan senior. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ahmad Yami Maghribi (2011) bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang ada pada karyawan maka masa kerja yang dimiliki karyawan tersebut semakin tinggi.

Tidak adanya hasil motivasi kerja rendah pada hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta cukup baik. Hal tersebut menjadi kesempatan untuk memaksimalkan motivasi kerja para *driver* agar meningkat menjadi tinggi, dengan mengoptimalkan kerja keras yang dimiliki *driver* dalam mengejar target bonus harian. Bagi PT Go-Jek Indonesia dapat membuat kebijakan yang lebih memacu motivasi kerja *driver* menjadi lebih tinggi. Diharapkan dengan meningkatnya motivasi kerja *driver*, dapat memacu semangat kerja pula.

Dalam hal ini, motivasi kerja diperlukan oleh para *driver* agar terus memiliki energi untuk mencapai target perusahaan. *Driver* yang memiliki motivasi kerja tinggi juga akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanannya. PT Go-Jek Indonesia juga dapat diuntungkan jika para *driver* memiliki motivasi kerja yang tinggi. Senada dengan pendapat dari Stanford (dalam Mangkunegara, 2013:93) bahwa motivasi berfungsi untuk memberikan energi untuk dapat menggerakkan manusia ke tujuan tertentu.

### **3. Pengaruh Stres terhadap Motivasi Kerja *Driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta**

Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas telah terbukti bahwa stres berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh stres terhadap motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta sebesar  $R = 0,229$  dengan  $\beta$

(0,137) > 0. Nilai korelasi 0,229 bersifat negatif, artinya apabila stres meningkat maka motivasi kerja *driver* akan menurun, begitu sebaliknya dan koefisien untuk stres bernilai negatif sebesar 0,137 yang berarti jika nilai stres meningkat 1 poin, maka nilai motivasi kerja akan menurun 1 poin sebesar 0,137. Oleh karena itu, stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan mempunyai kontribusi sebesar 4,2% terhadap motivasi kerja *driver*, sedangkan 95,8% ditentukan oleh faktor lain. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa stres dapat memprediksikan motivasi kerja pada *driver* Gojek.

Hasil penelitian tersebut membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh stres terhadap motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Handoko (2014:200) bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan Hesty Widyadara (2014), bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Indobordir. Oleh karena itu, stres merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.

Stres yang terjadi pada *driver* Gojek, memiliki pengaruh pada tingkat motivasi kerja mereka. Hal ini didukung oleh pendapat Ivancebich dan Matterson (dalam Suwanto dan Priansa, 2011:255) bahwa stres yang bersumber dari lingkungan fisik salah satunya adalah dalam lingkup kerja. Ada beberapa tanda dan gejala yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres. Hal tersebut sesuai pendapat dari Robbins dalam (Wahjono 2010:107) tanda dan gejala stres meliputi gejala fisiologis, terkait dengan aspek kesehatan, gejala psikologis, dilihat dari segi psikis, dan gejala perilaku. Kondisi psikologis dalam hal ini adalah tingkat stres dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi kerja para *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.

Stres memiliki pengaruh terhadap jalan pikiran dan kondisi emosi dan fisik seseorang, maka stres perlu dikendalikan agar tidak memiliki dampak negatif. Sesuai dengan pendapat Siagian (2012:300), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Dampak negatif yang akan timbul dalam lingkup kerja, jika *driver* terus mengalami stres sehingga menurunkan motivasi kerja mereka. Kondisi tersebut tentunya akan merugikan diri sendiri dan perusahaan. Sebab, tujuan motivasi kerja adalah upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal tersebut sesuai yang dikemukakan Ngalim Purwanto (2014:73) menyatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu

sehingga memperoleh hasil.

Berdasarkan hasil analisis, meski telah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres terhadap motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta, akan tetapi variabel bebas (stres) tersebut bukan sepenuhnya yang mempengaruhi motivasi kerja. Artinya motivasi kerja yang timbul pada diri *driver* Gojek tidak hanya disebabkan oleh stres saja. Hal ini terlihat dari sumbangan efektif variabel stres terhadap motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta hanya sebesar 4,2%, maka dapat disimpulkan masih ada sekitar 95,8% faktor lain yang tidak diteliti yang dapat mempengaruhi motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. Hal tersebut sesuai yang dikemukakan Siagan (2016: 294) bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal antara lain persepsi diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja, Organisasi tempat orang bekerja, Situasi lingkungan kerja, Gaji.

#### **G. Keterbatasan Penelitian**

1. Terdapat kemungkinan bahwa subjek tergesa-gesa dalam menjawab skala penelitian dikarenakan adanya kesibukan dari pekerjaan pada masing-masing subjek sehingga dalam menjawab skala kurang teliti.

2. Penelitian ini hanya mengkaji variabel stres dan motivasi kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti belum mampu menjelaskan faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja *driver* secara keseluruhan.
3. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aspek gejala stres fisik secara terbatas, sebab aspek fisik perlu melakukan cek kesehatan oleh ahlinya.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh stres terhadap motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Stres yang dialami sebagian besar *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta berada pada tingkat sedang sebesar 62,5%.. Dalam hal ini para *driver* anggota Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta masih dalam stres taraf wajar, karena tidak ada yang mencapai kategori tinggi. Motivasi kerja sebagian besar *driver* anggota Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan adalah sedang sebanyak 84,37%.

Nilai korelasi 0,229 bersifat negatif, artinya apabila stres meningkat maka motivasi kerja *driver* akan menurun, begitu sebaliknya dan koefisien untuk stres bernilai negatif sebesar 0,137 yang berarti jika nilai stres meningkat 1 poin, maka nilai motivasi kerja akan menurun 1 poin sebesar 0,137. Oleh karena itu, stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan mempunyai kontribusi sebesar 4,2% terhadap motivasi kerja *driver*, sedangkan 95,8% ditentukan oleh faktor lain. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa stres dapat memprediksikan motivasi kerja pada *driver* Gojek.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan saran – saran, antara lain :

### 1. Bagi PT. Go-Jek Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan mempunyai kontribusi sebesar 4,2% terhadap motivasi kerja *driver*. Oleh karena itu, diharapkan PT Go-Jek Indonesia senantiasa memperhatikan kondisi psikis *drivernya* dalam membuat kebijakan. Menurut peneliti, *driver* adalah mitra perusahaan yang jika *drivernya* memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan kualitas pelayanannya juga baik. Hal tersebut tentunya juga akan menguntungkan bagi perusahaan, sehingga terciptanya simbiosis mutualisme antara *driver* dan PT Go-Jek Indonesia.

### 2. Bagi Konselor

Bagi konselor, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan dalam membantu pekerja khususnya *driver* Gojek dalam mengembangkan motivasi kerjanya. Layanan karir mengenai manfaat dan pentingnya seseorang dalam menghadapi persaingan kerja yang baik, memberikan layanan bimbingan untuk mencegah agar para pekerja tetap memiliki motivasi kerja tinggi sehingga tidak terjebak dalam kondisi stres. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam mencari solusi dari berbagai permasalahan yang berkaitan dengan stres dalam dunia kerja.

### 3. Bagi *driver* anggota Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta

Bagi *driver* sebaiknya dalam proses bekerja tidak terganggu dan tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan menggapai kesuksesan dalam bekerja. Peneliti memberikan saran kepada para *driver* anggota Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta untuk menjaga kondisi psikisnya agar terhindar dari pemicu-pemicu stres. Para *driver* diharapkan mensyukuri betapapun hasil yang didapat dan berpikir positif terhadap rezeki yang telah diberikan. Bagi pengurus Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta, diharapkan semakin meningkatkan kekompakan anggota. Pengurus Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta dapat juga mengoptimalkan kegiatan-kegiatan yang dapat memberikan pengetahuan dan *refreshing* bagi para anggota.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar mampu mempelajari variabel-variabel lain diluar dari variabel yang diteliti itu sendiri agar penelitian mendapat hasil yang lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yani Maghribi. (2011). *Hubungan masa kerja dan motivasi kerja pada karyawan perusahaan "X" dan "Y"*. Skripsi. Jakarta:Universiats Gunadarma.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ary, Donald, dkk. (2007). *Pengantar penelitian dalam pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, Kartika Sari. (2012). *Buku ajar kesehatan mental*. Semarang:LPPMP Universitas Diponegoro.
- Dian Rahmawati. (2015). *Tingkat stres dan kelelahan kerja kaitannya dengan parameter tanda vital karyawan Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: UNY.
- Go-jek, (2017). *Tentang gojek*. Online. Di ambil pada tanggal 8 November 2017 di [www.go-jek.co.id/about](http://www.go-jek.co.id/about)
- Hamzah B. Uno. (2009). *Teori dan motivasi dan pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan )*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani. (2014). *Manajemen personalia sumber daya manusia*, Yogyakarta. Penerbit:BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen (dasar, pengertian, dan masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hesty Widyadara. (2014). *Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Indobordir Bandung*. Skripsi. Bandung: UPI.
- Iin Muthmainah S. (2012). *Faktor-faktor penyebab stres kerja di ruang ICU pelayanan jantung terpadu Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta*. Skripsi. Depok: FIK UI

- Kadarisman. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kemdikbud. (2016). *KBBI Darling*. Online. Di ambil pada tanggal 8 November 2017 di [kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Ojek](http://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Ojek).
- Mangkunegara, A P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2008). *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muchlas, Makmuri. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ngalm Purwanto. (2006). *Psikologi pendidikan*. Bandung: PT. Rosda Karya
- Pertiwiningsih, H R & Puspasari, D. (2014). *Pengaruh kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Telkom Surabaya*. Skripsi. Surabaya:UNESA
- Prayitno & Amti, E. (2013). *Dasar-dasar bimbingan dan konseling*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Rusda Irawati & Shinta Wahyu Hati. (2013). Motivasi kerja wanita terhadap kondisi sosial ekonomi di sektor perikanan. *Jurnal Jejak 6 (1) (2013): 93-105*. Politeknik Negeri Batam. Di ambil tanggal 22 Mei 2018 dari <https://journal.unnes.ac.id/>.
- Santrock, John W. (2014). *Psikologi pendidikan : Educational psychology buku 2*. Jakarta:Salemba Humanika.
- Setyanti, E P. (2016). *Kumpulan layanan ojek on demand populer di Indonesia*. Online. Di ambil pada 8 November 2017 di [id.techinasia.com/layanan-ojek-on-demand-indonesia](http://id.techinasia.com/layanan-ojek-on-demand-indonesia).
- Siagian, Sondang. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumirat Titis. (2014). *Hubungan motivasi kerja perawat dengan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta:UNISA
- Surya, M. (2013). *Psikologi guru tentang konsep dan aplikasi dari guru, untuk guru*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. Priansa & Donni. Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2009). *Perilaku Organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veisa Damayanti. (2005). *Analisis motivasi kerja dan kepuasan kerja berdasarkan gender, usia, tingkat pendidikan dan jabatan pada karyawan CV. Mega Buana Makmur di Sidoarjo*. Skripsi. Surabaya: UNAIR
- Wahjono, S I. (2010). *Perilaku organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Waluyo, Minto & Acitra, Yuan. (2013). *Psikologi industri*. Jakarta: Akademi Permata.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirjana, Bernadine. (2007). *Mencapai manajemen berkualitas: Organisasi, kinerja, program*. Yogyakarta: Andi Publisher
- Yudha F B. (2010). *Faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada bagian produksi industri mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara*. Skripsi. Semarang: UNNES.
- Yusuf, S & Juntika, N. (2010). *Landasan bimbingan dan konseling*. Bandung:PT. Rosda Karya.

# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1**  
**UJI KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH STRES TERHADAP MOTIVASI KERJA *DRIVER* DI**  
**KOMUNITAS KELUARGA GOJEK 3 YOGYAKARTA**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian  
Lampiran : Kuesioner Penelitian  
Kepada : Yth. Bapak/Ibu *driver* Gojek Keluarga Gojek 3 Yogyakarta  
Di  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Stres terhadap Motivasi Kerja *Driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta”**. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Widyasunu Jalu Kuncoro**  
**NIM. 14104244023**

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum mengisi pertanyaan/ Pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, kemudian berikan tanda check list (√) pada kolom yang sudah tersedia.
3. Contoh pengisian:

	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	KS	TS
	Saya mudah lupa	√			

4. Keterangan Pilihan Jawaban

Stres (X)	Motivasi Kerja (Y)
Sangat Sesuai (SS)	Sangat Sesuai (SS)
Sesuai (S)	Sesuai (S)
Kurang Sesuai (KS)	Kurang Sesuai (KS)
Tidak Sesuai (TS)	Tidak Sesuai (TS)

5. Mohon setiap pertanyaan/ pernyataan diisi seluruhnya..

Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasinya guna keberhasilan penelitian ini.

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : ..... (L/P)
2. Usia : .....tahun
3. Lama bekerja : .....tahun
4. Status pekerjaan : a. Pokok b. Sambilan

Berilah tanda *Check list* (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai kategori stres.

NO	Pernyataan	Pilihan			
		SS (sangat sesuai)	S (sesuai)	KS (kurang sesuai)	TS (tidak sesuai)
1	Saya merasa cemas mengenai nasib pekerjaan sebagai driver ojek				
2	Saya merasa gelisah bila gagal dalam target				
3	Saya ragu masa depan pekerjaan tidak lagi menguntungkan				
4	Saya mudah marah akhir-akhir ini				
5	Saya sulit fokus ketika bekerja				
6	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan ini				
7	Saya bekerja dengan cermat dan teliti				
8	Saya dengan ramah dalam memulai pembicaraan				
9	Saya sangat membutuhkan kerja sama teman				
10	Saya kurang percaya diri pada kemampuan				
11	Saya memilih-milih teman untuk membahas hal pribadi				
12	Bila sedang tidak semangat saya memilih bolos kerja				
13	Saya senang menunda-nunda pekerjaan				
14	Saya menghabiskan banyak rokok dalam sehari				
15	Saya tidak suka meminum minuman keras				
16	Saya tidak terlalu resah memikirkan masa depan				
17	Saya terbiasa tidur dengan nyenyak				

18	Saya tidak memiliki gangguan sakit kepala				
19	Detak jantung saya cepat meningkat bila mengalami masalah				
20	Saya merasa mudah lelah				
21	Saya yakin bahwa pelayanan saya memuaskan				
22	Saya mudah percaya pada orang lain				
23	Situasi bagaimanapun saya rajin dalam berangkat kerja				
24	Ketika ada pekerjaan langsung saya kerjakan				
25	Saya berusaha untuk menghindari merokok				
26	Saya meminum alkohol ketika banyak masalah				
27	Saya gelisah dalam memikirkan penghasilan				
28	Saya mengalami kesulitan tidur di malam hari				
29	Saya mudah mengalami sakit kepala				
30	Detak jantung saya normal – normal saja				
31	Tubuh saya sehat dan bugar				
32	Saya merasa yakin dengan pekerjaan sebagai driver ojek				
33	Saya tidak memiliki target dalam pekerjaan				
34	Saya tidak khawatir terhadap setiap perubahan kebijakan perusahaan				
35	Saya mampu menahan emosi				
36	Dalam bekerja saya berkonsentrasi penuh				
37	Saya ingin mencoba pekerjaan lain				
38	Saya mudah lupa				
39	Saya bingung ketika akan memulai pembicaraan				
40	Saya lebih senang bekerja sendiri				

Berilah tanda Check list (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai motivasi kerja.

NO	Pernyataan	Pilihan			
		SS (sangat sesuai)	S (sesuai)	KS (kurang sesuai)	TS (tidak sesuai)
1	Bekerja merupakan kewajiban saya untuk menafkahi keluarga				
2	Saya bekerja agar masyarakat tidak memandang saya pemalas				
3	Saya berharap dapat terus bekerja dengan lancar				
4	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup,				
5	Saya terpaksa bekerja di perusahaan ini karena tuntutan keluarga				
6	Saya belum merasa puas bila pulang tidak membawa hasil maksimal				
7	Dalam bekerja saya mengutamakan hasil				
8	Saya cenderung memilih-milih jenis pekerjaan				
9	Saya harus kerja keras karena kebutuhan hidup semakin besar				
10	Saya lebih senang bergaul dengan teman kerja yang santai				
11	Dalam bekerja saya mengutamakan hasil				
12	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja sekarang				
13	Menurut saya sistem perusahaan sama –sama menguntungkan,				
14	Saya merasa kebijakan perusahaan terlalu semena-mena,				
15	Bonus dan gaji besar menambah semangat saya dalam bekerja				

16	Saya bekerja agar dilihat sebagai orang bertanggung jawab				
17	Saya berusaha bersyukur berapapun hasil yang diperoleh				
18	Saya merasa kerja keras saja tidak dapat mengubah kesejahteraan				
19	Saya bekerja seperlunya karena kebutuhan hidup mudah dipenuhi,				
20	Dalam bekerja saya tidak memiliki target				
21	Saya bergaul dengan teman yang semangat dalam bekerja				
22	Saya senang menerima semua jenis pekerjaan asalkan saya mampu				
23	Saya merasa persaingan kerja sekarang tidak sehat				
24	Saya bekerja untuk mengikuti tren gaya hidup				
25	Saya ingin memperbaiki ekonomi keluarga				
26	Saya merasa peraturan perusahaan bermanfaat bagi pekerja				
27	Saya yang penting dapat bekerja, masalah gaji dipikir kemudian,				
28	Saya ragu pekerjaan ini dapat membantu mewujudkan cita-cita saya				
29	Saya merasa perusahaan kurang peduli nasib karyawan dalam membuat kebijakan				
30	Gaji dan bonus besar bukan faktor utama bagi saya				

--→>(Terima kasih)<←-

ITEM REVISI

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : ..... (L/P)
2. Usia : .....tahun
3. Lama bekerja : .....tahun
4. Status pekerjaan : a. Pokok b. Sambilan

Berilah tanda *Check list* (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai kategori stres.

NO	Pernyataan	Pilihan			
		SS (sangat sesuai)	S (sesuai)	KS (kurang sesuai)	TS (tidak sesuai)
1	Saya khawatir apabila tiba – tiba terkena <i>suspend</i> pemutusan kerja.				
2	Saya yakin handphone bukan faktor utama memperoleh orderan				
3	Saya merasa malu apabila mendapatkan penumpang teman sendiri				
4	Saya akan berhenti merokok karena mengganggu kesehatan				
5	Masalah lancar atau tidaknya orderan, bukan sesuatu yang mengganggu tidur saya				
6	Saya khawatir perusahaan tidak akan lagi memberikan bonus besar				
7	Persaingan driver yang semakin banyak membuat saya harus kerja keras				
8	Saya memilih-milih teman dalam membahas masalah pribadi				
9	Saya tetap dapat berkonsentrasi meskipun sedang mengalami pusing				
10	Saya tidak dapat tidur nyenyak apabila tidak memperoleh bonus harian				

11	Saya mudah curiga pada cara driver lain memperoleh orderan				
12	Saya mudah mengalami pusing bila segera tidak memperoleh orderan				
13	Saya dapat bangun pagi secara tertib dan teratur				
14	Saya memilih merokok sambil menunggu orderan				
15	Saya merasa khawatir melihat persaingan driver yang semakin banyak				
16	Pikiran saya tetap tenang meskipun tidak segera mendapatkan orderan				
17	Saya memilih membaca berita dibanding merokok ketika menunggu orderan				
18	Saya menerima setiap kebijakan perusahaan dalam menentukan besarnya bonus				
19	Saya kurang percaya diri karena handphone saya kurang bisa bersaing				
20	Saya mudah menerima saran dari siapapun				
21	Saya kurang tidur karena harus mengejar target sampai larut malam				
22	Saya merasa sangat sulit dalam mencapai target bonus harian				
23	Saya menghabiskan banyak rokok dalam sehari				
24	Bila sedang sakit kepala saya akan istirahat				
25	Saya berusaha mendapatkan target bonus harian meskipun persaingan ketat				
26	Saya percaya bahwa driver lain bersaing dengan jujur dalam memperoleh orderan				
27	Saya terbiasa melakukan obrolan dengan penumpang tanpa rasa minder				
28	Saya berusaha bekerja dengan baik agar terhindar dari <i>suspend</i> pemutusan kerja				

Berilah tanda *Check list* (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai motivasi kerja.

NO	Pernyataan	Pilihan			
		SS (sangat sesuai)	S (sesuai)	KS (kurang sesuai)	TS (tidak sesuai)
1	Bekerja sebagai driver merupakan cara saya meningkatkan kualitas ekonomi keluarga				
2	Saya merasa nyaman dengan peraturan dari perusahaan				
3	Gaji dan bonus yang saya terima sesuai dengan kebutuhan				
4	Saya bekerja untuk mendapatkan penghasilan agar masyarakat tidak memandang remeh				
5	Saya merasa perusahaan kurang peduli nasib driver dalam membuat kebijakan				
6	Gaji dan bonus besar membuat saya semakin semangat dalam bekerja				
7	Bekerja dengan jujur merupakan prinsip saya				
8	Saya merasa perubahan sistem kebijakan semakin tidak menguntungkan bagi driver.				
9	Saya merasa gaji dan bonus belum dapat mencukupi kebutuhan				
10	Saya mengutamakan bonus meskipun cara mendapatkannya tidak sesuai peraturan				
11	Gaji dan bonus besar membuat saya semakin semangat dalam bekerja				
12	Semangat saya dalam bekerja bukan ditentukan besar kecilnya bonus				

## LAMPIRAN 2. INPUT DATA UJICOPA KUESIONER

### 1. Variabel Stres

No	Nama	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x30	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	x39	x40	sum	
1	AR	3	2	1	4	4	4	4	1	2	1	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4	1	3	1	1	1	4	4	2	1	1	4	4	4	1	2	1	2	1	1	1	1	91
2	ED	4	4	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	3	1	2	4	2	2	2	4	2	1	2	83	
3	SUJ	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	2	2	3	2	1	1	3	1	2	2	70	
4	NOV	1	2	1	2	3	2	2	3	1	1	4	3	4	3	1	1	3	2	2	3	2	2	4	2	1	1	4	3	3	2	2	2	3	1	3	4	1	1	2	2	89	
5	SLA	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	66	
6	AAFR	1	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	4	4	2	3	2	3	3	1	1	1	4	1	2	3	2	2	4	4	2	3	3	3	1	1	89	
7	RYN	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	3	3	3	1	1	2	3	2	2	77	
8	AGU	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	3	2	3	1	3	2	1	2	1	4	1	3	3	1	2	4	2	2	1	3	1	1	1	75	
9	EK	4	4	4	1	1	3	2	1	4	1	4	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2	3	4	1	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	89	
10	SAR	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	1	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	90	
11	MUH	3	3	4	4	2	2	2	4	1	3	4	4	4	1	1	2	2	4	1	1	2	1	4	4	1	1	4	2	3	3	1	1	4	1	2	3	4	2	2	1	98	
12	FAI	1	4	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	2	2	1	4	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	79	
13	IRV	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	89
14	DIM	3	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	83	
15	IWA	4	4	4	2	2	2	2	1	4	1	1	2	3	2	1	4	3	1	1	3	1	4	1	1	1	2	4	1	2	3	2	2	4	2	4	3	3	3	2	2	94	
16	SAN	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	1	3	2	4	1	1	1	4	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	73	
17	PRA	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	4	2	1	1	1	3	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	70	
18	ABD	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	67
19	BAM	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	4	1	1	2	3	2	1	2	3	3	1	4	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	86	
20	ARS	4	4	3	4	1	3	1	3	3	1	3	4	4	1	1	2	3	1	2	4	1	4	1	3	3	1	4	2	2	3	4	1	3	4	3	3	4	1	1	1	101	
21	MUJ	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	1	1	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	101	
22	SUL	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	4	1	1	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	91
23	ARI	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	4	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	4	85
24	SHO	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	1	4	4	1	1	1	1	1	2	1	3	1	4	1	1	3	3	3	4	4	1	3	3	1	1	3	81	
25	BEN	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	4	3	1	1	3	1	1	2	69	
26	YOH	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	1	3	4	4	2	1	2	4	3	1	1	4	4	1	1	1	2	2	4	4	1	1	2	1	2	2	82	
27	TUR	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	4	1	3	2	2	1	1	2	4	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	78	
28	FAJ	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	85	
29	RIV	3	3	4	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	4	2	1	1	2	1	3	1	1	2	3	1	3	1	2	2	4	4	1	2	2	2	1	1	2	87	
30	SAP	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	1	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	92

## 2. Variabel Motivasi Kerja

No	Nama	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	sum	
1	AR	4	4	4	4	4	1	4	1	3	4	1	3	4	2	4	1	4	1	2	4	1	4	2	1	1	3	4	1	2	1	79	
2	ED	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	1	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	98	
3	SUJ	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	82	
4	NOV	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	75	
5	SLA	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	1	4	1	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	92
6	AAFR	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	3	2	4	1	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	94	
7	RYN	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	83	
8	AGU	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	1	3	1	4	3	2	3	3	3	4	2	2	94	
9	EK	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	1	4	3	1	3	1	4	1	1	3	1	4	1	3	4	2	2	2	1	4	82	
10	SAR	4	2	4	4	4	1	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	90	
11	MUH	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	3	4	4	4	1	1	1	81	
12	FAI	4	2	4	4	4	1	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	3	3	99	
13	IRV	4	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	83	
14	DIM	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	92	
15	IWA	4	2	4	4	4	3	3	3	4	1	4	1	3	2	4	4	3	3	4	4	3	1	2	4	2	2	1	4	2	4	89	
16	SAN	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	2	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	3	1	1	4	95	
17	PRA	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	2	4	1	3	1	2	4	1	3	1	4	3	2	1	1	81	
18	ABD	4	1	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	1	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	87	
19	BAM	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	4	4	2	3	2	2	4	80	
20	ARS	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	3	2	1	1	1	4	1	3	3	3	3	1	4	1	1	2	2	1	4	79	
21	MUJ	4	2	3	3	3	1	2	2	4	4	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	71	
22	SUL	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	78	
23	ARI	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	4	2	2	3	3	4	4	2	91	
24	SHO	4	2	4	4	4	1	4	4	4	3	1	2	1	1	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	1	3	1	1	3	87	
25	BEN	4	3	3	4	4	1	3	2	4	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	83	
26	YOH	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	1	4	2	4	88	
27	TUR	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	83	
28	FAJ	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	79	
29	RIV	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	3	2	2	1	1	2	90	
30	SAP	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	1	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	1	3	2	4	96	

### LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

#### 1. Variabel X (Stres)

NO ITEM	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KEPUTUSAN
1	0,275	0,361	TIDAK VALID
2	0,406	0,361	VALID
3	0,264	0,361	TIDAK VALID
4	0,534	0,361	VALID
5	0,29	0,361	TIDAK VALID
6	0,443	0,361	VALID
7	0,191	0,361	TIDAK VALID
8	0,537	0,361	VALID
9	0,372	0,361	VALID
10	0,008	0,361	TIDAK VALID
11	0,650	0,361	TIDAK VALID
12	0,386	0,361	VALID
13	0,173	0,361	TIDAK VALID
14	0,029	0,361	TIDAK VALID
15	0,376	0,361	TIDAK VALID
16	0,279	0,361	TIDAK VALID
17	0,227	0,361	TIDAK VALID
18	0,136	0,361	TIDAK VALID
19	0,072	0,361	TIDAK VALID
20	0,515	0,361	VALID
21	0,108	0,361	TIDAK VALID
22	0,026	0,361	TIDAK VALID
23	0,087	0,361	TIDAK VALID
24	0,512	0,361	VALID
25	0,055	0,361	TIDAK VALID
26	0,206	0,361	TIDAK VALID
27	0,614	0,361	VALID
28	0,068	0,361	TIDAK VALID
29	0,303	0,361	TIDAK VALID
30	0,529	0,361	VALID
31	0,367	0,361	VALID
32	0,180	0,361	TIDAK VALID
33	0,389	0,361	VALID
34	0,191	0,361	TIDAK VALID
35	0,577	0,361	VALID
36	0,623	0,361	VALID
37	0,093	0,361	TIDAK VALID

38	0,420	0,361	VALID
39	0,096	0,361	TIDAK VALID
40	0,970	0,361	TIDAK VALID

## 2. Variabel Y (Motivasi Kerja)

NO ITEM	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KEPUTUSAN
1	0,288	0,361	TIDAK VALID
2	0,110	0,361	TIDAK VALID
3	0,401	0,361	VALID
4	0,507	0,361	VALID
5	0,516	0,361	VALID
6	0,180	0,361	TIDAK VALID
7	0,454	0,361	VALID
8	0,568	0,361	VALID
9	0,431	0,361	VALID
10	0,118	0,361	TIDAK VALID
11	0,202	0,361	TIDAK VALID
12	0,223	0,361	TIDAK VALID
13	0,228	0,361	TIDAK VALID
14	0,276	0,361	TIDAK VALID
15	0,525	0,361	VALID
16	0,153	0,361	TIDAK VALID
17	0,442	0,361	VALID
18	0,515	0,361	VALID
19	0,462	0,361	VALID
20	0,372	0,361	VALID
21	0,405	0,361	VALID
22	0,118	0,361	TIDAK VALID
23	0,379	0,361	VALID
24	0,411	0,361	VALID
25	0,267	0,361	TIDAK VALID
26	0,227	0,361	TIDAK VALID
27	0,086	0,361	TIDAK VALID
28	0,42	0,361	VALID
29	0,268	0,361	TIDAK VALID
30	0,191	0,361	TIDAK VALID

N = 30, Taraf Signifikansi = 5%, R tabel = 0,316

## ITEM REVISI

### 1. Variabel Stres

NO ITEM	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KEPUTUSAN
1	0,027	0,361	TIDAK VALID
2	0,163	0,361	TIDAK VALID
3	0,129	0,361	TIDAK VALID
4	0,279	0,361	TIDAK VALID
5	0,211	0,361	TIDAK VALID
6	0,033	0,361	TIDAK VALID
7	0,26	0,361	TIDAK VALID
8	0,012	0,361	TIDAK VALID
9	0,179	0,361	TIDAK VALID
10	0,577	0,361	VALID
11	0,197	0,361	TIDAK VALID
12	0,652	0,361	VALID
13	0,47	0,361	VALID
14	0,327	0,361	TIDAK VALID
15	0,456	0,361	VALID
16	0,707	0,361	VALID
17	0,477	0,361	VALID
18	0,403	0,361	VALID
19	0,562	0,361	VALID
20	0,186	0,361	TIDAK VALID
21	0,571	0,361	VALID
22	0,546	0,361	VALID
23	0,349	0,361	TIDAK VALID
24	0,049	0,361	TIDAK VALID
25	0,196	0,361	TIDAK VALID
26	0,524	0,361	VALID
27	0,139	0,361	TIDAK VALID
28	0,105	0,361	TIDAK VALID

2. Variabel Motivasi Kerja)

ITEM	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KEPUTUSAN
1	0,519	0,361	VALID
2	0,576	0,361	VALID
3	0,602	0,361	VALID
4	0,221	0,361	TIDAK VALID
5	0,428	0,361	VALID
6	0,139	0,361	TIDAK VALID
7	0,049	0,361	TIDAK VALID
8	0,32	0,361	TIDAK VALID
9	0,326	0,361	TIDAK VALID
10	0,053	0,361	TIDAK VALID
11	-	0,361	BATAL
12	0,459	0,361	VALID

#### LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

**N = 30**

**Taraf Signifikansi = 5%**

**R tabel = 0,316**

**Variabel X (Stres)**

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,676	40

R hitung = 0,676

0,676 > 0,316, maka reliabel, berkategori sedang

**Variabel Y (Motivasi Kerja)**

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,593	30

R hitung = 0,593

0,593 > 0,316, maka Reliabel, berkategori cukup

## LAMPIRAN 5. KUESIONER UTAMA

### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH STRES TERHADAP MOTIVASI KERJA *DRIVER* DI KOMUNITAS KELUARGA GOJEK 3 YOGYAKARTA

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian  
Lampiran : Kuesioner Penelitian  
Kepada : Yth. Bapak/Ibu *driver* Gojek Keluarga Gojek 3 Yogyakarta  
Di  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Stres terhadap Motivasi Kerja *Driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta”**. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan

Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Widyasunu Jalu Kuncoro**  
NIM. 14104244023

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum mengisi pertanyaan/ Pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, kemudian berikan tanda check list (√) pada kolom yang sudah tersedia.
3. Contoh pengisian:

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya mudah lupa	√			

1. Keterangan Pilihan Jawaban

Stres (X)	Motivasi Kerja (Y)
Sangat Sesuai (SS)	Sangat Sesuai (SS)
Sesuai (S)	Sesuai (S)
Kurang Sesuai (KS)	Kurang Sesuai (KS)
Tidak Sesuai (TS)	Tidak Sesuai (TS)

2. Mohon setiap pertanyaan/ pernyataan diisi seluruhnya..

Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasinya guna keberhasilan penelitian ini.

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : ..... (L/P)
2. Usia : .....tahun
3. Lama bekerja : .....tahun
4. Status pekerjaan : a. Pokok b. Sambilan

Berilah tanda *Check list* (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai kategori stres.

NO	Pernyataan	Pilihan			
		SS (sangat sesuai)	S (sesuai)	KS (kurang sesuai)	TS (tidak sesuai)
1.	Saya menerima setiap kebijakan perusahaan dalam menentukan besarnya bonus.				
2	Saya merasa gelisah bila gagal dalam target bonus harian				
3	Saya merasa sangat sulit dalam mencapai target bonus harian				
4.	Saya mampu menahan emosi ketika mendapat komplain.				
5	Saya tidak dapat tidur nyenyak apabila tidak memperoleh bonus harian				
6	Saya ingin mencoba pekerjaan lain yang lebih menguntungkan				
7.	Saya dapat bangun pagi secara tertib dan teratur.				
8.	Saya bekerja dengan cermat dan teliti.				
9.	Saya sangat membutuhkan kerja sama dan bantuan driver lain.				

NO	Pernyataan	Pilihan			
		SS (sangat sesuai)	S (sesuai)	KS (kurang sesuai)	TS (tidak sesuai)
10	Saya mudah mengalami pusing bila lama tidak memperoleh orderan				
11	Saya terbiasa terlambat tidur karena bekerja sampai larut malam				
12.	Situasi bagaimanapun saya rajin dalam berangkat kerja.				
13	Akhir –akhir ini saya mudah marah bila diajak bercanda				
14.	Saya memilih membaca berita dibanding merokok ketika menunggu orderan.				
15.	Saya tidak suka meminum minuman keras.				
16.	Pikiran saya tetap tenang meskipun tidak segera mendapatkan orderan.				
17	Saya sulit fokus ketika sudah terlalu lama di jalan				
18.	Saya tidak memaksakan diri harus mencapai target bonus.				
19.	Saya dengan ramah dalam memulai pembicaraan dengan penumpang.				
20	Saya merasa mudah lelah dalam bekerja				
21.	Saya tetap santai meskipun tidak mencapai target bonus.				
22	Saya kurang percaya diri karena handphone saya kurang bisa bersaing				

NO	Pernyataan	Pilihan			
		SS (sangat sesuai)	S (sesuai)	KS (kurang sesuai)	TS (tidak sesuai)
23.	Saya percaya driver lain bersaing dengan jujur dalam memperoleh orderan.				
24	Saya senang menunda – nunda dalam menjalankan orderan				
25	Detak jantung saya cepat meningkat bila memikirkan banyak masalah				
26	Saya merasa khawatir melihat persaingan driver yang semakin banyak				
27.	Tubuh saya tetap sehat dan bugar walaupun bekerja seharian.				

Berilah tanda Check list (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai motivasi kerja.

NO	Pernyataan	Pilihan			
		SS (sangat sesuai)	S (sesuai)	KS (kurang sesuai)	TS (tidak sesuai)
1	Bekerja sebagai driver merupakan cara saya meningkatkan kualitas ekonomi keluarga				
2.	Saya merasa perusahaan kurang peduli nasib driver dalam membuat kebijakan.				
3	Saya berharap dapat terus bekerja dengan lancar				

NO	Pernyataan	Pilihan			
		SS (sangat sesuai)	S (sesuai)	KS (kurang sesuai)	TS (tidak sesuai)
4	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup				
5.	Saya terpaksa bekerja di perusahaan ini karena tuntutan keluarga.				
6.	Saya cenderung memilih-milih jenis orderan.				
7	Dalam bekerja saya mengutamakan hasil				
8.	Saya ragu pekerjaan ini dapat membantu mewujudkan cita-cita saya.				
9	Saya harus kerja keras karena kebutuhan hidup semakin besar				
10.	Saya mengutamakan bonus meskipun cara mendapatkannya sedikit tidak sesuai aturan.				
11	Gaji dan bonus yang saya terima sesuai dengan kebutuhan				
12	Setiap perubahan sistem kebijakan, membuat saya semakin semangat				
13	Saya bergaul dengan teman yang semangat dalam bekerja				
14.	Saya bekerja untuk mengikuti tren gaya hidup.				
15.	Saya merasa persaingan kerja sekarang tidak sehat.				

16.	Dalam bekerja saya tidak memiliki target.				
17	Saya berusaha bersyukur berapapun hasil yang diperoleh				
18.	Saya merasa kerja keras sebagai driver saja tidak dapat mengubah kesejahteraan.				
19.	Saya bekerja seperlunya karena kebutuhan hidup mudah dipenuhi.				
20	Saya merasa nyaman dengan peraturan dari perusahaan				
21	Bonus dan gaji besar menambah semangat dalam bekerja				

--→>(Terima kasih)<←-

## LAMPIRAN 6. INPUT DATA KUESIONER UTAMA

### 1. VARIABEL STRES

NO	NAMA	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	X.20	X.21	X.22	X.23	X.24	X.25	X.26	X.27	X	
1	TAU	4	4	4	1	2	4	2	2	2	3	3	4	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	65	
2	TRIS	2	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	43
3	RUD A	4	3	2	4	2	3	3	1	1	3	3	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	3	3	3	60	
4	EN	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	1	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	1	2	4	3	62	
5	RET	3	3	4	1	2	3	1	1	1	3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	4	1	56	
6	KAN	4	4	4	4	3	4	1	1	1	3	4	1	1	4	3	2	4	2	1	2	1	1	4	1	1	4	3	65	
7	DEDS	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	1	2	3	2	50
8	TAR	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	51	
9	IMR	2	4	3	3	3	3	2	2	1	3	4	1	3	3	4	1	2	3	1	4	3	2	3	1	4	4	3	69	
10	ALR	2	4	3	3	3	3	2	2	1	3	4	1	3	3	4	3	4	3	1	4	3	2	3	1	4	4	3	73	
11	RES	2	1	4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	46
12	MAR	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	61	
13	YAD	3	4	4	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	55	
14	ZEK	2	3	4	2	2	4	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	56	
15	NUG	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	56	
16	WID	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	67	
17	RUDH	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	3	4	51		
18	TRI	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	53	
19	ROY	3	2	4	2	1	4	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	4	3	62	
20	ANG	4	4	4	2	2	4	4	2	1	4	2	2	1	4	4	4	1	4	1	1	3	1	4	1	4	3	1	71	
21	SAL	2	4	3	2	1	4	1	2	1	3	3	2	1	4	1	3	1	2	3	3	3	1	1	1	1	4	3	57	
22	YUL	3	1	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	1	4	1	2	2	1	1	3	2	3	3	1	2	2	3	53	
23	DAS	2	3	3	1	2	4	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	4	2	2	1	4	3	3	3	58	
24	DID	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	4	2	2	2	4	2	60	
25	EKO	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	3	3	56	
26	JUM	3	4	4	3	3	4	4	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	4	1	2	3	1	2	1	2	3	3	64	
27	SUP	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	3	2	55	
28	PUP	3	1	4	3	1	4	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	4	1	48
29	YUS	1	4	3	2	4	4	2	1	1	4	1	1	1	4	2	4	1	4	2	3	4	1	4	1	3	4	4	66	
30	YAN	4	4	2	3	3	3	3	2	1	3	4	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	67	
31	WAH T	2	1	3	1	4	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	4	1	2	1	3	3	50
32	KOK	3	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	38
33	PRA	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	66	
34	DIN	3	1	3	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	45	
35	IND	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	3	2	4	50
36	AND	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	58
37	YUA	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	61	
38	DEM	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	60
39	LUK	3	3	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	4	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	53
40	UJA	2	4	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	46	
41	MAA	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	51
42	DEK	1	4	4	1	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	3	3	44	
43	SUD	2	4	4	4	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	65	
44	WAN	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	54	
45	WAH W	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	53	
46	AGU	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	4	1	1	2	3	49	
47	AND	2	1	3	1	1	3	3	2	2	1	4	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	1	52	
48	SUR	3	3	4	4	1	1	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	1	3	3	4	72	

49	SUG	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	71	
50	SUGO	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	50	
51	FIC	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	52	
52	SRI	3	3	4	3	3	4	1	2	1	3	4	2	2	1	1	4	4	1	2	3	1	3	4	2	3	4	1	68	
53	FIT	2	1	4	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	55	
54	MUR	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	59	
55	KUS	3	1	3	2	1	3	4	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	3	51	
56	HAN	4	3	3	2	2	4	3	1	2	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	4	1	2	3	2	58	
57	SET	3	4	3	1	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	1	4	2	2	1	2	3	2	2	62	
58	EKOS	3	4	4	2	4	2	1	2	2	4	4	1	1	2	1	4	3	2	1	3	3	4	1	1	2	4	1	65	
59	MAM	3	1	4	3	4	3	3	2	1	4	4	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	71	
60	AGJ	3	3	2	1	2	4	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	4	1	2	2	53	
61	TAUM	4	2	4	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	42	
62	JOK	2	3	2	3	4	4	4	2	1	2	4	1	3	4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	69	
63	FIR	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	1	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	4	4	67	
64	SAW	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	54	
65	BAN	2	2	4	2	1	4	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	3	2	48
66	AGU	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	2	2	3	2	53	
67	PURN	3	1	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	55	
68	DES	3	3	4	3	3	3	1	1	4	4	4	1	1	1	1	3	3	2	1	4	4	4	3	2	4	4	3	71	
69	JUL	3	3	2	4	1	3	4	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	50	
70	ZA	3	4	4	1	2	4	1	1	1	4	4	1	2	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	54	
71	ARI	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	55	
72	ADH	3	4	4	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	56	
73	YOH	2	4	4	2	3	3	4	1	1	3	4	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1	55	
74	TRI	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	49	
75	ANA	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	4	1	2	1	1	3	2	59	
76	SIG	3	3	4	2	1	3	4	1	1	3	4	4	1	3	1	4	2	1	1	3	3	2	2	1	2	4	1	63	
77	EKP	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	62	
78	STE	1	2	3	2	1	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	51	
79	HAD	2	4	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	57	
80	WIR	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51	
81	IGN	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	58	
82	BEN	3	3	3	3	4	3	3	2	1	4	4	2	3	2	1	2	3	3	1	3	2	4	3	1	2	1	3	66	
83	PUW	2	2	3	3	1	3	4	3	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	1	3	54	
84	JUN	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	59	
85	SUT	3	4	3	1	4	2	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	3	2	52	
86	NAN	2	2	4	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	3	2	51	
87	CAH	2	3	3	1	4	1	2	1	2	3	4	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	3	4	1	53	
88	TRY	3	1	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	1	3	4	1	1	1	4	3	3	64	
89	FAT	2	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	1	4	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	4	4	64	
90	NUD	3	3	3	2	3	3	2	1	1	4	3	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	4	1	1	4	3	1	57	
91	SUM	2	3	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	53	
92	AAN	3	4	4	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	4	1	57	
93	SRY	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54	
94	NOV	4	3	4	1	2	4	3	1	1	1	3	1	1	1	4	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	53	
95	SIS	4	2	3	2	1	4	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	4	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	57	
96	RAH	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	44	

## 2. VARIABEL MOTIVASI KERJA

NO	NAMA	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y
1	TAU	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	4	2	3	1	4	53
2	TRIS	4	1	4	4	2	4	4	4	4	1	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	65
3	RUD A	2	1	4	4	2	3	2	3	3	4	3	1	3	4	2	4	3	3	3	2	3	59
4	EN	3	1	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	4	1	2	3	3	4	1	2	55
5	RET	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	4	61
6	KAN	1	1	4	4	1	2	3	1	4	3	1	1	3	1	2	3	3	1	4	1	4	48
7	DED S	3	1	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	1	2	4	2	2	2	4	55
8	TAR	3	1	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	58
9	IMR	4	1	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	4	3	1	4	2	3	3	3	4	65
10	ALR	4	1	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	4	3	1	4	2	3	3	2	4	64
11	RES	1	2	3	3	4	2	1	2	3	4	2	1	3	4	2	2	3	2	4	2	3	53
12	MAR	4	2	3	4	1	4	3	3	4	1	4	3	3	2	1	4	3	3	3	2	3	60
13	YAD	4	2	4	4	1	3	4	3	4	1	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	4	62
14	ZEK	3	1	4	4	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	1	1	4	3	4	3	3	60
15	NUG	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	58
16	WID	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	55
17	RUDH	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	4	2	2	2	4	55
18	TRI	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	58
19	ROY	3	1	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	3	1	2	3	2	3	1	3	55
20	ANG	2	1	3	3	1	2	3	1	3	1	2	1	4	4	1	4	4	2	2	1	4	49
21	SAL	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	2	1	3	3	1	2	3	1	4	1	4	56
22	YUL	2	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	59
23	DAS	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	4	1	3	2	4	57
24	DID	3	1	4	4	3	3	3	2	3	2	2	1	4	2	1	3	3	2	3	1	3	53
25	EKO	3	1	4	4	3	4	3	1	4	3	2	1	3	3	2	3	3	2	4	1	2	56
26	JUM	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	1	3	4	2	3	3	2	4	1	3	58
27	SUP	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	2	3	2	3	4	1	4	60
28	PUP	3	1	3	3	2	2	2	2	3	4	3	1	3	4	1	2	3	2	4	1	4	53
29	YUS	2	1	4	4	2	4	4	1	3	1	2	1	4	4	1	3	3	1	4	1	4	54
30	YAN	1	4	3	3	4	4	3	1	4	3	1	1	3	4	2	3	3	1	3	1	3	55
31	WAH T	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	1	3	4	3	4	2	4	64
32	KOK	3	1	4	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	4	1	4	4	4	4	1	3	63
33	PRA	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	57
34	DIN	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	66
35	IND	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	56
36	AND	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	56
37	YUA	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	53
38	DEM	2	1	3	4	2	4	3	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	56
39	LUK	1	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	56
40	UJA	3	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	1	2	4	2	4	1	3	60
41	MAA	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	2	3	2	4	60
42	DEK	3	1	4	4	1	4	3	2	3	4	2	1	4	4	1	4	4	2	2	1	4	58
43	SUD	4	2	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	62
44	WAN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	62
45	WAH W	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	59
46	AGU	3	1	3	4	1	2	3	2	3	3	2	2	1	4	1	3	4	2	4	2	3	53
47	AND	3	1	3	3	3	4	4	2	3	2	2	1	3	4	1	4	4	3	3	1	3	57
48	SUR	1	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	52

49	SUG	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	54
50	SUG O	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	64
51	FIC	3	1	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	2	4	2	3	3	4	61
52	SRI	3	1	4	4	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	60
53	FIT	2	1	3	3	4	3	3	1	3	4	1	1	3	3	4	3	3	2	1	1	3	52
54	MUR	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	55
55	KUS	3	1	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	1	1	4	2	2	2	1	56
56	HAN	2	1	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	4	55
57	SET	3	1	3	4	2	4	3	2	4	4	3	2	3	3	1	1	4	1	3	1	4	56
58	EKOS	4	2	3	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	2	1	3	4	1	2	1	4	61
59	MAM	2	1	4	4	3	3	3	2	4	3	1	2	3	4	1	3	3	2	4	1	4	57
60	AGJ	2	1	2	2	2	4	2	3	4	1	2	2	3	4	2	3	4	2	4	1	3	53
61	TAU M	3	1	3	2	4	4	1	2	3	4	2	3	3	4	2	2	3	2	3	1	1	53
62	JOK	3	2	4	4	1	4	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	1	4	65
63	FIR	2	1	4	4	1	2	4	3	3	2	2	1	4	3	1	3	3	2	4	1	1	51
64	SAW	3	1	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	1	3	58
65	BAN	3	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	1	4	2	4	61
66	AGU	4	1	4	4	1	3	4	3	4	2	3	2	4	3	1	2	4	3	2	2	4	60
67	PURN	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	55
68	DES	4	1	3	4	1	4	4	1	4	1	3	2	3	4	1	1	4	2	2	2	1	52
69	JUL	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	59
70	ZA	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	60
71	ARI	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	4	2	3	60
72	ADH	3	1	4	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	4	1	3	2	3	51
73	YOH	3	1	4	4	2	1	4	4	4	2	1	4	4	2	1	1	3	1	1	3	3	53
74	TRI	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	64
75	ANA	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	1	3	4	4	2	3	2	4	1	3	61
76	SIG	4	1	4	4	1	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	62
77	EKP	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	55
78	STE	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	58
79	HAD	4	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	64
80	WIR	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	1	3	2	2	3	2	2	52
81	IGN	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	55
82	BEN	4	1	4	4	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3	2	4	62
83	PUW	3	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	4	2	4	4	3	4	2	4	66
84	JUN	2	1	3	3	3	4	2	1	3	4	1	1	3	3	1	2	3	1	2	1	4	48
85	SUT	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	1	3	57
86	NAN	2	1	4	3	3	3	2	1	4	3	2	2	4	2	1	2	4	2	2	3	4	54
87	CAH	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	3	4	3	2	2	4	63
88	TRY	2	1	3	4	2	4	3	3	3	4	1	1	2	4	1	3	4	2	3	1	4	55
89	FAT	2	1	3	3	4	4	3	2	3	4	1	1	3	4	2	4	3	2	4	1	3	57
90	NUD	3	1	4	4	2	4	3	4	3	4	2	3	3	2	1	2	4	2	4	3	4	62
91	SUM	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	66
92	AAN	4	1	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	3	4	70
93	SRY	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	60
94	NOV	3	1	4	4	1	4	1	2	3	4	2	2	3	4	1	3	4	1	4	2	3	56
95	SIS	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	53
96	RAH	3	2	4	4	1	4	4	4	4	1	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	67

**LAMPIRAN 7. TABEL DESKRIPTIF VARIABEL**

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Stress	96	35.00	38.00	73.00	5455.00	56.8229	.77048	7.54913	56.989
Motivasi Kerja	96	22.00	48.00	70.00	5548.00	57.7917	.46191	4.52575	20.482
Valid N (listwise)	96								

### LAMPIRAN 8. TABEL UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Stress	Between Groups	(Combined)	824.454	30	27.482	1.593	.060
		Linearity	102.116	1	102.116	5.919	.018
		Deviation from Linearity	722.338	29	24.908	1.444	.111
	Within Groups		1121.379	65	17.252		
Total			1945.833	95			

## LAMPIRAN 9. TABEL UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.40540036
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.041
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### LAMPIRAN 10. TABEL UJI KORELASI

#### Correlations

		Motivasi Kerja	Stress
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1.000	-.229
	Stress	-.229	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja	.	.012
	Stress	.012	.
N	Motivasi Kerja	96	96
	Stress	96	96

## LAMPIRAN 11. TABEL UJI SIMULTAN

**Model Summary<sup>b</sup>**

Mo del	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin- Watson
					R Square Change	F Chang e	df1	df2	Sig. F Change	
1	.229 <sup>a</sup>	.052	.042	4.42877	.052	5.206	1	94	.025	1.839

a. Predictors: (Constant), Stress

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**LAMPIRAN 12. TABEL UJI HIPOTESIS**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Dr	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.116	1	102.116	5.206	.025 <sup>b</sup>
	Residual	1843.717	94	19.614		
	Total	1945.833	95			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Stress

**LAMPIRAN 13. TABEL KOEFISIEN REGRESI**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	65.596	3.450		19.014	.000	58.746	72.445
Stress	-.137	.060	-.229	-2.282	.025	-.257	-.018

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

## LAMPIRAN 14. SURAT PENELITIAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**  
**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 540611, Fax (0274) 540611  
Laman: fip.uny.ac.id E-mail: humas\_fip@uny.ac.id

Nomor : 319/UN34.11/DT/Pen/2018

9 April 2018

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : **Izin Penelitian**

Yth . **Taufik Hidayat**  
**Ketua Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta**  
**di Yogyakarta**

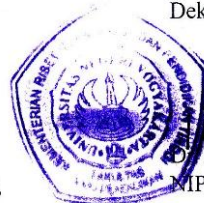
Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Widyasunu Jalu Kuncoro  
NIM : 14104244023  
Program Studi : Bimbingan Dan Konseling - S1  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja Driver di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta  
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi (TAS)  
Waktu Penelitian : 18 Maret - 28 April 2018

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan



Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Haryanto, M.Pd.

NIP. 19600902 198702 1 001