



**ANALISIS STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DALAM PERSPEKTIF GENDER PADA *DRIVER*
GO-JEK KABUPATEN JEMBER**

*ANALYSIS OF WORK STRESS AND WORK MOTIVATION IN A GENDER
PERSPECTIVE OF GO-JEK DRIVERS, JEMBER REGENCY*

SKRIPSI

Oleh:

**Astri Setya Maharini
NIM 140810201031**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2019



**ANALISIS STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DALAM PERSPEKTIF GENDER PADA *DRIVER*
GO-JEK KABUPATEN JEMBER**

*ANALYSIS OF WORK STRESS AND WORK MOTIVATION IN A GENDER
PERSPECTIVE OF GO-JEK DRIVERS, JEMBER REGENCY*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh:

Astri Setya Maharini
NIM 140810201031

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER — FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Astri Setya Maharani
Nim : 140810201031
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : *Analisis Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Perspektif Gender Pada Driver Go-Jek Kabupaten Jember*

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 07 Januari 2019

Yang menyatakan,

Materai

Rp 6.000

Astri setya maharani

NIM:140810201031

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DALAM PERSPEKTIF GENDER PADA *DRIVER GO-
JEK* KABUPATEN JEMBER

Nama Mahasiswa : Astri Setya Maharani

NIM : 140810201031

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 07 Januari 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb.

Chairul Saleh, SE., M.Si.

NIP.19630402 1988021 001

NIP. 19690306 199903 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

ANALISIS STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM PERSPEKTIF
GENDER PADA *DRIVER* GO-JEK KABUPATEN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Astri Setya Maharani

NIM : 140810201031

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

22 Januari 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si. : (.....)

NIP 19741212 200012 2 001

Sekretaris : Dra.Sudarsih, M.Si. : (.....)

NIP 19621212 199201 2 001

Anggota : Gusi Ayu Wulandari, S.E., M.M. : (.....)

NIP 19830912 200812 2 001

Poto
4x6
Sesuai Ijasah

Mengetahui/Menyetujui,
Pelaksana Harian Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr Zainuri, M.Si

NIP. 19640305 1989021 001

PERSEMBAHAN

Dengan segenap kerendahan hati dan puji syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda Sri Sulis Setyowati, Ayahanda Sutamrin (Almarhum) tercinta, yang telah mendidik, mermbimbing, mendoakan,dan memberikan kasih sayang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta pengorbanan tanpa pamrih selama ini;
2. Kakakku Yanuar Setya Prastika, Kiki Setya Arininta, Yusfan Kurniadi, Ani Rahman tersayang yang selalu memberikan arahan dan dukungan serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan semangatnya;
3. Bapak Krishnabudi , dan Bapak Chairul Shaleh yang selalu membimbing dan memberikan banyak sekali ilmu;
4. Guru-guru SD hingga Perguruan Tinggi terhormat, yang telah membimbing; mengarahkan dan memberikan ilmu dengan penuh kesabaran;
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

(QS. Ar-Ra'd: 11)

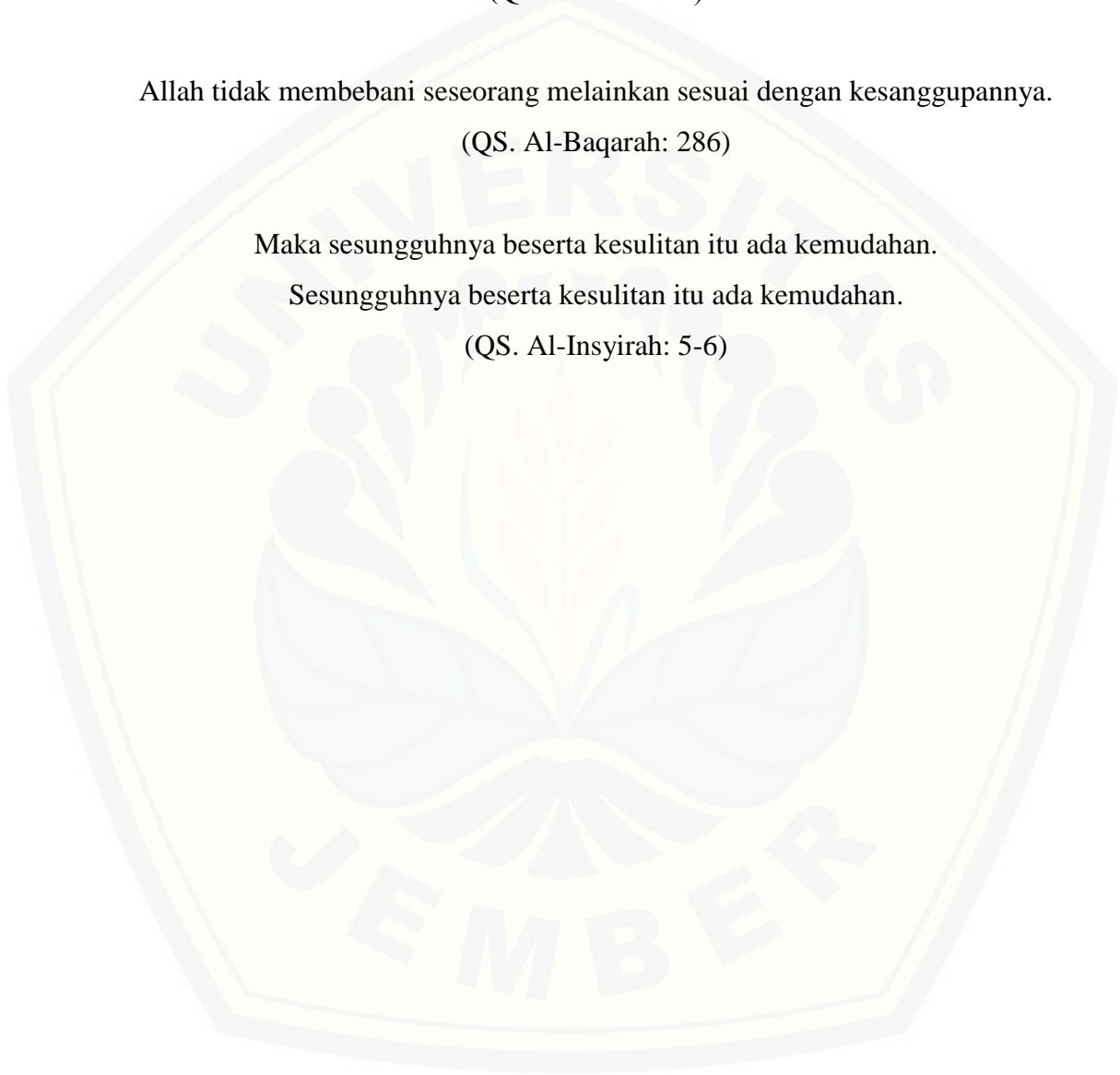
Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(QS. Al-Baqarah: 286)

Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan.

(QS. Al-Insyirah: 5-6)



RINGKASAN

Analisis Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Perspektif Gender Pada Driver GO-JEK, Kabupaten Jember; Astri Setya Maharani; 140810201031; 2019; 71 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Kesetaraan gender adalah salah satu aspek yang tentunya juga harus di perhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi baik perusahaan maupun lembaga *non profit*. Kesetaraan gender dalam dunia kerja antara lain yaitu memberikan peluang kerja yang sama bagi para pekerja wanita. Tenaga kerja wanita diharapkan mampu memberikan kinerja yang sama, dengan memperhatikan ciri-ciri fisik maupun psikis yang dimiliki oleh wanita dan pria sebenarnya berbeda. Perbedaan itu dapat memungkinkan adanya perbedaan stres kerja dan semangat kerja antara tenaga kerja wanita ataupun pria.

Objek dalam penelitian ini adalah mitra *driver* GO-JEK wilayah Kabupaten Jember. Penelitian ini merupakan penelitian komparatif yaitu membandingkan apakah terdapat perbedaan atau tidak atas variabel yang akan diteliti. Variabel independen pada penelitian ini adalah stres kerja dan motivasi kerja, dengan variabel diskrit atau variabel pembeda yaitu perspektif gender. Populasi dalam penelitian ini adalah mitra driver GO-JEK wilayah Kabupaten Jember dengan metode pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling* dimana sampel yang akan diambil sejumlah 100 responden, dengan proporsional sampel 4 responden *driver* wanita dan 96 responden *driver* pria. Metode pengumpulan data dengan teknik wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan Uji Instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), dan Uji Hipotesis menggunakan Uji dua sampel bebas (*Two Independent Samples T Test*).

Analisis data dari uji dua sampel bebas menghasilkan *Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]* dari setiap variabel bebas memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan nilai α nya atau 0,05 dimana *Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]* stres kerja sebesar 0,728 dan *Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]* motivasi kerja sebesar

0,899. Hasil tersebut menandakan bahwa H_{01} dan H_{02} diterima sedangkan H_a ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja *driver* GO-JEK pria dan *driver* GO-JEK wanita tidak memiliki perbedaan, atau dalam artian *driver* pria dan *driver* wanita memiliki tingkat stres dan motivasi/semangat kerja yang sama.



SUMMARY

Analysis of Work Stress and Work Motivation in a Gender Perspective of GO-JEK Drivers, Jember Regency; Astri Setya Maharani; 140810201031; 2019; 71 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Gender equality is one aspect which also must be considered in the management of human resources in an organization and non profit institution. Gender equality in the work field provides opportunities for female workers. Female workers are expected to be able to provide performance in accordance with the goals of the organization, the physical and psychological characteristics of women and men is different. This difference caused differences in work stress and morale between female and male.

The object in this study was GO-JEK driver partners in Jember. This research is a comparative study that is comparing whether there are differences or not for the variables to be studied. The independent variables in this study are work stress and work motivation, with discrete variables or differentiating variables that are based on a gender perspective. The population in this study was GO-JEK driver partners in Jember Regency. The sample is collecting by using sampling method using stratified random sampling. The sample is taken from 100 respondents consists of 4 female driver respondents and 96 male driver respondents. Methods of data collection are interview techniques, questionnaires, and literature studies. Data analysis is using Test Instrument (validity test and reliability test), and Hypothesis Test using two Independent Samples T Test.

Analysis of data from the two independent sample test results Exact Sig. [2(1-tailed Sig.)) For each independent variable has a value greater than α value or 0.05 where Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)) work stress 0.728 and Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.))work motivation 0.899. This result indicates that H_{01} and H_{02} are accepted and H_a is rejected. This study shows that work stress and work motivation between male GO-JEK and female GO-JEK drivers have no*

difference, or male drivers and female drivers have the same level of stress and motivation / morale.



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia dan ridho-Nya serta tidak lupa shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW atas petunjuk dan suri tauladan yang telah diberikan kepada umatnya dari zaman jahiliyah menuju ke jalan kebenaran, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Stres Kerja dan Motivasi Kerja Dalam Perspektif Gender Pada *Driver* GO-JEK, Kabupaten Jember”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi dapat terselesaikan karena bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb., selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Chairul Saleh, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan dan saran dengan penuh kesabaran selama penyelesaian skripsi ini, serta nasehat dan semangat yang dicurahkan untuk memotivasi penulis;
2. Ibu Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si., Ibu Dra. Sudarsih, M.Si., Ibu Gusi Ayu Wulandari, S.E., M.M., sebagai dosen penguji yang memberikan saran dan masukan hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr. M. Miqdad, S.E., M.M., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Seluruh bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
5. Seluruh pihak perusahaan GO-JEK dan Mitra GO-JEK Jember yang bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan data menjadi responden dalam penelitian ini;
6. Orang tuaku tercinta Ibunda Sri Sulis Setyowati, Ayahanda Sutamrin (Almarhum) yang tiada henti selalu mendoakan, memberikan kasih sayang

serta dukungan baik secara moral maupun material dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta pengorbanan tanpa pamrih demi kebahagiaan dan kesuksesan Ananda di masa depan;

7. Kakakku Yanuar Setya Prastika, Kiki Setya Arininta, Yusfan Kurniadi, Ani Rahman tersayang yang selalu memberikan arahan dan dukungan secara moral maupun material dengan penuh kesabaran serta keponakan kecil Krisya, Aqil, Arsyah, Agnes, dan Sifa yang selalu menghibur.
8. Seluruh keluarga besar Bani Bukhari dan Bani Suroso yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis;
9. Sahabat-sahabatku Wida Tri Rahayu, Kurniya Wahyu Laili, Mohammad Rozaki yang menemani di setiap kali penelitian, Darmawan Jaya, Yusril Bayu, yang selalu memberikan waktunya untuk berbagi tentang apapun, yang memberikan nasehat, motivasi, saran, dan kritik yang terkadang jujur banget, yang telah mengisi hari-hari dengan berbagai cerita dan warna selama lebih dari empat tahun yang akan selalu teringat;
10. Keluarga kosan Jalan Jawa VII No.55 (Mbak Siti, Mak Ica, mbak Ami, mbak Peni, mbak Suci, mbak Linda, mbak Eta, mbak Isni, mbak Lina, Via, Sulis, Fifin, mbak Puspa), juga Kosan Putri Pratama Jalan Jawa IV (Ratna, Nova, Ifa) yang telah memberi rasa kebahagiaan, rasa kekeluargaan dan rasa persaudaraan saat bersama ataupun terpisah;
11. Teman-teman KKN 84 Desbumi (Mas Ody, Mas Asrul, Dita, Heri, Ira, Tika, Nindy, Nanda, Sofi) Universitas Jember yang telah memberikan kesan selama 45 hari hidup bersama di Desa Wonoasri, Tempurejo Jember.
12. Keluarga Besar UKM Pamadiksi Universitas Jember (Mas Rendi, Martin S, Julio R, Amien, Hendra, Sulis, Bili, seluruh pengurus 2016-2017, ex.Infokom 2016, dll), Komunitas *Archery and Horseback*, UKM *ecpose*, Relawan Tebar Sedekah (Devi, Novi, Mas Raka, Sulthan, mbak Ais dll) yang telah memberikan ilmu dan pengalaman berorganisasi kepada penulis;
13. Para sahabat mulai SMP, SMA, dan Karateka (Prima Nur, Retno Manggali, Alfiya, Putra, Firman, Annisa Bella, Tria A) serta Dimas Triardianto yang telah memberikan motivasi serta dukungan kepada penulis.

14. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan kontribusinya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini sehingga kritik dan saran yang membangun diharapkan oleh penulis demi penyempurnaan tugas akhir ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan pengetahuan bagi penulisan karya tulis selanjutnya. Aamiin.

Jember, 07 Januari 2019

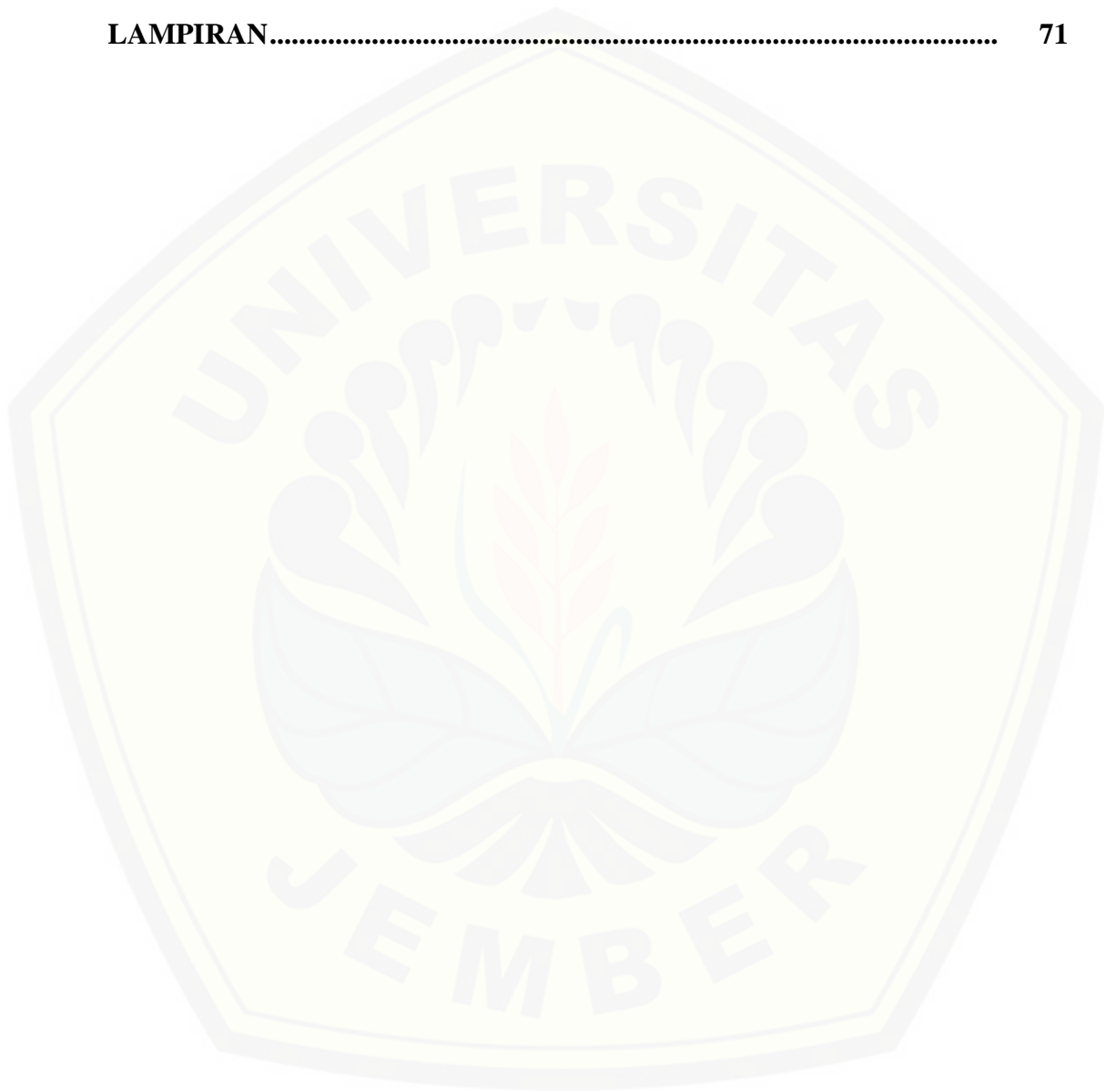
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Stres Kerja.....	9
2.1.2 Motivasi Kerja.....	17
2.1.2 Gender	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
2.3 Kerangka Konseptual	29
2.4 Hipotesis Penelitian	30

BAB 3. METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Rancangan Penelitian	31
3.2 Populasi dan Sampel	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.5 Identifikasi Variabel	34
3.6 Definisi Operasional Variabel	34
3.7 Skala Pengukuran Variabel	35
3.8 Metode Analisis Data	36
3.8.1 Uji Instrumen	36
3.8.2 Uji Hipotesis.....	37
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	39
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan GO-JEK	41
4.1.2 Visi dan Misi GO-JEK.....	42
4.1.3 Fitur Dan Layanan GO-JEK	42
4.1.4 Sistem Pemberian Upah dan Bonus GO-JEK.....	43
4.1.5 Kondisi GO-JEK Kabupaten Jember	44
4.2 Statistik Deskriptif	45
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	45
Tabel 4.1 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	48
4.3 Hasil Analisis Data	57
4.3.1 Uji Instrumen Data.....	57
4.3.2 Uji Hipotesis	58
4.4 Pembahasan Atas Hasil Penelitian	59
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	64

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	71



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 4.1 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.2 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.3 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	47
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Driver</i> Pria Terhadap (X1).....	49
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Driver</i> Wanita Terhadap (X1)	50
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Driver</i> Pria Terhadap (X2).....	53
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Driver</i> Wanita Terhadap (X2)	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji 2 Sampel Bebas	58
Tabel 4.11 Pendapatan Poin Per-Hari	62
Tabel 4.12 Pendapatan Bersih Per-Bulan.....	63

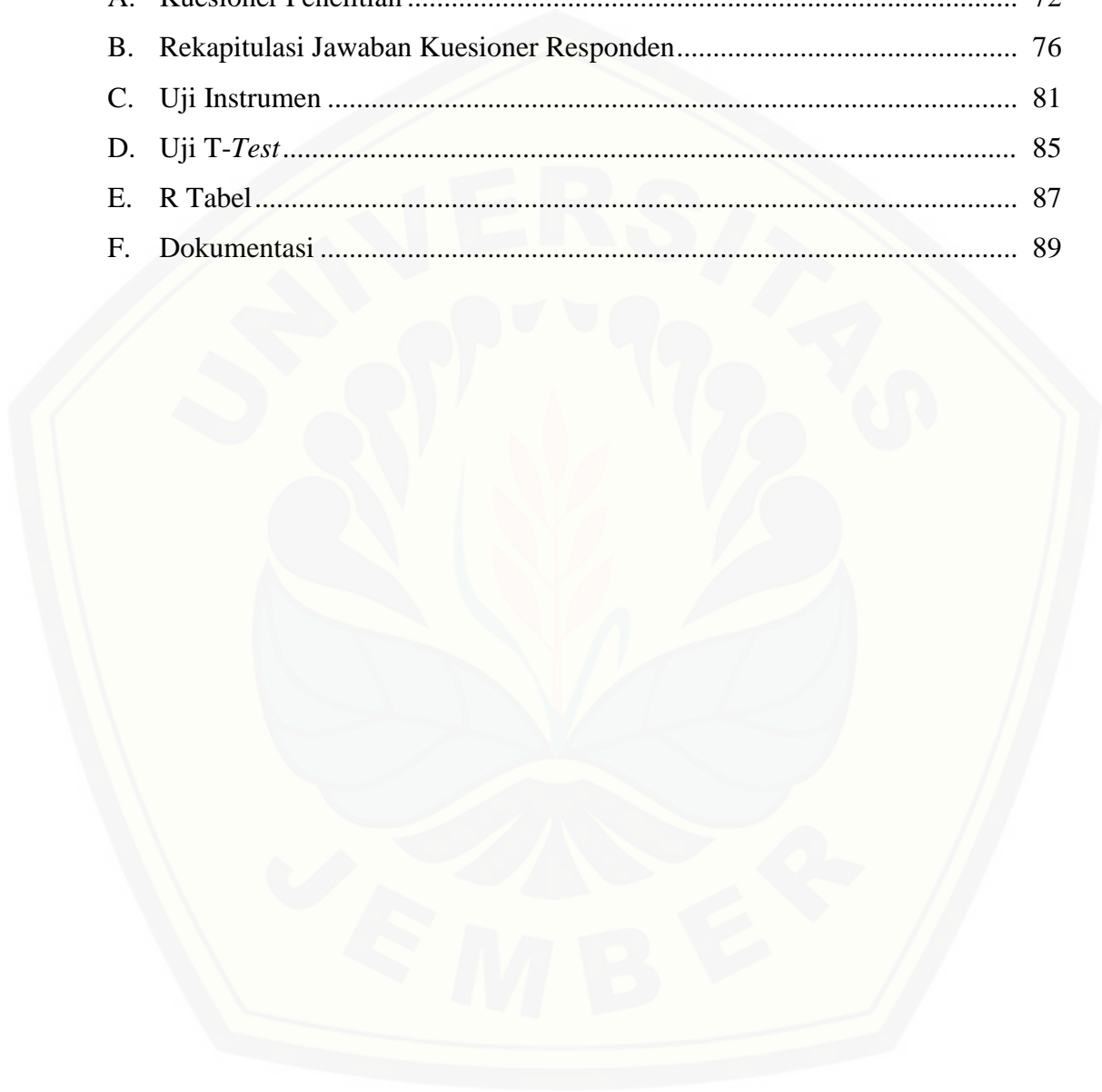
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Kuesioner Penelitian	72
B. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden.....	76
C. Uji Instrumen	81
D. Uji T-Test.....	85
E. R Tabel.....	87
F. Dokumentasi	89



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga berperan sebagai pengelola roda organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor pendukung organisasi yang baik yaitu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berbakat merupakan landasan keunggulan yang bersaing sebagai salah satu aset penting dalam kelangsungan hidup organisasi (Mathis dan Jackson, 2006:41).

Kemampuan organisasi dalam mengelola sumberdaya manusia yang dimiliki dapat dilihat dari bagaimana manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan nya. Kinerja pada pekerjaan bergantung pada kemampuan, ketrampilan, disiplin kerja, serta motivasi yang dimiliki karyawan itu sendiri. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah pengelolaan stres kerja. Pengelolaan stres kerja yang baik di harapkan mampu membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai target yang di bebaskan guna meningkatkan produktifitas perusahaan. Begitu pun sebaliknya, apabila stres tidak teratasi dengan baik pasti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Siagian, 2002:301-302). Motivasi juga bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja atau produktivitas suatu organisasi, namun motivasi kerap kali menjadi bagian yang penting sebagai dorongan karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya (Siagian, 2002:287).

Sumber daya manusia sendiri terdiri dari pria dan wanita yang secara fisik (jasmani) dan psikis (rohani) nya berbeda. Pria dan wanita merupakan perbedaan biologis jenis kelamin yang sudah dikodratkan oleh Tuhan semenjak manusia di lahirkan dan tidak dapat ditukarkan satu sama lain yang disebut dengan *sex* (Fakih, 2012:8). Namun berbeda halnya dengan istilah gender. Gender merupakan seperangkat peran layaknya kostum dan topeng pada pertunjukan teater yang menyampaikan kepada orang lain bahwa terdapat sifat feminim dan maskulinyang mencakup penampilan, pakaian, sikap, kepribadian, bekerja di

dalam dan diluar rumah tangga, seksualitas, tanggung jawab keluarga dan peran lainnya (Mosse,1996:3). Ciri-ciri yang lainnya adalah wanita dikenal lemah lembut,cantik, emosional, atau keibuan. Sementara pria dianggap lebih kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Ciri dan sifat itu sendiri dapat di pertukarkan. Misalnya terdapat wanita yang kuat, perkasa dan rasional, sedangkan terdapat juga pria yang lemah lembut, dan keibuan (Fakih, 2012:8).

Di era modern saat ini, kesetaraan gender dalam dunia kerja mulai di pertimbangkan oleh sebagian besar organisasi atau perusahaan. Kesetaraan juga diberikan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, maka Undang-Undang No.13 tahun 2003 ini menunjukkan komitmennya untuk memberikan kesetaraan dalam kesempatan bekerja tanpa adanya diskriminasi baik itu pria maupun wanita.

Kesempatan serupa dalam meningkatkan partisipan peran perempuan terjadi pada kursi parlemen, dimana dalam Undang-undang Nomor 31 Tahun 2002 tentang Partai Politik dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Pemilihan Umum dan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang di dalamnya juga mengatur pemilu tahun 2009. UU No.2 Tahun 2008 memuat kebijakan yang mengharuskan partai politik menyertakan keterwakilan perempuan minimal 30% dalam pendirian maupun dalam kepengurusan di tingkat pusat. Kemudian dalam UU No.10 Tahun 2008 ditegaskan bahwa partai politik baru dapat mengikuti setelah memenuhi persyaratan menyertakan sekurang-kurangnya 30% keterwakilan perempuan pada kepengurusan partai politik tingkat pusat. Peraturan lainnya adalah dengan menerapkan *zipper system* yang mengatur bahwa setiap 3 bakal calon terdapat sekurang-kurangnya satu orang perempuan. Ketentuan ini terdapat dalam pasal 55 ayat (2) UU No.10 Tahun 2008. Kedua kebijakan ini bertujuan untuk menghindari dominasi dari satu jenis kelamin dalam lembaga-lembaga politik yang merumuskan kebijakan publik.

Kesetaraan gender dalam dunia kerja juga memberikan peluang yang sama bagi para pekerja wanita, dimana diskriminasi gender mulai mengalami penurunan. Terbukti dari data tren sosial dan ketenagakerjaan pada agustus 2014 yang dikeluarkan oleh kantor ILO (*International Labour Organization*) Indonesia (dalam Rahmawati, 2016) menunjukkan dari total 114 juta orang yang bekerja di Indonesia, 43 juta adalah pekerja wanita, dan 71 juta adalah pekerja pria. Sejak 2006 angka ini mulai mengalami peningkatan, namun masih terdapat kesenjangan upah antara pekerja pria dan wanita, sekitar 73,7% lebih tinggi upah tenaga kerja pria dari pada upah tenaga kerja wanita.

Banyaknya tingkat partisipan untuk tenaga kerja wanita membuat organisasi atau perusahaan besar mulai banyak melibatkan kaum wanita sebagai sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelola roda organisasi atau perusahaan. Perusahaan ataupun organisasi menilai bahwa tenaga kerja wanita lebih ulet dan telaten dalam menangani suatu pekerjaan.

Tenaga kerja wanita diharapkan mampu memberikan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi, dengan asumsi wanita juga memiliki kinerja yang baik layaknya tenaga kerja pria. Seorang manajer seharusnya mengetahui tentang ciri-ciri fisik maupun psikis yang dimiliki oleh wanita dan pria sebenarnya berbeda. Perbedaan itu dapat memungkinkan adanya perbedaan stres kerja yang dialami oleh tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria, sehingga seharusnya seorang manajer dapat memberikan penanganan pengelolaan stres kerja yang efektif untuk tenaga kerja pria ataupun tenaga kerja wanita. Perbedaan itu juga dapat memungkinkan adanya perbedaan dalam memberikan pengarahan ataupun motivasi kepada tenaga kerja wanita ataupun pria.

Robbins dan Judge (2016:431) menyatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi pada individu sebagai reaksi/tanggapan terhadap lingkungan. Pada dunia kerja tingkat stres berkaitan dengan beban kerja, tuntutan atau tekanan untuk menyelesaikan tugas, dan urgensi waktu. Menumpuknya level stres dapat memperburuk suasana hati dan lebih mengalami emosi-emosi negatif. Dijelaskan juga bahwa wanita lebih ekspresif secara emosional dari pada pria. Wanita mengalami emosi lebih intens dan

cenderung berada posisi tertentu lebih lama dari pada pria dan mereka juga menampilkan emosi, baik emosi negatif maupun positif kecuali amarah. Sejalan dengan hal tersebut, perbedaan tingkat stres antara tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita perspektif gender, yaitu kaum wanita lebih mudah mengalami stres daripada pria karena memiliki peran ganda khususnya yang telah menikah, disisi lain wanita cenderung lebih memiliki perasaan yang sensitif daripada pria (Lina dan Lena, 2009:76).

Motivasi sendiri merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (*intensity*), arahan (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, dalam hal ini berhubungan dengan tujuan organisasi atau perusahaan (Robbins dan Judge, 2016 :127). Setiap individu memiliki kebutuhan motivasi yang berbeda. Menurut Maslow, setiap individu termotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan mulai dari kebutuhan yang paling rendah atau yang paling dasar, hingga ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Begitu tingkat kebutuhan dasar dapat dipuaskan, maka kebutuhan pada tingkat selanjutnya yang lebih dominan untuk memotivasi (Munandar, 2011:327). Menurut Marnhardt (1972) atau Bortal (1955) dalam (Sjabadhyr, 2001:91) menunjukkan bahwa kondisi kerja, rekan yang menyenangkan, dan pekerjaan yang bersifat tetap dianggap lebih penting oleh wanita dibandingkan dengan mendapatkan gaji yang tinggi, sedangkan bagi pria, keberhasilan dalam karir lebih penting, hal ini ditemukan pula pada pekerjaan maupun tingkat tugas yang berbeda.

Terdapat stres dan motivasi kerja yang berbeda dalam perspektif gender di beberapa lembaga, dimungkinkan juga terdapat pula perbedaan serupa pada *driver* GO-JEK. GO-JEK adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan transportasi ojek yang bertujuan untuk menghubungkan ojek dengan penumpang ojek. Jember merupakan salah satu kota yang menjadi target pasar dari pengguna Ojek *Online* GO-JEK. Jember menjadi salah satu kota dengan segmen pengguna kebanyakan adalah mahasiswa dan para pekerja perkantoran karena kondisi daerah yang memiliki beberapa Universitas atau lembaga belajar baik negeri maupun swasta dan banyak perkantoran yang berdiri dipusat kota.

Driver GO-JEK tidak hanya dari kalangan pria saja, melainkan juga terdapat *driver* wanita. Adanya minat menjadi *driver* dari kalangan wanita tentunya didukung oleh kebanyakan pengguna transportasi GO-JEK berjenis kelamin perempuan. Namun di Jember sendiri perbandingan antara jumlah *driver* pria dan *driver* wanita cukup tinggi berkisar antara 4% banding 96%, yaitu *driver* pria lebih banyak dari jumlah *driver* wanita. Perbandingan ini mengartikan bahwa masih sedikit sekali minat menjadi *driver* GO-JEK wanita di wilayah Jember di bandingkan dengan kota-kota besar lainnya. Menurut Piter (dalam wawancara manajer, 5 Oktober 2018) mengatakan bahwa dikota besar seperti Surabaya jumlah *driver* GO-JEK wanita hampir sama dengan jumlah *driver* pria. Sedangkan di Jember, minat menjadi *driver* GO-JEK wanita masih kurang. Padahal wilayah Jember merupakan wilayah dengan konsumen wanita yang cukup banyak dari kalangan mahasiswi, ibu –ibu dan karyawati perkantoran.

Perbedaan minat menjadi *driver* GO-JEK berdasarkan gender yang cukup tinggi, seharusnya menjadi salah satu hal yang diperhatikan pada manajemen GO-JEK. Manajemen yang baik, tentu memperhatikan juga adanya keragaman dari segi gender dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dalam hal ini adalah para mitra *driver*. Kemungkinan adanya perbandingan jumlah *driver* pria dan wanita didasari dari perbedaan tingkat stres dan motivasi antara pria dan wanita. Salah satu yang bisa diperhatikan oleh manajemen perusahaan adalah dalam hal ketepatan dalam memberikan kebijakan misalnya dalam pengelolaan stres yang baik dan pemberian motivasi untuk para *driver* berdasarkan gender.

Kajian empiris yang membahas tentang perbedaan stres kerja dalam perspektif gender mendapatkan beberapa hasil yang berbeda, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan stres kerja antara pria dan wanita pada tenaga kependidikan di Universitas Jember. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Narayanan, Menon, dan Spector (1999) menyatakan bahwa terdapat kesenjangan stres kerja antara pria dan wanita pada jenis pekerjaan professor, u tulis, jurdian tenaga penjual, dimana pria lebih bisa mengatasi stres kerja menggunakan strategi *problem-focused* daripada wanita. Sepaham dengan pendapat Lina dan Lena

(2009:76), menyatakan bahwa dalam pespektif gender, kaum wanita lebih mudah mengalami stres daripada pria karena memiliki peran ganda khususnya yang sudah menikah, disisi lain wanita lebih cenderung memiliki perasaan yang sensitif dibandingkan pria.

Kajian empiris yang membahas tentang perbedaan motivasi kerja dalam perspektif gender juga mendapatkan beberapa hasil yang berbeda, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) dan Pudjowibowo (2014) mendapatkan hasil yang sama yaitu tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara pria dan wanita pada dosen di salah satu Universitas, dan auditor KAP. Sedangkan penelitian yang telah di lakukan oleh Mada dan Mujiati (2014) menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan motivasi kerja pada karyawan pria dan karyawan wanita, yaitu sebagian besar motivasi laki-laki lebih tinggi daripada perempuan.

Perbedaan pendapat dan hasil penelitian di beberapa objek tersebut membuat peneliti berkeinginan untuk meneliti pada objek lain, apakah terdapat perbedaan stres kerja dan motivasi kerja antara pria dan wanita pada mitra *driver* GO-JEK di Kabupaten Jember yang memiliki *driver* yang terbilang cukup banyak. Penelitian ini perlu dilakukan untuk meneliti tentang perbedaan atau kesetaraan pada stres kerja dan motivasi kerja yang diharapkan mampu memberikan informasi yang cukup kepada pimpinan apakah perlu untuk memberikan perlakuan yang berbeda atau tidak dalam cara mengelola stres dan motivasi kerja pada mitra *Driver* pria dan *Driver* wanita. Pengelolaan tenaga kerja yang baik diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja dalam hal ini adalah *Driver* dengan kinerja yang optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini perlu dilakukan dengan judul “*Analisis Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Perspektif Gender Pada Driver GO-JEK Di Kabupaten Jember*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat ditarik rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

- a. Apakah terdapat perbedaan stres kerja antara *driver* pria dan *driver* wanita pada *driver* transportasi *online* GO-JEK?
- b. Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja antara *driver* pria dan *driver* wanita pada *driver* transportasi *online* GO-JEK?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin di paparkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah terdapat perbedaan stres kerja berdasarkan gender pada *driver* pria dan *driver* wanita pada *driver* transportasi *online* GO-JEK.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah terdapat perbedaan motivasi kerja berdasarkan gender pada *driver* pria dan *driver* wanita pada *driver* transportasi *online* GO-JEK.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya :

- a. Akademisi

Sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada variable stres kerja dan motivasi kerja dilihat dari perspektif gender guna pengembangan ilmu manajemen.

- b. Organisasi/perusahaan

Memberikan pertimbangan dalam implementasi fungsi sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia lebih baik terkait stres kerja dan motivasi kerja perspektif gender demi pertumbuhan produktivitas organisasi tersebut.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan tentang stres kerja dan motivasi kerja berspektif gender yang tidak hanya pada teori namun juga implementasi secara langsung pada objek yang terkait.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Stres Kerja

a. Definisi dan Indikator Stres kerja

Stres merupakan respon adaptif oleh perbedaan individu sebagai konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang (Ivancevich *et al.*, 2007:294-295). Stres merupakan kondisi manusia dimana mengalami ketegangan yang berlarut-larut akibat adanya tantangan, kesulitan, ancaman ataupun ketakutan terhadap bahaya kehidupan yang sulit terpecahkan (Anoraga dan Suyati, 1995:149). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2016:429) Stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi pada individu sebagai reaksi/tanggapan terhadap lingkungan. Pada dunia kerja tingkat stres berkaitan dengan beban kerja, tuntutan atau tekanan untuk menyelesaikan tugas, dan urgensi waktu. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang yang mengakibatkan ketidakmampuan seseorang berinteraksi positif dengan lingkungannya baik dalam lingkungan pekerjaan maupun diluar.

Pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang berkaitan dengan beban kerja, tuntutan tugas kerja dalam urgensi waktu tertentu yang menyebabkan ketegangan dan ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya.

Konsekuensi dari stres sendiri merupakan suatu akibat yang di timbulkan dari adanya stres yang diperlihatkan dengan gejala-gejala yang terjadi. Menurut Robbins dan Judge (2016:434-435) tiga kategori umum yang ditimbulkan dari stres kerja, diantaranya:

1. Fisiologis

Pekerjaan yang mengarah pada timbul adanya stres menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung, tingkat pernapasan, tekanan darah, sakit kepala, serta menimbulkan tekanan jantung.

2. Psikologis

Ketidakpuasan pekerjaan yang dialami karyawan menjadi penyebab dari adanya stres. Stres yang dialami memperlihatkan kondisi secara psikologis dimana seseorang mengalami ketegangan, kecemasan, sifat mudah marah, kebosanan, dan penundaan.

3. Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran dan tingkat perputaran dalam bekerja, serta terdapat perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok atau alkohol, gugup, gelisah dan sulit tidur.

b. Penyebab Stres Kerja

Stresor merupakan hal-hal yang menjadi sumber atau penyebab terjadinya stres pada diri manusia. Menurut Munandar (2011:371-401) pembangkit stres (*stressors*) dalam pekerjaan yang dialami oleh tenaga kerja/karyawan dibagi menjadi tujuh penyebab antara lain :

1. Faktor-faktor Intrinsik Dalam Pekerjaan

Kategori yang termasuk dalam faktor intrinsik dalam pekerjaan ini juga di bagi menjadi dua yaitu kategori tuntutan fisik, dan kategori faktor tugas.

a) Tuntutan Fisik

Tuntutan fisik disini mencakup tentang kondisi kerja secara fisik dimana lingkungan kerja secara fisik juga salah satu penyebab terjadinya stres kerja diantaranya Kebisingan, Vibrasi (getaran), dan *Hygiene*.

b) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas disini mencakup adanya beban kerja yang di tanggungkan kepada karyawan atau tenaga kerja. Beban kerja berlebih atau beban kerja yang terlalu sedikit salah satu dari penyebab stres. Beban kerja sendiri terdiri dari beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

2. Peran Individu Dalam Organisasi

Menurut Munandar (2011:371-401) Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan peran masing-masing dalam organisasi itu sendiri, dimana setiap kerja mempunyai kelompok tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang dengan yang diharapkan. Namun terkadang fungsi peran tidak selalu berjalan dengan baik atau bahkan menimbulkan masalah. Adanya fungsi peran yang kurang baik juga merupakan pembangkit adanya stres, diantaranya:

- a) Konflik peran yang di alami tenaga kerja timbul karena adanya pertentangan antara tugas-tugas yang dilakukan dengan tanggung jawab yang dimiliki, tugas-tugas yang harus di lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan atau boring lain yang dinilai penting bagi dirinya, serta pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.
- b) Ketidakadilan peran dirasakan apabila seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Menurut Everly dan Girdano, faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan peran yaitu ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan) kerja, kesamaran tentang tanggung jawab, ketidakjelasan tentang prosedur kerja, kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain, kurang adanya balikan atau ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan.

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan penyebab stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

- a) *Job Insecurity* merupakan rasa ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi. Perubahan lingkungan biasanya mengakibatkan adanya reorganisasi. Reorganisasi mengakibatkan adanya pekerjaan lama yang hilang dan timbul adanya pekerjaan yang baru.

Setiap reorganisasi menimbulkan ketidakpastian pekerjaan yang merupakan sumber yang potensial.

- b) *Over promotion* dan *under-promotion*. Kelebihan dan kurangnya promosi juga merupakan sumber dari stres karyawan. Kelebihan promosi dapat mengakibatkan stres karena banyaknya kedudukan pimpinan yang memerlukan tenaga, sedangkan kekurangan promosi dapat menyebabkan stres karena karyawan tidak mendapatkan peluang untuk mendapatkan promosi dan mulai timbul kecemasan akan kehilangan pekerjaan. Promosi merupakan sumber dari stres apabila peristiwa tersebut dirasakan sebagai perubahan drastis yang mendadak.

4. Hubungan Dalam Pekerjaan

Hubungan yang baik antar anggota kelompok dalam satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi. Hubungan kerja yang tidak baik mendasakan gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian *support* yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah organisasi. Stres juga timbul akibat adanya kesenjangan atau perbedaan individu antar kelompok kerja.

5. Struktur dan Iklim Organisasi

Tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim organisasi adalah sesuatu hal yang penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil keberadaan tenaga kerja dalam organisasi. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi.

6. Tuntutan dari Luar Organisasi/Pekerjaan

Kategori pembangkit stres yang potensial mencakup unsur-unsur kehidupan seseorang, yaitu isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi. Unsur-unsur peristiwa kehidupan dan kerja dalam satu organisasi, dengan demikian akan memberikan tekanan pada individu tersebut.

7. Ciri-ciri Individu

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasi sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dalam bentuk perilaku terhadap stres merupakan hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain intelegensi, pendidikan, pelatihan, pembelajaran).

Faktor-faktor dalam individu berfungsi sebagai faktor pengubah rangsang dari lingkungan, sebagai pembangkit stres potensial dari individu. Munandar (2011:371-401) ciri-ciri individu tersebut adalah :

a) Kepribadian

Individu yang berkepribadian *introvert* bereaksi lebih negatif dan menderita daripada individu yang memiliki kepribadian *extrovert* pada konflik peran. Setiap individu memiliki *locus of control* tersendiri. Orang yang ber-*locus of control* internal mengalami ancaman lebih sedikit daripada yang berorientasi eksternal. Individu yang berorientasi internal percaya bahwa keputusan tindakan pribadi memengaruhi hasil sedangkan orang yang berorientasi eksternal percaya bahwa hasil lebih ditentukan oleh keputusan dari orang lain ditentukan oleh nasib, kekuatan di luar dirinya.

b) Kecakapan

Apabila karyawan menghadapi situasi masalah yang dirasa tidak mampu dipecahkan, padahal situasi tersebut sangat penting bagi dirinya maka situasi tersebut akan dirasakan sebagai ancaman yang akan menimbulkan stres pada dirinya. Ketidak cakapan menghadapi situasi menimbulkan rasa tidak berdaya, namun sebaliknya jika merasa mampu menghadapi situasi yang justru akan merasa ditantang dan motivasinya akan meningkat.

c) Nilai dan kebutuhan

Setiap organisasi mempunyai kebudayaannya masing-masing yang terdiri dari keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma perilaku yang menunjang organisasi dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan pepaduan internal. Setiap organisasi menginginkan sumberdaya manusianya berperilaku sesuai dengan

norma dan nilai nilai dalam organisasi. Setiap tenaga kerja melalui seleksi sosialisasi adanya norma dan nilai yang berlaku. Apabila sosialisasi dan adaptasi tersebut berhasil maka tenaga kerja akan bertahan, sedangkan apabila sosialisasi gagal maka akan mengundurkan diri. Jika ia tidak dapat mengundurkan diri, karena tidak dapat pekerjaan lain atau karena sebab lain, maka tenaga kerja tersebut akan mengalami stres.

Menurut Robbins dan Judge (2016 :430-432) Ketujuh penyebab stres kerja tersebut hanya terbagi menjadi tiga kategori sumber stres yang potensial, diantaranya:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Lingkungan juga salah satu penyebab dari stres. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh pada desain dari struktur organisasional yang memengaruhi level stres diantara karyawan dalam organisasi. Terdapat tipe ketidakpastian dalam lingkungan yang utama yaitu masalah ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan lingkungan yang terlalu cepat dapat menimbulkan stres sebagai ancaman dari kegagalan dalam menyesuaikan ketiga perubahan lingkungan tersebut. Misalnya, adanya perubahan teknologi yang terlalu cepat menuntut karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dalam persaingan yang dianggap sebuah ancaman dan menyebabkan mereka menjadi stres.

2. Faktor Organisasional

Menurut Robbins dan Judge Faktor organisasional mengategorikan kembali faktor-faktor penyebab dari adanya stres kerja, diantaranya:

- a) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas berkaitan tentang pekerjaan seseorang dimana meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang secara fisik. Kondisi fisik seperti bekerja di dalam ruangan yang pengap, bising, atau sesak dengan jangka waktu yang konstan dapat menciptakan timbulnya stres.

- b) Tuntutan Peranan

Tuntutan peranan berkaitan tentang fungsi peran tertentu sebagai tekanan yang di tempatkan atau dipegang pada seseorang dalam organisasi

tersebut. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan suatu tugas lebih banyak daripada batas waktunya.

c) Tuntutan interpersonal

Tuntutan interpersonal berkaitan tentang tekanan yang di ciptakan oleh karyawan karena kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang buruk merupakan penyebab stres yang akan dialami karyawan.

3. Faktor Pribadi

Terdapat faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan yang dapat menimbulkan stres, diantaranya yaitu permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang intern. Kepribadian seseorang sebenarnya merupakan pangkal dari penyebab adanya stres.

Berdasarkan ulasan penyebab-penyebab timbulnya stres di atas, tentunya peran manajer sangat penting dalam mengantisipasi adanya masalah yang timbul dari adanya stres kerja yang di alami para pekerja atau karyawannya. Manajemen stres kerja sangat menjadi penting dimana manajer harus bisa mengkondisikan karyawannya untuk tetap produktif dan tidak mengalami gangguan stres saat bekerja. Menjaga kestabilan fisik dan psikis karyawan sebagai stimulus saat bekerja menjadi tantangan tersendiri menjadi seorang manajemen.

c. Manajemen Stres Kerja

Manajemen stres merupakan usaha untuk mencegah timbulnya stres, meningkatkan tingkat stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres. Menurut Munandar (2001: 45-47) secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial:

- 1) Strategi penanganan individual strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:
 - a) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif.
 - b) Melakukan relaksasi dan meditasi kegiatan.

- c) Melakukan diet dan fitness.
- 2) Strategi penanganan organisasional. Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:
 - a) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung.
 - b) Memperkaya desain tugas-tugas.
 - c) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional
- 3) Strategi Dukungan Sosial Dibutuhkan dukungan sosial terutama orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain untuk mengurangi stres kerja.

Sejalan dengan Robbins dan Judge (2016:436-437) terdapat dua pendekatan dalam mengelola stres kerja diantaranya:

- 1) Pendekatan Individu

Pendekatan individu didasari oleh strategi individu karyawan itu sendiri mulai dari teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan relaksasi, dan jaringan dukungan sosial yang luas.

- 2) Pendekatan Organisasional

Pendekatan organisasional didasari oleh peran organisasi dengan strategi – strategi yang dapat meminimalisir adanya stres kerja yang dihadapi karyawan, diantaranya yaitu mempertimbangkan peningkatan seleksi karyawan dan penempatan kerja, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, merancang kembali pekerjaan, meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan komunikasi organisasi, cuti panjang karyawan dan program kesehatan korporat.

2.1.2 Motivasi Kerja

a. Definisi dan Indikator Motivasi Kerja

Motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang, termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Stoner *et al*, 1996:134).

Sejalan dengan pernyataan diatas, menurut Gray, *et al* dalam (Winardi, 2001:2) bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2016:127-128), terdapat tiga elemen utama dalam motivasi, yaitu kekuatan, arahan, dan ketekunan. Kekuatan (*Intensity*) yaitu menggambarkan seberapa besar upaya karyawan dalam berusaha mencapai tujuan organisasi. Namun, kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut disalurkan dalam suatu arahan atau *derection* yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Upaya yang diarahkan dan konsisten pada tujuan organisasi adalah upaya yang harus di temukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan (*persistence*) yaitu mengukur berapa lama seseorang mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama atas tugasnya untk mencapai tujuan mereka.

Ketiga pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses, baik proses yang bersifat internal maupun eksternal dengan di gambarkan dalam individu melalui perilaku yang memiliki *intensity*, *direction*, dan *persistence* terhadap pekerjaannya, dengan kata lain dimana individu tersebut berada pada kondisi semangat dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya. Kondisi demikian adalah kondisi seseorang yang sedang termotivasi.

Mengacu pada Robbins dan Judge (2016:127) tiga elemen utama dalam motivasi tersebut dapat ditarik sebagai tiga indikator perilaku individu yang memiliki motivasi atau individu tersebut dalam kondisi termotivasi, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Memiliki Kekuatan (*Intensity*) yaitu menggambarkan seberapa besar upaya karyawan dalam berusaha mencapai tujuan organisasi.
- 2) Memiliki Arahan (*Derection*) yaitu menggambarkan usaha karyawan dalam mengarahkan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi.
- 3) Memiliki Ketekunan (*Persistence*) yaitu menggambarkan ukuran berapa lama seseorang mempertahankan usahanya atau upayanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun Karakteristik individu yang bermotivasi tinggi menurut Edward Munay dalam Mangkunegara (2014: 68) antara lain:

- 1) Dapat Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 2) Dapat Melakukan suatu pekerjaan dan mencapai kesuksesan.
- 3) Dapat menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan ketrampilan.
- 4) Berkeinginan menjadi orang yang populer atau terkenal dan dapat menguasai bidang tertentu.
- 5) Dapat melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan.

Sejalan dengan Sardiman (2006 : 83), bahwa ciri-ciri dari seseorang yang memiliki motivasi sebagai berikut:

- 1) Tekun menghadapi tugas
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
- 4) Lebih senang bekerja mandiri
- 5) Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya
- 7) Tidak cepat menyerah terhadap hal yang diyakini
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

b. Arti Penting Motivasi

Menurut Stoner, *et al* (1996:134-135) memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak. Adapun asumsi-asumsi dasar dari motivasi dan memotivasi yaitu :

- 1) Motivasi diasumsikan sebagai hal yang positif.
- 2) Motivasi adalah salah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang.
- 3) Motivasi perlu ditambahkan dan penggantian secara periodik.
- 4) Motivasi merupakan alat yang dipakai oleh manajer untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi.

Menurut Hamalik (2003:161) adapun fungsi dari motivasi adalah :

- 1) Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti belajar,
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

Tujuan dari motivasi menurut Sunyoto (2013: 17-18) adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

c. Teori Motiasi

Menurut Munandar (2011:326-341) menyebutkan bahwa klasifikasi teori motivasi ada dua, yaitu teori motivasi isi dan teori motivasi proses. Teori motivasi isi terdiri dari teori tata tingkat kebutuhan, teori eksistensi relasi pertumbuhan, teori dua faktor, dan teori motivasi berprestasi (*Achievement motivation*). Sedangkan teori motivasi proses terdiri dari teori pengukuhan, teori penetapan tujuan, teori harapan, dan teori keadilan.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2016 :128-148) teori-teori motivasi terdiri dari dua kategori yaitu, teori-teori klasik dan teori kontemporer. Teori-teori klasik atau teori-teori awal yang terdiri dari teori hierarki kebutuhan Maslow, teori X dan teori Y, teori dua faktor, dan teori kebutuhan McClelland. Sedangkan teori kebutuhan kontemporer terdiri dari teori penentuan nasib sendiri, teori penetapan tujuan, teori efikasi diri, teori penguatan, teori keadilan, dan teori ekspektansi.

Salah satu teori motivasi adalah teori penguatan atau *reinforcement theory*. Menurut Robbins dan Judge (2016 :141) teori merupakan suatu teori yang mengatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekuensinya, dalam artian orang-orang akan belajar berperilaku untuk mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan atau menghindari apa yang tidak mereka inginkan.

Sejalan dengan Stoner, *et al* (1996:150) teori penguatan merupakan pendekatan berdasarkan hukum pengaruh, bahwa tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung untuk diulang, semetara tingkah laku dengan konsekuensi negatif cenderung tidak diulang.

Menurut Stoner, *et al* (1996:151) metode dalam teori penguatan bertujuan untuk mengubah tingkah laku manusia diantaranya adalah penguatan positif atau *positive reinforcement* yaitu tingkah laku yang diinginkan di dorong atau dikuatkan dengan konsekuensi positif misalnya *reward financial* seperti kenaikan gaji, bonus, atau *reward non financial* seperti penghargaan, pujian atau lingkungan kerja. Metode kedua adalah belajar menghindar atau *avoidance learning* yaitu proses belajar yang terjadi ketika seseorang mengubah tingkah laku untuk menghindari atau mengelak keadaan yang tidak menyenangkan. Metode selanjutnya adalah pemadaman atau *extinction* yaitu tidak adanya penguatan

untuk tingkah laku yang tidak dikehendaki, sehingga pada akhirnya tingkah laku tersebut berhenti muncul. Metode terakhir adalah hukuman atau *punishment* yaitu konsekuensi negatif untuk menghentikan atau mengoreksi tingkah laku yang tidak dikehendaki.

Sedangkan pada penjelasan dari Teori dua faktor atau juga sering disebut dengan teori murni (*motivation hygiene theory*) merupakan suatu teori yang mengaitkan faktor faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Herzberg, faktor yang mengarahkan pada kepuasan pekerjaan berbeda dengan faktor yang mengarahkan pada ketidakpuasan pekerjaan, maka dari itu para manajer yang berupaya menghilangkan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan pekerjaan akan membawa kedamaian atau menenangkan namun upaya tersebut belum tentu atau bahkan tidak memotivasi para pekerjanya. Herzberg mengategorikan kondisi tersebut sebagai faktor murni (*hygiene*) diantaranya adalah mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan orang lain, dan keamanan pekerjaan. Ketika faktor-faktor tersebut telah memadai, orang tidak akan puas, juga tidak akan tidak puas. Herzberg menyarankan apabila menginginkan untuk memotivasi orang atas pekerjaan mereka maka menekankan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil yang akan dicapainya secara langsung berupa pemberian imbalan secara intrinsik misalnya, kesempatan kenaikan pangkat, peluang pertumbuhan pribadi, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian (Robbins dan Judge 2016 :130).

2.1.3 Gender

a. Definisi Gender

Menurut Fakih (2012 :7-9) Gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan ciri dan sifat-sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep gender. Konsep gender dan *sex* (jenis kelamin) sebenarnya adalah dua hal yang berbeda. Jenis kelamin merupakan pensifatan dua jenis kelamin secara biologis yang di kodratkan kepada manusia

dengan pembagian manusia jenis laki-laki dan manusia jenis perempuan. Ciri-ciri yang dimiliki keduanya secara biologis antara lain adalah laki-laki memiliki penis dan memproduksi sperma, sedangkan perempuan memiliki vagina, rahim dan kelenjar susu. Artinya secara biologis ciri-ciri tersebut melekat kepada diri manusia sejak manusia itu di lahirkan dan tidak dapat ditukarkan satu sama lain sesuai ketentuan Tuhan. Sedangkan konsep gender menjelaskan suatu sifat yang melekat pada diri manusia yang terbentuk secara sosial maupun kultural. Misalnya, wanita dikenalakan lemah lembut, emosional, cantik, atau keibuan, sementara pria dianggap kuat, perkasa, dan rasional. Ciri-ciri tersebut adalah sifat yang dapat di tukarkan satu sama lain. Misalnya, pria bisa menjadi lemah lembut, emosial, ataupun keibuan, sementara wanita bisa memiliki sifat yang kuat, rasional bahkan perkasa. Perubahan ciri-ciri dan sifat tersebut dipengaruhi oleh waktu dan tempat, dimana dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat, bahkan dari suatu kelas ke kelas yang lain. Terbentuknya perbedaan-perbedaan gender dikarenakan banyak hal, diantaranya dibentuk disosialisasikan, diperkuat, bahkan di konstruksikan secara sosial atau kultural melalui keagamaan atau suatu negara.

Sedangkan menurut Mosse (1996 : 5) gender merupakan seperangkat peran layaknya kostum dan topeng pada pertunjukan teater yang menyampaikan kepada orang lain bahwa terdapat sifat feminim dan maskulin yang mencakup penampilan, pakaian, sikap, kepribadian, bekerja di dalam dan diluar rumah tangga, seksualitas, tanggung jawab keluarga dan peran lainnya. Pandangan umum mengenai peran gender adalah wanita berperan menjadi feminim dan pria berperan menjadi maskulin, namun peran-peran tersebut berubah seiring waktu dan berbeda antara satu kultur dengan kultur lainnya, serta dapat dipengaruhi oleh kelas-kelas sosial , usia dan latar belakang etnis.

Kedua pendapat diatas memberikan ungkapan yang sama perihal gender, yaitu gender merupakan terbentuknya peran yang melekat pada diri manusia akibat dari terbentuknya kontruksi sosial dan kultural yang sewaktu-waktu dapat mengalami perubahan bahkan dari tempat ke tempat dan kelas satu ke kelas sosial lainnya.

Perbedaan gender tersebut diciptakan oleh manusia berdasarkan nilai-nilai sosial atau kultural masyarakat atau lingkungan itu sendiri.

b. Gender dan Stres Kerja

Robbins dan Judge (2016: 66-67) menyatakan bahwa wanita lebih ekspresif secara emosional dari pada pria, wanita mengalami emosi lebih intens dan cenderung berada pada posisi tertentu lebih lama dari pada pria dan mereka menampilkan emosi baik emosi positif maupun negatif, kecuali amarah. Robbins dan Judge (2016 : 66-67) juga menjelaskan bahwa apabila seseorang mengalami emosi-emosi yang negatif akan menyebabkan menumpuknya level stres dan memperburuk suasana hati. Hal ini berarti wanita lebih memiliki potensi untuk mengalami stres yang disebabkan oleh emosi-emosi negatif yang secara intens dirasakan oleh wanita.

Lina dan Lena (2009:76), menyatakan bahwa dalam perspektif gender, kaum wanita lebih mudah mengalami stres daripada pria karena memiliki peran ganda khususnya yang sudah menikah, disisi lain wanita lebih cenderung memiliki perasaan yang sensitif dibandingkan pria. Perbedaan gender menunjukkan bahwa konflik antar individu (*interpersonal conflict*), beban kerja yang berlebihan (*work overload*), dan waktu yang sia-sia (*time wasted*) merupakan pemicu stres yang paling tinggi pada wanita daripada pria. Pria dalam mengatasi stres lebih menggunakan strategi *problem-focused* daripada wanita.

Narayanan *et al.* (1999) melakukan penelitian tentang perbedaan stres berdasarkan gender dan jenis pekerjaan (profesor, juru tulis, dan tenaga penjual). Terdapat kesimpulan bahwa konflik antar individu (*interpersonal conflict*), beban kerja yang berlebihan (*work overload*), dan upaya yang sia-sia (*time wasted*) merupakan pemicu stres yang paling banyak muncul pada jenis pekerjaan yang diteliti. Jenis pekerjaan profesor dalam mengatasi stres lebih menggunakan strategi *problem-focused*, sedangkan jenis pekerjaan yg lain lebih menggunakan strategi *emotion-focused*.

Rahmawati (2016) melakukan penelitian tentang analisis gender terhadap motivasi kerja, stres kerja dan disiplin kerja pada tenaga pendidik di salah satu

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

c. Gender dan Motivasi Kerja

Motivasi merupakan perwujudan dari faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan senang hati, tekun, dan memuaskan, karena pekerja yang termotivasi jauh lebih mungkin untuk bekerja lebih keras. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan, maka akan dapat pula meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Motivasi kerja tidak hanya tergantung pada lingkup dari kerja, tetapi juga pada faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan dilihat dari tingkatan manajemen.

Faktor gender dan jenis kelamin merupakan faktor perbedaan yang paling mendasar pada individu karyawan. Menurut Yang Amri (2008), laki-laki dan perempuan memiliki konseptualisasi yang berbeda dalam mencapai keberhasilan dan kesuksesan, konseptualisasi mengandung 6 elemen yaitu, menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, spiritualitas, kekuatan referensi, kerja keras menuju kesuksesan, membantuk orang lain dan kebahagiaan .

Marnhardt (1972) atau Bortal (1955) dalam (Sjabadhyr, 2001:91) menunjukkan bahwa kondisi kerja, rekan yang menyenangkan, dan pekerjaan yang bersifat tetap dianggap lebih penting oleh wanita dibandingkan dengan mendapatkan gaji yang tinggi, sedangkan bagi pria, keberhasilan dalam karir lebih penting, hal ini ditemukan pula pada pekerjaan maupun tingkat tugas yang berbeda.

Berbagai hasil penelitian yang dilakukan mengenai motivasi kerja berdasarkan gender diantaranya adalah, Mada dan Mujiati (2014) meneliti tentang Motivasi Berprestasi, Berafiliasi, dan Kekuasaan dalam Perspektif Gender, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar motivasi laki-laki lebih tinggi daripada perempuan, dan Motivasi berkuasa memiliki perbedaan yang paling besar dari ketiga motivasi tersebut. Solikah (2018), mendapatkan hasil penelitian yaitu

terdapat adanya perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di PDAM Kota Malang, perbedaan motivasi kerja juga didasarkan pada tingkat pendidikan pegawainya.

Putri (2010) dan Pudjowibowo (2014) mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja berdasarkan gender atau bisa dikatakan karyawan pria dan wanita memiliki kesetaraan dorongan kerja atau motivasi yang sama, penelitian ini dilakukan di objek dan menggunakan metode analisis yang berbeda. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara tenaga pendidikan pria dan tenaga pendidikan wanita di Universitas Jember.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang berperan penting dalam penelitian adalah penelitian terdahulu. Dalam penelitian terdahulu peneliti mendapatkan referensi, acuan ataupun sebagai perbandingan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Lina dan Lena (2009:76), menyatakan bahwa dalam pespektif gender, kaum wanita lebih mudah mengalami stres daripada pria karena memiliki peran ganda khususnya yang sudah menikah, disisi lain wanita lebih cenderung memiliki perasaan yang sensitif dibandingkan pria. Perbedaan gender menunjukkan bahwa konflik antar individu (*interpersonal conflict*), beban kerja yang berlebihan (*work overload*), dan waktu yang sia-sia (*timewasted*) merupakan pemicu stres yang paling tinggi pada wanita daripada pria. Pria dalam mengatasi stres lebih menggunakan strategi *problem-focused* daripada wanita.

Narayanan, Menon, dan Spector (1999) melakukan penelitian tentang perbedaan stres berdasarkan gender dan jenis pekerjaan (profesor, juru tulis, dan tenaga penjual). Terdapat kesimpulan bahwa konflik antar individu (*interpersonal conflict*), beban kerja yang berlebihan (*work overload*), dan upaya yang sia-sia (*time wasted*) merupakan pemicu stres yang paling banyak muncul pada jenis pekerjaan yang diteliti. Jenis pekerjaan profesor dalam mengatasi stres lebih menggunakan strategi *problem-focused*, sedangkan jenis pekerjaan yang lain lebih menggunakan strategi *emotion-focused*. Perbedaan gender

menunjukkan bahwa konflik antar individu (*interpersonal conflict*), beban kerja yang berlebihan (*work overload*), dan waktu yang sia-sia (*time wasted*) merupakan pemicu stres yang paling tinggi pada wanita daripada pria. Pria dalam mengatasi stres lebih menggunakan strategi *problem-focused* daripada wanita.

Rahmawati (2016) melakukan penelitian tentang analisis gender terhadap motivasi kerja, stres kerja dan disiplin kerja pada tenaga pendidik di salah satu Universitas. Metode analisis data yang digunakan dalam artikel ini adalah Uji Dua Sampel Bebas (*Two Independent Samples T Test*). Hasil kajian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pada motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

Pudjowibowo (2014) melakukan penelitian tentang Perbedaan Motivasi, Kepuasan Kerja, Keinginan Berpindah Kerja, Dan Persepsi Diskriminasi Antara Auditor Pria Dan Wanita Pada Kap Di Kota Semarang. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Dua Sampel Bebas (*Two Independent Samples T-test*). Hasil dari kajian tersebut menunjukkan bahwa Tidak terdapat perbedaan motivasi, keinginan pindah kerja, persepsi diskriminasi kerja anantara auditor pria dan wanita, sedangkan tingkat kepuasan kerja autor pria lebih tinggi daripada auditor wanita.

Mada dan Mujiati (2014) juga melakukan penelitian tentang Motivasi Berprestasi, Berafiliasi, dan Kekuasaan dalam Perspektif Gender di PT. Bangun Bali Utama. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Dua Sampel Bebas (*Two Independent Samples T-test*). Hasil dari kajian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar motivasi pria lebih tinggi daripada wanita. Motivasi berkuasa memiliki perbedaan yang paling besar dari ketiga motivasi tersebut.

Penelitian terdahulu diatas memiliki beberapa persamaan dan perbedaan atas pembahasan penelitian ini yang berhubungan dengan variabel stres kerja dan motivasi kerja perspektif gender. Namun, terdapat beberapa hasil penelitian yang berbeda, dimana beberapa menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan stres kerja dan motivasi kerja berdasarkan perspektif gender , sedangkan terdapat juga penelitian yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan stres kerja dan motivasi kerja berdasarkan perspektif gender. Penelitian terdahulu diatas menggunakan

objek yang berbeda dan perbedaan metode penelitian yang digunakan. Penelitian ini, menggunakan variabel stres kerja dan motivasi kerja perspektif gender dimana menggunakan metode Uji dua sampel bebas (*T-test*) yang pernah digunakan oleh empat penelitian sebelumnya yang menggunakan teknik komparasi atau perbandingan dalam penelitian perspektif gender.



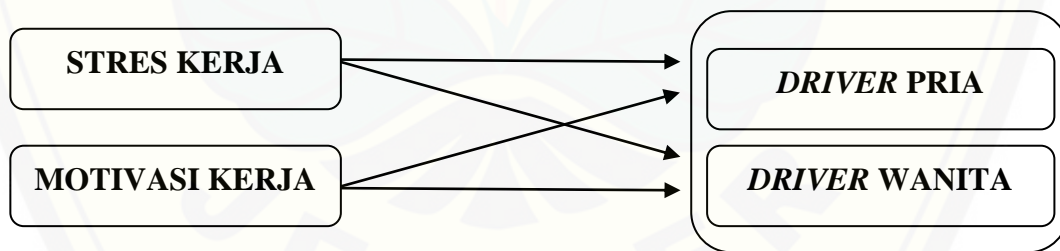
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variable-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Annisa Tahta Putri (2010)	Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Prospek Karier (X3), Gende (Y)	<i>Independent samples T Test</i>	Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan prospek karier antara auditor pria dan wanita, studi empiris pada auditor eksternal di KAP Jakarta.
2	Caroline Pudjowibowo (2014)	Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Keinginan Pindah Kerja (X3), Persepsi Diskriminasi (X4).	Uji dua sampel bebas (<i>T-test</i>)	Tidak terdapat perbedaan motivasi, keinginan pindah kerja, persepsi diskriminasi kerja antara auditor pria dan wanita, sedangkan tingkat kepuasan kerja autor pria lebih tinggi daripada auditor wanita studi penelitian pada KAP Kota Semarang.
3	Mada dan Mujiati (2014)	Motivasi berprestasi (X1), Motivasi berafiliasi (X2), Motivasi kekuasaan (X3) Berdasarkan Gender (Y)	Uji dua sampel bebas (<i>T-test</i>)	Hasil analisis menunjukkan kondisi motivasi berprestasi, berafiliasi, dan kekuasaan dalam perspektif gender, sebagian besar motivasi laki-laki lebih tinggi daripada perempuan, studi pada karyawan PT. Bangun Bali Utama.
4	Rahmawati (2016)	Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Stres Kerja (X3), Gender (Y)	Uji dua sampel bebas	Tidak terdapat perbedaan pada motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

Sumber: berbagai sumber diolah, 2018

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat perbedaan stres kerja dan motivasi kerja berdasarkan gender terhadap *driver* ojek *online* GO-JEK wilayah Jember. Penelitian ini dilakukan kepada *driver* pria dan *driver* wanita dimana sudah memiliki akun *driver* resmi GO-JEK. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified sampling* yaitu teknik pengambilan sampel, dimana semua orang dalam *sampling frame* dibagi kedalam kelompok atau kategori, dalam penelitian ini yaitu kelompok *driver* pria dan kelompok *driver* wanita dengan mempertimbangkan jumlah sampel yang diambil. Setelah penetapan sampel dan pengambilan data dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis dilakukan, apakah terdapat perbedaan stres kerja dan motivasi kerja berdasarkan gender. Kerangka konseptual disusun berdasarkan teoritis dan data empiris yang telah di jelaskan pada penjelasan sebelumnya. Berikut adalah gambar kerangka konseptual penelitian yang menjelaskan arah hubungan dari variabel stres kerja dan motivasi kerja ke variabel gender yang terdiri dari *driver* pria dan *driver* wanita.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan teori dan bukti empiris di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hipotesis diantaranya :

H₀₁ :Tidak Terdapat perbedaan stres kerja antara *driver* pria dan *driver* wanita pada *driver* GO-JEK di wilayah Jember.

H₀₂ :Tidak Terdapat perbedaan motivasi kerja antara *driver* pria dan *driver* pada *driver* GO-JEK di wilayah Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian komparatif yaitu membandingkan apakah terdapat perbedaan atau tidak atas motivasi kerja dan stres kerja berdasarkan gender pada *driver* GO-JEK pria dan *driver* GO-JEK wanita di Wilayah Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *driver* GO-JEK yang memiliki akun aktif di Wilayah Jember, baik *driver* pria maupun *driver* wanita dengan jumlah *driver* 2800 orang pada tahun 2018. Terdiri dari kurang lebih 2700 *driver* pria dan 100 *driver* wanita (Piter, wawancara manajer, 5 Oktober 2018).

Menurut Roscoe dalam (Ferdinand, 2014: 173) salah satu pedoman umum yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menentukan besarnya sampel penelitian adalah ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi kebanyakan penelitian. Penelitian ini jumlah sampel yang diambil mengacu pada pendekatan Ferdinand, 2014:173 dimana jumlah sampel dihitung dari perkalian paling sedikit 5 kali jumlah variabel paramater yang akan dianalisis.

Sedangkan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua orang dalam *sampling frame* dibagi kedalam “strata” (kelompok atau kategori), lalu kedalam setiap kategori tersebut sampel yang *sample random* atau sampel yang sistematis dipilih. Kategori dalam penelitian ini yaitu kelompok *driver* pria dan kelompok *driver* wanita dengan mempertimbangkan jumlah sampel yang diambil.

Sedangkan metode pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling* dimana mengacu pada Ferdinan, 2014:178 bahwa sampel ditentukan melalui :

Jumlah sampel pria =

(jumlah sampel yang diambil : jumlah populasi) X populasi pria

Jumlah sampel wanita =

(jumlah sampel yang diambil : jumlah populasi) X populasi wanita

Mengacu pada pendekatan Ferdinand, 173: 2014, jumlah sampel yang akan diambil sejumlah 10 x indikator variabel. Berarti :

$$10 \times 10 \text{ Indikator} = 100 \text{ sampel / responden}$$

Sedangkan metode pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling* dimana mengacu pada Ferdinand, 2014:178, bahwa :

Jumlah responden wanita =

(jumlah sampel yang diambil : jumlah popiulasi) x populasi wanita =

$$(100:2800) \times 100 = 3,57 = 4$$

Jumlah responden pria =

(jumlah sampel yang diambil : jumlah popiulasi) x populasi pria =

$$(100:2800) \times 2700 = 96,42 = 96$$

Mengacu pada hasil perhitungan pengambilan sampel diatas, maka sampel yang akan diambil sejumlah 100 responden dengan proporsional sampel, 4 responden *driver* wanita dan 96 responden *driver* pria. Dari 4 responden *driver* wanita mewakili kurang lebihnya 100 responden *driver* GO-JEK wanita, dan dari 96 responden *driver* pria dapat mewakili kuang lebihnya 2700 *driver* GO-JEK pria.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif, dengan memakai sumber data primer dan sekunder.

- a. Data primer adalah sumber data yang didapatkan dan dikumpulkan secara langsung dari informan untuk kebutuhan penelitian. Data primer diperoleh melalui wawancara singkat dan jawaban kuesiner yang diberikan kepada *driver* GO-JEK di wilayah Jember, serta data berupa profil perusahaan.
- b. Data sekunder adalah sumber data yang telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, dalam penelitian ini sumber data yang di peroleh berupa artikel, literatur, jurnal.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan :

a. Wawancara

Wawancara merupakan proses untuk memperoleh keterangan, data dan informasi dengan cara tanya jawab dan bertatap muka antara peneliti dengan narasumber. Wawancara dalam penelitian ini di lakukan kepada pihak Manajemen GO-JEK cabang Jember untuk memperoleh data jumlah *driver* GO-JEK khusus wilayah Jember. Selain dari pihak manajemen GO-JEK, wawancara juga dilakukan pada para *driver* untuk memperoleh informasi lebih lanjut yang berhubungan dengan penelitian ini guna menunjang pembahasan yang lebih detail.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan proses memperoleh data yang berhubungan dengan sikap atau perilaku responden (*driver* GO-JEK) yang disusun dalam bentuk pernyataan yang telah dibuat sebelumnya mengacu pada indikator yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data kuesioner adalah dengan memberikan lembaran kertas kuesioner secara langsung pada *driver* GO-JEK dengan di dampingi oleh peneliti agar dapat memberi petunjuk secara langsung dan memberi penjelasan apabila pertanyaan dirasa kurang jelas. Tempat yang menjadi tujuan utama dalam penyebaran kuesioner adalah pangkalan pangkalan GO-JEK yang ada di sekitar kampus, alun-alun, dan lain nya. Waktu penyebaran adalah pada saat jam istirahat atau waktu waktu tidak aktif oprasi atau saat tidak ada orderan, pagi sekitar jam 09.00-11.00 atau sore 16.00- 17.30.

c. Studi Pustaka

Penelitian yang dilakukan dengan mempelajari konsep dan teori yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Sumber pustaka seperti buku, jurnal, artikel maupun internet guna memperoleh landasan teoritis. Sumber lainnya yaitu dari web resmi GO-JEK untuk mendapatkan data primer berupa gambaran umum objek atau perusahaan.

3.5 Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel yakni :

a) Variabel Independen

Variabel independen yang mempengaruhi dan menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel lain. Variabel ini sering disebut variabel prediktor (Suliyanto, 2011: 8). Variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan stres kerja.

b) Variabel Diskrit

Variabel diskrit atau variabel dikotomik merupakan variabel yang memiliki dua nilai kategori atau pembeda, atau pengelompokan jenis tertentu yang pada dasarnya saling berlawanan antar satu dengan yang lain (Suliyanto, 2011: 7). Variabel diskrit dalam penelitian ini yaitu perpektif gender antara karyawan pria dan karyawan wanita.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Variabel Independen X_1 yaitu stres kerja merupakan suatu respon yang timbul terhadap tekanan yang dialami yang berdampak negatif yang akan memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik *driver* ojek *online* GO-JEK. Mengacu pada Robbins dan Judge (2016:434-436) bahwa Indikator orang yang mempunyai stres negatif (*distress*) pada penelitian ini adalah :
1. Gejala Psikologis.
 - a. Membatasi waktu pelayanan orderan penumpang .
 - b. Sering merasa bosan dengan pekerjaan sebagai *driver* GO-JEK.
 - c. Sering mengalami kecemasan atas keselamatan kerja.
 2. Gejala Fisiologis
 - a. Mengalami kelemahan fisik hingga sering jatuh sakit.
 3. Gejala Perilaku
 - a. Sering tidak beroperasi / tidak meng aktifkan akun GO-JEK
 - b. Sering mengalami kesulitan tidur
 - c. Mengalami perubahan dalam kebiasaan pola makan.

- b. Variabel Independen X_2 yaitu motivasi, yang merupakan suatu kondisi penggambaran dari karyawan atau pekerja yang sedang termotivasi atau kondisi dimana individu semangat terhadap pekerjaannya. Pada variabel motivasi ini melihat seberapa *driver* ojek *online* GO-JEK memiliki semangat terhadap pekerjaannya. Mengacu pada Robbins dan Judge (2016:127) bahwa indikator orang yang termotivasi yaitu sebagai berikut:
1. Memiliki Kekuatan (*Intensity*) yaitu menggambarkan seberapa besar upaya karyawan dalam berusaha melaksanakan pekerjaan.
 2. Memiliki Arah (*Direction*) yaitu menggambarkan usaha karyawan dalam mengarahkan perhatian (fokus) pada pekerjaannya.
 3. Memiliki Ketekunan (*Persistence*) yaitu menggambarkan ukuran berapa lama seseorang mempertahankan usahanya atau upayanya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Variabel Diskrit atau variabel pembeda dalam penelitian ini yaitu persektif gender antara *driver* pria dan *driver* wanita pada *driver* ojek *online* GO-JEK. Variabel diskrit atau variabel dikotomik merupakan variabel yang memiliki dua nilai kategori atau pembeda, atau pengelompokan jenis tertentu yang pada dasarnya saling berlawanan antar satu dengan yang lain (Suliyanto, 2011: 7).

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2010:132-133) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan empat kategori jawaban dalam skala Likert.

Rentang skala untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu:

- | | |
|------------------------------|----------|
| a) Sangat Setuju (SS) | : skor 4 |
| b) Setuju (S) | : skor 3 |
| c) Tidak Setuju (TS) | : skor 2 |
| d) Sangat Tidak Setuju (STS) | : skor 1 |

Stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini *distres* (stres dalam artian negatif) sehingga variabel stres kerja rentang skalanya yaitu:

- a) Sangat Setuju : skor 1
- b) Setuju (S) : skor 2
- c) Tidak Setuju (TS) : skor 3
- d) Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 4

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:181) Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkolerasi skor tiap butir dengan skor total atau jumlah tiap skor butir. Menurut Ghazali (2016:52) pengukuran validitas factor dengan cara mengkorelasikan antara skor tiap pertanyaan dengan skor total faktor. Rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum X)^2)(n\sum y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana r = koefisien korelasi antara skor masing masing item variabel.

X = Nilai indikator variabel (skor pernyataan)

Y = Nilai total Variabel

n = Jumlah sampel/ data

Untuk mengetahui perbedaan tersebut signifikan atau tidak, maka jumlah r-hitung tersebut perlu dibandingkan dengan *r table*. Apabila r hitung lebih besar dengan *r-table* dimana $df = n-2$ dengan tingkat kesalahan 5%, maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari *r-table* maka pernyataan tersebut tidak valid. Penelitian ini menggunakan bantuan dari SPSS versi 16.0 untuk memudahkan perhitungan tersebut.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali, (2016:47) reliabilitas yaitu alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara untuk menguji reliabilitas kuesioner dengan metode *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel. Rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Dimana :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Apabila hasilnya tidak reliabel maka dapat dikatakan bahwa pernyataan menghasilkan data yang tidak konsisten. Apabila tidak reliabel, peneliti dapat melakukan perbaikan kuesioner atau menghapus item yang tidak reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi bantu SPSS 16.0 untuk memudahkan penelitian.

Apabila berdasarkan uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel seluruh butirnya, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data (Sugiyono, 2010:183-186).

3.8.2 Uji Hipotesis

a) Uji Dua Sampel Bebas

Uji dua sampel bebas (*Two Independent Samples T Test*) yaitu pengujian hipotesis dengan memilih sejumlah sampel (bebas) secara acak dari dua populasi berbeda untuk menentukan apakah rata-rata atau proporsi populasi tersebut setara. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, ini berarti kita mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% (signifikansi 95% atau 0.05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

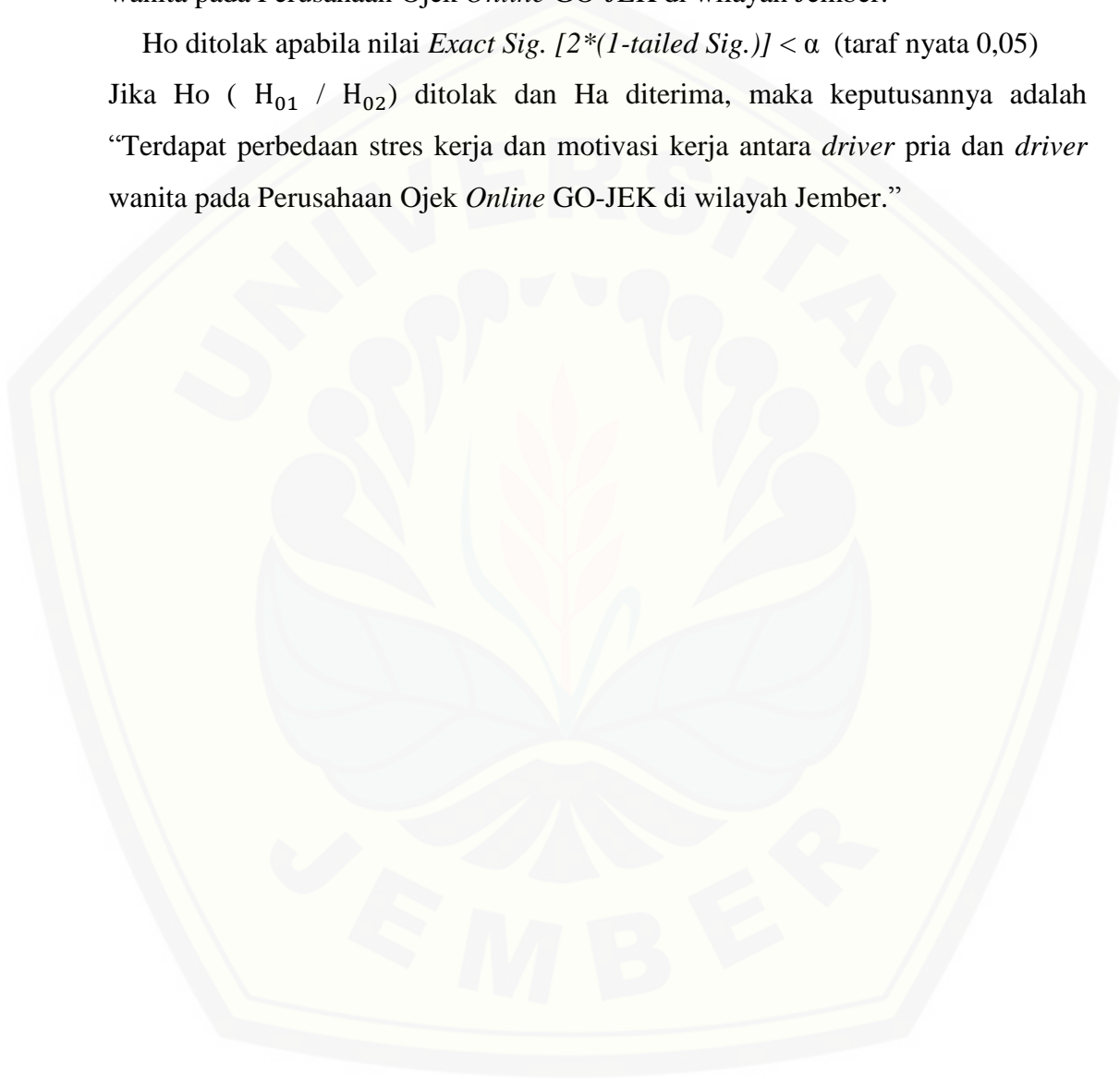
Kriteria Pengujian menurut Sulaiman (2002:30) adalah:

Ho diterima apabila nilai *Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]* $> \alpha$ (taraf nyata 0,05)

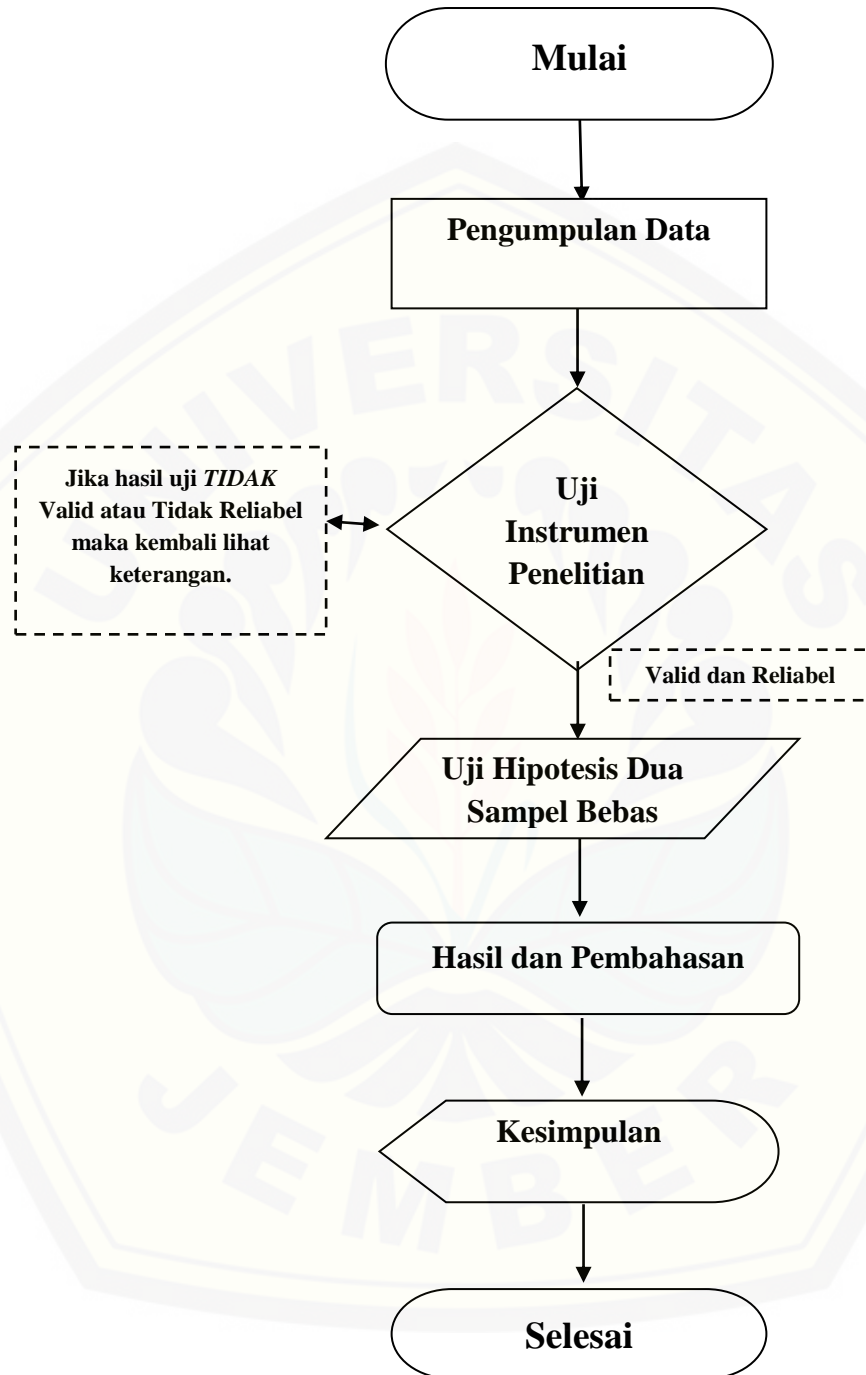
Jika Ho (H_{01} / H_{02}) diterima dan Ha ditolak, maka keputusannya adalah “Tidak terdapat perbedaan stres kerja dan motivasi kerja antara *driver* pria dan *driver* wanita pada Perusahaan Ojek *Online* GO-JEK di wilayah Jember.”

Ho ditolak apabila nilai *Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]* $< \alpha$ (taraf nyata 0,05)

Jika Ho (H_{01} / H_{02}) ditolak dan Ha diterima, maka keputusannya adalah “Terdapat perbedaan stres kerja dan motivasi kerja antara *driver* pria dan *driver* wanita pada Perusahaan Ojek *Online* GO-JEK di wilayah Jember.”



3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Mulai : Tahap awal dalam penelitian dari persiapan sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data: Tahap dimana peneliti mulai mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian.
3. Uji instrumen penelitian : Tahap dimana melakukan pengujian instrumen penelitian terhadap valid dan reliabel instrumen tersebut.
 - a. Apabila hasil penelitian tidak valid maka langkah selanjutnya adalah menggugurkan butir-butir pertanyaan yang tidak valid.
 - b. Apabila hasil penelitian tidak reliabel maka langkah selanjutnya adalah menggugurkan butir-butir pertanyaan yang tidak reliabel.Apabila instrumen yang telah di uji menunjukkan hasil yang valid dan reliabel maka penelitian akan dilanjutkan pada tahap selanjutnya.
4. Uji hipotesis dua sampel bebas : Tahap dimana melakukan analisis untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan dua sampel yang tidak saling berhubungan.
5. Hasil dan pembahasan : Tahap dimana penelitian mulai menjelaskan tentang hasil dari analisis data yang telah dilakukan.
6. Kesimpulan : Tahap dimana peneliti mulai menarik kesimpulan dari penelitian tersebut dan memberikan saran yang diperlukan.
7. Selesai :Tahap akhir dari penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Stres kerja dalam perspektif gender antara *driver* pria dan *driver* wanita pada *driver* GO-JEK tidak terdapat perbedaan atau tingkat stres kerja yang dirasakan diantara keduanya sama. Apabila di analisis lebih lanjut, gejala stres yang paling tinggi diantara kedua nya adalah pada gejala psikologis berkaitan dengan kecemasan atas keselamatan kerja. Kecemasan atas keselamatan kerja bukan hanya dari keselamatan fisik, tetapi juga pada keamanan hukum/payung hukum untuk para *driver*. Selain itu, bentuk kecemasan lain sebagai *stressor* dari para *driver* adalah adanya pelanggan fiktif dan persaingan *driver* yang semakin banyak.
- b. Berdasarkan perspektif gender yang dilihat dari semangat kerja antara *driver* pria dan *driver* wanita juga menandakan tidak terdapat perbedaan atau dapat dikatakan tingkat semangat kerja diantara keduanya sama. Apabila dianalisis lebih lanjut keseluruhan variabel dari motivasi kerja menggambarkan terdapat semangat kerja yang sama pada responden, baik *driver* pria maupun *driver* wanita. Hanya saja, pada indikator ketekunan (*persistence*) mendapatkan hasil yang berbeda, yaitu *driver* wanita cenderung lebih rendah dalam mempertahankan upayanya untuk mencapai tujuan daripada *driver* pria. Sedangkan semangat kerja yang tergambar dari indikator lainnya yaitu kekuatan (*intensity*) dan fokus (*direction*) memiliki hasil yang sama tinggi. Faktor pendorong semangat kerja para *driver* baik pria maupun wanita adalah kompensasi yang didapatkan dan lingkungan sosial pekerjaan yang nyaman.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut :

a. Perusahaan GO-JEK

- 1) Terkait dengan stres kerja pada *driver* GO-JEK pria maupun wanita yang menyatakan bahwa, gejala stres yang paling tinggi disebabkan oleh kecemasan atas keselamatan kerja. Keselamatan kerja disini lebih menekankan keamanan atas hukum atau payung hukum bagi para *driver*. Kebijakan perusahaan, sebaiknya tidak hanya pada keselamatan fisik, namun juga memperjuangkan payung hukum untuk para *driver* GO-JEK agar mencegah adanya kecemasan yang berkelanjutan atas keselamatan kerja.
- 2) Terkait dengan motivasi kerja pada *driver* GO-JEK baik pria maupun wanita memiliki semangat kerja yang sama, dalam hal ini faktor pendorong *driver* menjadi semangat bekerja salah satu nya adalah upah dan bonus yang didapatkan setiap harinya. Stategi kebijakan perusahaan yang bisa diambil untuk meningkatkan semangat kerja *driver* GO-JEK salah satunya yaitu menambahkan upah bonus dari poin yang di dapatkan sebelumnya.

b. Akademisi

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai tema yang sama, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pembahasan lebih mendalam tentang dampak dari *stressor* yang dapat ditimbulkan, serta pembahasan lebih menyeluruh tentang proses dari motivasi yang menyebabkan para *driver* menjadi termotivasi. Saran lainnya, mencari lebih lanjut referensi atau literatur secara lebih mendalam untuk mendukung kajian teoritis dan empiris dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.F. Stoner James, *et al*, 1996, *Manajemen*. Edisi Indonesia, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Anoraga, P dan Syati, S. 1992. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Driver* GO-JEK. 2018. Perhitungan Poin dan Bonus. <https://driver.go-jek.com/s/article/Perhitungan-Poin-dan-Bonus-Driver-GO-JEK-Luar-Jabodetabek-1536836221206>, [Diakses pada tanggal 1 Januari 2019]
- Fakih, Mansour. 2012. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Ferdiand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Galuh. 2018. Wawancara driver GO-JEK, Pujasera Jl PB Sudirman.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8 Cetakan kedelapan*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gojek Indonesia. Tentang Gojek. <https://www.go-jek.com/about/> [Diakses pada tanggal 2 Desember 2018]
- Hurlock, E.B. 2005. *Perkembangan anak (jilid 1)*. Jakarta: Erlangga.

Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T. 2007. *Organization Behavior and Management*.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational Behavior*-ed.5. Boston: McGraw-Hill.

Lina Anatan dan Lena Ellitan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Alfabet: Bandung.

Mada dan Mujiati. 2014. *Motivasi Berprestasi, Berafiliasi, dan Kekuasaan Dalam Perspektif Gender*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali. 1633-1652.

Mathis, R.L., Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mosse, J. C. 1996. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Rifka Annisa WCC.

Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Narayan, L., Menon S., dan Spector, E. Paul. 1999. Stress in Workplace: A Comparison of Gender and Occupation. *Jurnal of Organizational Behavior*, 63-73.

Hamalik, Oemar. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Pundjowibowo, Caroline. 2014. *Perbedaan Motivasi, Kepuasan Kerja, Keinginan Berpindah Kerja, Dan Persepsi Diskriminasi Antara Auditor Pria Dan Wanita Pada Kap Di Kota Semarang*. 12 (24) : 171-190.

- Putri, Annisa Tahta. 2010. Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Prospek Karier Auditor Berdasarkan Gender. *Skripsi*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Social Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rahmawati, Pipit. 2016. Analisis Gende rpada Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Antara Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita di Universitas Jember. *Universitas Jember Press* 5(5) : 1-12.
- Robbins,S. P., dan T. A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sjabadhyni, dkk. 2011. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dari Perspektif Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta : BPIO Fakultas Psikologi UI.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Sulaiman, Wahid. 2002. *Statistik Non-Parametrik Contoh Kaus dan Pemecahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. *Ketenagakerjaan*. 25 Maret 2013. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4301. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2002. *Partai Politik*. 27 Desember 2002. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 138. Jakarta.

Piter, Ardian. 2018. Wawancara Manajer GO-JEK Terkait Data GO-JEK Jember, Jl. KH. Wahid Hasyim Talangsari.

Winardi. 2011. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana.

Winardi. 2001. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Yang Amri, Adida. 2008. How do Working Malaysian Men and Women Conceptualize Success for Themselves. *Journal of Diversity in Organisations*. 8(2), pp: 172-182.

A. Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kepada :

Yth.Bapak/Ibu/Saudara/i

Driver GO-JEK Di Wilayah Jember

di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan juga untuk mendapatkan informasi berkaitan dengan judul. Judul dalam penelitian ini adalah “**Analisis Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Perspektif Gender Pada *Driver* GO-JEK Di Wilayah Jember**”.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas, dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Penelitian menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, peneliti sampaikan terimakasih.

Peneliti

Astri Setya Maharani

140810201031

1. Identitas Responden

- Nomor responden : (diisi oleh peneliti)
- Jenis kelamin : a. Wanita b. Pria
- Usia : 18-40 Tahun
 41-60 Tahun
 60+ Tahun
- Pendidikan terakhir : SD SMP SMA PT
- Lama berkerja bersama GO-JEK : < 3 Bulan >3 Bulan
- Banyak poin yang di dapat tiap harinya : 14 poin lainnya...
 16 poin
 20 poin
- Rata-rata pendapatan total bersih perbulan : < UMR
(Dibawah Rp1.916.983,-)
 > UMR
(Diatas Rp1.916.983,-)

II. Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan-pernyataan tersebut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- a. Isilah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (\checkmark) pada salah satu jawaban yang anda anggap sesuai. Terdapat empat pilihan jawaban, yaitu :
Sangat Setuju : SS
Setuju : S
Tidak Setuju : TS
Sangat Tidak Setuju : STS
- c. Berikan alasan anda mengapa memilih diantara (SS,S,TS,STS) tersebut dengan jujur.

III. Daftar Kuesioner

1. Stres Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS

Gejala Psikologis

1	Saya sering membatasi jam oprasi (mengurangi orderan Ojek)				
---	--	--	--	--	--

Alasan :

2	Saya sering merasa bosan dalam bekerja.				
---	---	--	--	--	--

Alasan :

3	Sering merasa cemas atas keselamatan kerja.				
---	---	--	--	--	--

Alasan :

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS

Gejala Fisiologis

1	Pekerjaan sebagai <i>driver</i> yang saya lakukan sering membuat saya mengalami kelelahan fisik hingga jatuh sakit.				
---	---	--	--	--	--

Alasan :

Gejala Perilaku

1	Saya sering absen/Sering tidak beroprasi/non aktif akun				
---	---	--	--	--	--

Alasan :

2	Pekerjaan sebagai <i>driver</i> ojek <i>online</i> membuat saya sulit tidur.				
---	--	--	--	--	--

Alasan :

3	Selama menjadi <i>driver</i> ojek <i>online</i> terdapat perubahan dalam kebiasaan pola makan saya.				
---	---	--	--	--	--

Alasan :

2. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan			
		SS	S	TS	STS

1	Saya selalu menggunakan waktu dan kemampuan untuk bekerja secara maksimal				
---	---	--	--	--	--

Alasan :

2	Saya selalu menjadikan pekerjaan <i>driver</i> GO-JEK sebagai pekerjaan utama.				
---	--	--	--	--	--

Alasan :

3	Saya tetap melayani orderan dalam segala kondisi (hujan atau panas).				
---	--	--	--	--	--

Alasan :

4	Saya selalu memberikan pelayanan kepada konsumen dengan sebaik mungkin				
---	--	--	--	--	--

Alasan :

5	Saya bekerja sebagai <i>driver</i> GO-JEK hanya ketika memiliki waktu senggang				
---	--	--	--	--	--

Alasan :

6	Saya selalu menerima orderan meskipun suasana hati sedang tidak baik				
---	--	--	--	--	--

Alasan :

3. Pertanyaan Terbuka :

1. Menurut anda, apa yang paling anda cemas/risaukan dalam bekerja sebagai *driver* GO-JEK ? _____
2. Menurut anda, apa yang paling membuat anda semangat dalam bekerja sebagai *driver* GO-JEK ? _____
3. Kebijakan apa saja yang seharusnya di tambah dan di terapkan oeh perusahaan GO-JEK untuk para driver? _____

B. Lampiran 2**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden**

a. Stres Kerja

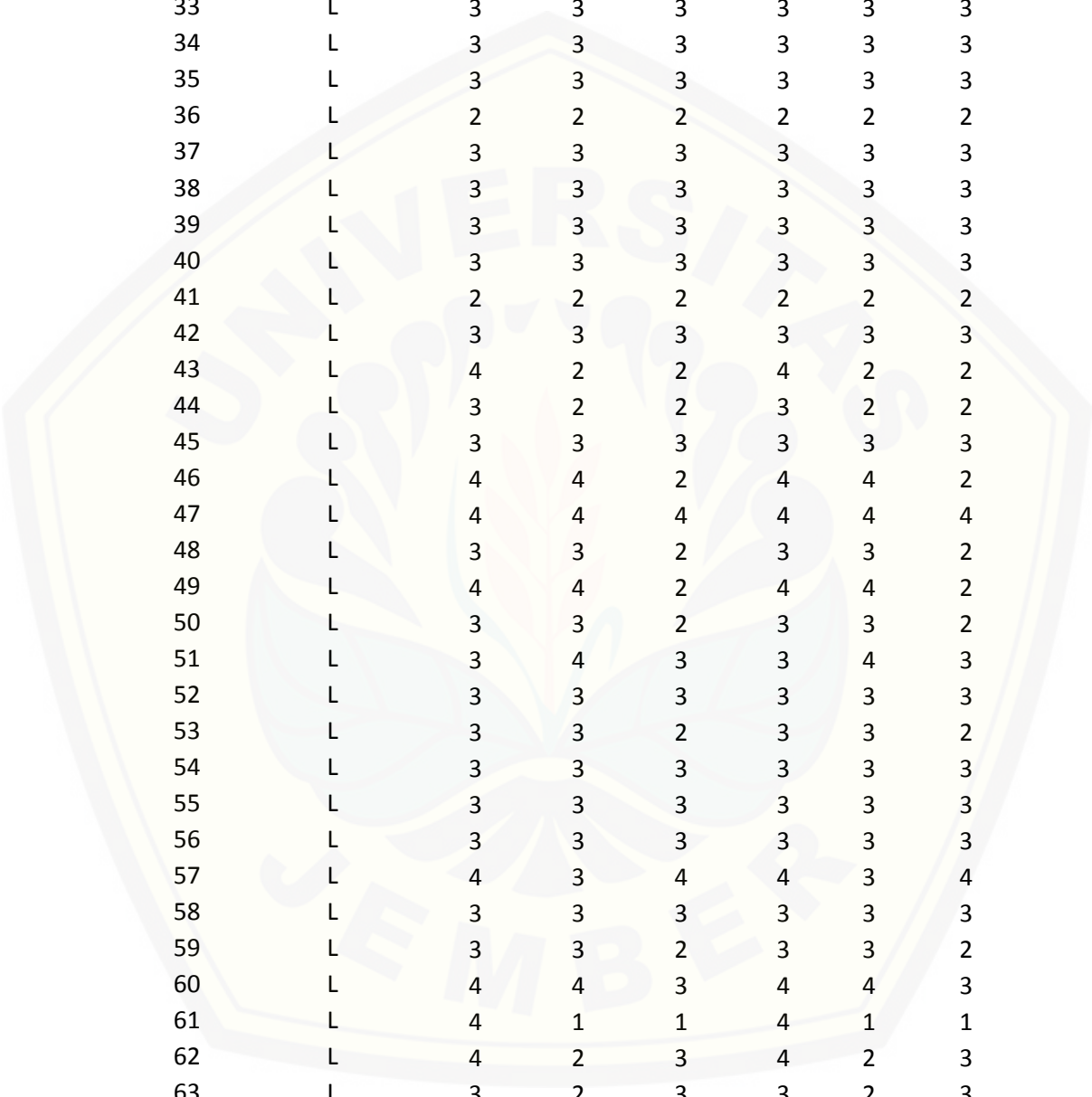
NO RESP	L/P	STRES KERJA						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	L	3	3	3	2	3	2	2
2	L	2	2	1	1	2	3	2
3	L	3	3	2	2	3	3	2
4	L	2	4	2	2	4	4	4
5	L	2	3	3	2	3	3	3
6	L	3	3	2	3	4	3	3
7	L	2	3	1	1	1	3	2
8	L	4	4	3	3	3	4	4
9	L	4	4	1	4	3	3	4
10	L	3	3	2	3	3	3	3
11	L	3	3	2	3	3	3	3
12	L	3	3	1	3	4	3	2
13	L	3	2	1	2	3	3	2
14	L	2	2	2	2	2	2	2
15	L	4	4	3	3	3	3	2
16	L	2	3	2	2	2	3	3
17	L	2	4	3	3	3	3	3
18	L	2	2	1	2	2	3	2
19	L	4	3	3	3	3	3	3
20	L	3	3	2	3	3	3	2
21	L	3	3	3	3	2	2	3
22	L	3	3	3	3	3	3	3
23	L	3	2	3	3	2	3	3
24	L	3	3	2	3	2	3	3
25	L	3	3	3	3	3	3	3
26	L	3	3	3	3	3	3	3
27	L	2	2	2	2	2	3	2
28	L	4	4	4	4	4	4	4
29	L	2	4	4	4	4	4	1
30	L	2	2	3	3	3	2	3
31	L	3	3	3	3	3	3	3
32	L	4	4	4	4	4	4	4
33	L	2	3	2	3	4	3	2
34	L	3	3	2	3	3	3	3
35	L	3	2	2	3	3	3	3
36	L	2	2	3	3	2	3	3
37	L	3	3	2	3	3	3	3
38	L	3	3	2	2	3	2	2
39	L	3	2	2	3	3	2	2
40	L	3	2	3	3	3	3	3
41	L	2	2	3	3	2	3	3

42	L	3	3	2	3	3	3	3
43	L	4	4	4	4	3	4	4
44	L	3	3	3	2	3	4	2
45	L	2	4	4	3	2	4	3
46	L	2	2	4	4	2	4	2
47	L	2	4	3	4	2	3	3
48	L	2	3	2	3	3	3	2
49	L	2	4	1	3	2	3	2
50	L	4	3	2	3	4	3	2
51	L	2	3	2	3	3	3	3
52	L	3	2	3	2	2	3	3
53	L	2	3	2	3	3	3	3
54	L	2	3	2	2	3	3	2
55	L	3	2	2	3	3	3	2
56	L	3	3	2	4	4	4	3
57	L	2	4	2	3	3	3	3
58	L	3	3	2	2	3	3	2
59	L	2	3	3	3	2	3	2
60	L	3	3	2	3	3	3	3
61	L	1	4	4	4	4	4	2
62	L	3	4	3	3	3	4	2
63	L	2	3	3	2	3	3	3
64	L	1	3	2	2	2	3	4
65	L	1	2	1	1	1	4	1
66	L	2	3	3	2	3	3	2
67	L	1	3	2	2	2	4	4
68	L	4	4	3	4	4	4	4
69	L	4	2	2	4	2	4	2
70	L	4	3	1	3	3	3	1
71	L	3	3	2	4	3	4	4
72	L	3	3	3	3	3	3	3
73	L	3	4	3	3	3	4	2
74	L	3	3	3	2	3	2	2
75	L	2	2	1	1	2	3	2
76	L	3	3	2	2	3	3	2
77	L	2	4	2	2	4	4	4
78	L	2	3	3	2	3	3	3
79	L	3	3	2	3	4	3	3
80	L	2	3	1	1	1	3	2
81	L	4	4	3	3	3	4	4
82	L	4	4	1	4	3	3	4
83	L	3	3	2	3	3	3	3
84	L	3	3	2	3	3	3	3
85	L	3	3	1	3	4	3	2
86	L	3	2	1	2	3	3	2
87	L	2	2	2	2	2	2	2
88	L	4	4	3	3	3	3	2

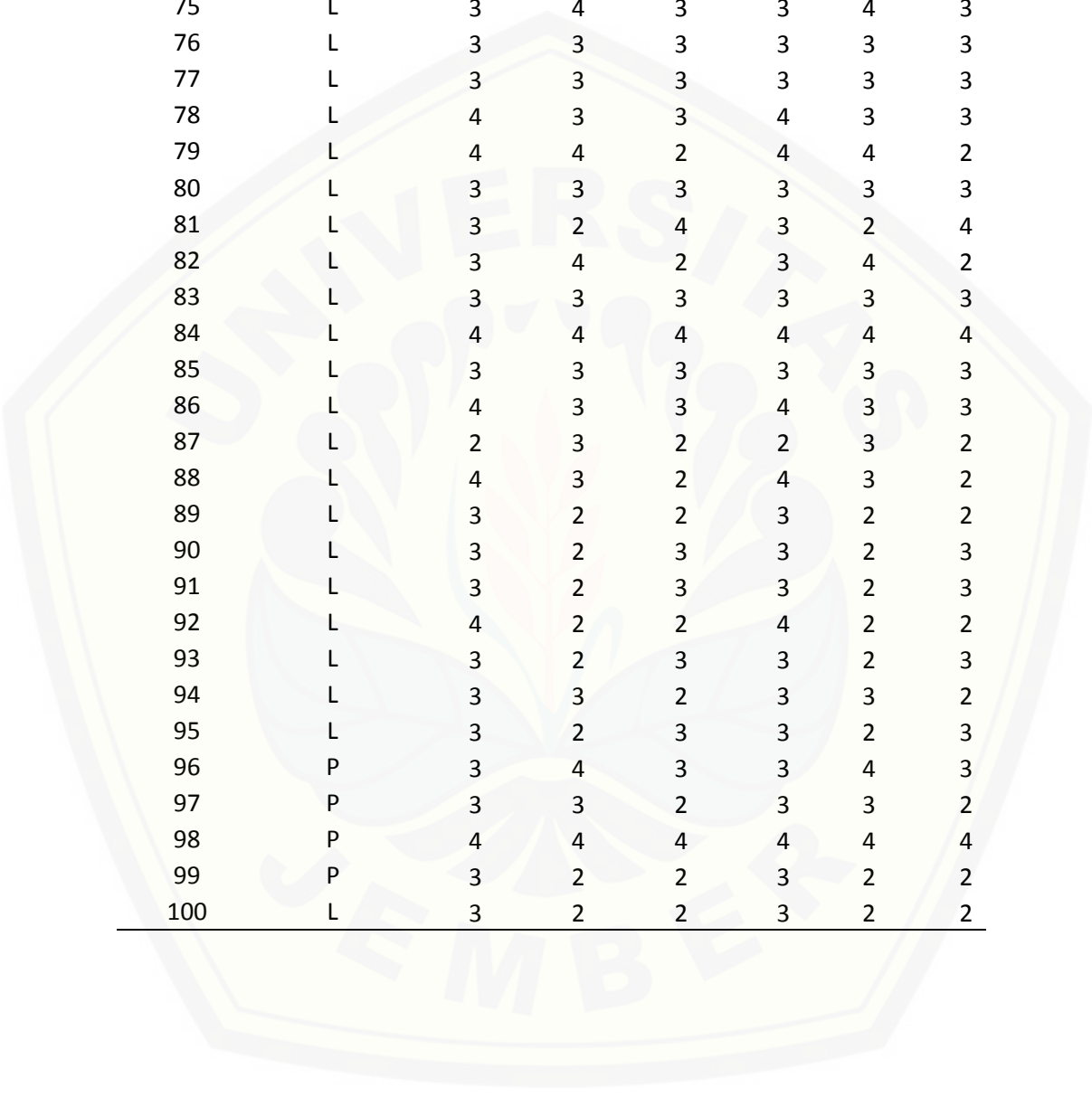
89	L	2	3	2	2	2	3	3
90	L	2	4	3	3	3	3	3
91	L	2	4	3	4	4	2	3
92	L	3	4	3	2	2	4	4
93	L	2	3	1	3	3	3	3
94	L	3	4	3	3	2	4	3
95	L	2	3	2	3	3	3	3
96	P	4	4	3	3	4	3	2
97	P	3	3	2	3	3	3	2
98	P	4	4	2	2	4	4	2
99	P	2	2	2	3	2	3	3
100	L	2	3	3	3	3	3	3

b. Motivasi Kerja

NO RESP	L/P	Motivasi Kerja					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	L	3	3	3	3	3	3
2	L	3	4	3	3	4	3
3	L	3	3	3	3	3	3
4	L	3	3	3	3	3	3
5	L	4	3	3	4	3	3
6	L	4	4	2	4	4	2
7	L	3	3	3	3	3	3
8	L	3	2	4	3	2	4
9	L	3	4	2	3	4	2
10	L	3	3	3	3	3	3
11	L	4	4	4	4	4	4
12	L	3	3	3	3	3	3
13	L	4	3	3	4	3	3
14	L	2	3	2	2	3	2
15	L	4	3	2	4	3	2
16	L	3	2	2	3	2	2
17	L	3	2	3	3	2	3
18	L	4	4	4	4	4	4
19	L	3	2	3	3	2	3
20	L	3	4	2	3	4	2
21	L	3	3	2	3	3	2
22	L	3	3	3	3	3	3
23	L	3	2	3	3	2	3
24	L	3	3	2	3	3	2
25	L	2	4	4	2	4	4
26	L	3	3	3	3	3	3
27	L	3	2	2	3	2	2



28	L	4	4	1	4	4	1
29	L	4	4	4	4	4	4
30	L	2	3	3	2	3	3
31	L	3	3	3	3	3	3
32	L	4	3	2	4	3	2
33	L	3	3	3	3	3	3
34	L	3	3	3	3	3	3
35	L	3	3	3	3	3	3
36	L	2	2	2	2	2	2
37	L	3	3	3	3	3	3
38	L	3	3	3	3	3	3
39	L	3	3	3	3	3	3
40	L	3	3	3	3	3	3
41	L	2	2	2	2	2	2
42	L	3	3	3	3	3	3
43	L	4	2	2	4	2	2
44	L	3	2	2	3	2	2
45	L	3	3	3	3	3	3
46	L	4	4	2	4	4	2
47	L	4	4	4	4	4	4
48	L	3	3	2	3	3	2
49	L	4	4	2	4	4	2
50	L	3	3	2	3	3	2
51	L	3	4	3	3	4	3
52	L	3	3	3	3	3	3
53	L	3	3	2	3	3	2
54	L	3	3	3	3	3	3
55	L	3	3	3	3	3	3
56	L	3	3	3	3	3	3
57	L	4	3	4	4	3	4
58	L	3	3	3	3	3	3
59	L	3	3	2	3	3	2
60	L	4	4	3	4	4	3
61	L	4	1	1	4	1	1
62	L	4	2	3	4	2	3
63	L	3	2	3	3	2	3
64	L	3	2	2	3	2	2
65	L	2	2	1	2	2	1
66	L	3	3	2	3	3	2
67	L	4	1	2	4	1	2
68	L	3	4	3	3	4	3
69	L	4	2	2	4	2	2



70	L	1	1	1	1	1	1
71	L	4	4	4	4	4	4
72	L	3	3	3	3	3	3
73	L	4	4	3	4	4	3
74	L	3	3	3	3	3	3
75	L	3	4	3	3	4	3
76	L	3	3	3	3	3	3
77	L	3	3	3	3	3	3
78	L	4	3	3	4	3	3
79	L	4	4	2	4	4	2
80	L	3	3	3	3	3	3
81	L	3	2	4	3	2	4
82	L	3	4	2	3	4	2
83	L	3	3	3	3	3	3
84	L	4	4	4	4	4	4
85	L	3	3	3	3	3	3
86	L	4	3	3	4	3	3
87	L	2	3	2	2	3	2
88	L	4	3	2	4	3	2
89	L	3	2	2	3	2	2
90	L	3	2	3	3	2	3
91	L	3	2	3	3	2	3
92	L	4	2	2	4	2	2
93	L	3	2	3	3	2	3
94	L	3	3	2	3	3	2
95	L	3	2	3	3	2	3
96	P	3	4	3	3	4	3
97	P	3	3	2	3	3	2
98	P	4	4	4	4	4	4
99	P	3	2	2	3	2	2
100	L	3	2	2	3	2	2

C. Lampiran 3

Uji Instrumen

Uji Validitas (R Tabel = 0,1654)

X1 Stres Kerja

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.256*	.102	.379**	.387**	.121	.132	.567**
	Sig. (2-tailed)		.010	.313	.000	.000	.229	.189	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.256*	1	.335**	.357**	.419**	.401**	.328**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.010		.001	.000	.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.102	.335**	1	.411**	.185	.248*	.244*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.313	.001		.000	.065	.013	.014	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.379**	.357**	.411**	1	.442**	.225*	.322**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.024	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.387**	.419**	.185	.442**	1	.125	.124	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.065	.000		.214	.219	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.121	.401**	.248*	.225*	.125	1	.253*	.503**
	Sig. (2-tailed)	.229	.000	.013	.024	.214		.011	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.132	.328**	.244*	.322**	.124	.253*	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.189	.001	.014	.001	.219	.011		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1	Pearson Correlation	.567**	.704**	.605**	.739**	.627**	.503**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2 Motivasi Kerja**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.293**	.185	1.000**	.293**	.185	.634**
	Sig. (2-tailed)		.003	.065	.000	.003	.065	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.293**	1	.343**	.293**	1.000**	.343**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.003	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.185	.343**	1	.185	.343**	1.000**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000		.065	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	1.000**	.293**	.185	1	.293**	.185	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.065		.003	.065	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.293**	1.000**	.343**	.293**	1	.343**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.003		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.185	.343**	1.000**	.185	.343**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.000	.065	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.634**	.790**	.726**	.634**	.790**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas*(Cronbach's Alpha if item deleted > 0,60)***X1 Stres Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.87	7.650	.359	.713
X1.2	16.51	7.242	.562	.663
X1.3	17.22	7.385	.395	.705
X1.4	16.80	6.909	.596	.651
X1.5	16.71	7.501	.452	.688
X1.6	16.43	8.389	.354	.711
X1.7	16.88	7.763	.360	.711

X2 Motivasi Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.813	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14.43	7.177	.491	.801
X2.2	14.69	6.034	.657	.764
X2.3	14.93	6.470	.578	.783
X2.4	14.43	7.177	.491	.801
X2.5	14.69	6.034	.657	.764
X2.6	14.93	6.470	.578	.783

D. Lampiran 4

Uji T-Test
(*Two Independent Samples T Test*)

X1 Stres Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Hasil Analisis Stres Kerja	100	2.87	.485	2	4
Gender	100	1.04	.197	1	2

Mann-Whitney Test

Ranks				
	Gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Hasil Analisis Stres Kerja	Pria	96	50.72	4869.00
	wanita	4	45.25	181.00
	Total	100		

Test Statistics^b	
	Hasil Analisis Stres Kerja
Mann-Whitney U	171.000
Wilcoxon W	181.000
Z	-.489
Asymp. Sig. (2-tailed)	.625
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.728 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Gender

X2 Motivasi Kerja**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Hasil Analisis Motivasi Kerja	100	2.94	.528	1	4
Gender	100	1.04	.197	1	2

Mann-Whitney Test**Ranks**

	Gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Hasil Analisis Motivasi Kerja	Pria	96	50.42	4840.00
	wanita	4	52.50	210.00
	Total	100		

Test Statistics^b

	Hasil Analisis Motivasi Kerja
Mann-Whitney U	184.000
Wilcoxon W	4840.000
Z	-.186
Asymp. Sig. (2-tailed)	.853
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.899 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Gender

E. Lampiran 5

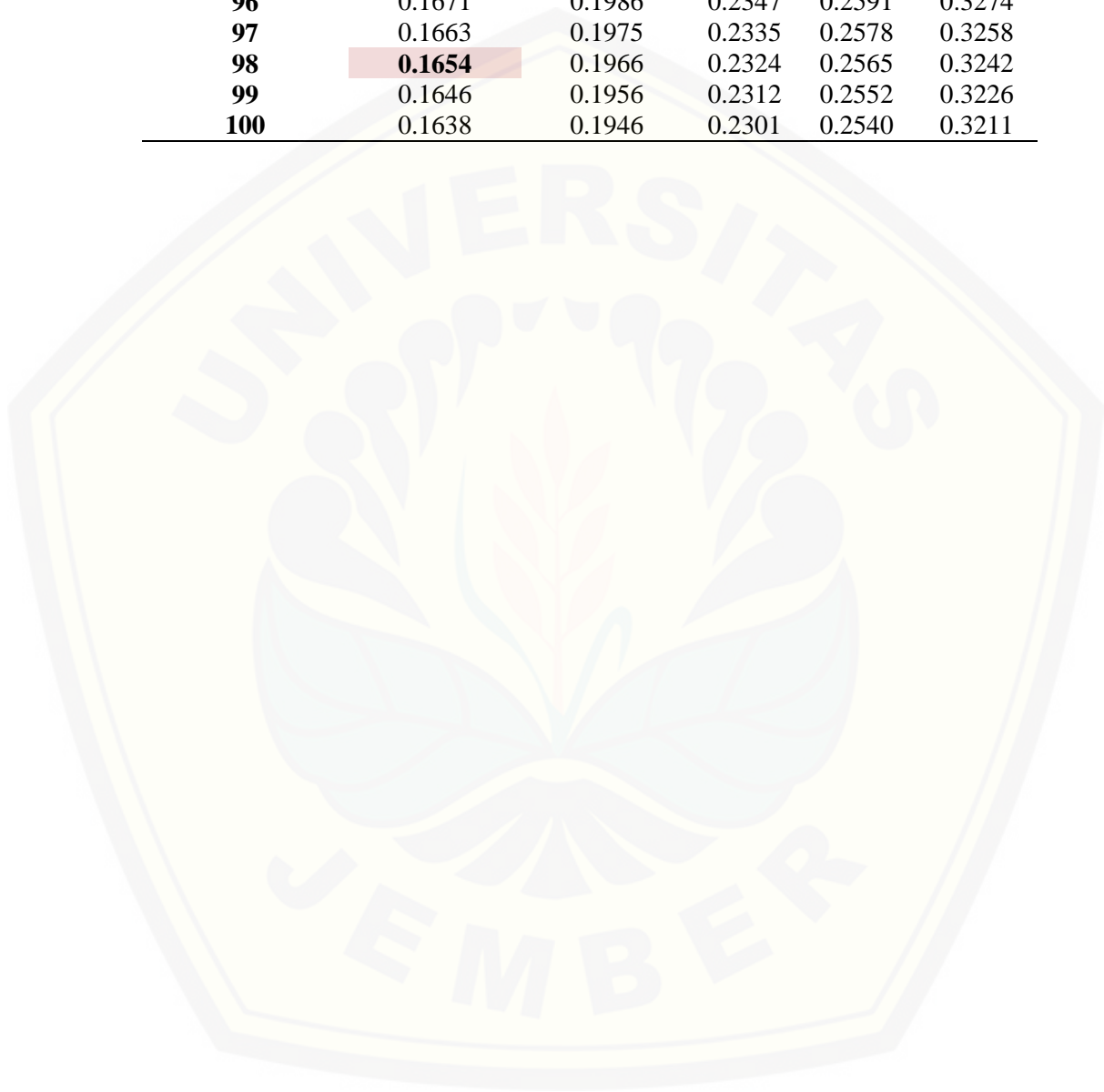
R Tabel

(Df = N-2 = 100 - 2 = 98)

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393

90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



F. Lampiran 6

DOKUMENTASI

PROSES PENGISIAN KUESIONER OLEH RESPONDEN



KOPDAR SESI DISKUSI BERSAMA DRIVER GO-JEK DAN PIHAK GO-JEK



SURAT PERJANJIAN DEKLARASI DAMAI

