



HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN INSENTIF DAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA MITRA *DRIVER GO-RIDE* DI DAERAH CAWANG JAKARTA TIMUR

THE RELATIONSHIP BETWEEN GIVING INCENTIVES AND WORKPLACE STRESS ON JOB SATISFACTION OF GO-RIDE DRIVER PARTNERS IN CAWANG JAKARTA TIMUR

Putu Indah Mariska Sari

indahmariska20@gmail.com

Nenny Anggraini

nennysus@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia

Jakarta, Indonesia

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between incentives and workplace stress on job satisfaction of GO-RIDE drivers partners in Cawang, East Jakarta. Everyone has extraordinary potential and has not been fully utilized. Labor is one of the important factors that must be considered by the company, both in term of providing incentives, workplace stress, and job satisfaction. The incentive is one of the strategies implemented by the company to stimulate the workforce to work optimally. And to improve the progress of the company must also pay attention to workplace stress experienced by employees so the employees can work well. Therefore giving incentives and attention to work stress is needed to be able to produce job satisfaction to driver-partners. The type of data in this study is quantitative data, the number of samples is 100 GO-RIDE driver-partners. Data obtained by distributing questionnaires to GO-RIDE driver-partners and calculated with the Likert Scale. This study using SPSS 24 to process the data. The results of this study indicate that there is a relationship between providing incentives with job satisfaction shown in the Spearman Rank correlation coefficient of 0,676. And there is a relationship between workplace stress and job satisfaction shown by the Spearman Rank correlation coefficient of -0,627.

Keywords : incentives, workplace stress, job satisfaction

1. Pendahuluan

Era globalisasi menimbulkan banyak persaingan antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidik. Dalam organisasi sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting sebab sumber daya manusia adalah faktor dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, apabila pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara professional, diharapkan semua sumber daya dapat bekerja secara produktif. Dalam suatu perusahaan atau organisasi harus dapat menjamin kesejahteraan karyawan yang akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Perkembangan teknologi yang semakin meningkat dapat memberikan peluang lapangan kerja yang besar. Dalam dunia digital, melalui sebuah aplikasi *online* atau dalam jaringan(daring) dapat mempermudah kita untuk melakukan kegiatan pekerjaan sehari-hari seperti, pada bisnis yang berbasis *online* (daring) dibidang transportasi umum yaitu PT GO-JEK Indonesia. Pada tahun 2010 PT GO-JEK Indonesia berhasil merilis aplikasi berbasis daring. GO-JEK bermula hanya sebagai perusahaan transportasi roda dua melalui sebuah aplikasi pada handphone.

Pemberian insentif adalah salah satu strategi yang di terapkan organisasi agar dapat member rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi agar dapat bekerja optimal dengan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi. Selain mendapat imbalan yang berupa gaji atau upah atas kontribusinya yang diberikan kepada organisasi, pemberian insentif juga dapat memberikan rangsangan untuk meningkatkan produktifitas yang berujung pada kepuasan kerja.

Kepuasan kerja disini adalah menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbin dan Judge, 2011:114). Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dan kondisi kerja ideal.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2011:157). Mitra *driver* mendapatkan tekanan dari pihak diluar PT GO-JEK Indonesia yaitu seperti lingkungan sekitar seperti, padatnya jalanan yang harus dilalui, persaingan dengan jasa transportasi lainnya, jalan atau gang yang tidak tersedia pada GPS dan kejahatan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitiannya itu

“HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN INSENTIF DAN STRES KERJA DENGAN

KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER GO-RIDE PT GO-JEK INDONESIA DI DAERAH CAWANG JAKARTA TIMUR”.

2. Uraian Teoritis

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Mangkunegara (2013:2) “suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

b. Pengertian Insentif

Menurut Henderson dalam Moehariono (2012:259) menyatakan bahwa insentif adalah “*a reward, financial or otherwise, that compensates the worker for high and or continued performance above standard. Also, a motivating influence to induce effort above normal (wage incentive)*”.

c. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2010:11) “perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Menurut Robbins dalam Susanto (2012:370) ada tiga kategori potensi pemicu stress kerja adalah faktor lingkungan, faktor perusahaan, faktor pribadi.

d. Indikator Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Susanto (2012:370) ada 3 kategori potensi pemicu stress kerja yaitu:

(1) Faktor Lingkungan

Ketidak pastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian ini itu juga mempengaruhi tingkat stress kerja dikalangan para karyawan dalam organisasi.

(2) Faktor Perusahaan

Banyak sekali faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stress kerja. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

(3) Faktor Pribadi

Karena itu, kategori terakhir meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

e. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2010:74) “suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.”.

f. Indikator Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015:181) menyatakan bahwa indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

(1) Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.

(2) Kepuasan terhadap imbalan

Kepuasan terhadap imbalan tercapai, jika pegawai merasa gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbangan dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi tersebut.

(3) Kepuasan terhadap supervise atasan

Kepuasan terhadap pegawai tercapai, jika pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

(4) Kepuasan terhadap rekan kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja tercapai, jika pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

g. Aspek kualitas pelayanan

Kualitas pelayanan sebagai hasil persepsi dan perbandingan antara harapan dengan kinerja actual pelayanan yang terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kualitas jasa yaitu pengalaman yang diharapkan (*expected service*) dan pelayanan yang diterima (*perceived service*) (Pujawan, 2010;97). Di samping itu, menurut Kotler (2012;449) metode *service quality* dipandang memenuhi syarat validitas secara statistik. Metode *service quality* terdiri atas lima aspek kualitas, yaitu *tangibles*, *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, *empathy*.

3. Metode Penelitian

a. Populasi dan sampel

(1) Populasi

Adapun karakteristik yang dijadikan sebagai populasi penelitian yaitu:

- (a) Mitra *driver* GO-RIDE yang memiliki minimal 10 poin per hari.
- (b) Mitra *driver* GO-RIDE memiliki performa diatas 65%.
- (c) Mitra *drive* GO-RIDE berdomisili di daerah Cawang.

Dalam hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 100 mitra *driver* GO-RIDE PT GO-JEK INDONESIA di daerah Cawang (Jalan MayJen Sutoyo, Dewi Sartika, Jaani Nasir, dan MT Haryono) Jakarta Timur.

(2) Sampel

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang, maka bias diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden

b. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada mitra *driver* GO-RIDE yang berada di daerah Cawang, Jakarta Timur

c. Definisi operasional

Operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Adapun variabel penelitian ini terdiri dari :

(1) Pemberian insentif (X1)

Menurut Henderson dalam Moehariono (2012:259) menyatakan bahwa insentif adalah “*a reward, financial or otherwise, that compensates the worker for high and or continued performance above standard. Also, a motivating influence to induce effort above normal (wage incentive)*”.

(2) Streskerja (X2)

Menurut Mangkunegara (2010:11) “perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Menurut Robbins dalam Susanto (2012:370) ada tiga kategori potensi pemicu stress kerja adalah faktor lingkungan, faktor perusahaan, faktor pribadi

- (3) Kepuasan kerja (Y)
- Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakteristiknya. Menurut Robbins dan Judge (2015:181) menyatakan bahwa indikator dalam kepuasan kerja yaitu:
- (a) Kepuasan terhadap pekerjaan
Kepuasan terhadap pekerjaan tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.
 - (b) Kepuasan terhadap imbalan
Kepuasan terhadap imbalan tercapai, jika pegawai merasa gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbangan dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi tersebut.
 - (c) Kepuasan terhadap bantuan atasan
Kepuasan terhadap pegawai tercapai, jika pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
 - (d) Kepuasan terhadap rekan kerja
Kepuasan terhadap rekan kerja tercapai, jika pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
- d. Sumber dan jenis data
- (1) Data primer
Data yang diperoleh melalui kuesioner, dimana penulis menyebarkan kuesioner kepada mitra *driver* GO-RIDE.
 - (2) Data sekunder
Data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu dengan mencari dan mempelajari referensi-referensi yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.
- e. Metode pengumpulan data
- (1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:137) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

(2) Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku, artikel, jurnal penelitian, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

f. Metode Pengolahan Data

Terdapat beberapa metode atau teknik pengolahan data yaitu:

(1) *Editing*

Editing yaitu mengecek kembali data yang sudah terkumpul untuk mengetahui kelengkapan data, kemudian merangkum dan menyingkat data yang diperoleh di lapangan agar lebih tajam dan terarah.

(2) *Coding*

Coding yaitu merupakan kegiatan penentuan skor atau nilai berupa angka pada jawaban dari kuesioner yang kemudian dikelompokan dalam kategori yang sama dengan menggunakan skala *Likert*.

(3) *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dibuat menjadi bentuk angka dan dimasukkan dalam tabel untuk memudahkan pembaca melihat hasil penelitian dengan lebih jelas.

(4) *Scoring*

Proses *scoring* adalah kegiatan mengubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif. Dalam penentuan skor, digunakan skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, ataupun persepsi reponden terhadap suatu objek. Skala *Likert* biasanya diurutkan berdasarkan suatu nilai yang memiliki tingkatan dari yang paling rendah sampai tingkat yang paling tinggi.

Bobot dari skala *Likert* adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	: 5
Setuju	(S)	: 4
Kurang Setuju	(KS)	: 3
Tidak Setuju	(TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	: 1

g. Pengujian Instrumen

Kuesioner sebelum digunakan untuk memperoleh data penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian agar diperoleh kuesioner yang memenuhi syarat tes yang baik, yaitu valid dan *reliable*. Pengujian *instrument* tersebut adalah sebagai berikut :

(1) Uji validitas

Uji validitas instrument dapat menggunakan rumus korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*.

Menurut Sugiyono (2011:183), rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y) - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2\}} \sqrt{\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi (r hitung)

n = Jumlah subjek

X = Skor setiap item

Y = Skor total

$(\sum X_i)^2$ = Kuadrat jumlah skor item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah skor total

(2) Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:121) hasil penelitian dianggap *reliable*, jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

$$r_{it} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{it} = Reliabilitas

K = Banyaknya butir yang *valid*

$\sum S_i^2$ = Jumlah varian butir

S_t^2 = Varian total

Untuk mengetahui *reliable* atau tidaknya suatu variabel dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat, nilai dari *Cronbach's Alpha* adalah 0,6.

h. Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakanya itu statistika non parametrik dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Packge for Social Sciences*) yang bias digunakan dalam penelitian social. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik analisis korelasi *Rank Spearman*.

4. Pembahasan

a. Karakteristik responden

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang terdaftar sebagai mitra *driver* GO-RIDE PT GO-JEK Indonesia di daerah Cawang Jakarta Timur tahun 2018.

TABEL IV-1
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	96	96%
Perempuan	4	4%
Jumlah	100	100%

Sumber :Data diolah oleh peneliti (2018)

TABEL IV-2
BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah	Persentase
17-21 tahun	32	32%
22-30 tahun	39	39%
31-57 tahun	20	20%
≥58 tahun	9	9%
Jumlah	100	100%

Sumber :Data diolah oleh peneliti (2018)

TABEL IV-3
BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan	Jumlah	Persentase
≤SLTA/SMA	53	53%
Diploma	29	29%
S1	18	18%
S2	0	0%

Jumlah	100	100,%
--------	-----	-------

Sumber :Data diolah oleh peneliti (2018)

TABEL IV-4
BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lama Menjadi MitraDriver	Jumlah	Persentase
≤1 tahun	32	32%
1-3 tahun	45	45%
>3 tahun	23	23%
Jumlah	100	100,%

Sumber :Data diolah oleh peneliti (2018)

TABEL IV-5
BERDASARKAN PENDAPATAN

Pendapatan	Jumlah	Persentase
≤Rp. 1,5 juta	31	31%
Rp. 1,6 juta - Rp. 3 juta	37	37%
Rp. 3,1 juta - Rp. 5 juta	24	24%
>Rp. 5 juta	8	8%
Jumlah	100	100,%

Sumber :Data diolah oleh peneliti (2018)

TABEL IV-6
BERDASARKAN DOMISILI

Domisili	Jumlah	Persentase
Jl. Mayjen Sutoyo	23	23%
Jl. Dewi Sartika	27	27%
Jl. Ja'ani Nasir	33	33%
Jl. MT Haryono	17	17%
Jumlah	100	100,%

Sumber :Data diolah oleh peneliti (2018)

b. Pengujian instrumen

(1) Uji Validitas

Adapun criteria penilaian uji validitas adalah jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka dapat dikatakan item/ butir pertanyaan tersebut valid. Tabel harga titik dari Korelasi Pearson *Product Moment* digunakan untuk menentukan nilai r_{tabel} pada interval kepercayaan 95% dengan jumlah sampel (n) 100 orang, maka nilai r_{tabel} sebesar 0,195.

TABEL IV-7
HASIL UJI VALIDITAS KUESIONER PEMBERIAN INSENTIF

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Kesimpulan
1	0.644	0,195	r hitung > r tabel	Valid
2	0.516	0,195	r hitung > r tabel	Valid
3	0.550	0,195	r hitung > r tabel	Valid
4	0.564	0,195	r hitung > r tabel	Valid
5	0.559	0,195	r hitung > r tabel	Valid
6	0.522	0,195	r hitung > r tabel	Valid
7	0.626	0,195	r hitung > r tabel	Valid
8	0.535	0,195	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 24.0 (2018)

TABEL IV-8
HASIL UJI VALIDITAS KUESIONER STRES KERJA

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Kesimpulan
1	0.447	0,195	r hitung > r tabel	Valid
2	0.512	0,195	r hitung > r tabel	Valid
3	0.495	0,195	r hitung > r tabel	Valid
4	0.443	0,195	r hitung > r tabel	Valid
5	0.436	0,195	r hitung > r tabel	Valid
6	0.438	0,195	r hitung > r tabel	Valid
7	0.422	0,195	r hitung > r tabel	Valid
8	0.450	0,195	r hitung > r tabel	Valid
9	0.448	0,195	r hitung > r tabel	Valid
10	0.438	0,195	r hitung > r tabel	Valid
11	0.426	0,195	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 24.0 (2018)

TABEL IV-9
HASIL UJI VALIDITAS KUESIONER KEPUASAN KERJA

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Kesimpulan
1	0.578	0,195	r hitung > r tabel	Valid
2	0.547	0,195	r hitung > r tabel	Valid
3	0.516	0,195	r hitung > r tabel	Valid
4	0.469	0,195	r hitung > r tabel	Valid
5	0.465	0,195	r hitung > r tabel	Valid
6	0.443	0,195	r hitung > r tabel	Valid
7	0.423	0,195	r hitung > r tabel	Valid
8	0.441	0,195	r hitung > r tabel	Valid
9	0.462	0,195	r hitung > r tabel	Valid
10	0.433	0,195	r hitung > r tabel	Valid

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria	Kesimpulan
11	0.468	0,195	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 24.0 (2018)

(2) Uji Reliabilitas

TABEL IV-10
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Pemberian insentif (X1)	0,683	> 0,100	Reliabel
Stres kerja (X2)	0,607	> 0,100	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,660	> 0,100	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 24.0 (2018)

Berdasarkan tabel IV-13 di atas diketahui bahwa variabel pemberian insentif, stress kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian seluruh kuesioner memenuhi syarat reliable dapat digunakan dalam penelitian.

c. Analisis Jawaban Responden

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel pemberian insentif (X₁) dan stres kerja (X₂) sebagai variabel bebas (*independent*), dan variabel kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*). Tanggapan responden pada ketiga kuesioner penelitian dijelaskan sebagai berikut:

TABEL IV-11
REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN PADA
KUESIONER PEMBERIAN INSENTIF

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Total	Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
1	PT GO-JEK Indonesia selama ini selalu memberikan penghargaan	27	31	37	5	0	100	380	3,80
		27%	31%	37%	5%	0%	100%		

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Total	Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
	kepada mitra <i>driver</i> dalam setiap pekerjaan								
2	Penghargaan yang diberikan PT GO-JEK Indonesia sangat berarti bagi mitra <i>driver</i> .	29	37	30	4	0	100	391	3,91
		29%	37%	30%	4%	0%	100%		
3	Insentif yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.	32	40	20	8	0	100	396	3,96
		32%	40%	20%	8%	0%	100%		
4	Insentif yang diterima sesuai dengan harapan.	22	46	24	8	0	100	382	3,82
		22%	46%	24%	8%	0%	100%		
5	Jumlah insentif yang saya terima stabil.	25	38	19	11	7	100	363	3,63
		25%	38%	19%	11%	7%	100%		
6	Pemberian insentif meningkat pada waktu-waktu tertentu.	40	32	25	3	0	100	409	4,09
		40%	32%	25%	3%	0%	100%		
7	Meningkatnya pengguna layanan GO-RIDE mengakibatkan jumlah insentif yang diterima bertambah.	25	38	18	6	13	100	356	3,56
		25%	38%	18%	6%	13%	100%		
8	Bertambah jumlah mitra <i>driver</i> semakin menurun jumlah poin yang dapat dikumpulkan .	29	27	25	8	11	100	355	3,55
		29%	27%	25%	8%	11%	100%		
	Jumlah	229	289	198	53	31	100	3032	
	Rata-rata								3,79

Sumber :Data diolah oleh peneliti (2018)

TABEL IV-12
 REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN PADA KUESIONER
 STRES KERJA

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Total	Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Adanya persaingan yang tidak sehat dengan <i>driver</i> ojek pangkalan	23	30	21	18	8	100	342	3,42
		23%	30%	21%	18%	8%	100%		
2	Merasa terlalu panas atau terlalu dingin dilingkungan pekerjaan	20	23	25	17	15	100	316	3,16
		20%	23%	25%	17%	15%	100%		
3	Konsumen berlaku kasar kepada mitra <i>driver</i>	20	32	18	21	9	100	333	3,33
		20%	32%	18%	21%	9%	100%		
4	Kesulitan dalam melakukan pekerjaan karena lalulintas yang selalu padat.	19	43	14	15	9	100	348	3,48
		19%	43%	14%	15%	9%	100%		
5	Lokasi titik penjemputan dan tujuan dari <i>order</i> pengguna layanan GO-RIDE sering tidak tepat.	26	34	21	13	6	100	361	3,61
		26%	34%	21%	13%	6%	100%		
6	Standar performa yang ditetapkan PT GO-JEK Indonesia membuat <i>driver</i> tertekan	15	31	24	13	17	100	314	3,14
		15%	31%	24%	13%	17%	100%		
7	PT GO-JEK Indonesia selalu menerima masukan dan ide-ide dari mitra <i>driver</i> .	21	38	15	19	7	100	347	3,47
		21%	38%	15%	19%	7%	100%		
8	PT GO-JEK Indonesia memberikan solusi yang adil kepada mitra <i>driver</i>	24	41	15	17	3	100	366	3,66
		24%	41%	15%	17%	3%	100%		
9	Saya merupakan tulang punggung dalam keluarga	12	28	23	15	22	100	293	2,93
		12%	28%	23%	15%	22%	100%		
10	Menunggu orderan terasa membosankan.	26	40	18	7	9	100	367	3,67
		26%	40%	18%	7%	9%	100%		
11	Keluarga merasa tidak senang dengan pekerjaan saya sekarang.	4	25	29	19	23	100	268	2,68
		4%	25%	29%	19%	23%	100%		

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Total	Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
	Jumlah	210	365	223	174	128		3655	
	Rata-rata								3,32

Sumber :Data diolah oleh peneliti (2018)

TABEL IV-13
REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN PADA KUESIONER
KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Total	Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya jalani saat ini	43	24	29	0	4	100	402	4,02
		43%	24%	29%	0%	4%	100%		
2	Pekerjaan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya	43	25	28	1	3	100	404	4,04
		43%	25%	28%	1%	3%	100%		
3	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki	30	51	13	5	1	100	404	4,04
		30%	51%	13%	5%	1%	100%		
4	Saya merasa puas terhadap pendapatan yang saya terima.	13	46	27	14	0	100	358	3,58
		13%	46%	27%	14%	0%	100%		
5	Saya merasa pendapatan sebagai mitra <i>driver</i> semakin lama semakin menurun.	15	59	16	10	0	100	379	3,79
		15%	59%	16%	10%	0%	100%		
6	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	46	34	12	8	0	100	418	4,18
		46%	34%	12%	8%	0%	100%		
7	PT GO-JEK Indonesia secara obyektif menilai prestasi kerja mitra <i>driver</i>	21	62	10	5	2	100	395	3,95
		21%	62%	10%	5%	2%	100%		

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Total	Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
8	PT GO-JEK Indonesia dalam menegakan disiplin sangat tegas kepada mitra <i>driver</i>	43	40	4	13	0	100	413	4,13
		43%	40%	4%	13%	0%	100%		
9	Hubungan antara sesama mitra <i>driver</i> terjalin dengan baik	28	51	13	7	1	100	398	3,98
		28%	51%	13%	7%	1%	100%		
10	Saya tidak mendapat kesulitan dalam bekerja sama dengan sesama mitra <i>driver</i>	45	37	11	4	3	100	417	4,17
		45%	37%	11%	4%	3%	100%		
11	Suasana kekeluargaan dalam bekerja antara sesama mitra <i>driver</i> terbina dengan baik.	41	36	14	6	3	100	406	4,06
		41%	36%	14%	6%	3%	100%		
Jumlah		368	465	177	73	17		4394	
Rata-rata									3,99

Sumber :Data diolah oleh peneliti (2018)

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi Rank Spearman yang bertujuan mengetahui hubungan variabel pemberian insentif (X_1) dan stres kerja (X_2) secara parsial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* GO-RIDE PT GO-JEK Indonesia di daerah Cawang Jakarta Timur (Y).

TABEL IV-14
HASIL UJI KORELASI RANK SPEARMAN
Correlations

			Pemberian Insentif (X1)	Stres Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Spearman's rho	Pemberian Insentif (X1)	Correlation Coefficient	1.000	-.431**	.676**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	100	100	100
	Stres Kerja (X2)	Correlation Coefficient	-.431**	1.000	-.627**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	100	100	100
	Kepuasan Kerja (Y)	Correlation Coefficient	.676**	-.627**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.

N	100	100	100
---	-----	-----	-----

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

Sumber :Data diolah oleh peneliti (2018)

5. Simpulan

a. Pengujian Hipotesis I

Pengujian hipotesis I dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan pemberian insentif dengan kepuasan kerja mitra *driver* GO-RIDE PT GO-JEK Indonesia di daerah Cawang Jakarta Timur. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat hubungan signifikan antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja

Ha : Terdapat hubungan signifikan antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji t yaitu jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan nilai Signifikan (Sig) $< 0,05$, maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya hubungan kedua variabel signifikan.

Berdasar kantabel IV-47 diperoleh variabel pemberian insentif dengan kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,676 (lampiran-5), berarti korelasi kedua variabel bersifat kuat dan bernilai positif. Artinya semakin baik pemberian insentif maka semakin meningkat kepuasan kerja mitra *driver* GO-RIDE, sebaliknya semakin tidak baik pemberian insentif maka semakin menurun kepuasan kerja mitra *driver* GO-RIDE.

Selain itu koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel pemberian insentif dengan kepuasan kerja yaitu sebesar $r^2 \times 100\% = 0,676^2 \times 100\% = 45,7\%$. Hal ini berarti kontribusi pemberian insentif dengan kepuasan kerja sebesar 45,7%, sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variable signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Keterangan :

r_{s1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X_1 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,676 \sqrt{100-2}}{\sqrt{1-0,676^2}} = \frac{6,692}{0,737} = 9,080$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) = 100, dan derajat bebas (db) = n-2 = 98 untuk pengujian dua arah adalah 1,984 (lampiran-7). Berdasarkan perhitungan di atas

diperoleh t_{hitung} (9,080) lebih besar dari t_{tabel} (1,984) dan nilai Sig (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan signifikan antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja mitra *driver* GO-RIDE PT GOJEK Indonesia di Daerah Cawang Jakarta Timur.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Shelvia Putri Andini (2017) yang menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin perusahaan dapat meningkatkan insentif yang positif maka akan mempengaruhi kepuasan karyawan.

Menurut Kadarisma (2012:32) insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diterima untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar insentif yang diterima sehingga tingkat kepuasan yang didapat akan semakin tinggi. Jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja sehingga output yang dihasilkan juga akan lebih baik dan organisasi juga dapat mencapai sasaran yang dituju.

Dengan demikian pemberian insentif merupakan salah satu cara perusahaan GO-JEK membuat mitra *driver* GO-RIDE merasa puas menjadi mitra GO-JEK. Dengan tujuan utama dari pemberian insentif ini adalah untuk memberikan tanggung jawab dorongan kepada mitra *driver* GO-RIDE dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja dan pelayanan kepada konsumen.

b. Pengujian Hipotesis II

Pengujian hipotesis II dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja mitra *driver* GO-RIDE PT GO-JEK Indonesia di daerah Cawang Jakarta Timur. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

H_a : Terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji t yaitu jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan nilai Signifikan (Sig) < 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya hubungan kedua variabel signifikan.

Berdasarkan tabel IV-47 diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman variabel stres kerja dengan kepuasan kerja sebesar -0,627 (lampiran-5), berarti korelasi kedua variabel bersifat kuat dan bernilai negatif. Artinya semakin meningkat stress kerja maka semakin menurun kepuasan kerja mitra *driver* GO-RIDE, sebaliknya semakin berkurang stress kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja mitra *driver* GO-RIDE.

Selain itu koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel stres kerja dengan kepuasan kerja yaitu sebesar $r^2 \times 100\%$ atau $-0,627^2 \times 100\% = 39,3\%$. Hal ini berarti kontribusi stres kerja dengan kepuasan kerja sebesar 39,3%, sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s2} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s2}^2}}$$

Keterangan :

r_{s2} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X_2 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s2} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s2}^2}} = \frac{-0,627 \sqrt{100-2}}{\sqrt{1-(-0,627^2)}} = \frac{-6,207}{0,779} = -7,968$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) = 100, dan derajat bebas (db) = $n-2 = 98$ untuk pengujian dua arah adalah 1,984 (lampiran-7). Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} (-7,968) lebih kecil dari t_{tabel} (-1,984) dan nilai Sig (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja mitra *driver* GO-RIDE PT GO-JEK Indonesia di daerah Cawang Jakarta Timur.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gede (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan. Hal ini juga didukung pendapat Robbins dan Judge dalam Susanto (2012:375) bahwa dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal ini merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda. Lebih lanjut Robbins dan Judge (2012:711) mengatakan bahwa ketegangan, kecemasan, kebosanan, dan penundaan, serta stres akibat beban kerja tinggi akan menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja, hal ini merupakan konsekuensi dari stres. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Shelvia Putri, *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Pekanbaru: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau, 2017.
- Arikunto, S, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- Debby, Friska, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan* Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia, 2018
- Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handel/123456789/8356/Bab%202.pdf>
- <http://repository.unpas.ac.id/13797/4/BAB%20II.pdf>
- Ivanco, Stevan, *Organizational Behavior*, Ljubljana: University of Ljubljana
- Lazarus, dan Folkman's, *Stres and Conitive Aprisial*, New York: Springer Publishing Company, 2012.
- Lukiyanto, Irwan, *Pengaruh Kompensasi Financial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2014.
- Mangkunegara, Anwar P, *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2010.

- , *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- , *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keduabelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Putro, I Gede, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan*, Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 2015.
- Rehatta, Jade Angelica, *Hubungan Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia, 2016.
- Riadi, Edi, *Metode Statistika Parametrik dan Nonparametrik untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Pendidikan*. Tangerang: Pustaka Mandiri, 2014.
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Robbins, S.P., dan Judge T.A., *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Setiawan, Iqbal, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver GO-JEK*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- , *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Yani, M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.