



ANALISIS PERBEDAAN STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM PERSPEKTIF GENDER DRIVER GRABBIKE DI KOTA DEPOK-CITAYAM

Analysis of Differences in job Stress and Work Motivation From The Gender Perspective of Grabbike Drivers in Depok-Citayam City

Dewi Wulandari

dewiwulann1101@gmail.com

Nenny Anggraini

Nenny.anggraeni@uki.ac.id

Desideria Regina

desideria@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

These studies aim to determining the differences in work stress and work motivation in the gender perspective of grabbike driver in Depok - Citayam city. This research is a comparative research. The research sample amounted to 85 grabbike drivers from the Kairos and Ulet Bulu communities in Depok-Citayam. Data were collected use a questionnaires. The normality test of work stress showed a significance value of $.001 < 0.05$ and work motivation $.000 < 0.05$. The result of many-whitney statistical test on work stress showed a significance value of $.000 < 0.05$ and work motivation showed a significance value of $.881 > 0.05$. The result of these studies indicating that there is difference in work stress where female grabbike drivers show a mean rank values of 70.12 and male grabbike drivers' work stress shows a mean rank values of 31.70. The work motivation of male grabbike drivers shows a mean rank values of 43.26 and female grabbike drivers showing a mean rank values of 42.38, it is concluded that there is no significancy difference. PT Grab Indonesia, pay more attentions to problem of work stress experienced by drivers by enforcing rules for illegal application use, reducing the number of coin redemptions to get bonuses and categorizing costumers specifically for female drivers.

Keywords : Work Stress, Work Motivation

1. Pendahuluan

Di zaman yang makin canggih ini, pasti kita tidak asing lagi dengan keberadaan industri *start-up* yang masa kini hampir menguasai semua customer di Indonesia. Satu dari bisnis *start-up* yang lumayan terkenal serta lumayan di atensi pada masa kini ialah pelayanan jasa transportasi online, seperti Gojek serta Grab. Seperti yang kita ketahui bahwasanya dengan hadirnya pelayanan jasa transportasi online di Indonesia kini, mempermudah kita untuk berkendara dengan memakai transportasi umum yang bisa dengan mudah kita akses hanya dengan bermodalkan internet, platform aplikasi serta handphone yang kita punyai. Terkhusus di kota Depok ialah kota yang mempunyai pelajar/mahasiswa yang tersebut lumayan banyak membuat tinggi akan trafic pemakaian aplikasi Gojek serta Grab ini. (P. I. M. Sari, 2019)

Laki-laki serta perempuan punya perbedaan fisik serta psikis. Selain itu Gender ialah serangkaian peran layaknya kostum serta topeng pada pentas teater yang menyampaikan pada orang lain bahwasanya terdapat sifat feminim serta maskulin yang meliputi penampilan, busana, perilaku, kepribadian, berkerja di dalam serta diluar rumah tangga, seksualitas, tanggungjawab keluarga serta peran lainnya (Mosse, 1996). Ciri-ciri perempuan dikenal menawan, lembut, keibuan, ataupun emosional. Sedangkan laki-laki diduga lebih rasional, gagah, perkasa, serta jantan. Ciri serta sifat itu sendiri bisa di pertukarkan. Contohnya terdapat perempuan yang kuat, perkasa serta rasional, sedangkan terdapat juga laki-laki yang lembut, serta keibuan (Fakih, 2012).

Di zaman canggih masa kini, kesetaraan gender dalam dunia kerja mulai di pertimbangkan oleh separuh besar institusi ataupun industri. Kesetaraan juga dibagikan pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 terkait ketenagakerjaan pada pasal 5 “Tiap tenga kerja mempunyai peluang yang serupa tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan”, maka Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ini menampilkan komitmennya untuk membagikan kesetaraan dalam peluang berkerja tanpa adanya diskriminasi baik itu laki-laki ataupun perempuan. Banyaknya tingkat partisipan untuk tenaga kerja perempuan membuat institusi ataupun industri besar mulai banyak melibatkan kaum perempuan selaku sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelola roda institusi ataupun industri. Industri ataupun institusi menilai bahwasanya tenaga kerja perempuan lebih ulet serta telaten dalam menangani sebuah pekerjaan. Tenaga kerja perempuan diharap mampu membagikan kinerja selaras dengan tujuan institusi, dengan asumsi perempuan juga mempunyai kinerja yang baik layaknya tenaga kerja laki-laki. Seorang manajer seharusnya menemukan terkait ciri-ciri fisik ataupun psikis yang dipunyai oleh perempuan serta laki-laki sebenarnya berbeda. Perbedaan itu bisa memungkinkan adanya perbedaan stres kerja yang di alami oleh tenaga kerja perempuan serta tenaga kerja laki-laki, hingga seharusnya seorang manajer bisa membagikan penanganan pengelolaan stres kerja yang efektif untuk tenaga kerja laki-laki ataupun tenaga kerja perempuan. Perbedaan itu juga bisa memungkinkan adanya perbedaan dalam membagikan pengarahan ataupun motivasi pada tenaga kerja perempuan ataupun laki-laki.

Pengemudi Grab tidak hanya dari kelompok laki-laki saja, melainkan juga terdapat pengemudi perempuan. Adanya atensi jadi pengemudi dari kelompok perempuan pastinya didukung oleh kebanyakan pengguna transportasi Grab bermacam kelamin perempuan. Tetapi di Depok-Citayam perbandingan antara total pengemudi laki-laki serta pengemudi perempuan yang lumayan tinggi. Perbedaan itensi jadi pengemudi Grab berlandaskan gender yang lumayan tinggi, seharusnya jadi satu dari hal yang diperhatikan pada management Grab. Management yang baik, pasti memperhatikan juga adanya keragaman dari segi gender dalam mengembangkan kinerja staf yang dalam hal berikut ialah para rekan pengemudi. Kemungkinan adanya perbandingan total pengemudi laki-laki serta perempuan di dasari dari perbedaan tingkat stres serta motivasi antara laki-laki serta perempuan. Satu dari yang dapat diperhatikan oleh management industri ialah dalam hal ketepatan dalam membagikan peraturan contohnya dalam pengelolaan stres yang baik serta pemberian motivasi untuk para pengemudi berlandaskan gender.

Depok-citayam mempunyai komunitas pengemudi grabbike yakni Kairos serta Ulet bulu, kairos berdiri pada tahun 2015 mempunyai anggota aktif 45 orang tersusun dari pengemudi laki-laki 30 serta diver perempuan 15, serta komunitas ulet bulu berdiri pada tahun 2018 mempunyai anggota aktif 45 orang tersusun dari pengemudi laki-laki 35 serta pengemudi

perempuan 10, per-bulan Mei 2024. Pihak Grab tidak menetapkan target pada pengemudi, namun membagikan penghargaan berbentuk tambahan pendapatan insentif pada pengemudi yang dapat menggapai insentif. Menurut pengemudi Grab, untuk memperoleh insentif harian itu, pengemudi rela berkerja dari pagi hingga sore hari (minimum 9 jam per harinya) serta terdapat pula yang menelusuri order diwaktu dini hari. Walaupun pihak Grab tidak mengharuskan untuk menggapai target, namun para pengemudi mengejar pendapatan insentif selaku pendapatannya, mengingat penghasilan dari skema pembagian hasil tarif orderan masih terlewat kecil.

Dari hasil pengamatan peneliti pada pengemudi Grab laki-laki ataupun perempuan di kota Depok-Citayam, bahwasanya insentif yang di berikan oleh pihak Grab tidak sebanyak pada awal *launching*. Saat ini insentif untuk pengemudi makin menurun serta syarat untuk memperoleh insentif juga makin susah, lantaran terdapat penambahan total point untuk memperoleh insentif. Kondisi seperti diatas masih diperburuk dengan banyaknya kompetitor dari sesama pengemudi itu sendiri, ditambah timbulnya pengemudi perempuan membuat susah memperoleh orderan, tetapi pengemudi perempuan pun susah memperoleh orderan disebabkan biasa berlangsungnya *cancel* oleh *customer*/penumpang.

Para pengemudi Grab saat ini sedang dihadapkan dengan kondisi seperti di atas, diprediksikan masalah–masalah itu bisa mengganggu kestabilan pikiran para pengemudi. Hasil pengamatan dari sejumlah pengemudi laki-laki ataupun perempuan yang terdapat di kota Depok-Citayam, tanda–tanda yang dihadapi pengemudi diantaranya yakni, mereka selalu bermain judi, malas menerima order, susah mengontrol emosi, pesimis, serta mengajak rekan yang lain untuk tidak melanjutkan pekerjaannya namun diajak untuk memancing. Perbuatan–perbuatan yang dihadapi pengemudi diatas diindikasi bisa menuju pada stres yakni stres dalam berkerja

Berlandaskan hasil pra-survei yang peneliti lakukan dengan menjalani penyebaran kuesioner pada sejumlah pengemudi grab bike yang terdapat di kota depok guna menggambarkan terkait keadaan stres kerja serta motivasi kerja pada pengemudi grab baik laki-laki ataupun perempuan yang terdapat di kota Depok. Hingga didapatkan hasil pra-survei seperti berikut ini:

**Tabel 1 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Stres Kerja
Driver GrabBike Pria di Kota Depok-Citayam.**

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya (%)	Tidak (%)
Gejala Psikologis		
Saya susah untuk mengontrol emosi.	50%	50%
Saya merasa pesimis dalam berkerja	40%	60%
Gejala Fisiologis		
Pekerjaan selaku pengemudi selalu membuat saya mendapati kelelahan fisik sampai jatuh sakit.	60%	40%
Gejala Prilaku		
Saya selalu membatasi jam oprasional (menurunkan orderan).	10%	90%

Sumber:Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survey 2024

Berlandaskan hasil pra-survei yang sudah peneliti lakukan menampilkan 50 % pengemudi Grab laki-laki di kota Depok-Citayam menjawab susah untuk mengontrol emosi. Adapun 40% pengemudi Grab laki-laki di kota Depok-Citayam merasa pesimis dalam berkerja. Lalu 60% pengemudi Grab laki-laki di kota Depok-Citayam mendapati kelelahan fisik dalam berkerja. serta yang terakhir ialah sebanyak 90% pengemudi laki-laki di kota Depok-Citayam tidak membantasi menerima orderan.

**Tabel 1 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Stres Kerja
Driver GrabBike Wanita di Kota Depok-Citayam.**

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya (%)	Tidak (%)
Gejala Psikologis		
Saya susah untuk mengontrol emosi.	40%	10%
Saya merasa pesimis dalam berkerja	40%	10%
Gejala Fisiologis		
Pekerjaan selaku pengemudi selalu membuat saya mendapati kelelahan fisik sampai jatuh sakit.	50%	0%
Gejala Prilaku		
Saya selalu membatasi jam oprasional (menurunkan orderan).	50%	0%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survey 2024

Berlandaskan hasil pra-survei yang sudah peneliti lakukan menampilkan 40% pengemudi Grab perempuan di kota Depok-Citayam menjawab susah untuk mengontrol emosi. Adapun 40% pengemudi Grab perempuan di kota Depok merasa pesimis dalam berkerja. Lalu 50% pengemudi Grab perempuan mendapati kelelahan fisik dalam berkerja. serta yang terakhir ialah sebanyak 50% pengemudi perempuan di kota Depok-Citayam amat membatasi untuk menerima orderan ataupun menonaktifkan platform Garb, bahwasanya kebanyakan pengemudi perempuan di kota Depok-Citayam itu hanya pekerjaan sampingan adapun perempuan yang telah berumah tangga membuat pengemudi perempuan mempunyai peran ganda.

Hasil dari pra-survei stres kerja pengemudi grabbike laki-laki ataupun pengemudi grabbike perempuan bisa diputuskan, pengemudi grabbike perempuan lebih mendapati stres kerja disandingkan pengemudi grabbike laki-laki

Selain stres kerja, motivasi kerja antara laki-laki serta perempuan juga berbeda seperti riset yang dijalani oleh (Mada & Mujiati, 2014) menampilkan bahwasanya terdapat perbedaan motivasi kerja pada staf laki-laki serta staf perempuan. Dibawah ini ialah hasil pra-survei terkait motivasi kerja pengemudi grabbike. Diantaranya adalah:

**Tabel 2 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Motivasi Kerja
Driver GrabBike Pria di Kota Depok-Citayam.**

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya (%)	Tidak (%)
Internal		
Saya berkerja untuk mencukupi keperluan hidup.	100%	0%
Saya suka dengan pekerjaan yang menantang.	90%	10%
Saya senang berkerja selaku pengemudi.	90%	10%
Eksternal		
Saya merasa kompetitor kerja saat ini tidak sehat.	60%	40%
Saya senang menerima seluruh macam pekerjaan.	100%	0%
Insentif yang dibagikan tidak selaras dengan yang telah saya kerjakan.	90%	10%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survey 2024

Hasil pra-survei dari tabel diatas, bisa diketahui hasil dari aspek internal yakni bahwasanya 100% pengemudi grab laki-laki di kota Depok-Citayam menjawab berkerja selaku pengemudi untuk mencukupi keperluan hidup. Lalu 90% pengemudi laki-laki di kota Depok menjawab bahwasanya mereka suka dengan pekerjaan yang menantang. Adapun 90% pengemudi grab laki-laki di kota Depok menjawab senang berkerja selaku pengemudi. Sedangkan hasil eksternal yakni 60% pengemudi grab laki-laki di kota Depok merasa kompetitor kerja saat ini tidak sehat. Lalu 100% pengemudi grab laki-laki di kota Depok amat senang menerima seluruh macam pekerjaan. Terakhir, 90% pengemudi grab laki-laki di kota Depok menjawab bahwasanya insentif yang dibagikan tidak selaras dengan yang telah dikerjakan.

**Tabel 3 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Motivasi Kerja
Driver Grab *Bike* wanita di Kota Depok**

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya (%)	Tidak (%)
Internal		
Saya berkerja untuk mencukupi keperluan hidup.	50%	0%
Saya suka dengan pekerjaan yang menantang.	10%	40%
Saya senang berkerja selaku pengemudi.	20%	30%
Eksternal		
Saya merasa kompetitor kerja saat ini tidak sehat.	40%	10%
Saya senang menerima seluruh macam pekerjaan.	20%	30%
Insentif yang dibagikan tidak selaras dengan yang telah saya kerjakan.	50%	0%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survey 2024

Hasil pra-survei dari tabel diatas, bisa diketahui hasil dari aspek internal yakni bahwasanya 50% pengemudi grab perempuan di kota Depok-Citayam menjawab berkerja selaku pengemudi grab untuk mencukupi keperluan hidup. Lalu 40% pengemudi perempuan di kota Depok-Citayam menjawab bahwasanya mereka tidak suka dengan pekerjaan yang menantang. Adapun 30% pengemudi grab perempuan di kota Depok-Citayam menjawab tidak senang berkerja selaku pengemudi. Sedangkan hasil eksternal yakni 40% pengemudi grab perempuan di kota Depok merasa kompetitor kerja saat ini tidak sehat. Lalu 30% pengemudi grab perempuan di kota Depok-Citayam tidak senang menerima seluruh macam pekerjaan. Terakhir, 50% pengemudi grab perempuan di kota Depok-Citayam menjawab bahwasanya insentif yang dibagikan tidak selaras dengan yang telah dikerjakan.

Hasil dari pra-survei terkait motivasi kerja pengemudi grabbike laki-laki ataupun pengemudi grabbike perempuan bisa diputuskan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara pengemudi grabbike laki-laki ataupun pengemudi grabbike perempuan.

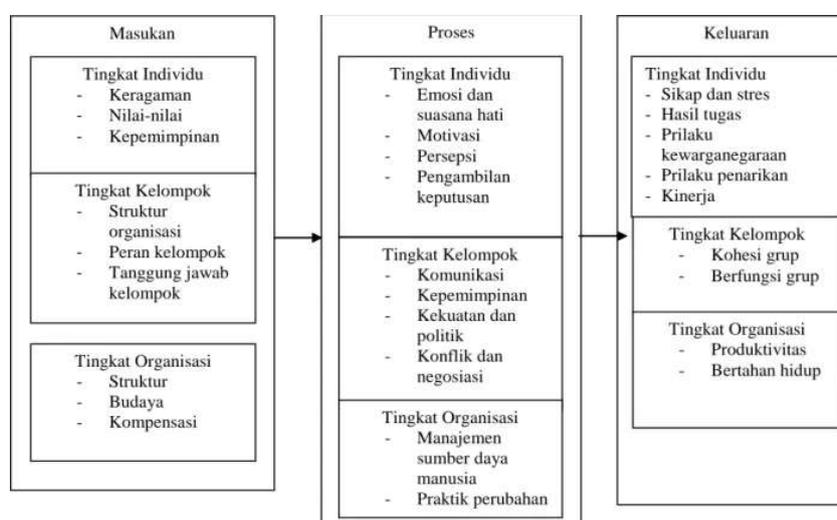
Dari hasil riset terkait perbedaan stres kerja dalam sudut pandang *gender* memperoleh sejumlah hasil yang berbeda, diantaranya riset yang dijalani oleh (Rahmawati et al., 2016) mengatakan bahwasanya tidak terdapat perbedaan stres kerja antara laki-laki serta perempuan pada tenaga pendidikan di Universitas Jember. Sedangkan menurut opini (Anatan & Ellitan, 2009) mengatakan dalam sudut pandang Gender, kaum perempuan lebih mudah mendapatkan stres dari pada laki-laki lantaran mempunyai peran ganda terkhusus yang telah menikah, disegi lain perempuan lebih condong mempunyai perasaan yang sensitif disandingkan laki-laki. Adapun riset yang dijalani oleh (Mada & Mujiati, 2014) menampilkan bahwasanya terdapat kesenjangan motivasi kerja pada staf laki-laki serta staf perempuan, yakni separuh besar motivasi laki-laki lebih tinggi dari pada perempuan.

Berlandaskan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Perbedaan Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Perspektif Gender Pada Driver GrabBike Di Kota Depok-Citayam**”.

2. Uraian Teoritis

2.1 Teori Perilaku Organisasi

Sikap institusi mempelajari efek dari seseorang serta kelompok pada timbulnya bermacam sikap dalam institusi dengan tujuan mengembangkan efektivitas institusi. Sikap semua seseorang pada dasarnya mempunyai konsistensi dasar. Sikap tidak timbul secara acak, melainkan dapat di prediksi kemudia di modifikasi selaras perbedaan serta keunikan masing – masing seseorang. Adapun kerangka sikap institusi yang terdapat dalam buku Organizational Behavior yang dibuat oleh (Robbins & Judge, 2016).



Gambar 2. 1 Kerangka Teori Perilaku Organisasi

2.2 Stres Kerja

Stres ialah tanggapan adaptif oleh perbedaan seseorang selaku konsekuensi dari tiap perbuatan, suasana, ataupun peristiwa yang membagikan tekanan khusus pada seseorang (Ivancevich, 2008). Stres ialah sebuah kondisi yang sifatnya internal, yang dapat dipicu oleh tekanan fisik (badan), ataupun lingkungan, serta suasana sosial yang berpeluang merusak serta tidak terkontrol. Stres kerja bisa dimaknakan selaku sumber ataupun stressor kerja yang membuat reaksi seseorang berbentuk reaksi fisiologis, psikologis, serta sikap, (H. F. R. Sari et al., 2022). Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2016) Stres ialah sebuah proses psikologis yang tidak menggembirakan yang berlangsung pada seseorang selaku reaksi/respon pada lingkungan. Pada dunia kerja tingkat stres berhubungan dengan beban kerja, tekanan ataupun tekanan untuk menuntaskan tugas, serta urgensi waktu. Stres ialah keadaan ketegangan yang punya pengaruh pada emosi, jalan pikiran serta keadaan seseorang yang menyebabkan ketidakmampuan seseorang berinteraksi positive dengan lingkungannya baik dalam lingkungan pekerjaan ataupun diluar.

Pendapat-opini di atas bisa diputuskan bahwasanya stres kerja ialah keadaan dimana seseorang mendapati tekanan yang berhubungan dengan beban kerja,tekanan tugas kerja dalam urgensi

waktu tertentu yang membuat ketegangan serta ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positive pada lingkungannya.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi ialah sebuah hal yang diperlukan dalam dunia kerja. Menurut (Ferdinatus, 2020) bahwasanya motivasi ialah proses membagikan energi, menunjukan serta memertahankan energi. Menurut Stanford dalam (Mangkunegara, 2019) *motivations as an energizing conditions of organism that serve do directs that oragnism toward The goals of a certain classes*. Pernyataan itu terkandung makna bahwasanya motivasi selaku sebuah keadaan yang mengarahkan manusia ke arah sebuah tujuan tertentu. Motivasi berguna untuk membagikan energi untuk bisa mengarahkan manusia ke tujuan tertentu. Dalam perihal berikut, motivasi kerja juga dibutuhkan oleh para pekerja/staf supaya terus mempunyai energi untuk menggapai hasil yang dibagikan industri.

Menurut Robert Heller dalam (Wibowo, 2012), motivasi ialah harapan untuk bertindak. Terdapat opini bahwasanya motivasi wajib di tekan dari luar, namun saat ini makin dipahami, bahwasanya tiap orang termotivasi oleh sejumlah kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan pimpinan butuh mempengaruhi staf untuk menyelaraskan motivasi dengan keperluan industri. supaya para staf mempunyai visi serta arah yang serupa dengan tujuan industri, hingga para staf penting kiranya mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Adapun (Manulang, 2002) mengatakan motivasi kerja ialah membagikan daya perangsang pada staf yang berkaitan supaya staf itu berkerja dengan semua daya serta usahanya.

Berlandaskan sejumlah opini diatas bisa diambil kesimpulan bahwasanya motivasi kerja ialah dorongan ataupun harapan yang berasal dari dalam ataupun luar diri staf untuk menjalani sebuah pekerjaan dengan semua serta usaha guna mencukupi keperluan seseorang ataupun institusinya.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Riset berikut termasuk riset komparatif yakni membandingkan apakah terdapat perbedaan ataupun tidak dalam perilaku ataupun status dalam kelompok pribadi. Hubungan sebab akibat antara variable-variable lalu menyandingkannya. Riset ini menyandingkan beberapa variable yang berlangsung pada suatu obyek riset dengan pendekatan kuantitatif. Variable yang dimaksud ialah Stres kerja serta Motivasi kerja Dalam sudut pandang *Gender* Pengemudi Grabbike di kota Depok-Citayam.

3.2 Populasi dan Sample

Populasi dimaknakan selaku wilayah generalisasi yang tersusun atas: obyek/subyek yang memiliki karakteristik serta kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Menurut (Arikunto, 2016) total populasi yang kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan sample riset seluruhnya total sample dalam riset berikut bertotal 90 narasumber. Namun jawaban dari narasumber yang kembali bertotal 85 narasumber, maka total sample yang dipergunakan dalam riset berikut ialah sebanyak 85 narasumber. 60 pengemudi grabbike laki-laki serta 25 pengemudi grabbike Perempuan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Data Primer, data yang diperoleh melalui kuesioner, dimana peneliti menyebarkan kuesioner dalam bentuk *Google Form* pada pengemudi Grabbike yang terdapat di kota Depok-Citayam.

Data Sekunder, data yang telah tersedia hingga peneliti mudah menelusuri serta mengumpulkan. Data sekunder dalam riset berikut yakni dengan menelusuri serta mempelajari referensi-referensi yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam riset berikut.

3.4 Definisi Oprasional Variable

Menurut (Ghozali, 2018) Definisi operasional ialah penjelasan terkait variable secara operasional berlandaskan karakteristik yang bisa diamati. Dalam konteks riset, definisi operasional membagikan panduan yang jelas terkait bagaimana variable akan dioperasikan ataupun diukur hingga data bisa dikumpulkan serta dianalisis dengan konsistensi serta keakuratan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner ialah beberapa pertanyaan yang diajukan pada narasumber secara tertulis. Daftar pertanyaan ditujukan terkhusus yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019) kuesioner ialah Teknik pengumpulan data yang dijalani dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis pada narasumber untuk dijawab. Kuesioner yang dipergunakan dalam riset berikut sifatnya tertutup yakni narasumber hanya dapat menjawab selaras pilihan jawaban yang sudah di sediakan.

2. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2019) observasi ialah teknik pengumpulan data yang memiliki ciri spesifik. Dalam perihal berikut peneliti melakukan pengamatan langsung pada industri dimana pengamatan terbatas pada pokok hambatan hingga atensi lebih fokus pada data (rill) serta relevan.

3. Studi Pustaka

Riset yang dijalani dengan mempelajari konsep serta teori berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Sumber pustaka seperti buku, jurnal, artikel ataupun internet guna memperoleh landasan teoritis.

3.6 Skala Pengukuran Variable

Metode pengumpulan data yang dipergunakan ialah survei dengan menyebarkan kuesioner yang didistribusikan secara langsung ke Pengemudi Grabbike Depok-citayam komunitas Kairos serta Ulet bulu. Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variable dalam riset berikut diukur memakai skala Likert modifikasi. Skala Likert ialah skala yang diunakan untuk mengukur perilaku, pedapat, persepsi seseorang ataupun sekelompok orang terkait peristiwa sosial (Sugiyono, 2019).

3.7 Pengujian Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Suatu pertanyaan ataupun pernyataan pada instrumen dianggap valid jika bisa mengekspos informasi yang bisa dipergunakan oleh kuesioner untuk menghitungnya (Sugiyono, 2019). Analisa korelasi mempergunakan metode korelasi Pearson Product Moment dipergunakan untuk membandingkan skor masing-masing elemen dengan skor total untuk menilai validitas data dari tanggapan narasumber pada kuesioner.

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

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien Kolerasi (r_{hitung})
 n : Total subyek
 X : Skor tiap
 Y : Skor total
 $\sum X_i^2$: Kuadrat kuadrat skor *item*
 $(\sum X_i)^2$: Total kuadrat *item*
 $\sum Y_i^2$: Total kuadrat skor total

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji reabilitas dipergunakan untuk menemukan konsistensi dari suatu kuesioner, hingga kuesioner yang dipergunakan bisa diandalkan untuk menghitung variable riset. Menurut (Sugiyono, 2019) alat pengukuran yang bisa diandalkan yang secara konsisten menciptakan hasil yang sama saat dipergunakan untuk menghitung perihal yang serupa dari masa ke masa. Sesudah tiap pertanyaan sudah terverifikasi selaku valid, tes keandalan mempergunakan *Alpha Cronbach* mesti dijalankan pada tiap pertanyaan variable. Berikut rumus untuk menghitung Formula *Alpha Cronbach*:

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

Keterangan :

- r_{it} : Koefisien reabilitas
 K : Banyaknya item pernyataan
 $\sum S_i^2$: Total varians item
 $\sum S_t^2$: Varians total

3.7.3 Uji Normalitas Data

Uji asumsi ini dipergunakan selaku syarat dalam menjalani uji beda. Uji normalitas data dalam riset berikut memakai *Kolmogorov Smirnov* disebabkan data dalam riset berikut > 50 data. Hipotesa dalam pengujian ini yakni :

H₀ : Data berdistribusi normal.

H_a : Data tidak berdistribusi normal.

Penarikan kesimpulan:

- a) Apabila nilai signifikansi (Sign.) $\geq 0,005$ maka H₁ diterima data terdistribusi normal.
- b) Apabila nilai signifikansi (Sign.) $< 0,005$ maka H₁ ditolak data tidak terdistribusi normal.

3.7.4 Uji Homogen Data

Uji homogenitas ialah pengujian yang dipergunakan untuk menemukan apakah data sample yang diperoleh sifatnya homogen ataupun tidak homogen. Untuk menguji homogenitas varian sample, digunakan alat bantu SPSS dengan ketetapan *alpha* ($\alpha=0,05$).

Berikut perumusan hipotesa :

H₀: data riset sifatnya homogen

H_a: data riset sifatnya tidak homogen

Penarikan kesimpulan :

Jikalau nilai signifikan $< \alpha$, H₀ diterima = varian sample sifatnya tidak homogen

Jikalau nilai signifikan $> \alpha$, H₀ ditolak = varian sample sifatnya homogen

3.8 Pengujian Hipotesa

3.8.1 Uji Hipotesis (*Mann-Whitney*)

Uji statistik parametric yang digunakan apabila data tidak terdistribusi normal ataupun tidak memiliki variansi yang homogen. Uji Mann-Whitney dipergunakan untuk menemukan ada ataupun tidaknya perbedaan dari dua sample yang independen. Nilai yang dipergunakan biasanya ialah 5% (0,05) dan 1% (0,01).

Hipotesa untuk uji *Mann-Whitney*, yakni:

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a : \mu_1 \neq \mu_2$$

Pengambilan Keputusan

Jikalau nilai Asymp.Sig (2-tailed) $> 0,05$, maka diterima.

Jikalau nilai Asymp.sig. (2-tailed) $< 0,05$, maka ditolak.

4. Analisis dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Grab berdiri sedari tahun 2011, yang didirikan oleh Anthony Tan serta Hooi Ling Tan yang ialah warga negara Malaysia, mereka melihat efek negative dari tidak efisiennya skema transportasi yang terdapat pada saat itu. Grab ialah platform pelayanan transportasi terpopuler di Asia Tenggara yang kini sudah berada di Singapura, Indonesia, Filipina, Malaysia, Thailand serta Vietnam, menghubungkan lebih dari 10 juta penumpang serta 185.000 driver di semua wilayah Asia Tenggara. Pelayanan Grab ditujukan untuk membagikan alternative berkendara bagi para driver serta penumpang yang menekankan pada kecepatan, keselamatan, serta kepastian. Grab sendiri sudah hadir di Indonesia pada bulan Juni 2012 selaku platform pemesanan taksi serta sedari saat itu sudah membagikan beragam pilihan transportasi seperti mobil serta ojek. Grab yakni menyediakan kebebasan untuk menggapai tempat, yang aman serta nyaman, kebebasan memilih model transportasi terbaik, serta kebebasan.

4.1.2 Deskripsi Responden

Karakteristik narasumber dalam riset berikut ialah pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan di kota Depok-Citayam.

1. Karakteristik Responden Berlandaskan Jenis Kelamin

**Tabel 1 Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Macam Kelamin	Narasumber	Presentase (%)
1	Laki – laki	60	70
2	Perempuan	25	30
Total		85	100

Sumber : Komunitas Driver Grabbike Kairos dan Ulet bulu

Berlandaskan tabel 1 ditemukan informasi narasumber dengan gender laki-laki sejumlah 60 orang (70%), dan gender perempuan sejumlah 20 orang (30%).

2. Karakteristik Responden Berlandaskan Jenis Usia

Tabel 2 Usia Responden Laki-Laki

No	Usia	Narasumber	Presentase (%)
1	20-30 tahun	23	39
2	31-50 tahun	27	45
3	>51 tahun	10	16
Jumlah		60	100

Sumber : Komunitas Driver Grabbike Kairos dan Ulet bulu

Berlandaskan tabel 2 ditemukan data bahwasanya umur 31-50 tahun ialah usia yang paling dominan dalam kajian ini dengan total 27 orang (%45), usia 23-30 tahun ialah sejumlah 23 orang (39%), dan usia >50 tahun sejumlah 10 orang (16%).

Tabel 3 Usia Responden Perempuan

No	Usia	Narasumber	Presentase (%)
1	20-30 tahun	19	85
2	31-50 tahun	5	10
3	>51 tahun	1	5
Jumlah		25	100

Sumber : Komunitas Driver Grabbike Kairos dan Ulet bulu

Berlandaskan tabel 3 ditemukan data bahwasanya umur 20-30 tahun ialah usia yang paling dominan dalam kajian ini dengan total 18 orang (85%), usia 31-50 tahun ialah sejumlah 5 orang (10%), dan usia >50 tahun sejumlah 1 orang (5%).

4.2 Pengujian Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Dilaksanakan uji supaya diketahui valid ataupun tidaknya sebuah kuesioner. Uji ini pada nilai r_{hitung} serta r_{table} . jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka item itu dinyatakan valid. Narasumber dalam kajian riset berikut ialah sejumlah 85 narasumber.

a) Stres Kerja (X1)

Pertanyaan sejumlah 9 selaras ketetapan, nilai r_{table} signifikansi 0,05 yakni $r_{table} = (df) = n-2 = 85-2 = 83 \rightarrow 0.219$. Hasil data dari variable stress kerja:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X1.1	0,219	0,430	Valid
X1.2	0,219	0,744	Valid
X1.3	0,219	0,553	Valid
X1.4	0,219	0,722	Valid
X1.5	0,219	0,615	Valid
X1.6	0,219	0,663	Valid
X1.7	0,219	0,643	Valid
X1.8	0,219	0,640	Valid
X1.9	0,219	0,586	Valid

Sumber: Kuisisioner diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Selaras pada tabel 1 ditemukan informasi bahwasanya menampilkan tiap pertanyaan mempunyai nilai hasil ($r_{hitung} > r_{table} (0,219)$), dengan pernyataan variable stress kerja dinyatakan valid.

b) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pertanyaan untuk variable motivasi kerja ialah sebanyak 19 pertanyaan.

Tabel 2 ialah hasil dari variable motivasi kerja:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X2.1	0,219	0,547	Valid
X2.2	0,219	0,739	Valid
X2.3	0,219	0,629	Valid
X2.4	0,219	0,741	Valid
X2.5	0,219	0,636	Valid
X2.6	0,219	0,695	Valid
X2.7	0,219	0,583	Valid
X2.8	0,219	0,766	Valid
X2.9	0,219	0,671	Valid
X2.10	0,219	0,663	Valid
X2.11	0,219	0,413	Valid
X2.12	0,219	0,259	Valid
X2.13	0,219	0,528	Valid
X2.14	0,219	0,650	Valid
X2.15	0,219	0,372	Valid
X2.16	0,219	0,396	Valid
X2.17	0,219	0,464	Valid
X2.18	0,219	0,482	Valid
X2.19	0,219	0,606	Valid

Sumber: Kuisisioner diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Hasil bahwasanya nilai hasil ($r_{hitung} > r_{table} (0,219)$), maka tiap kelompok pertanyaan variable motivasi kerja dinyatakan valid yang bisa dipergunakan untuk pengukuran variable motivasi kerja.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ialah pengujian pada kuesioner pada indicator dari variable ataupun konstruk. Instrumen diukur secara ketat (*relibel*) jikalau memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Priyatno, 2017). SPSS versi 26 dibutuhkan untuk mengolah data koefisien *Cronbach's Alpha*.

a) Variabel Stres Kerja (X1)

Hasil reabilitas X1 dipertunjukkan pada table 1.

Tabel 1 Hasil Uji Reabilitas Stres Kerja

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Stres Kerja	0,797	6	Reliabel

Sumber: Kuisisioner diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yakni sejumlah 0,790, maka kuesioner pada variable X1 ini dinyatakan reliabel.

b) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil reabilitas X2 dipertunjukkan pada table 2.

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja

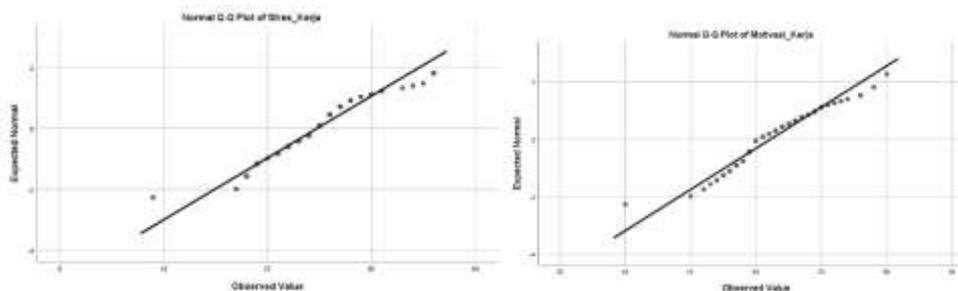
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja	0,889	6	Reliabel

Sumber: Kuisisioner diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yakni sejumlah 0,889, maka kuesioner pada variable X2 ini dinyatakan reliabel.

4.2.3 Uji Normalitas

Uji diklasifikasikan kelompok normal jikalau signifikansinya $> 0,05$. Jikalau nilai $< 0,05$ maka tidak normal. Pengujian memakai SPSS versi 26 dengan temuan:



Gambar Hasil Uji Normalitas Secara Grafik

Sumber: keusioner diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Paparan gambar mengatakan bahwasanya titik diagonal yang tersebar tidak mempunyai arah yang serupa ke arah diagonal, mempunyai arti jikalau asumsi ini tidak selaras normalitas.

Hasil Uji Normalitas Secara Statistik

Tests of Normality					
Kolmogorov Smirnov					
Stres Kerja			Motivasi Kerja		
Statistic	df	sig	Statistic	df	Sig
.132	85	.001	.143	85	.000

Sumber: Kuisisioner diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Uji *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat ditarik simpulan, semua variable pada pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan mempunyai nilai signifikan (sig.) pada stress kerja .001 serta pada motivasi kerja sebanyak .000, maka data itu dinyatakan tidak terdistribusi secara normal.

4.3 Uji Hipotesa

4.3.1 Uji *Mann-Whitney*

Sebab data normalitas tidak terdistribusi secara normal hingga tidak mencukupi asumsi normalitas, maka uji beda dijalani dengan memakai *Mann-Whitney* (non parametric). Uji ini dijalani untuk menemukan ada ataupun tidaknya perbedaan dari dua sample independen. Dengan penarikan kesimpulan ialah seperti berikut ini:

Jikalau nilai $Asymp.Sig (2-tailed) < 0,05$, terdapat perbedaan secara signifikan

Jikalau nilai $Asymp.sig. (2-tailed) > 0,05$, tidak terdapat perbedaan secara signifikan.

Hasil Rank serta Test Statistik Uji *Man-Whitney*

Ranks serta Test Statistik Uji *Mann-Whitney* Stres Kerja

Berikut ialah hasil rank uji *Mann-Whitney* dari variable stress kerja dengan sample 85 narasumber.

Tabel 1 Ranks Uji *Mann-Whitney* Stres Kerja

Ranks				
Skor	Kelompok	n	Mean Rank	Sum of Rank

	Stres Kerja Perempuan	25	70.12	1753.
	Stres Kerja laki-laki	60	31.70	1902.
	Total	85		

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berlandaskan tabel 1 Ranks Uji *Mann-Whitney* Stres Kerja hasil dari pengemudi grabbike perempuan dengan mean rank 70.12. Sedangkan pengemudi grabbike laki-laki mempunyai mean rank 31.70. bisa diputuskan terdapat perbedaan yang signifikan antara pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan.

Selanjutnya hasil dari test statistik uji *mann-whitney* stres kerja seperti berikut ini:

Tabel 2 Hasil Statistik Uji Mann-Whitney

Stres Kerja

Test Statistics ^a	
Skor	
Mann-Whitney U	72.000
Wilcoxon W	1902.000
Z	-6.566
Asymp.sig (2-tailed)	.000

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS versi 26,2024

Berlandaskan tabel Hasil Statistik Uji *Mann-Whitney* Stres Kerja diketahui nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebanyak $.000 < 0,05$. Maka bisa diputuskan bahwasanya hipotesa ditolak. Dengan begitu bisa dinyatakan bahwasanya ada perbedaan yang signifikan dari variable stres kerja antara pengemudi grabbike perempuan serta pengemudi grabbike laki-laki.

Dari hasil uji statistik *mann-whitney*, maka diperoleh nilai signifikan sebanyak $.000$. Dengan melihat hasil itu dapat diambil keputusan bahwasanya H_0 diterima sebab derajat signifikan $.000$ lebih kecil dari 0.05 . kesimpulan yang dapat diambil bahwasanya terdapat perbedaan yang signifikan antara Stres kerja antara pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan.

Ranks serta Test Statistik Uji *Mann-Whitney* Motivasi Kerja

Berikut ialah hasil Ranks uji *Mann-Whitney* dari variable Motivasi Kerja dengan sample 85 narasumber.

Tabel 3 Uji Mann-Whitney Motivasi Kerja

Ranks				
Skor	Kelompok	n	Mean Rank	Sum of Rank
	Motivasi Kerja Perempuan	25	42.38	1059.50
	Motivasi Kerja laki-laki	60	43.26	2595.50
	Total	85		

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berlandaskan tabel Ranks Uji *Mann-Whitney* Motivasi Kerja hasil dari pengemudi grabbike perempuan dengan skor mean rank 42.38. Sedangkan pengemudi grabbike laki-laki mempunyai skor mean rank 43.26. Maka bisa diputuskan motivasi kerja pengemudi grabbike perempuan serta pengemudi grabbike laki-laki tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Selanjutnya hasil test statistik uji *mann-whitney* motivasi kerja seperti berikut ini :

Tabel 4 Hasil Statistik Uji Mann-Whitney

Motivasi Kerja

Test Statistics	
Skor	
Mann-Whitney U	734.500
Wilcoxon W	1059.500
Z	-.150
Asymp.sig. (2-tailed)	.881

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS versi 26,2024

Berlandaskan tabel 4.20 Hasil Statistik Uji *Mann-Whitney* motivasi kerja diketahui nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebanyak $.881 > 0,05$. Maka bisa diputuskan bahwasanya hipotesa diterima. Dengan begitu bisa dinyatakan bahwasanya tidak terdapat perbedaan yang signifikan dari variable motivasi kerja antara pengemudi grabbike perempuan serta pengemudi grabbike laki-laki.

Dari hasil uji statistik *mann-whitney*, maka diperoleh nilai signifikan sebanyak $.881$. Dengan melihat hasil itu dapat diambil keputusan bahwasanya H_a diterima sebab derajat signifikan $.881$ lebih besar dari 0.05 . kesimpulan yang dapat diambil bahwasanya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Stres kerja antara pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan.

4.3.2 Pembahasan

1. Stres Kerja Pada Pengemudi Grabbike Laki-laki serta Pengemudi Grabbike Perempuan

Berlandaskan uji *mann-whitney*, bahwasanya nilai mean pengemudi grabbike perempuan sebanyak 70.12 serta nilai mean pengemudi grabbike laki-laki sebanyak 31.70 yang maknanya terdapat perbedaan stres kerja antara pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan. Jadi bisa diputuskan bahwasanya pada pengemudi grabbike di kota Depok-Citayam, terdapat perbedaan antara pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan. Perihal berikut disebabkan pengemudi grabbike perempuan condong merasakan timbulnya tanda psikologi, tanda fisiologis serta tanda perilaku yang mereka hadapi disandingkan dengan pengemudi grabbike laki-laki. Perihal berikut mengacu pada narasumber pengemudi grabbike perempuan dimana dari 25 narasumber mengatakan setuju pada membatasi jam operasional disebabkan perempuan mempunyai peran ganda terkhusus bagi perempuan yang telah menikah serta selaku pengemudi grabbike perempuan timbul kecemasan-kekhawatiran dalam menjalankan pekerjaan selaku pengemudi grabbike, serta selaku pengemudi grabbike terkhususnya perempuan yang menjalani pekerjaan selaku pengemudi itu tidak mudah membuat pengemudi grabbike perempuan mendapati kelelahan.

Dari riset yang sudah dijalani bisa diputuskan bahwasanya hipotesa yang mengatakan Apakah terdapat perbedaan stres kerja pengemudi grabbike berlandaskan gender bisa diterima. Hal itu menampilkan bahwasanya hipotesa yang dibangun dalam riset berikut sepenuhnya sejalan serta selaras dengan apa yang sudah digariskan oleh para peneliti terdahulu bahwasanya adanya perbedaan tingkat stres kerja antara pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan.

2. Motivasi Kerja Pada Pengemudi Grabbike Laki-laki serta Pengemudi Grabbike Perempuan

Berlandaskan uji *mann-whitney* pada pengemudi grabbike laki-laki mempunyai nilai mean 43.26 serta pengemudi grabbike perempuan mempunyai nilai mean 42.38 yang maknanya tidak terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja antara pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan. maka bisa dimaknakan bahwasanya tidak terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja antara pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan. Berlandaskan hal itu menampilkan bahwasanya nilai Sig. sebanyak .881 > 0,05 maka bisa dimaknakan bahwasanya H_0 diterima serta H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja antara pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan.

Hasil dari riset berikut seimbang, disebabkan lingkungan kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang tidak penuh dengan tekanan, waktu kerja yang fleksibel serta tidak membosankan. Hasil ini sejalan dengan riset yang dijalani oleh (Rahmawati et al., 2016). Hasil dari riset berikut tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara pengemudi grabbike laki-laki ataupun pengemudi grabbike perempuan di kota Depok-Citayam. Hasilnya menampilkan bahwasanya motivasi kerja antara pengemudi grabbike laki-laki ataupun perempuan di kota Depok-Citayam mempunyai nilai yang hampir sama hingga gairah serta dorongan untuk berkerja ialah setara walaupun terdapat kesenjangan dalam jumlah narasumber laki-laki serta perempuan. Perihal berikut disebabkan keadaan lingkungan kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang tidak penuh tekanan, serta waktu kerja yang fleksibel.

5. Kesimpulan

1. Terdapat perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan antara pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan di kota Depok-Citayam, dengan nilai signifikan (sig.) $.000 < 0,05$.
2. Tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan. Dengan nilai signifikan (sig) sebanyak $.881 > 0,05$ maka bisa diputuskan bahwasanya tidak terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja pada pengemudi grabbike laki-laki serta pengemudi grabbike perempuan.

Daftar Pustaka

- Amellia, C. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MALANG). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(2).
- Anatan, L., & Ellitan, L. (2009). *Manajemen Inovasi (Transformasi Menuju. Organisasi Kelas Dunia)*. Alfabeta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
- Dewi, K. S. (2012). *Kesehatan Mental*. UPT Undip.
- Fakih, M. (2012). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Management Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. CV Budi Utama.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar.
- Ivancevich, J. M. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). PENGARUH BEBAN, KEPUASAN, DAN STRESS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT: (A SYSTEMATIC REVIEW). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(3).
- Mada, I. G. N. C. W., & Mujiati, N. W. (2014). Motivasi Berprestasi, Berafiliasi, dan Kekuasaan dalam Perspektif Gender. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Manulang. (2002). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Mosse, J. C. (1996). *Gender dan Pembangunan*. Pustaka Pelajar.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press.

- Noor, D. (2012). *Pengantar Geologi*. Universitas Pakuan.
- Pebrianti, L. (2020). Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *PSIKOBORNEO: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4).
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*.
- Purwanto, N. (2004). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, P., Prihatini, D., & Krishnabudi, N. G. (2016). Analisis Gender pada Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Antara Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita di Universitas Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Ridwan. (2002). *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Sari, H. F. R., Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1).
- Sari, P. I. M. (2019). *Hubungan Antara Pemberian Insentif Dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Mitra Driver Go-Ride Di Daerah Cawang Jakarta Timur*. Universitas Kristen Indonesia.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Stoner, J, A. et al. (1996). *Manajemen*. PT Prenhallindo.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Andi Offset.
- Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desanta Muliavisistama.
- Uno, H. B. (2007). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Bumi Aksara.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV Penerbit Qiara media.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*.
- Yusuf, S., & Nurihsan, J. (2010). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. PT. Remaja Rosdakarya.