

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

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

Oleh: widyasunu jalu kuncoro, bimbingan dan konseling fakultas ilmu pendidikan universitas negeri yogyakarta, widyasunu.jalu@student.uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara stres dan motivasi kerja pada *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Sampel penelitian berjumlah 96 *driver* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan instrumen berupa skala stres dan skala motivasi kerja. Untuk uji validitas data menggunakan validitas isi dan uji reliabilitas data menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Uji normalitas menunjukkan kedua variabel memiliki distribusi normal, yaitu nilai signifikansi $0,055 > 0,05$. Uji linearitas menunjukkan kedua variabel linear, yaitu nilai signifikansi $0,111 > 0,05$. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program *SPSS version 24*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta, dengan koefisien regresi $-0,137$ dan nilai signifikansi $0,025$. Uji regresi linear menunjukkan *Adjusted R Square* variabel stres sebesar $0,042$ sehingga sumbangan efektif stres terhadap motivasi kerja sebesar $4,2\%$.

Kata kunci : *stres, motivasi kerja*

Abstract

This research aims to determine effect of stress towards work motivation of drivers in the Community of Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. The research was a correlation research. The subject of the research were 96 drivers, using purposive sampling technique. The data were collected by using of stress and work motivation scale as the instrument. Using content validity for validation of data and using Cronbach's Alpha technique for reliability of data. Normality test showed that both of variable had normal distribution , with significance score $0,055 > 0,05$. Linearity test showed that both of variable were linear, with significance score $0,111 > 0,05$. The analysis technique used simple regression analysis with SPSS Version 24 software. The result showed that stress positive and significantly effect of stress towards work motivation of drivers in the Community of Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. (regression coefficient $-0,137$ and signficance score $0,025$). Linear Regression tes showed that Adjusted R Square score of stress was $0,042$ so the effective contribution stress on work motivation by $4,2\%$.

Keywords : *stress, work motivation*

PENDAHULUAN

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

Salah satu ojek online yang sekarang sedang trend di masyarakat adalah Gojek. Gojek kini telah beroperasi di 50 kota/kabupaten di Indonesia (Gojek, 2017). Banyaknya peminat terhadap Gojek membuka peluang bagi masyarakat untuk menjadi pengemudi Gojek yang biasa disebut dengan *driver* Gojek. *Driver* Gojek memiliki jam kerja yang fleksibel tidak ada ketentuan jam kerja dari pihak Gojek, pengaturan jam kerja sesuai dengan keinginan *driver* itu sendiri.

Informasi yang didapat melalui wawancara terhadap beberapa *driver* di komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta wilayah Jalan Kaliurang, Sleman pada bulan November 2017, bahwa pada awal Gojek hadir di Yogyakarta memberikan promo insentif bonus yang cukup besar. Pihak PT Gojek Indonesia memberikan insentif bonus yang cukup besar, untuk menarik masyarakat Yogyakarta agar tertarik menjadi *driver*. Pihak Gojek tidak memberikan target kepada *driver*, tapi memberikan *reward* berupa tambahan insentif bonus kepada *driver* yang bisa mencapai bonus. Menurut para *driver* Gojek, demi mendapatkan bonus harian tersebut, mereka rela bekerja dari pagi sampai sore (sekitar minimal 8 jam per hari) dan ada juga yang mencari order di waktu dini hari.

Keadaan seperti di atas masih diperparah dengan banyaknya persaingan dari sesama *driver* itu sendiri, seperti perekrutan besar-besaran jumlah *driver* semenjak bulan Juli tahun 2017. Keadaan-keadaan yang disebutkan di atas mengakibatkan peta persaingan mendapatkan orderan semakin ketat, otomatis untuk mencapai

target bonus semakin sulit juga. Sulitnya mendapatkan orderan tak ayal membuat beberapa kalangan *driver* menggunakan aplikasi ilegal seperti lokasi palsu maupun akun ganda. Aplikasi ilegal digunakan untuk mempermudah mendapatkan orderan, tapi hal ini dapat merugikan *driver* lainnya.

Para *driver* Gojek sekarang sedang dihadapkan dengan keadaan seperti diatas, diperkirakan masalah-masalah tersebut dapat mengganggu kestabilan pikiran para *driver*. Dari pengamatan dan wawancara dengan beberapa *driver* di wilayah Jalan Kaliurang, gejala-gejala yang dialami *driver* diantaranya mereka sering meminum-minuman keras, malas mengambil order, pesimis, dan mengajak teman yang lain untuk tidak melanjutkan bekerja tapi diajak untuk memancing atau berburu. Tindakan-tindakan yang dialami *driver* di atas di indikasi dapat mengarah pada stres yaitu stres dalam bekerja. Stres merupakan fenomena psikofisik. Stres dialami oleh setiap orang, dengan tidak mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan, jabatan atau status sosial ekonomi. Stres biasa dialami oleh pejabat, anak – anak maupun karyawan. Gejala stres ada dua yaitu gejala fisik dan gejala psikis (dalam Yusuf dan Juntika, 2010:249).

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

Dampak stres yang dialami para *driver* akibat permasalahan yang dihadapi, membuat para *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta mengalami penurunan motivasi dalam bekerja. Penurunan motivasi yang dialami *driver* dapat dilihat dari jarangnyanya berangkat kerja untuk mengambil orderan, kurang bersemangat dalam mengejar target bonus, tidak fokus menjadi *driver* Gojek dan sering mengeluh ketika berada di pangkalan maupun pada chat grup *whatsapp*. Beberapa juga akhirnya terjerumus menggunakan aplikasi

ilegal karena tidak kuat dalam menghadapi ketatnya persaingan. Kondisi tersebut juga menyebabkan anggota Keluarga Gojek 3 Yogyakarta kurang antusias dalam mengikuti pertemuan rutin grup. Menurut informasi dari pengurus grup, antara bulan Agustus 2017 sampai September 2017, tidak banyak anggota yang hadir dalam pertemuan grup.

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

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

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

Yusuf dan Juntika (2010:11) mengatakan : bimbingan karir yaitu bimbingan untuk membantu masalah individu dalam perencanaan, pengembangan dan pemecahan masalah – masalah karir seperti, pemahaman terhadap jabatan dan tugas – tugas kerja, pemahaman

kondisi dan kemampuan diri, pemahaman kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karir, penyesuaian pekerjaan, dan pemecahan masalah – masalah karir.

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

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres terhadap motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta.

Variabel Penelitian

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

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah Yogyakarta tempat bernaung *driver* anggota komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2017 sampai April 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:297). Dalam penelitian ini, mengambil populasi dari seluruh *driver* anggota Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta yang terdaftar di wilayah Yogyakarta sebanyak 153 anggota. Sumber data berasal dari pengurus Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta Maret 2018.

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

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

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Suharsimi Arikunto (2010: 92) teknik pengumpulan data adalah teknik pengumpulan data sebagai cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data oleh peneliti. Data yang dimaksud adalah hasil catatan peneliti, berupa angka maupun fakta. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala psikologis.

Instrumen penelitian merupakan alat bantu pada waktu peneliti menggunakan metode pengumpulan data (Suharsimi Arikunto, 2010: 192). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres dan skala motivasi kerja.

Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada *driver* di luar anggota Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta dengan jumlah 31 orang.

Validitas dan Realibilitas Instrumen

Uji validitas yang digunakan untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah validitas isi. Untuk menguji validitas isi, maka digunakan pendapat dari ahli (*experts judgment*). Dalam penelitian ini, dosen pembimbing tugas akhir skripsi yakni Dr. Budi Astuti, M.Si sebagai *experts judgment*. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Chronbach* yang diolah dengan bantuan *software SPSS version 24*, karena data variabel dalam penelitian ini berjenis data interval yang instrumen jawabannya dalam bentuk skala.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS version 24*. Sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini yaitu mencari adanya pengaruh yang antara stres terhadap motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta, maka data yang diperoleh kemudian dilakukan uji prasyarat analisis dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Data hasil penelitian ini diperoleh melalui penyebaran skala pada *driver* Gojek anggota grup Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. Skala stres terdiri dari 27 item pernyataan, sedangkan skala motivasi kerja terdiri dari 21 item pernyataan.

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

Tabel 1. Kategorisasi Stres *Driver* Gojek

No	Kategori	Rentang	Frek	Persen
1	Rendah	27 – 53	36	37,5
2	Sedang	54 – 80	60	62,5
3	Tinggi	81 – 108	0	0
Jumlah			96	100

Dalam hal ini para *driver* anggota Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta

masih dalam stres taraf wajar, karena tidak ada yang mencapai kategori tinggi. Meskipun masih berada dalam kategori sedang, dalam dunia pekerjaan rentan terjadinya stres kerja. Hal tersebut senada dengan pendapat dari Mangkunegara (2013:157), bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, iklim kerja tidak sehat, dan konflik kerja. Untuk itu perlunya kebijakan-kebijakan dari perusahaan yang tidak terlalu membebani bagi *driver*nya. Dapat juga secara mandiri Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta dapat membuat program kegiatan *refreshing* dan dapat juga bekerja sama dengan konselor dalam memberikan layanan bimbingan karir. Hal tersebut senada dengan pendapat Yusuf dan Juntika (2010:11) bahwa bimbingan karir yaitu bimbingan untuk membantu masalah individu dalam perencanaan, pengembangan dan pemecahan masalah – masalah karir.

Pada penelitian ini juga diperoleh data motivasi kerja. Persentase kategori butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Kategorisasi Motivasi Kerja *Driver* Gojek

No	Kategori	Rentang	Frek	Persen
1	Rendah	21 – 41	0	0
2	Sedang	42 – 62	81	84,37
3	Tinggi	63 – 84	15	15,63
Jumlah			96	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta pada kategori rendah sebanyak 0 *driver* atau tidak ada sama sekali. Kategori sedang sebanyak 81 *driver* (84,37%) dan untuk kategori tinggi sebanyak 15 *driver* (15,63%). Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa mayoritas *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta memiliki motivasi kerja sedang.

Dalam hal ini, motivasi kerja diperlukan oleh para *driver* agar terus memiliki energi untuk mencapai target perusahaan. *Driver* yang memiliki motivasi kerja tinggi juga akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanannya. PT Go-Jek Indonesia juga dapat diuntungkan jika para *driver* memiliki motivasi kerja yang

tinggi. senada dengan pendapat dari Stanford (dalam Mangkunegara, 2013:93) bahwa motivasi berfungsi untuk memberikan energi untuk dapat menggerakkan manusia ke tujuan tertentu.

Selanjutnya dilakukan uji analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara stress dengan motivasi kerja. Berikut ini merupakan tabel hasil analisis korelasi.

Tabel 3. Uji Korelasi

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

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

Tabel 4. Koefisien Korelasi

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

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

Berdasarkan hasil di atas, maka didapatkan persamaan regresi yaitu

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

α = angka konstan dari *unstandardized*

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

Tabel 5. Uji Hipotesis

Model	Sum of Squares	Dr	Mean Square	F	Sig.
Regression	102.116	1	102.116	5.206	.025 ^a
Residual	1843.71	94	19.614		
Total	1945.83	95			

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

Untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif variabel bebas X (stres) terhadap kriterium Y (motivasi kerja) dapat dilihat pada tabel 19 sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.229 ^a	.052	.042	4.42877

Menurut data pada tabel di atas dikatakan valid apabila nilai Sig. F Change < 0,05. Hasil data menunjukkan 0,010 maka dikatakan valid.

Nilai R Square 0,052 dengan nilai Adjusted R Square: 0,042 < 0,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (stres) tersebut bukan sepenuhnya yang mempengaruhi motivasi kerja. Artinya motivasi kerja yang timbul pada diri *driver* Gojek tidak hanya disebabkan oleh stres saja. Hal ini terlihat dari sumbangan efektif variabel stres terhadap motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta hanya sebesar 4,2%, maka dapat disimpulkan masih ada sekitar 95,8% faktor lain yang tidak diteliti yang dapat mempengaruhi motivasi kerja *driver* di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. Hal tersebut sesuai yang dikemukakan Siagian (2016: 294) bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal antara lain persepsi diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja, Organisasi tempat orang bekerja, Situasi lingkungan kerja, Gaji.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

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

Nilai korelasi 0,229 bersifat negatif, artinya apabila stres meningkat maka motivasi kerja *driver* akan menurun, begitu sebaliknya dan koefisien untuk stres bernilai negatif sebesar 0,137 yang berarti jika nilai stres meningkat 1 poin, maka nilai motivasi kerja akan menurun 1 poin sebesar 0,137. Oleh karena itu, stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan

mempunyai kontribusi sebesar 4,2% terhadap motivasi kerja *driver*, sedangkan 95,8% ditentukan oleh faktor lain. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa stres dapat memprediksikan motivasi kerja pada *driver* Gojek.

Saran

1. Bagi PT. Go-Jek Indonesia

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

2. Bagi Konselor

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

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

Bagi *driver* sebaiknya dalam proses bekerja tidak terganggu dan tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan menggapai kesuksesan dalam bekerja. Peneliti memberikan saran kepada para *driver* anggota Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta untuk menjaga kondisi psikisnya agar terhindar dari pemicu-pemicu stres. Para *driver* diharapkan mensyukuri berapapun hasil yang didapat dan berpikir

positif terhadap rezeki yang telah diberikan. Bagi pengurus Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta, diharapkan semakin meningkatkan kekompakan anggota. Pengurus Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta dapat juga mengoptimalkan kegiatan-kegiatan yang dapat memberikan pengetahuan dan *refreshing* bagi para anggota.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktik. edisi revisi 2010*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gojek, (2017). *Tentang gojek*. Online Di akses tanggal 8 November 2017 di www.gojek.co.id/about.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen personalia sumber daya manusia*, Yogyakarta. Penerbit:BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen (Dasar, pengertian, dan masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kemdikbud. (2016). *KBBI Darling*. Di akses tanggal 8 November 2017 di kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Ojek.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.

- Pertiwiningsih, H R dan Puspasari, D. (2014). *Pengaruh kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Telkom Surabaya*. Surabaya:UNESA.
- Prayitno dan Amti, E. (2013). *Dasar-Dasar bimbingan dan konseling*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, S dan Juntika, N. (2010). *Landasan bimbingan dan konseling*. Bandung:PT. Rosda Karya.