

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA DAN PERSEPSI JAMINAN SOSIAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA *DRIVER* GOJEK (GO-RIDE) DI  
JAKARTA SELATAN**

**Disusun Sebagai Bagian Dari Persyaratan Dalam Menyelesaikan**

**Program Strata (S1) Psikologi (S.Psi)**



Disusun oleh:

**Suci Wulandari Rasis**

**1907016003**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
TAHUN 2023**

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan” adalah hasil karya asli saya guna memperoleh gelar sarjana psikologi pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Dalam penulisan karya ini keseluruhan adalah hasil saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya yang tercantum dalam daftar pustaka.

Semarang, 10 Juni 2023



Suci Wulandari Rasis

## PERSETUJUAN PEMBIMBING I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH STRES KERJA DAN PERSEPSI JAMINAN SOSIAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER GOJEK (GO-RIDE) DI  
JAKARTA SELATAN

Nama : Suci Wulandari Rasis  
NIM : 1907016003  
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I,

Dr. Abdul Wahib, M.Ag  
NIP 196006151991031004

Semarang, 5 Juni 2023  
Yang bersangkutan

Suci Wulandari Rasis  
NIM 1907016003

## PERSETUJUAN PEMBIMBING II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu 'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH STRES KERJA DAN PERSEPSI JAMINAN SOSIAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER GOJEK (GO-RIDE) DI  
JAKARTA SELATAN

Nama : Suci Wulandari Rasis  
NIM : 1907016003  
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu 'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

Khairani Zikrinawati. S.Psi., M.A  
NIP 199201012019032036

Semarang, 5 Juni 2023  
Yang bersangkutan

Suci Wulandari Rasis  
NIM 1907016003

## PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### PENGESAHAN

Judul : **PENGARUH STRES KERJA DAN PERSEPSI JAMINAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER GOJEK (GO-RIDE) DI JAKARTA SELATAN**  
Penulis : Suci Wulandari Rasis  
NIM : 1907016003  
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Psikologi.

Semarang, 17 Juni 2023

### DEWAN PENGUJI

Penguji I

Wening Wihartati, S.Pd., M.Si.  
NIP 197711022006042003

Penguji II

Khairani Zikrinawati S.Psi., M.A.  
NIP 199201012019032036

Penguji III

Dewi Khurun Aini, S. Pd. I., M.A.  
NIP 198605232018012002

Penguji IV

Hi. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si.  
NIP 197502052006042003

Pembimbing I

Dr. Abdul Wahib, M.Ag.  
NIP 196006151991031004

Pembimbing II

Khairani Zikrinawati, S.Psi., M.A.  
NIP 199201012019032036

## **MOTTO**

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya”

(Ali bin Abi Thalib)

## ABSTRAK

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris adanya pengaruh dari stres kerja dan persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif dan skala yang digunakan yaitu : kepuasan kerja, stres kerja dan persepsi jaminan sosial yang dianalisis dengan regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *convenience* sampling, dengan jumlah sample sebanyak 100 mitra *driver* Gojek di Jakarta Selatan. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari stres kerja dan persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $p=0,000$  ( $p < 0,01$ ). Kemudian R Square yang diperoleh yaitu sebesar 0,556 atau 55,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan persepsi jaminan sosial berkontribusi sebesar 55,6% dalam mempengaruhi kepuasan kerja pada mitra *driver* Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja , Persepsi Jaminan Sosial.**

## **ABSTRACT**

Job satisfaction is one of the factors that influence employee welfare. Job satisfaction plays a role in improving employee performance and loyalty to achieve organizational goals. This study aims to test empirically the influence of work stress and perceptions of social security on the job satisfaction of Gojek driver partners. This study uses a quantitative method with a comparative causal approach and the scale used is: job satisfaction, job stress and perceptions of social security which are analyzed by multiple regression. The sampling technique used is a convenience sampling technique, with a total sample of 100 Gojek driver partners in South Jakarta. The results of the study showed that there was a significant effect of work stress and perceptions of social security on job satisfaction with a value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ). Then the R Square obtained is equal to 0.556 or 55.6%. This shows that the variables of work stress and perceptions of social security contribute 55.6% in influencing job satisfaction of Gojek (Go-Ride) driver partners in South Jakarta.

**Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Perceptions of Social Security.**



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, saya panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver* Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan”. Skripsi ini disusun untuk mengikuti ujian Munaqosah Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Dalam proses menyelesaikan penyusunan skripsi ini terdapat kendala dan kekurangan. Kendala tersebut dapat di atasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik,
2. Bapak Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M. Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
3. Bapak Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
4. Ibu Wening Wihartati, S. Psi., M. Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi,
5. Bapak Dr. Abdul Wahib, M. Ag., selaku dosen wali sekaligus pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi,
6. Ibu Khairani Zikrinawati. S. Psi., M. A selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi,
7. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya, membimbing serta memberikan saran kepada penulis,
8. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang,
9. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari

kata sempurna. Akan tetapi penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi berbagai siapapun.

Semarang, 5 Juni 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Suci Wulandari Rasis', enclosed within a faint, circular watermark or stamp.

Penulis,  
Suci Wulandari Rasis

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah rabbil'alamin atas segala limpahan Rahmat, karunia, serta hidayah Allah SWT, maka dengan ini penulis dapat menyelesaikan karya tulis sederhana yang penulis persembahkan untuk:

1. Keluarga tercinta, kedua orang tua saya, Bapak Agus Sudaryanto dan Ibu Endang Supriyatun, kakak saya Fadri Maulana Rasis dan Dendi Aldiansyah Rasis serta adik tercinta saya Akifa Naila Rasis yang selalu mendukung, mendoakan, dan selalu memberi semangat,
2. Teman-teman seperjuangan Psikologi Angkatan 2019,
3. Teman-teman kelas Psikologi A Angkatan 2019,
4. Seluruh teman-teman KKN 79 Posko 2 Tahun 2022,
5. Teman-teman yang berjuang bersama saya, Fitri Ayu Wulandhari, Nabila Iffa Karima, Vina Aprilliana, Sarifatul Makrifa, Nelis Supiyati, Uswatun N.S, Nivanda Dwi Nurcahyati, Jane Amalia Purwaningrum, dan Nofi Sekar Utami yang selalu saling memberi semangat dan nasihat, serta motivasi bagi satu sama lain

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING I .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING II.....	iii
PENGESAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PERSEMBAHAN.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR BAGAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian .....	13
D. Manfaat Penelitian .....	14
E. Keaslian Penelitian.....	15
BAB II LANDASAN TEORI.....	20
A. Kepuasan Kerja .....	20
B. Stres Kerja.....	27
C. Persepsi Jaminan Sosial .....	35
D. Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja .....	47
E. Hipotesis .....	52
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	53
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	53
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	53
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	56

E. Teknik Pengumpulan Data .....	59
F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur .....	63
G. Teknik Analisis Data .....	70
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	73
A. Hasil Penelitian .....	73
B. Hasil Analisis Data.....	78
C. Pembahasan.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
A. Kesimpulan .....	102
B. Saran .....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	105

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pra Riset.....	3
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	59
Tabel 3. 2 Blueprint skala kepuasan kerja.....	60
Tabel 3. 3 Blueprint stres kerja .....	61
Tabel 3. 4 Blueprint persepsi jaminan sosial.....	62
Tabel 3. 5 Hasil uji coba skala kepuasan kerja .....	65
Tabel 3. 6 Hasil uji coba skala stres kerja.....	67
Tabel 3. 7 Hasil uji coba persepsi jaminan sosial .....	68
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja .....	69
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja .....	69
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Persepsi Jaminan Sosial.....	69
Tabel 4. 1 Hasil Perhitungan Kategorisasi Variabel Y, X1, dan X2 .....	75
Tabel 4. 2 Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	76
Tabel 4. 3 Hasil Kategorisasi Stres Kerja .....	76
Tabel 4. 4 Hasil Kategorisasi Persepsi Jaminan Sosial .....	77
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas .....	78
Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas (Tabel ANOVA).....	79
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	81
Tabel 4. 9 Uji Regresi Sederhana Stres Kerja dan Kepuasan Kerja (H1) .....	82
Tabel 4. 10 Prediktor Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4. 11 Uji Regresi Sederhana Persepsi Jaminan Sosial dan Kepuasan Kerja (H2)...	84
Tabel 4. 12 Prediktor Persepsi Jaminan Sosial dan Kepuasan Kerja .....	85
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Berganda.....	85
Tabel 4. 14 Prediktor Stres Kerja dan Persepsi Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja .....	86

## **DAFTAR BAGAN**

Bagan 2. 1 Pengaruh Antar Variabel .....	52
Bagan 4. 1 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Bagan 4. 2 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Usia .....	74
Bagan 4. 3 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bermita Kerja .....	74

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi persaingan dunia kerja semakin meningkat, memacu perusahaan untuk terus meningkatkan eksistensi dan produktivitas sumber daya yang dimiliki. Eksistensi dan produktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Menjadi sumber utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan sumber daya manusia memiliki peranan yang besar dalam mengelola, menggerakkan dan meningkatkan tujuan perusahaan. Berkembangnya perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih pada individu yang dipekerjakan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang tidak dapat dipisahkan dalam organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Supriyadi, Khamdari, & Susilowati 2020).

Sumber daya manusia pada dasarnya adalah individu yang dipekerjakan dalam perusahaan sebagai pelaku, pemikir dan perencana dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan. Karena karyawan menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja. Kesejahteraan karyawan berdampak langsung pada kesehatan fisik, psikologis, dan perilaku karyawan. Pentingnya meningkatkan kesejahteraan karyawan



berdampak positif terhadap kinerja karyawan di tempat kerja dan dalam kehidupan sehari-hari (Maulida & Shaleh, 2017). Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Dharma dan Akib (2005), salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (dalam Valentina, 2020).

Rasa puas dalam diri manusia akan muncul ketika kebutuhan dirinya terpenuhi (Suntoyo, 2013). Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya. Howell dan Dipboye (1986) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang (*favorable* dan *unfavorable*) tenaga kerja berkenaan dengan berbagai aspek pekerjaannya (dalam Munandar, 2017). Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, produktif dan optimal. Salah satu dampak positif yang timbul jika karyawan memiliki kepuasan kerja tinggi yaitu : meningkatnya kinerja dan loyalitas karyawan dalam bekerja, hal ini berdampak baik pada keberhasilan perusahaan. Sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah tentunya berdampak negatif terhadap aktivitas perusahaan. Tingkat kepuasan kerja rendah akan menghambat aktivitas serta produktivitas kerja perusahaan seperti : karyawan sering kali tidak masuk kerja, beberapa masalah pelanggaran disiplin dan bahkan *turn over* yang akan menyebabkan perusahaan terpaksa mengeluarkan biaya lebih (Valentina, 2020). Menurut

Robbins (1996) dampak dari ketidakpuasan kerja ialah berhentinya karyawan dari tempat kerja, pekerja yang membangkang dan menghindari tanggung jawab. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive colleagues* (Robbins, 2003). Menurut Bavendam (2000) terdapat beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu : Kesempatan (*Opportunity*), *Stres*, Kepemimpinan (*Leadership*), Standar kerja (*Work Standards*), Imbalan yang sesuai (*Fair Rewards*), Wewenang yang cukup (*Adequate Authority*).

Pra riset yang dilakukan dengan 25 mitra *driver* Gojek di Jakarta Selatan terkait kepuasan kerja pada bulan februari 2023 dengan metode penyebaran google form dan wawancara sederhana menggunakan skala berdasarkan teori aspek dari Jewell dan Siegall (1998) mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Hasil Pra Riset**

<b>Aspek Kepuasan Kerja</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Sesuai</b>	<b>Tidak Sesuai</b>
Aspek Psikologi (Sikap terhadap pekerjaan)	Pekerjaan yang saya jalani saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	22	3
	Pekerjaan yang saya jalani saat ini sesuai dengan keinginan saya	17	8

	Saya puas dengan pekerjaan ini karena waktu kerja yang fleksibel	23	2
Aspek Fisik (Lingkungan Kerja / Kondisi Fisik)	Kondisi cuaca yang tidak menentu menghambat mitra mendapatkan order dan mencapai target bonus	20	5
	Pekerjaan yang saya jalani saat ini mengandung resiko tinggi	19	6
Aspek Sosial (Hubungan interaksi sosial baik dengan atasan atau rekan kerja)	Pihak Gojek belum memberikan pengarahan yang cukup kepada mitra dalam menjalankan perkerjaan.	16	9
	Dalam penilaian kinerja mitra pihak Gojek sudah cukup objektif	7	18
	Pihak Gojek belum cukup tegas dalam menegakkan disiplin pada oknum mitra yang melakukan kecurangan	21	4
	Hubungan sesama mitra Gojek berjalan baik	15	10
Aspek Finansial (Berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan)	Insentif yang diberikan Gojek sesuai dengan keinginan mitra	7	18
	Pihak Gojek memberikan perlindungan dalam bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian kepada mitra	17	8
	Saya tidak merasa puas dengan nominal uang pengganti dari jaminan sosial yang diberikan Gojek	19	6

Berdasarkan data pra riset yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa mitra *driver* belum merasakan kepuasan kerja sepenuhnya. Terdapat beberapa aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja dapat dikatakan kategori rendah. Ketidakpuasan kerja yang dialami

mitra *driver* Gojek dalam pra riset ini ada pada aspek kepuasan kerja diantaranya aspek fisik (kondisi fisik lingkungan kerja) yaitu tempat kerja, cuaca yang tidak menentu, dan resiko kerja, aspek sosial (hubungan dengan supervisi/pihak perusahaan) yaitu kurangnya pengarahan dari pihak perusahaan dan penilaian kinerja yang kurang objektif, aspek finansial (jaminan penunjang kesejahteraan karyawan) yaitu insentif dan jaminan sosial yang dinilai rendah tidak sebanding dengan resiko kerja yang mitra *driver* jalani.

Hasil wawancara singkat yang dilakukan secara langsung dengan 3 mitra *driver* mengungkapkan bahwa para mitra belum merasa puas dengan kebijakan-kebijakan yang dibuat perusahaan khususnya dalam hal insentif dan bonus yang dinilai belum mencukupi kebutuhan keluarga. Para mitra juga merasa gojek belum memberikan tindakan tegas pada oknum yang melakukan kecurangan seperti dalam penggunaan lokasi palsu. Kecurangan yang dilakukan oknum mitra tersebut tentunya menimbulkan keresahan pada mitra *driver* lain. Selain itu, komunikasi antara pihak perusahaan dan mitra *driver* kurang komunikatif. Sehingga para mitra *driver* merasa kurang mendapatkan motivasi serta arahan dari pihak perusahaan. Kondisi fisik lapangan yang tidak menentu juga menjadi kekhawatiran mitra *driver* dalam menjalani pekerjaan seperti cuaca, kemacetan, kecelakaan, polusi dan penutupan/perbaikan jalan. Bagi mitra *driver* pekerjaan yang jalani saat ini memiliki resiko kerja yang cukup tinggi. Namun, nominal uang jaminan sosial yang diberikan perusahaan

dinilai rendah tidak sebanding dengan resiko kerja yang mereka jalani. Dan untuk mendapat jaminan sosial mitra diharuskan membayar iuran setiap bulan, ini membuat mitra merasa keberatan. Adapun perilaku yang timbul dari situasi tersebut memicu terjadinya stres kerja yang berakibat pada menurunnya kepuasan kerja, kurang bersemangat untuk mengambil orderan maupun mengejar target dan bonus harian, serta sering mengeluh ketika berada di pangkalan.

Kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting dalam perusahaan, masalah yang disebabkan oleh ketidakpuasan kerja bisa berakibat fatal. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Timbulnya dampak negatif bagi perusahaan dikarenakan tidak terpenuhinya kepuasan kerja secara utuh membuat perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dua di antaranya adalah stres kerja (Setiawan, 2018) dan jaminan sosial (Zein, Setyaningrum, & Marlinae, 2016). Dengan memperhatikan berbagai hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Keenan dan Newton (1984) menyatakan bahwa terjadinya stres kerja dikarenakan adanya kondisi yang menghambat prestasi dan

kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan, seperti : terjadinya konflik peran serta beban kerja yang berlebihan (dalam Wijono, 2017). Menurut Fahmi (2016), stres di tempat kerja menciptakan ketegangan pada individu dan mempengaruhi ketidakseimbangan mental, emosional, fisik dan psikologis. Stres yang dialami seseorang merupakan akibat dari tekanan, perubahan, atau kondisi internal atau eksternal yang dapat mempengaruhi orang tersebut (Hidayati, Purwanto & Yuwono, 2008). Menurut Heilriegel dan Slocum (1986) konflik, kecemasan, tekanan kerja dan hubungan dengan manajer merupakan faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja (dalam Wijono, 2017). Selain itu, beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang terbatas, persepsi dan pendapat yang berbeda-beda, kurangnya keharmonisan antar karyawan, perubahan gaya kepemimpinan yang tidak tepat, dan beberapa hal lain yang dapat memicu seseorang mengalami rasa tertekan dan berdampak pada timbulnya stres kerja (Fahmi, 2016).

Selain stres kerja, jaminan sosial memiliki peran penting terutama dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Jaminan sosial tenaga kerja memiliki berbagai manfaat bagi karyawan khususnya dalam memperoleh rasa aman dalam bekerja. Menurut Undang-Undang No. 3 pasal 1 ayat 1 Tahun 1992 Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan dalam satuan uang untuk menggantikan sebagian dari hilangnya penghasilan atau berkurangnya pelayanan akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit atau persalinan, hari tua dan

kematian. Jaminan sosial ini memastikan pekerja tidak perlu khawatir atau cemas jika terjadi sesuatu pada dirinya saat bekerja. Rasa aman dalam bekerja dapat mempengaruhi psikologi individu. Kepuasan kerja berkaitan dengan psikologi pekerja. Mencegah kecelakaan dan memberikan perlindungan sosial dapat mengurangi kecemasan pekerja saat menjalankan pekerjaan. Jaminan sosial bertujuan untuk mengatasi berbagai kejadian yang memicu kecemasan saat bekerja, seperti: dengan memberikan tunjangan kecelakaan kerja, santunan kehilangan penghasilan karena sakit, serta santunan pensiun dan kematian.

Jaminan sosial yang diberikan perusahaan akan dirasakan oleh seluruh karyawan, dan setiap karyawan memiliki persepsinya masing-masing. Menurut Gerungan (1996), persepsi adalah proses menafsirkan apa yang dirasakan oleh panca indera. Persepsi menurut Thoha (1992) ialah proses kognitif yang dilalui setiap orang untuk memahami informasi tentang lingkungan dengan cara melihat, mendengar, mempersepsi, menyentuh, mencium, dan lain-lain. Persepsi adalah proses dimana seorang individu menerima rangsangan melalui panca inderanya (Walgito, 2010). Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas, persepsi jaminan sosial didasarkan pada pentingnya perlindungan sosial yang diterima pekerja sebagai pengganti hilangnya pendapatan atau berkurangnya pelayanan akibat peristiwa yang dialami pekerja. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan memberikan pandangan tersendiri di masing-masing individu.

Berbagai resiko dalam bekerja tentunya rentan dialami para *driver* ojek online sehingga penting bagi *driver* memastikan jaminan keselamatan. Pemerintah memberikan jaminan sosial bagi masyarakat, khususnya jaminan sosial tenaga kerja. Dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Selanjutnya disebut PP JKK dan JKm) menyebutkan bahwa setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya sebagai peserta dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKm) kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. JKK dan JKm diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip jaminan sosial untuk memastikan bahwa peserta menerima manfaat kesehatan dan uang tunai ketika pekerja mengalami cedera akibat kerja atau menderita cedera akibat kerja (Rekson Silaban dan Badikeneta, 2015).

Dari pertimbangan penelitian terdahulu serta pra riset yang sudah dilakukan, dapat dilihat adanya kesenjangan antara stres kerja dan persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada riset awal yang dilakukan peneliti, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver* Gojek (go-ride) di Jakarta Selatan”. Titik fokus subjek yang di sorot oleh peneliti adalah mitra *driver* Gojek (go-ride) di Jakarta Selatan.



Mitra *driver* Gojek (*go-ride*) merupakan individu yang bekerja sama dengan PT. Gojek Indonesia sebagai pengemudi ojek online. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan beberapa mitra Gojek berusia dewasa menengah. Menurut Gottfredson (2005) pada dewasa menengah, individu lebih cenderung memilih pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman. Dapat dilihat dari hasil pra riset bahwa 22 mitra dari 25 mitra yang menjadi responden merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pekerjaan tersebut dilakukan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan untuk keberlangsungan hidup. Memiliki usia yang tidak lagi muda menjadi keterbatasan para mitra dalam mencari pekerjaan. Menurut Hurlock (1991) karyawan usia madya mempunyai lebih banyak kesulitan mendapat kerja dari pada seseorang yang berusia muda. Berkaitan dengan kepuasan kerja, pada usia dewasa menengah ini, individu mengalami penurunan kepuasan kerja.

Menurut Hurlock (1991) beberapa hal yang dapat menurunkan kepuasan kerja pada dewasa menengah, yaitu : konflik dengan rekan kerja, gaji yang dirasa kecil dan adanya keterpaksaan bekerja untuk memenuhi tanggung jawab akan keluarganya, sehingga menyebabkan kebosanan dan tidak bangga dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menjadi pemicu dewasa menengah mengalami stres, menurut Hurlock (1991) usia madya merupakan masa stres, terdapat sumber-sumber umum dari stres selama usia madya yang mengarah pada ketidakseimbangan, salah satu diantaranya yaitu : stres ekonomi. Stres ekonomi diakibatkan oleh beban keuangan dari

mendidik anak dan memberikan status simbol bagi seluruh anggota keluarga.

Menurut Horn dan Donaldson (1980) dewasa menengah juga mengalami penurunan pada *fluid intelligence* yaitu kemampuan seseorang untuk bernalar dan berpikir fleksibel atau kemampuan untuk memecahkan masalah dalam situasi tertentu (dalam Santrock, 2011). Penurunan *fluid intelligence* dapat membuat seseorang menghadapi kesulitan dalam memahami dan menyelesaikan tugas-tugas baru yang kompleks di tempat kerja. Seseorang mungkin mengalami kesulitan dalam menemukan solusi kreatif, beradaptasi dengan perubahan, dan memecahkan masalah yang rumit. Hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja karena kurangnya rasa pencapaian dan keterampilan yang diperlukan untuk tugas-tugas yang menantang. Berdasarkan penjelasan di atas inilah yang menjadi ketertarikan peneliti menggunakan subjek mitra *driver* Gojek untuk mengetahui lebih lanjut terkait kepuasan kerja yang para mitra rasakan.

Gojek atau PT. Gojek Indonesia merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2009 di Jakarta dan didirikan oleh Nadiem Makarim. Perusahaan ini bergerak dibidang teknologi yang melayani angkutan melalui jasa ojek secara online. Hingga tahun 2022 terdapat 2 juta mitra *driver* Gojek yang tersebar di 167 kabupaten dan kota di Indonesia. Hadir pertama kali di Jakarta dimanfaatkan juga oleh para ojek pangkalan di Jakarta Selatan untuk bergabung menjadi mitra *driver* Gojek.

Jakarta Selatan merupakan salah satu kota administrasi yang ada di DKI Jakarta. Jakarta Selatan juga menjadi salah satu kota di DKI Jakarta dengan jumlah penduduk yang tinggi. Menurut unit pengelola statistik Jakarta jumlah penduduk di Jakarta Selatan pada tahun 2022 sebanyak 2.379.683 jiwa. Selain itu, Jakarta Selatan juga identik dengan pusat perbelanjaan, pusat kuliner dan menjadi kawasan bisnis terbesar di DKI Jakarta. Hal ini mendorong masyarakat diluar Jakarta Selatan untuk datang berkunjung ataupun bekerja di Jakarta Selatan. Menjadi pusat kota dan memiliki lahan yang terbatas tentunya Jakarta Selatan juga dikenal dengan kemacetannya. Diterapkannya peraturan ganjil genap di beberapa wilayah di Jakarta Selatan belum dapat mengatasi kemacetan. Menurut Lembaga survey INRIX pada tahun 2021 sekitar 200 titik di Jakarta Selatan mengalami kemacetan, beberapa yang paling parah yaitu : Jalan Pasar Minggu, Lebak Bulus I/II, Pancoran, Pondok Labu, Fatmawati, dan Pondok Indah. Selain kemacetan, tingginya tingkat kecelakaan di Jakarta Selatan juga kerap mengkhawatirkan berdasarkan data Satlantas Jakarta Selatan pada tahun 2021 terdapat 719 kecelakaan lalu lintas khususnya kendaraan bermotor.

Banyaknya mitra *driver* yang telah bergabung di Gojek membuat perusahaan seharusnya dapat memberikan upaya terbaik untuk menjaga keberlangsungan kinerja PT Gojek Indonesia. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif, nyaman dan aman

(Zainudin, 2019). Kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang identik dengan permasalahan yang dihadapi mitra *driver*. Hal inilah yang mendasari peneliti mengambil variabel stres kerja, persepsi jaminan sosial dan kepuasan kerja untuk dikaji lebih luas dan mendapatkan pembaharuan dalam penelitian yang peneliti lakukan pada kesempatan ini.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah disebutkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Adakah pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek (go-ride) di Jakarta Selatan?
2. Adakah pengaruh dari persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek (go-ride) di Jakarta Selatan?
3. Adakah pengaruh dari stres kerja dan persepsi jaminan sosial secara bersamaan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek (go-ride) di Jakarta Selatan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk menguji secara empiris :

1. Menguji secara empiris pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek (go-ride) di Jakarta Selatan
2. Menguji secara empiris pengaruh persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek (go-ride) di Jakarta Selatan

3. Menguji secara empiris pengaruh stres kerja dan persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek (go-ride) di Jakarta Selatan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini juga diharapkan adanya manfaat yang diperoleh sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan dalam pengembangan konsep baru dalam dunia ilmu psikologi industri dan organisasi karena pembahasan pokok dalam penelitian ini yakni adanya pengaruh stres kerja dan persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Gojek Indonesia

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan tentang stres kerja dan persepsi jaminan sosial dengan kepuasan kerja yang dapat dijadikan bahan pertimbangan-pertimbangan baru untuk pemberdayaan mitra di dalam perusahaan. Serta menjadi referensi untuk perkembangan potensi mitra dalam bekerja dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

- b. Bagi Mitra *Driver* Gojek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kepuasan kerja mitra *driver* Gojek.

## E. Keaslian Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil tema yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Persepsi Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver* Gojek (Go-Ride) Di Jakarta Selatan”. Peneliti mengambil judul ini, dengan alasan bahwa dalam penelitian sebelumnya sudah banyak dikaji oleh para peneliti dan karna topik yang dibicarakan masih menjadi urgensi di kalangan mitra *driver* Gojek khususnya di Jakarta Selatan. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting, terutama bagi mitra *driver* Gojek dalam meningkatkan eksistensi dan produktivitas mitra dalam bekerja. Terjadinya stres kerja serta jaminan sosial yang dinilai kurang sesuai dengan resiko kerja akan menjadi penghambat bagi mitra *driver*, hal ini dapat memicu ketidakpuasan mitra dalam melaksanakan pekerjaan. Stres kerja dan persepsi jaminan sosial merupakan variabel yang menurut penelitian sebelumnya saling memengaruhi kepuasan kerja dan masih menjadi variabel menarik hingga saat ini.

Pertama, penelitian yang dilakukan Setiawan (2018) mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver* Gojek (Go-Ride) Di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil dari penelitian ini ialah (1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* PT. Gojek Indonesia, (2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* PT. Gojek Indonesia, (3) kompensasi finansial dan stres kerja

berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* PT. Gojek Indonesia

Kedua, penelitian yang dilakukan Nasution (2018) yang berjudul “Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Kesimpulan dalam penelitian tersebut ialah (1) Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas, (2) Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas, (3) Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas, dan (4) Upah, Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.

Ketiga, penelitian yang dilakukan Sari & Sinarti (2020) “Pengaruh Pengawasan dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang”. Hasil penelitian tersebut adalah : Secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang. Secara parsial jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang. Secara bersama-sama pengawasan dan jaminan sosial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang.

Keempat, penelitian yang dilakukan Rauan dan Tewal (2019) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kelima, Ayu, Mukzam dan Iqbal (2016) “Pengaruh Stres Kerja Lingkungan, Organisasional, dan Personal terhadap Kepuasan Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja lingkungan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja organisasional terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja personal terhadap kepuasan kerja.

Keenam, penelitian Dewi, Siahaan, dan Purba (2022) tentang “Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



karyawan; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan jaminan sosial berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan Tunjungsari (2011) tentang “Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan tingkat hubungan sedang, dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 34,3%, dan sisanya sebesar 65,7%.

Berdasarkan referensi dari penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat beberapa kesamaan variabel yang memberikan pemikiran terhadap hasil penelitian, sehingga dapat dikaji lebih luas dan mendapatkan pembaharuan dalam penelitian yang peneliti lakukan pada kesempatan ini. Pada penelitian pertama, keempat, kelima dan ketujuh terdapat kesamaan pada variabel stres kerja dan kepuasan kerja, sementara itu pada penelitian kedua terdapat kesamaan pada variabel jaminan sosial dan pada penelitian ketiga dan ketujuh terdapat kesamaan pada variabel jaminan sosial dan kepuasan kerja. Pada penelitian yang peneliti lakukan memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggabungan tiga variabel, subjek, tempat penelitian dan teori yang digunakan berbeda dengan penelitian terdahulu. Dimana penelitian ini menggunakan subjek mitra *driver* Gojek (go-ride) di Jakarta Selatan. Skala dalam penelitian ini juga

dibuat sendiri oleh penelitian dengan bantuan *Expert Judgemen*. Karena adanya permasalahan terkait kepuasan kerja, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Persepsi Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver* Gojek (Go-Ride) Di Jakarta Selatan”

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi positif terkait dengan pekerjaan individu sebagai hasil dari evaluasi dan pengalaman kerja (Mathis & Jackson, 2000). Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif mengenai pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Pendapat di atas dipertegas dengan pandangan menurut Dole dan Schroeder (2001) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu dalam memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan (dalam Indrasari, 2017).

Pendapat lain dikemukakan oleh Sari (2018) bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya, berdasarkan penilaian keseluruhan atau beberapa aspek pekerjaan. Selanjutnya Davis and Newstrom (2008:112) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang (*favorable and unfavorable*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang menggambarkan perasaan karyawan tentang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Di unit kerja, karyawan tidak hanya sekadar melakukan pekerjaannya melainkan

menghadapi berbagai macam situasi hubungan dengan rekan kerja, kebijakan yang baik, penghargaan, dan kesempatan untuk maju (Indrasari, 2017)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas tentang kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dimiliki karyawan ketika puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan berdampak pada produktivitas kerja dan keberhasilan pekerjaan yang dilakukan. Jika dalam bekerja karyawan mengalami ketidakpuasan kerja akan menyebabkan berbagai masalah dalam diri karyawan maupun organisasi tempat karyawan bekerja.

## **2. Aspek- Aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Jewell dan Siegall (1998) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis : aspek ini berhubungan dengan psikologi karyawan yang meliputi : sikap kerja, minat, bakat dan keterampilan
- b. Aspek fisik : berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung seperti : suhu udara, pertukaran udara, waktu kerja, fasilitas pendukung kerja dan tempat kerja yang nyaman, akan membuat karyawan merasa puas
- c. Aspek sosial : aspek sosial berhubungan dengan interaksi karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerjanya. Dengan hubungan

interaksi sosial yang baik dan positif membuat karyawan menjadi puas dan semangat dalam bekerja.

d. Aspek finansial : aspek ini berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Meliputi gaji, jaminan sosial, insentif dan lain-lain

Wexley dan Yukl (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari tujuh aspek berdasarkan karakteristik pekerjaan (dalam Indrasari, 2017).

a. Kompensasi : aspek ini menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dalam hal ini meliputi gaji, insentif dan tunjangan. Jumlah bayaran yang diterima setimpal, sesuai dengan kebutuhan serta dirasa adil akan membuat karyawan bahagia.

b. Pengawasan : pengawasan dalam aspek ini berkaitan dengan perhatian yang diberikan atasan kepada karyawan. Perilaku atasan dalam mengawasi karyawan menjadi perhatian khusus bagi karyawan tersebut. Pengawasan ini dapat dilakukan dengan memperhatikan serta memberi dukungan kepada karyawan. Hal ini tentunya berdampak baik bagi kepuasan kerja karyawan.

c. Pekerjaan itu sendiri. : pada aspek ini berhubungan dengan pekerjaan yang karyawan lakukan, meliputi : identitas tugas, keterampilan, dan pentingnya tugas

d. Rekan Kerja.: hubungan dengan rekan kerja tentunya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Rekan kerja yang ramah dan suportif memberikan dampak positif pada kepuasan kerja.

- e. Kondisi kerja : tempat kerja yang rapi dan bersih dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman
- f. Kesempatan untuk memperoleh perubahan status : Adanya pelatihan dan pendidikan serta jenjang karir untuk karyawan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk maju
- g. Keamanan Kerja : aspek ini berkaitan dengan perlindungan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Selain dari jaminan sosial, rasa aman saat bekerja juga didapatkan karyawan dari suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut ataupun khawatir akan sesuatu hal.

Berdasarkan beberapa aspek yang disampaikan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja meliputi aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial. Pada penelitian ini menggunakan aspek menurut Jewell dan Siegall (1998) yaitu : meliputi aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial

### **3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive colleagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Mentally Challenging Work* : yang dimaksud pada faktor ini ialah karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang baginya untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam

menjalankan pekerjaan. Tanggapan dari atasan juga sangat diharapkan karyawan. Namun, jika pekerjaan terlalu menantang biasanya akan meyulitkan dan memicu terjadinya stres kerja dan sebaliknya jika pekerjaan tidak menantang seringkali karyawan merasa bosan. Untuk mencapai kepuasan kerja, tantangan pekerjaan harus diantara batas ekstrim tersebut.

- b. *Equitable Rewards* : faktor ini berkaitan dengan imbalan yang didapat dirasa adil dan sesuai dengan harapan karyawan. Imbalan yang adil ialah sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan, keterampilan pegawai, dan standar yang berlaku.
- c. *Supportive Working Conditions* : pada faktor ini berhubungan dengan kondisi kerja yang mendukung. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai adalah harapan bagi setiap karyawan. Jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan membahayakan keselamatan jiwanya menimbulkan kekhawatiran bagi karyawan.
- d. *Supportive Colleagues* : yang dimaksud pada faktor ini ialah karyawan tidak semata bekerja untuk mendapatkan uang ataupun penghargaan fisik, melainkan juga untuk mendapatkan relasi pertemanan yang baik. Memiliki rekan kerja yang mendukung memberikan rasa senang dan puas bagi karyawan

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Munandar (2017) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri : karyawan mengharapkan pekerjaan yang memberikan kesempatan baginya untuk belajar sesuai dengan minat dan kemampuan untuk bertanggung jawab.
2. Gaji : Jumlah bayaran yang diterima setimpal, sesuai dengan kebutuhan dan dirasa adil sesuai dengan beban kerja.
3. Promosi : sebagai salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dikarenakan prestasi kerja yang baik membuat karyawan mendapat kesempatan untuk maju melalui promosi.
4. Supervisor : hubungan dengan supervisor menjadi salah faktor kepuasan kerja karyawan. Memperhatikan prestasi kerja, menasehati dan mendukung karyawan untuk maju serta komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Rekan Kerja : hubungan yang harmonis dan bersahabat serta saling mendukung dengan rekan kerja merupakan impian bagi setiap karyawan. Hubungan antar rekan kerja yang baik serta kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka faktor-faktor kepuasan bisa disimpulkan yaitu: faktor pekerjaan yang menantang, imbalan yang adil, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Pada pengukuran kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan teori Robbins (2003) mengenai faktor yang



mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive colleagues*.

#### **4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam**

Islam memandang bahwa seluruh aktivitas manusia di dunia harus diniatkan sebagai bentuk ibadah. Untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Begitu pun ketika manusia menjalankan pekerjaan, harus diniatkan untuk mencari ridho Allah SWT. Dalam menjalankan kewajiban mencari nafkah, seorang muslim harus menjalankannya dengan ikhlas dan diniatkan beribadah kepada Allah SWT. Islam mengajarkan umat muslim untuk melaksanakan aktivitas apapun dengan ikhlas begitu pula dengan bekerja. Allah SWT telah mengatur rezeki setiap umat sehingga tidak perlu ada yang di khawatirkan.

Berkaitan dengan kepuasan kerja dalam ajaran islam umat muslim diajarkan untuk bersyukur, sabar dan ikhlas terhadap apa yang diterima. Allah SWT akan meridhai setiap pekerjaan yang dijalankan umat muslim jika pekerjaan tersebut dijalankan dengan baik dan professional. Hal ini pula diajarkan oleh Nabi SAW kepada umat muslim bahwa Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional, baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat (Hidayat, 2008). Dalam Al-Qur'an surah Al A'Raf (10) :

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ

قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Artinya : “Dan sungguh , kami telah menempatkan kamu di bumi dan disana kami sediakan (sumber) penghidupan untukmu. (Tetapi) sedikit sekali kamu bersyukur.”

Pada tafsir Kementerian Agama RI pada Al-Qur’an surat Al A’raf ayat 10, dijelaskan bahwa banyak sekali karunia yang telah diberikan Allah kepada para hamba-hambanya. Allah telah menyediakan bumi untuk manusia tinggal dan mencari penghidupan. Disediakan pula berbagai kebutuhan manusia seperti tumbuhan, hewan, air dan sebagainya untuk manusia (Mufin, 2022).

Dengan berbagai nikmat yang Allah SWT berikan kepada umat muslim, pentingnya bagi umat muslim selalu bersyukur atas berbagai nikmat yang Allah SWT berikan. Ayat tersebut juga berpesan bahwa manusia tidak perlu khawatir dengan rezekinya karena Allah telah tetapkan yang terbaik. Manusia hanya perlu berusaha dengan maksimal dan bersyukur atas apa yang manusia dapatkan sehingga bisa mendapatkan kepuasan kerja dan ridho Allah.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Secara umum stres diartikan sebagai perasaan tegang yang dapat mempengaruhi emosi, pemikiran, serta keadaan fisik pada seseorang. Menurut Husnar, Saniah, & Nashori (2017) stres terjadi ketika

seseorang mengalami peristiwa yang dianggap mengancam kesehatan fisik atau psikologis. Istilah stres kerja digunakan untuk menggambarkan kondisi tertekan yang dialami individu karena suatu kondisi atau penyebab situasi khusus yang terjadi di lingkungan kerja (Gmelch, Lovrich, & Wilk, 1984; Robbins, 1990).

Menurut Keenan dan Newton (1984) menyatakan bahwa stres kerja terjadi dikarenakan adanya kondisi yang menghambat prestasi dan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan, seperti : terjadinya konflik peran serta beban kerja yang berlebihan. Stres kerja juga terjadi karena adanya ketidakseimbangan dalam persepsi individu terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan (Kavanagh, Hurst, dan Rose, 1990). Selain itu, stres kerja juga didefinisikan sebagai suatu kondisi yang timbul antara individu dengan pekerjaannya (Beehr dan Newman, 1978). Bagi individu stres kerja berkaitan dengan semua karakteristik pekerjaan yang dapat menimbulkan ancaman (Wijono, 2017).

Berdasarkan pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa pengertian stres kerja adalah suatu kondisi tidak menyenangkan yang dialami individu berkaitan dengan pekerjaan. Hal tersebut dapat menimbulkan adanya ketidakseimbangan terhadap kondisi fisik, psikologis serta perilaku karyawan.

## **2. Aspek-Aspek Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2011: 82) menyebutkan aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Aspek Fisiologi pada aspek ini berkaitan dengan fungsi kesehatan tubuh. Karyawan yang mengalami stres kerja memiliki ciri fisik, yaitu : berkurangnya kemampuan dalam mencegah rasa sakit serta infeksi, masalah pada *kardiovaskular* yakni tekanan darah yang tinggi serta penyakit pada jantung, dan masalah pada *muskuloskeletal* (otot dan rangka) yakni seperti sakit kepala dan sakit punggung, dan masalah terjadi pada pencernaan yakni diare dan sembelit.
- b. Aspek psikologis, aspek ini berhubungan dengan kondisi psikologis karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja memiliki ciri sebagai berikut : ketidakpuasan dengan hubungan kerja, ketegangan, kegelisahan, depresi, kebosanan, mudah marah, serangan interpersonal, permusuhan, litigasi, sampai dengan tindakan.
- c. Aspek perilaku, karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami beberapa perubahan termasuk perubahan perilaku. Perubahan tersebut seperti : produktivitas, ketidakhadiran dan perubahan nafsu makan yang menurun serta adanya peningkatan konsumsi tembakau, penggunaan alkohol dan narkoba, insomnia.

Sarafino dan Smith (2012) membagi karakteristik stres menjadi dua kategori:

- a. Aspek Biologis : pada aspek ini terlihat beberapa perubahan pada kondisi fisik tubuh saat individu mengalami stres kerja. Stres kerja berdampak pada menurunnya kesehatan dan fungsi kekebalan tubuh seperti : maag, asma dan tekanan darah tinggi. Ketika kondisi tersebut berlanjut tentunya akan berbahaya pada kesehatan fisik bahkan dapat menyebabkan kematian
- b. Aspek psikososial : psikososial ini berkaitan dengan perubahan pola pikir (kognitif), psikologis dan perilaku sosial.
  - 1. Aspek kognisi : stres kerja akan mempengaruhi persepsi individu khususnya dalam proses berfikir. Tingginya tingkat stres yang dialami individu akan merusak daya ingat dan perhatian selama aktivitas kognitif. Gejala yang terlihat ketika individu mengalami stres kerja adalah gagal dalam memahami informasi penting dan sulit mengingat.
  - 2. Aspek emosional : aspek ini berhubungan dengan psikologi karyawan dalam pengelolaan emosinya. Karyawan yang mengalami stres kerja akan mudah marah, tersinggung, ketakutan, cemas, sedih berlarut bahkan depresi.
  - 3. Aspek perilaku sosial : karyawan yang mengalami stres kerja juga akan mengalami perubahan perilaku sosial, seperti menarik diri dari lingkungan sekitar, kurang peka terhadap orang lain dan lebih bermusuhan

Berdasarkan beberapa aspek yang disampaikan para ahli maka dapat disimpulkan aspek-aspek dalam stres kerja meliputi : Fisiologis, Psikologi dan Perilaku. Dalam penelitian ini menggunakan aspek stres kerja berdasarkan teori Robbins dan Judge (2011: 82) yang menyatakan terdapat 3 aspek stres kerja, yaitu : Fisiologis, Psikologi dan Perilaku.

### **3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja**

Marliani (2015) menjelaskan faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

- a. Tidak ada dukungan sosial : kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar dapat menyebabkan timbul nya stres. Bagi karyawan dukungan dari lingkungan kerja merupakan hal yang penting, dukungan ini tidak hanya dari atasan melainkan juga dari rekan kerja dan keluarga.
- b. Tidak ada kemungkinan untuk berpartisipasi : karyawan yang tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan serta tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan memicu karyawan mengalami stres kerja.
- c. Kondisi lingkungan kerja : tempat kerja yang tidak nyaman dikarenakan suhu terlalu panas atau dingin dan terlalu ramai dan bising. Akan menghambat karyawan melakukan pekerjaan dengan maksimal

- d. Manajemen yang tidak sehat : gaya kepemimpinan yang tidak sehat dan cenderung neurotic membuat karyawan merasa tertekan. Gaya kepemimpinan neurotic ialah seseorang yang mudah sensitif dalam memimpin, tidak mempercayai karyawan, suasana hati dan sifat yang perfeksionis dan terlalu dramatisir menimbulkan ketidaknyamanan pada karyawan dalam bekerja
- e. Peristiwa/pengalaman pribadi : stres kerja juga bisa terjadi dikarenakan adanya pengalaman pribadi atau peristiwa yang individu alami, seperti : perceraian, kematian pasangan, peristiwa traumatis, atau masalah yang muncul pelanggaran hukum menjadi faktor yang mempengaruhi stres kerja.

Sutherland dan Cooper (Wijayaningsih, 2014:99) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi stres yaitu :

- a. Faktor penilaian kognitif : faktor ini berkaitan dengan persepsi individu terhadap situasi baik dari dalam maupun luar organisasi. Dalam mempersepsikan stresor setiap individu berbeda, ada yang menganggap ringan, sedang, atau berat bahkan ada yang merasa tidak berdaya.
- b. Faktor pengalaman : faktor ini berkaitan dengan berbagai pengalaman yang dialami individu.
- c. Faktor tuntutan : adanya tuntutan yang tinggi dari atasan ataupun perusahaan dapat mempengaruhi stres kerja. Tuntutan yang tinggi akan menyebabkan karyawan mengalami tekanan.

d. Faktor pengaruh interpersonal : faktor ini berkaitan dengan hubungan individu dengan orang-orang dilingkungan kerja. Tidak adanya dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan akan memicu seseorang mengalami stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu tidak adanya dukungan sosial, tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi, kondisi lingkungan kerja, manajemen yang tidak sehat, dan peristiwa / pengalaman pribadi. Dalam penelitian menggunakan teori faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Marliani (2015) diantaranya yaitu : tidak ada dukungan sosial, tidak ada kesempatan untuk berpartisipasi, kondisi lingkungan kerja, manajemen yang tidak sehat, dan peristiwa / pengalaman pribadi.

#### **4. Stres Kerja dalam Perspektif Islam**

Pandangan islam mengenai stres ialah sebagai kegelisahan. Kegelisahan yang dialami individu diartikan sebagai penyakit hati yang wajib segera diobati. Berbagai dampak negatif akan muncul dari penyakit stres. Individu perlu mengambil tindakan yang tepat dan memiliki keyakinan yang kuat. Jika stres terjadi berkepanjangan akan menyebabkan individu mengalami kecemasan, kesedihan serta menjadi malas bekerja ataupun melakukan aktivitas lain. Bahkan individu dengan tingkat stres yang tinggi dapat memicu individu menggunakan obat-obatan untuk pikiran sebagai obat penenang dalam hatinya.



Stres merupakan ketakutan akan sesuatu yang belum terjadi. Dari sudut pandang islam, stres ini disebabkan dari rasa takut akan ujian dari Allah SWT. Ibnu Abbas menjelaskan, "Allah SWT berfirman, "Aku ciptakan satu kesulitan, kemudian gantinya Aku ciptakan dua kemudahan, dan tidak mungkin kesulitan itu mengalahkan kemudahan". Yang ingin beliau jelaskan dan bila dicermati bahwa ayat tersebut menyebutkan kesulitan sebanyak satu kali begitu juga kemudahan sebanyak dua kali (Syaiikh Dr. Amin bin Abdullah asy-Syaqawi, 2018). Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an surat Al Insyirah ayat 5-7 :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ  
فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya : "karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (5) Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (6) Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) (7)".

Dalam surah tersebut Allah SWT telah menjanjikan pada umat manusia ketika dihadapkan dengan berbagai cobaan atau kesulitan pasti Allah SWT juga akan berikan kemudahan. Menurut Husnar, Saniah, & Nashori (2017) tawakal menjadi salah satu cara dalam mengelola stres. Dengan tawakal kepada Allah artinya percaya, bergantung, dan menyerahkan segala urusan kepada Allah, serta memohon pertolongan kepadanya dalam segala hal.

## **C. Persepsi Jaminan Sosial**

### **1. Pengertian Persepsi Jaminan Sosial**

Persepsi adalah proses dimana individu menerima rangsangan melalui panca inderanya atau didahului oleh proses pengindraan yang disebut juga dengan proses sensorik (Walgito, 2010). Persepsi adalah proses integrasi individu terhadap rangsangan yang diterima (Moskowitz & Orgel, 1969). Persepsi, menurut Branca (1964), adalah konstruksi atau interpretasi dari rangsangan yang inderanya yang menjadikan bermakna dan tanggapan yang terintegrasi dalam diri individu. Oleh karena itu, dalam persepsi seseorang berhubungan dengan objek. Persepsi membuat individu sadar akan lingkungan dan keadaan diri sendiri (Davidoff, 1981).

Persepsi adalah aktivitas yang terintegrasi dalam individu, maka apa yang ada dalam individu secara aktif berpartisipasi dalam persepsi. Persepsi dapat diekspresikan melalui perasaan, kemampuan berpikir, dan pengalaman pribadi. Ketika mempersepsikan suatu stimulus, hasil persepsi setiap individu mungkin berbeda dengan orang lain. Persepsi bersifat pribadi (Davidoff, 1981 & Rogers 1965). Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah pandangan dari rangsangan yang diterima oleh panca indera. Setiap individu mungkin memiliki persepsi yang berbeda terhadap suatu rangsangan atau objek. Pandangan persepsi tersebut dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang.

Jaminan sosial adalah bentuk perlindungan sosial yang dirancang untuk memastikan bahwa semua orang memenuhi kebutuhan dasarnya untuk kehidupan yang layak. Jaminan sosial merupakan suatu sistem untuk mewujudkan kesejahteraan dan keamanan sepanjang hidup. Sistem jaminan sosial yang berlaku di Indonesia adalah Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Menurut Pasal 1 angka 2 UU No. 40 Tahun 2004 Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) adalah tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa penyelenggara jaminan sosial.

Jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) diselenggarakan dengan mekanisme asuransi sosial wajib. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN. Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak kepada setiap individu yang telah membayar iuran apa bila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena sakit, kecelakaan kerja, hari tua/pensiun, atau kematian.

Dalam Undang-undang No. 3 pasal 1 ayat 1 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut: Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan dalam satuan uang untuk menggantikan sebagian dari hilangnya penghasilan atau berkurangnya pelayanan

akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit atau persalinan, hari tua dan kematian.

Pada intinya, jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar terpenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan yang difasilitasi perusahaan dalam satuan uang untuk menggantikan sebagian dari hilangnya penghasilan atau berkurangnya pelayanan akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit atau persalinan, hari tua dan kematian. Dengan adanya jaminan sosial ini, para pekerja tidak perlu khawatir atau cemas jika terjadi sesuatu pada dirinya.

Deskripsi mengenai persepsi dapat disimpulkan sebagai pandangan terkait informasi yang diperoleh dari lingkungan melalui panca indera yang dapat mempengaruhi perilaku individu. Dalam penelitian ini yang dijadikan objek persepsi adalah jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja didefinisikan sebagai bentuk perlindungan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengganti sebagian dari hilangnya pendapatan atau penurunan layanan karena peristiwa yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit atau bersalin, hari tua dan kematian.

Berdasarkan kesimpulan ahli di atas, persepsi jaminan sosial dapat diartikan sebagai pandangan terhadap perlindungan sosial yang diterima oleh para karyawan berupa satuan uang sebagai pengganti atas

hilangnya penghasilan atau berkurangnya pelayanan akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan memberikan pandangan tersendiri bagi setiap individu. Setiap karyawan dapat memiliki persepsi yang sama ataupun berbeda terkait jaminan sosial yang diberikan perusahaan.

## **2. Aspek Aspek Persepsi Jaminan Sosial**

Menurut Walgito (2004), persepsi memiliki 3 aspek, diantaranya :

- a. Aspek Kognitif : aspek ini berkaitan dengan pengenalan terhadap objek, peristiwa hubungan yang diperoleh karena diterimanya suatu rangsangan. Aspek ini menyangkut pengharapan, cara mendapatkan pengetahuan atau cara berpikir dan pengalaman masa lalu. Dalam mempersepsikan suatu dapat dilatarbelakangi oleh adanya aspek kognisi yaitu pandangan individu terhadap sesuatu berdasarkan pengalaman yang pernah didengar atau dilihatnya dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Aspek Afektif : aspek yang berhubungan dengan perasaan dan emosi. Aspek ini menyangkut pengorganisasian suatu rangsang, artinya rangsang yang diterima akan dibedakan dan dikelompokkan ke dalam emosi seseorang. Dalam mempersepsikan sesuatu bisa berdasarkan pada emosi individu tersebut. Hal ini karena adanya pendidikan moral dan etika yang didapatkannya sejak kecil yang akhirnya melandasi individu dalam memandang sesuatu.

c. Aspek Konatif : Berhubungan dengan kemauan. Aspek ini menyangkut pengorganisasian dan penafsiran suatu rangsang yang menyebabkan individu bersikap dan berperilaku sesuai dengan rangsang yang ditafsirkan.

Objek dari persepsi dalam variabel ini adalah jaminan sosial. Aspek-aspek yang dikemukakan oleh Walgito (2004) di atas digunakan sebagai interpretasi dari aspek-aspek jaminan sosial.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia (UURI) Nomor 3 Tahun 1992 mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah memberikan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja maksudnya dalam Undang-undang ini sebagai pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja,

Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Program jaminan sosial juga merupakan pelayanan prima untuk pencegahan, penanggulangan dan rehabilitasi akibat peristiwa yang dapat diuraikan lebih rinci sebagaimana ditemukan beberapa aspek jaminan sosial menurut UU No. 40 Tahun 2004.

1. Jaminan sosial memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar pekerja dan keluarganya.
2. Ucapan terima kasih kepada para pekerja yang telah mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan.
3. Terciptanya tenaga kerja yang tenang diharapkan dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja.
4. Menciptakan pekerjaan yang damai pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menerima dan menghadapi resiko sosial ekonomi.

Berdasarkan aspek jaminan sosial menurut UU No. 40 Tahun 2004 terbentuklah beberapa program jaminan sosial ketenagakerjaan, diantaranya :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK): tunjangan tunai dan/atau layanan medis yang ditawarkan yang diberikan kepada peserta ketika peserta mengalami cedera atau penyakit akibat lingkungan kerja.

2. Jaminan Hari Tua (JHT): Manfaat yang dibayarkan secara tunai pada saat peserta mencapai usia pension, meninggal dunia, atau mengalami cacat permanen dan total.
3. Jaminan Pensiun (JP): Bertujuan untuk melanjutkan standar hidup yang layak bagi peserta dan/ahli waris dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat tetap dan total, atau meninggal dunia.
4. Jaminan Kematian (JKm): Manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Berdasarkan pemaparan terkait aspek-aspek persepsi dan jaminan sosial dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek persepsi diantaranya kognitif, afektif dan konatif. Pada penelitian ini menggunakan aspek-aspek jaminan sosial menurut UU No. 40 Tahun 2004 yang membentuk beberapa program jaminan sosial bagi tenaga kerja yang dijadikan acuan dalam pengukuran jaminan sosial diantaranya : Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. Sehingga pada penelitian ini aspek-aspek menurut UU No.40 Tahun 2004 digunakan sebagai teori pembuatan skala jaminan sosial dengan komponen aspek-aspek persepsi dari Walgito (2004) yaitu kognitif, afektif dan konatif.



### **3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Jaminan Sosial**

Menurut Rosita (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi jaminan sosial tenaga kerja terdapat karyawan, diantaranya :

#### **1. Faktor Norma Hukum**

Dalam hal ini norma hukum yang dimaksud adalah aturan-aturan yang mengatur tentang BPJS Ketenagakerjaan

#### **2. Faktor Kesadaran Hukum**

Pentingnya individu memahami hukum yang berlaku. Dengan pemahaman yang baik akan meningkatkan kesadaran hukum dan kepatuhan terhadap hukum. Tingginya tingkat pengetahuan mempengaruhi kesadaran hukum.

#### **3. Faktor Pendukung**

Adapun faktor pendukung dalam implementasi program BPJS Ketenagakerjaan, antara lain : a. Instrumen hukum BPJS yang mengatur ketenagakerjaan lebih tepat. b. Dapat menghasilkan ketenangan dan rasa aman pada pekerja/tenaga kerja c. Adanya pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah atau instansi terkait

#### **4. Faktor Penghambat**

Kurangnya sosialisasi terkait jaminan sosial tenaga kerja dan kesadaran hukum dari pihak perusahaan dan karyawan serta kurangnya sikap tegas perusahaan dalam hal upah pekerja menjadi faktor penghambat dalam jalannya program BPJS Ketenagakerjaan

Faktor – faktor jaminan sosial dapat dipengaruhi oleh adanya hak-hak tenaga kerja serta adanya kewajiban perusahaan dalam memenuhinya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

1. Pasal 1 ayat 31 menyebutkan : “Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.
2. Pasal 4 ayat huruf c dan d menyebutkan : “c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya”.
3. Pasal 86 ayat 1 dan 2 menyebutkan : “(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”.
4. Pasal 99 ayat 1 menyebutkan : “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Selanjutnya hak-hak tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan jaminan sosial juga telah di atur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja :

1. Pasal 3 menyebutkan : “(1) Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi. (2) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”.
2. Pasal 6 ayat 1 menyebutkan : “(1) Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-undang ini meliputi: a. Jaminan Kecelakaan Kerja; b. Jaminan Kematian; c. Jaminan Hari Tua; d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan”.

Perusahaan juga memiliki peran penting dalam melaksanakan kewajiban terkait perlindungan tenaga kerja yang juga telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

1. Pasal 87 ayat 1 menyebutkan : “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.
2. Pasal 100 ayat 1 menyebutkan : “Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan”.

Selanjutnya dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Pasal 2 Ayat 3 menyebutkan : “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000, (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)”.

Berdasarkan faktor-faktor di atas dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : faktor norma hukum, faktor kesadaran hukum, faktor pendukung dan faktor penghambat. Selain itu, adanya undang-undang yang mengatur jaminan sosial bagi tenaga kerja juga memiliki peran penting sebagai bentuk perlindungan negara dalam mensejahterakan tenaga kerja. Pada penelitian ini menggunakan faktor yang mempengaruhi jaminan sosial menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

#### **4. Persepsi Jaminan Sosial dalam Perspektif Islam**

Sepanjang sejarah kebudayaannya, islam meninggalkan pesan yang erat kaitannya dengan keadilan dan kesejahteraan. Tentu saja, keadilan sosial bukan hanya untuk negara-negara muslim, tetapi konsep ini harus

dimiliki oleh semua negara di dunia. Dari sudut pandang sistem jaminan sosial yang mengarah pada kesejahteraan, ada distribusi kekayaan dalam bentuk jaminan dalam prosesnya (Apriyanto, 2017). Al-Quran menggambarkan jaminan sosial yang mengarah pada kesejahteraan. Kesejahteraan sosial memiliki banyak sisi, dan dalam praktiknya dapat dipersempit atau diperluas sesuai dengan keadaan individu, masyarakat, dan waktu. Saat ini, kesejahteraan sosial tercermin ketika seseorang terbebas dari ketertindasan, kelaparan, kehausan, penyakit, kebodohan, ketakutan akan masa depannya, keluarga bahkan lingkungan (Shihab, 1996).

Implementasi jaminan sosial dapat berupa memberikan nilai uang dan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan pokok bagi kehidupan seseorang yang layak, seperti sandang, pangan, papan, penjaminan pensiun, tabungan hari tua, kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pendidikan. Jaminan sosial ini diberikan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, jaminan sosial tersebut diperuntukan sebagai bentuk perlindungan yang diberikan ketika pekerja mengalami kondisi buruk akibat pekerjaan. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al Hasyr ayat 18 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا  
اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan

Dalam ayat ini, manusia dianjurkan untuk berusaha menjaga kelangsungan hidup dengan mencegah kemungkinan terjadinya kondisi buruk. Allah menganjurkan upaya merencanakan masa depan. Dalam hal ini pentingnya jaminan sosial bagi tenaga kerja sebagai sistem perlindungan jika terjadi dimasa depan terjadi hal-hal tidak diinginkan (Mustafa Kamal 1997: 14)

#### **D. Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja**

Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa individu yang dipekerjakan dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai sumber utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan tentunya membuat perusahaan harus lebih peka dalam menangani berbagai permasalahan terkait sumber daya manusia. Sehingga diperlukannya manajemen yang baik dalam mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia. Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dalam bekerja perusahaan dapat memperhatikan berbagai hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Dharma dan Akib (2005) salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu dengan meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kepuasan kerja akan meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut ada di dalam perusahaan. Robbins (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor dua diantaranya yaitu : *mentally challenging work* dan *supportive working conditions*.

Faktor *mentally challenging work* yang dimaksud pada faktor ini ialah karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang baginya untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. Tanggapan dari atasan juga sangat diharapkan karyawan. Namun, jika pekerjaan terlalu menantang biasanya akan meyulitkan dan memicu terjadinya stres kerja dan sebaliknya jika pekerjaan tidak menantang sering kali karyawan merasa bosan. Untuk mencapai kepuasan kerja, tantangan pekerjaan harus diantara batas ekstrim tersebut (Robbins, 1986).

Pekerjaan yang terlalu menantang dan beban kerja yang berlebih memicu terjadi stress kerja. Menurut Ayu, Mukzam, & Iqbal (2016) kelebihan beban kerja, ketidak jelasan peran dan konflik menyebabkan karyawan mendapat tekanan saat bekerja sehingga membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan yang dapat berakibat pada kondisi personal,

ketika karyawan tidak dapat membagi waktu kerja dengan keluarga sehingga mengakibatkan stres kerja. Selain itu, stres kerja dapat timbul jika pekerjaan tersebut dirasa terlalu menantang dan tidak sesuai dengan kemampuan akan membuat karyawan mengalami kesulitan (Ibrahim, Amansyah & Yahya, 2016).

Stres kerja yang dialami karyawan akan memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2011: 82) seseorang yang mengalami stres di tempat kerja menimbulkan gejala meliputi 3 aspek : Fisiologis, Psikologi dan Perilaku. Karyawan yang mengalami stres kerja akan merasakan beberapa masalah kesehatan fisik, seperti : sakit kepala, tekanan darah tinggi, nyeri perut dan diare. Karyawan juga akan mengalami perubahan psikologis seperti mudah tersinggung, kecemasan, sering mengeluh dan rasa bosan terhadap pekerjaan. Selain itu, perubahan perilaku juga dialami karyawan dikarenakan stres kerja yaitu : berkurangnya produktivitas saat bekerja dikarenakan kurang fokus, ketidakhadiran, dan perubahan nafsu makan. Hal-hal yang tersebut tentunya akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dikarenakan pekerjaan yang dijalankan karyawan tidak berjalan maksimal.

Kepuasan kerja kerap dipengaruhi oleh stres kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi maka akan menyebabkan kepuasan kerja rendah (Brief, Schuler, dan Shell, 1911). Pendapat tersebut diperkuat dengan beberapa penelitian yang dilakukan, Peni Tunjungsari (2011) meneliti pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dari penelitian tersebut dapat



disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Setiawan (2018) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain faktor *mentally challenging work*, Faktor *supportive working conditions* juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada faktor ini berhubungan dengan kondisi kerja yang mendukung. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai adalah harapan bagi setiap karyawan. Jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan membahayakan keselamatan jiwanya menimbulkan kekhawatiran bagi karyawan. Hal ini berkaitan dengan persepsi jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk perlindungan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan aspek jaminan sosial menurut UU No. 40 Tahun 2004 membentuk beberapa program jaminan sosial bagi tenaga kerja yang dijadikan acuan dalam pengukuran jaminan sosial diantaranya : Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. Sehingga pada penelitian ini, aspek-aspek menurut UU No.40 Tahun 2004 digunakan sebagai pengukuran jaminan sosial dengan komponen aspek-aspek persepsi dari Walgito (2004) yaitu kognitif, afektif dan konatif.

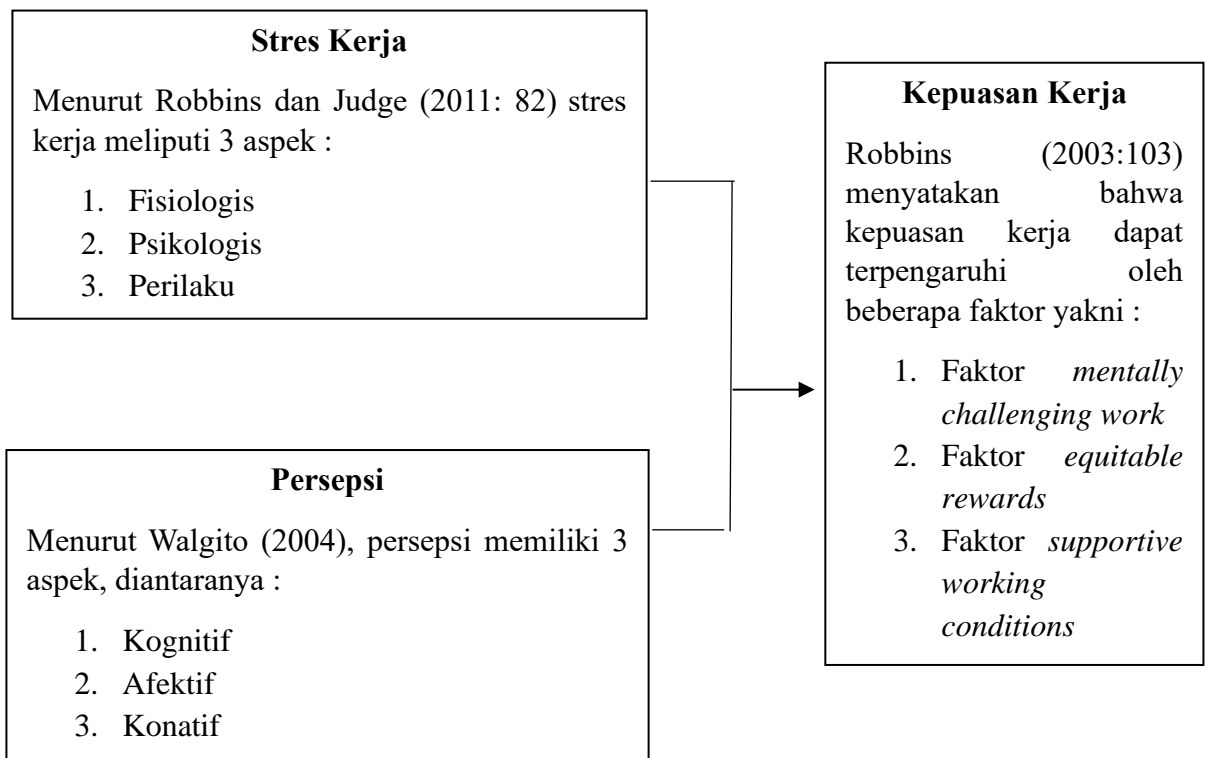
Jaminan sosial dapat berupa memberikan nilai uang dan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan pokok bagi kehidupan seseorang yang

layak, seperti sandang, pangan, papan, penjaminan pensiun, tabungan hari tua, kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pendidikan. Jaminan sosial ini diberikan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Zein, Setyaningrum, & Marlinae, 2016) terkait pengaruh jaminan sosial terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Meningkatnya kepuasan kerja karyawan tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan serta akan mudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun tingkat kepuasan kerja rendah akan menghambat aktivitas serta produktivitas kerja perusahaan seperti : karyawan sering kali tidak masuk kerja, beberapa masalah pelanggaran disiplin dan bahkan *turn over* yang akan menyebabkan perusahaan terpaksa mengeluarkan biaya lebih (Valentina, 2020).

## Bagan 2. 1 Pengaruh Antar Variabel



### E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dan landasan yang sudah dipaparkan di atas, maka hipotesis (H) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek (go-ride) di Jakarta Selatan.

H2 : Terdapat pengaruh persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek (go-ride) di Jakarta Selatan.

H3 : Terdapat pengaruh stres kerja dan persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek (go-ride) di Jakarta Selatan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2006) penelitian kuantitatif adalah suatu proses pengumpulan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka-angka sebagai alat untuk menemukan informasi tentang apa yang ingin diketahui.

Jenis yang digunakan yakni penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif menurut Azwar (2017) merupakan penelitian yang memungkinkan peneliti untuk mengambil kesimpulan terkait ada atau tidaknya sebab akibat pada variabel yang diperhatikan berdasarkan pengamatan dari fenomena yang sudah terjadi dan melihat kembali data yang ada untuk menemukan faktor-faktor penyebabnya.

#### **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Menurut Azwar (2009), variabel adalah karakteristik, atribut atau sifat dari sebuah objek. Variabel mampu menunjukkan variasi dari suatu karakteristik. Karakteristik dalam suatu populasi tentunya beragam maka variabel harus mampu mengelompokkan keberagaman tersebut. Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

- a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) Artinya variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dan menjadi persoalan pokok dalam

penelitian, sehingga variabel terikat adalah objek penelitian. Azwar (2009) berpendapat bahwa variabel terikat dapat dikatakan sebagai variabel konsekuensi dikarenakan variabel terikat ini menerima akibat dari variabel bebas. Variabel dependen untuk penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

- b. Variabel Bebas (*Independent Variable*). Artinya variabel yang menjadi penyebab perubahan dan munculnya variabel terikat. Menurut Azwar (2009) variabel bebas dapat dikatakan sebagai variabel stimulus. Selain itu, variabel bebas juga mempengaruhi variabel terikat. Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini yaitu : stres kerja (X1) dan persepsi jaminan sosial (X2).

## 2. Definisi Operasional

### a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang dalam diri karyawan terkait pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja ini dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristiknya. Pada penelitian ini, variabel kepuasan kerja diukur menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti. Skala tersebut berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegall (1998) yaitu : meliputi aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial.

### b. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana individu merasa tertekan yang disebabkan dari interaksi individu dengan

pekerjaannya ataupun terhadap interaksi antara individu lain dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini, variabel stres kerja diukur menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti. Skala tersebut berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2011: 82) yang menyatakan terdapat 3 aspek stres kerja, yaitu : Fisiologis, Psikologis dan Perilaku.

c. Persepsi Jaminan Sosial

Persepsi jaminan sosial dapat diartikan sebagai pandangan terhadap perlindungan sosial yang diterima oleh para karyawan berupa satuan uang sebagai pengganti atas hilangnya penghasilan atau berkurangnya pelayanan akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja. Pada penelitian ini menggunakan aspek-aspek jaminan sosial menurut UU No. 40 Tahun 2004 yang membentuk beberapa program jaminan sosial bagi tenaga kerja yang dijadikan acuan dalam pengukuran jaminan sosial diantaranya : Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. Aspek-aspek menurut UU No.40 Tahun 2004 digunakan sebagai teori pembuatan skala jaminan sosial dengan komponen aspek-aspek persepsi dari Walgito (2004) yaitu kognitif, afektif dan konatif.

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Jakarta Selatan pada bulan Mei 2023 hingga selesai. Pengambilan data responden menggunakan Google Formulir.

### **D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah sekelompok subjek dengan karakteristik tertentu yang cocok untuk penelitian dan ditarik kesimpulannya oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2005). Menurut Sugeng (2022), populasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu : populasi dengan anggota terbatas (*finite population*) dan populasi dengan anggota tak terbatas (*infinite population*). *Finite population* memiliki sumber data yang memiliki batasan kuantitatif yang jelas dan memiliki elemen atau anggota yang dapat dihitung atau diketahui jumlahnya. *Infinite population* memiliki sumber data yang batas-batasnya tidak dapat ditentukan secara kuantitatif, mempunyai anggota yang tidak dapat diketahui berapa banyak anggotanya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah mitra *driver* gojek (go-ride) di Jakarta Selatan, yang jumlahnya tidak diketahui dan dapat dikatakan dalam kategori tidak terbatas (*infinite population*).

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dilakukan bila populasinya besar

dan peneliti tidak mungkin mempelajari semuanya. Misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu memungkinkan peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Kesimpulan yang diterapkan pada populasi adalah bahwa sampel yang diperoleh dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) populasi (Nurdin dan Hartati, 2019).

Guna mendapatkan sampel yang representatif secara maksimal, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu Non-probability sampling, yaitu : tehnik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dijadikan sebagai anggota sampel. (Hikmah, 2021). Dalam penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow. Hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui secara pasti atau tidak terhingga.

#### **Rumus Lemeshow**

$$n = \frac{Z^2 P (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

Z = skor z pada kepercayaan 90% = 1,645 = 1,65

P = maksimal estimasi = 0,5

d = alpha (0,10) atau sampling eror = 10%



Melalui rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah :

$$n = \frac{Z^2 P (1 - P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,65^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{2,7225 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = 68,06 = 100$$

Dengan menggunakan rumus Lemeshow di atas, maka nilai sampel (n) yang didapat adalah sebesar 68,06 yang kemudian dibulatkan menjadi 100 orang.

### 3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *convenience sampling*. *Convenience sampling*, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada kesediaan elemen dan kemudahan dalam mendapatkannya (Hikmah, 2021). Menurut Sugiyono (2015), *convenience sampling* adalah metode dimana seorang peneliti secara bebas memilih dan memutuskan suatu sampel. Dalam penelitian ini sampel ditentukan sesuai dengan kriteria yang peneliti kehendaki, yaitu : mitra *driver* Gojek (go-ride) yang peneliti temui dan mengambil orderan di sekitar Jakarta Selatan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti akan mengolah data dengan memberikan penilaian terhadap angket yang disebarakan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat, pandangan, persepsi, bahkan sekelompok fenomena sosial seseorang (Sugiyono, 2005: 30). Dalam model skala likert ini terdapat dua macam pernyataan yaitu *favourable* dan *unfavourable* yang bisa ditentukan sesuai dengan tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 1 Skala Likert**

<b>Respon</b>	<b>Favourable</b>	<b>Unfavourable</b>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Dalam penelitian ini menggunakan tiga skala yang terdiri dari skala stres kerja, persepsi jaminan sosial, dan kepuasan kerja. Setiap skala memiliki masing-masing indikator untuk diukur, berikut skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Jewell dan Siegall (1998). Aspek-aspek tersebut diantaranya : aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial.

**Tabel 3. 2 Blueprint skala kepuasan kerja**

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Psikologis	Pekerjaan dianggap sesuai minat	1,8	4,5	4
	Bangga dengan pekerjaan	3,7	2,27	4
Fisik	Jam kerja sesuai standar yang berlaku	18,26	10,17	4
	Tempat kerja yang nyaman dan adanya fasilitas pendukung kerja.	6,16	28,32	4
Sosial	Hubungan yang positif antara atasan dan karyawan	19,22	24,31	4
	Hubungan yang positif sesama rekan kerja	14,15	23,9	4
Finansial	Insentif dan Jaminan sosial dirasa sudah sesuai dengan beban kerja	12,25	13,21	4
	Insentif dapat memenuhi kebutuhan finansial	20,30	11,29	4
Jumlah		16	16	32

## 2. Skala stres kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Robbins dan Judge (2011: 82) yang menyatakan terdapat 3 aspek stres kerja, yaitu : Fisiologis, Psikologis dan Perilaku.

**Tabel 3. 3 Blueprint stres kerja**

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Fisiologis	Mengalami masalah pada radang sendi	2,22	6,15	4
	Mengalami masalah pada sistem pernafasan dan pencernaan	1,14	8,17	4
Psikologis	Perubahan emosi	4,23	3,13	4
	Penurunan fungsi kognitif	5,10	21,24	4
Perilaku	Penurunan produktifitas	9,19	20,18	4
	Menarik diri dari lingkungan sosial	7,12	11,16	4
Jumlah		12	12	24

## 3. Skala persepsi jaminan sosial

Skala persepsi jaminan sosial dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek jaminan sosial menurut UU No. 40 Tahun 2004 digunakan sebagai teori pembuatan skala jaminan sosial dengan komponen aspek-aspek persepsi dari Walgito (2004) yaitu kognitif, afektif dan konatif.

**Tabel 3. 4 Blueprint persepsi jaminan sosial**

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Kognitif	Adanya informasi jaminan sosial dari perusahaan kepada karyawan	4,16	5,13	4
	Pemahaman terhadap berbagai program jaminan sosial	11,17	2,12	4
Afektif	Perasaan terhadap jaminan sosial	1,14	15,22	4
	Perasaan terhadap fasilitas dari berbagai program jaminan sosial	3,21	6,19	4
Konatif	Berpartisipasi dalam program jaminan sosial	8,24	9,23	4
	Kemampuan karyawan dalam membayar iuran jaminan sosial	10,20	7,18	4
Jumlah		12	12	24

## **F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur**

### **1. Uji Validitas**

Validitas menyatakan sejauhmana data yang diperoleh melalui instrumen penelitian mampu mengukur yang ingin diukur. Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek kelayakan suatu instrumen penelitian. Sederhananya, uji validitas mengacu pada kualitas instrumen penelitian. Alat ukur yang berkualitas, yaitu alat ukur yang valid, artinya alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Purwanto, 2018).

Dalam penelitian ini instrumen penelitian diuji menggunakan validitas isi. Validitas isi mengukur sejauhmana suatu alat ukur dapat mewakili semua aspek-aspek suatu variabel (Singarimbun dan Effendi, 2016). Uji validitas isi dilakukan melalui pertimbangan ahli (*Expert Judgement*) oleh Khairani Zikrinawati, M.A. selaku dosen pembimbing II, untuk mengetahui kelayakan isi item sebagai jabaran dari indikator. Setelah dilakukannya *Expert Judgement*, kemudian peneliti melakukan seleksi pada masing-masing butir item menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Penghitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor item total sehingga memperoleh koefisien korelasi total item (rix) atau disebut juga dengan indeks daya beda item (Azwar, 2017).

Indeks daya beda item merupakan koefisien yang menunjukkan bahwa fungsi item sejalan dengan fungsi alat ukur. Item dengan

koefisien korelasi item total sama dengan atau lebih dari 0,3 memiliki daya pembeda yang memuaskan. Setiap item yang memiliki nilai  $r_{ix} \geq 0,3$  yang akan digunakan dalam pengambilan data.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bukan sekedar uji yang dilakukan untuk menguji suatu alat penelitian, reliabilitas berkaitan dengan sejauh mana suatu alat penelitian menghasilkan data yang dapat dipercaya (Arikunto, 2006). Dengan kata lain, istilah instrumen yang reliabel merujuk pada kemampuan instrumen tersebut untuk menghasilkan data penelitian yang reliabel. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu skala penelitian terbebas dari kesalahan (error). Menurut Purwanto (2018) alat ukur yang baik adalah yang dapat menghasilkan konsistensi data. Konsistensi data dapat berupa kesamaan antar partisipan penelitian dalam memberikan jawaban dari suatu alat ukur. Menurut Budiastuti dan Bandur (2018:211) tes reliabilitas internal yang paling bijak adalah dengan menggunakan rumus *Alpha's Cronbach*. Nilai koefisien *Alpha's Cronbach* bernilai 0-1, semakin besar nilai maka semakin reliabel.

## **3. Hasil Uji Validitas**

Uji coba skala dilaksanakan pada 20-21 Mei 2023. Terdapat 80 item dari total keseluruhan skala kepuasan kerja, stres kerja dan persepsi jaminan sosial yang digunakan untuk uji coba alat ukur. Responden yang digunakan dalam uji coba alat ukur ini sebanyak 30 responden

mitra driver Gojek. Berikut adalah hasil uji coba alat ukur dari masing-masing variabel :

a. Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam uji coba skala berjumlah 32 item. Berdasarkan nilai *corrected item-total correlation* dari pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh 31 aitem yang valid dan 1 aitem tidak valid. Hal ini didasarkan pada nilai *corrected item-total correlation*. Aitem yang gugur dalam skala kepuasan kerja adalah aitem 6. Berikut hasil uji coba skala kepuasan kerja sekaligus *blueprint* yang digunakan dalam penelitian :

**Tabel 3. 5 Hasil uji coba skala kepuasan kerja**

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Psikologis	Pekerjaan dianggap sesuai minat	1,8	4,5	4
	Bangga dengan pekerjaan	3,7	2,27	4
Fisik	Jam kerja sesuai standar yang berlaku	18,26	10,17	4
	Tempat kerja yang nyaman dan adanya fasilitas pendukung kerja.	*6,16	28,32	4



Sosial	Hubungan yang positif antara atasan dan karyawan	19,22	24,31	4
	Hubungan yang positif sesama rekan kerja	14,15	23,9	4
Finansial	Insentif dan Jaminan sosial dirasa sudah sesuai dengan beban kerja	12,25	13,21	4
	Insentif dapat memenuhi kebutuhan finansial	20,30	11,29	4
Jumlah		16	16	32

Keterangan: angka yang di bold dan diberi tanda (\*) adalah nomor aitem yang gugur.

#### b. Stres Kerja

Skala stres kerja dalam uji coba skala berjumlah 24 item. Berdasarkan nilai *corrected item-total correlation* dari pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh 16 aitem yang valid dan 8 aitem tidak valid. Hal ini didasarkan pada nilai *corrected item-total correlation*. Aitem yang gugur dalam skala kepuasan kerja adalah aitem 4, 10, 12, 13, 16, 20, 21, 23. Berikut hasil uji coba skala stres kerja sekaligus *blueprint* yang digunakan dalam penelitian :

**Tabel 3. 6 Hasil uji coba skala stres kerja**

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Fisiologis	Mengalami masalah pada radang sendi	2,22	6,15	4
	Mengalami masalah pada sistem pernafasan dan pencernaan	1,14	8,17	4
Psikologis	Perubahan emosi	<b>*4,*23</b>	3, <b>*13</b>	4
	Penurunan fungsi kognitif	5, <b>*10</b>	<b>*21,24</b>	4
Perilaku	Penurunan produktifitas	9,19	<b>*20,18</b>	4
	Menarik diri dari lingkungan sosial	7, <b>*12</b>	11, <b>*16</b>	4
Jumlah		12	12	24

Keterangan: angka yang di bold dan diberi tanda (\*) adalah nomor aitem yang gugur.

c. Persepsi Jaminan Sosial

Skala persepsi jaminan sosial dalam uji coba skala berjumlah 24 item. Berdasarkan nilai *corrected item-total correlation* dari pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh 17 aitem yang valid dan 7 aitem tidak valid. Hal ini didasarkan pada nilai *corrected item-total correlation*. Aitem yang gugur dalam skala kepuasan kerja adalah aitem 2, 9, 12, 14, 16, 17, 23. Berikut hasil uji coba skala persepsi jaminan sosial sekaligus *blueprint* yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3. 7 Hasil uji coba skala persepsi jaminan sosial**

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Kognitif	Adanya informasi jaminan sosial dari perusahaan kepada karyawan	4, <b>*16</b>	5,13	4
	Pemahaman terhadap berbagai program jaminan sosial	11, <b>*17</b>	<b>*2,*12</b>	4
Afektif	Perasaan terhadap jaminan sosial	1, <b>*14</b>	15,22	4
	Perasaan terhadap fasilitas dari berbagai program jaminan sosial	3,21	6,19	4
Konatif	Berpartisipasi dalam program jaminan sosial	8,24	<b>*9,*23</b>	4
	Kemampuan karyawan dalam membayar iuran jaminan sosial	10,20	7,18	4
Jumlah		12	12	24

Keterangan: angka yang di bold dan diberi tanda (\*) adalah nomor aitem yang gugur.

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas

- a) Tabel Perolehan Reliabilitas Kepuasan Kerja Setelah Aitem Gugur.

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	31

- b) Tabel Perolehan Reliabilitas Stres Kerja Setelah Aitem Gugur.

**Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	16

- c) Tabel Perolehan Reliabilitas Persepsi Jaminan Sosial Setelah Aitem Gugur.

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Persepsi Jaminan Sosial**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	17

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,956 untuk skala kepuasan kerja, sebesar 0,797 untuk skala stress kerja dan sebesar 0,808 untuk skala persepsi jaminan

sosial. Maka dari itu, ketiga variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel karena skor koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60.

## **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menganalisis instrumen penelitian dengan memeriksa instrumen penelitian yang bertujuan agar data mudah dipahami dan dapat menarik kesimpulan. Instrumen penelitian dapat berbentuk catatan, hasil tes, dokumen, rekaman, dan lain-lain. (Pridana dan Sunarsi, 2021:201).

### 1) Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Abdullah (2015) Uji normalitas bertujuan untuk menguji distribusi data dalam penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak secara multivariat dan univariat. Dapat diartikan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan atau ketidaknormalan distribusi data variabel terikat maupun bebas. Pada penelitian ini digunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* menggunakan *SPSS for Windows* sebagai uji normalitas. Menurut Apriyono dan Taman (2013:82) data penelitian dianggap normal ketika nilai asymp. Sig. variabel lebih dari level signifikan 5% (lebih dari 0.05) dan jika lebih kecil dari 5% (kurang dari 0.05) maka dianggap tidak normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini digunakan untuk menguji metode regresi antara variabel dependen (X) dan variabel independen (Y) adanya hubungan yang linear atau tidak antar variabel (Ghozali, 2011). Apabila dalam perhitungan ternyata tidak menunjukkan hubungan linear maka analisis regresi tidak bisa diteruskan. Pada penelitian ini, uji linearitas menggunakan bantuan *SPSS for Windows*. Uji ini sering digunakan sebagai prasyarat untuk analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dianggap berhubungan linier jika signifikansinya kurang dari 0,05 (Widhiarso, 2010).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel bebas (X) dari model regresi. Idealnya, persamaan regresi tidak memiliki hubungan yang kuat dengan variabel bebas (Ghozali, 2011). Dalam mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011), uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah ada ketidakakuratan dalam model regresi varian dari residual untuk semua pengamatan

dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Mengetahui heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, maka ada gejala tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis (Purwanto, 2018). Uji hipotesis sangat diperlukan karena dalam penelitian ada sampel yang mewakili populasi, maka data penelitian harus diuji terlebih dahulu karena hipotesis akan mengeneralisasi populasi. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Purnomo, 2016).

## BAB IV

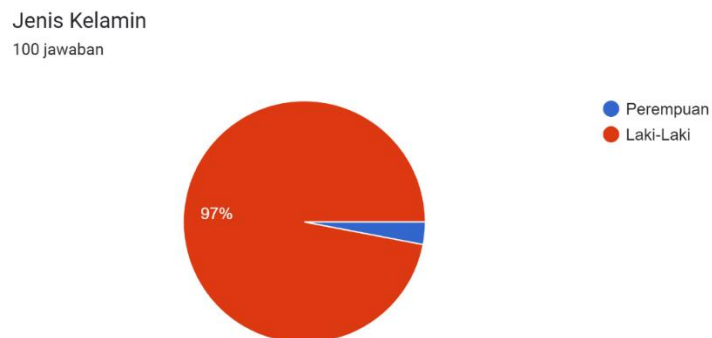
### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Subjek

Subjek pada penelitian ini merupakan mitra *driver* Gojek (*Go-Ride*) di Jakarta Selatan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 mitra *driver* Gojek (*Go-Ride*) di Jakarta Selatan. Pengambilan sampel menggunakan rumus Lemeshow. Populasi dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tidak terbatas (*infinite population*). Berikut merupakan data subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bermitra kerja.

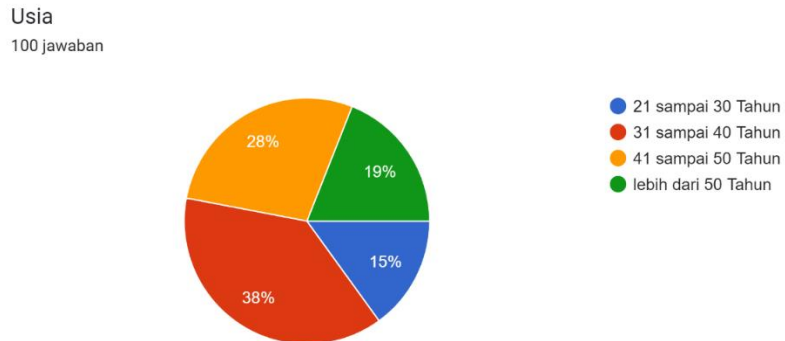
#### Bagan 4. 1 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan Bagan 4.1 dapat diketahui bahwa dari total 100 subjek penelitian terdapat 97 subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 97%, terdapat 3 subjek penelitian berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 3%.

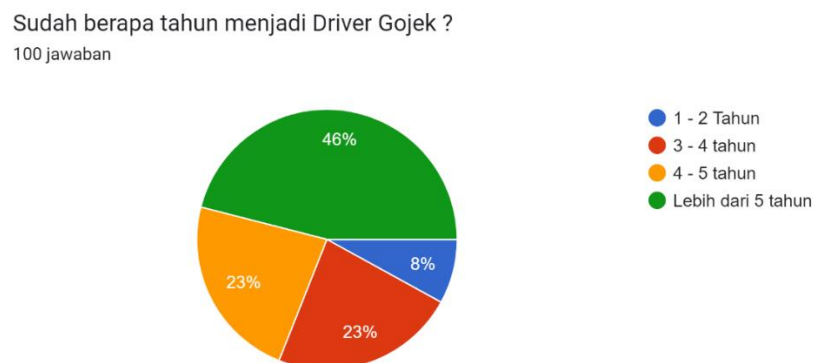


#### Bagan 4. 2 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Usia



Berdasarkan Bagan 4.2 dapat diketahui bahwa dari total 100 subjek penelitian terdapat 15 subjek penelitian yang berusia 21 – 30 tahun dengan persentase sebesar 15%, 38 subjek penelitian yang berusia 31 - 40 tahun dengan persentase sebanyak 38 %, 28 subjek penelitian yang berusia 41 – 50 tahun dengan persentase sebanyak 28% dan 19 subjek penelitian yang usianya lebih dari 50 tahun dengan persentase 19%.

#### Bagan 4. 3 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bermita Kerja



Berdasarkan bagan 4.3 dapat diketahui bahwa dari total 100 subjek penelitian terdapat 8 subjek penelitian yang sudah bermitra selama 1 – 2 tahun dengan persentase sebanyak 8%, 23 subjek penelitian yang sudah bermitra selama 3 – 4 tahun dengan persentase sebanyak 23%, 23 subjek penelitian yang sudah bermitra selama 4 - 5 tahun dengan persentase sebanyak 23%, dan 46 subjek penelitian yang sudah bermitra selama lebih dari 5 tahun dengan persentase sebanyak 46%.

## 2. Kategori Data Penelitian

Rumus kategorisasi data penelitian

Rendah :  $< M - 1SD$

Sedang :  $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi :  $M + 1SD \leq X$

**Tabel 4. 1 Hasil Perhitungan Kategorisasi Variabel Y, X1, dan X2**

	<b>Y</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>
Xmin :	31	16	17
Xmax :	124	64	68
Mean : (Xmax + Xmin) / 2	$(124 + 31) / 2$ $= 77,5$	$(64 + 16) / 2$ $= 40$	$(68 + 17) / 2$ $= 42,5$
Range : Xmax – Xmin	$124 - 31 = 93$	$64 - 16 = 48$	$68 - 17 = 51$
SD : Range / 6	$93 / 6 = 15,5$	$48 / 6 = 8$	$51 / 6 = 8,5$
<b>Rendah :</b> $< M - 1SD$	$< 77,5 - 15,5 =$ <b><math>&lt; 62</math></b>	$< 40 - 8 =$ <b><math>&lt; 32</math></b>	$< 42,5 - 8,5 =$ <b><math>&lt; 34</math></b>
<b>Sedang :</b> $M - 1SD \leq X < M$ $+ 1SD$	$62 \leq X < (77,5 +$ $15,5)$ <b><math>= 62 \leq X &lt; 93</math></b>	$32 \leq X < (40 +$ $8)$ <b><math>= 32 \leq X &lt; 48</math></b>	$34 \leq X < (42,5$ $+ 8,5)$ <b><math>= 34 \leq X &lt; 51</math></b>
<b>Tinggi :</b>	<b><math>\geq 93</math></b>	<b><math>\geq 48</math></b>	<b><math>\geq 51</math></b>

a. Kategorisasi Kepuasan Kerja

**Tabel 4. 2 Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Rendah	6	6.0	6.0	6.0
	Sedang	73	73.0	73.0	79.0
	Tinggi	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari total 100 mitra *driver* Gojek yang dijadikan subjek penelitian terdapat 6 mitra yang memiliki kepuasan kerja kategori rendah dengan persentase 6%, 73 mitra memiliki kategori kepuasan kerja sedang dengan persentase 73%, dan 21 mitra memiliki kategori kepuasan kerja tinggi dengan persentase 21%.

b. Kategorisasi Stres Kerja

**Tabel 4. 3 Hasil Kategorisasi Stres Kerja**

Stres Kerja					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Rendah	7	7.0	7.0	7.0
	Sedang	83	83.0	83.0	90.0
	Tinggi	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari total 100 mitra *driver* Gojek yang dijadikan subjek penelitian terdapat 7 mitra yang mengalami stres kerja kategori rendah dengan persentase 7%, 83 mitra mengalami stres kerja kategori sedang dengan persentase 83%, dan 10 mitra mengalami stres kerja kategori tinggi dengan persentase 10%.

c. Kategorisasi Persepsi Jaminan Sosial

**Tabel 4. 4 Hasil Kategorisasi Persepsi Jaminan Sosial**

		Perp_JamSos			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.0	1.0	1.0
	Sedang	66	66.0	66.0	67.0
	Tinggi	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari total 100 mitra *driver* Gojek yang dijadikan subjek penelitian terdapat 1 mitra yang memiliki kategori persepsi jaminan sosial rendah dengan persentase 1%, 66 mitra memiliki persepsi jaminan sosial kategori sedang dengan persentase 66%, dan 33 mitra memiliki persepsi jaminan sosial kategori tinggi dengan persentase 33%.

## B. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengungkapkan apakah distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan aplikasi *SPSS For Windows Versi 21*. Penelitian dianggap normal jika nilai *Asymp Sig.* lebih dari level signifikansi 5% (0,05).

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.45007391
	Absolute	.072
Most Extreme Differences	Positive	.060
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.724
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.671</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data tabel 4.5 hasil *output SPSS* di atas dari uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada kolom *Asymp Sig.* sebesar

0,671, yang artinya nilai signifikan tersebut melebihi 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini dikatakan normal atau berdistribusi normal.

**b. Uji Linearitas**

Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji metode regresi antara variabel dependen (X) dan variabel independent (Y). Uji linearitas dilakukan dengan teknik *Test For Linearity* menggunakan bantuan aplikasi *SPSS For Windows Versi 21*. Penelitian dianggap berhubungan linier jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Hasil rangkuman uji linearitas disajikan berikut ini:

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas (Tabel ANOVA)**

<b>Variabel</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
Kepuasan Kerja - Stres Kerja	0,000	<b>Linier</b>
Kepuasan Kerja- Persepi Jaminan Sosial	0,000	<b>Linier</b>

Hasil uji linearitas pada tabel 4.6 diketahui bahwa semua variabel memiliki signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian linier, artinya adanya hubungan linier antara variabel dependen (X) dan variabel independent (Y) bersifat (garis lurus).

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kolerasi antar variabel bebas (X) dari model regresi. Uji multikolinieritas ini menggunakan bantuan aplikasi *SPSS For Windows Versi 21*. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi di atas 0,1 dan VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil rangkuman uji multikolinearitas disajikan berikut ini:

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja	0,626	1,596	<b>Non Multikolinieritas</b>
Persepi Jaminan Sosial	0,626	1,596	<b>Non Multikolinieritas</b>

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.7 dapat terlihat bahwa nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian menggunakan uji Glejser dengan bantuan *SPSS For Windows Versi 21*. Model regresi yang baik harus bersifat heteroskedastisitas. Hasil rangkuman uji heteroskedastisitas disajikan berikut ini:

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	0,175	<b>Non Heteroskedastisitas</b>
Persepsi Jaminan Sosial	0,205	<b>Non Heteroskedastisitas</b>

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.8 dapat terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini yang berjudul pengaruh stres kerja dan persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek menggunakan uji regresi linear sederhana dan uji regresi linear berganda. Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, sedangkan pada hipotesis ketiga menggunakan uji regresi linear berganda. Uji



hipotesis ini menggunakan bantuan aplikasi *SPSS For Windows Versi 21*.

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dependen dan satu variabel independent. Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independent (Sujarweni, 2012). Untuk melihat adanya pengaruh pada variabel independent terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi  $< 0,01$ , artinya hipotesis yang diajukan diterima, sedangkan jika nilai signifikansi  $> 0,01$ , artinya hipotesis ditolak.

**a. Uji Regresi Sederhana**

**Tabel 4. 9 Uji Regresi Sederhana Stres Kerja dan Kepuasan Kerja (H1)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	<b>129.585</b>	4.608		28.124	<b>.000</b>
	STRES KERJA	<b>-1.114</b>	.115	-.699	-9.686	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Tabel 4.9 menunjukkan nilai signifikansi  $< 0,01$  maka variabel X1 secara signifikan mempengaruhi variabel Y. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek di Jakarta Selatan. Tabel 4.9 menunjukkan nilai *Unstandardized Coefficients* (B) dari variabel stres kerja sebesar -1,114 dan konstanta sebesar 129,585, maka variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mitra driver dengan persamaan regresi  $Y = 129,585 - 1,114X$ . Jika stress kerja yang dialami mitra naik maka kepuasan kerja mitra menurun sebesar 1,114. Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

**Tabel 4. 10 Prediktor Stres Kerja dan Kepuasan Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 <sup>a</sup>	.489	.484	8.037

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *R Square* pada variabel Stres Kerja sebesar 0,489, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi sebesar 48,9% terhadap kepuasan kerja mitra dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 4. 11 Uji Regresi Sederhana Persepsi Jaminan Sosial dan Kepuasan Kerja (H2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	<b>38.802</b>	5.853		6.629	<b>.000</b>
1	PERSEPSI JAMSOS	<b>.972</b>	.120	.633	8.092	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikansi < 0,01 maka variabel X2 secara signifikan mempengaruhi variabel Y. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek di Jakarta Selatan. Tabel 4.11 menunjukkan nilai *Unstandardized Coefficients* (B) dari variabel persepsi jaminan sosial sebesar 0,972 dan konstanta sebesar 38.802, maka variabel persepsi jaminan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra driver dengan persamaan regresi  $Y = 38,802 + 0,972X$ . Jika persepsi jaminan sosial mitra baik (naik) maka kepuasan kerja mitra akan naik sebesar 0,972. Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

**Tabel 4. 12 Prediktor Persepsi Jaminan Sosial dan Kepuasan Kerja**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 <sup>a</sup>	<b>.401</b>	.394	8.705

a. Predictors: (Constant), PERSEPSI JAMSOS

Berdasarkan hasil analisis regresi pada table 4.12 diketahui bahwa nilai *R Square* pada variabel persepsi jaminan sosial sebesar 0,401, hal ini menunjukkan bahwa persepsi jaminan sosial berkontribusi sebesar 40,1% terhadap kepuasan kerja mitra dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**b. Uji Regresi Berganda**

Uji Regresi Berganda Stres Kerja dan Persepsi Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Berganda**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6894.183	2	3447.092	60.851	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	5494.857	97	56.648		
	Total	12389.040	99			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), PERSEPSI JAMSOS, STRES KERJA

**Tabel 4. 14 Prediktor Stres Kerja dan Persepsi Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 <sup>a</sup>	<b>.556</b>	.547	7.526

a. Predictors: (Constant), PERSEPSI JAMSOS, STRES KERJA

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tabel 4.13 di atas bisa diketahui nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,01$ . Artinya terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja dan persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek di Jakarta Selatan. Nilai R Square pada tabel 4.14 sebesar 0,556 atau 55,6%,. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yaitu terdapat pengaruh stress kerja dan persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja sebesar 55,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### C. Pembahasan

Penelitian ini berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver* Gojek (Go-Ride) ini bertujuan untuk mengetahui dari variabel independent (X) yaitu Stres Kerja (X1) dan Persepsi Jaminan Sosial (X2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kepuasan Kerja Mitra *Driver* Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini membahas tiga topik utama yaitu : pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh persepsi jaminan sosial terhadap

kepuasan kerja, dan pengaruh stres kerja dan persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja.

Subjek pada penelitian ini merupakan mitra *driver* Gojek (*Go-Ride*) di Jakarta Selatan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 mitra *driver* Gojek (*Go-Ride*) di Jakarta Selatan. Dari hasil deskripsi subjek menunjukkan dari total 100 mitra, usia subjek terbanyak yaitu berusia 31 – 40 tahun sebanyak 38 mitra dengan persentase 38% pada usia tersebut subjek masuk dalam kategori dewasa awal (dini). Jenis kelamin tertinggi ialah laki-laki sebesar 97 mitra. Lama subjek bekerja menjadi mitra *driver* Gojek tertinggi sebanyak 46 *driver* yang sudah bermitra selama lebih dari 5 tahun dengan persentase sebanyak 46%.

Usia, jenis kelamin, dan masa kerja memiliki kontribusi dalam kepuasan kerja. Menurut Tobing (2017) usia, jenis kelamin dan masa kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Menurut Hurlock (1991) usia dini dimulai dari usia 18 tahun sampai kira-kira usia 40 tahun. Dimana pada penelitian ini usia tertinggi sebanyak 31- 40 tahun. Menurut Hurlock (1991) masa dewasa dini dianggap sebagai masa ketegangan emosi. Ketegangan emosi yang terjadi pada usia 30 keatas yaitu mulai timbul keresahan. Keresahan- keresahan utama ini terpusat pada pekerjaan, dimana individu merasa bahwa tidak mengalami kemajuan secepat yang individu harapkan atau keresahan pada masalah-masalah perkawinan dan peran sebagai orang tua.

Selain itu, Hurlock (1991) juga beranggapan bahwa masa dewasa dini sebagai masa bermasalah. Usia 30 tahun kebanyakan wanita dan laki-laki berupaya menyesuaikan diri dalam kehidupan perkawinan, peran sebagai orang tua dan karier. Dalam usia 30 - 40 tahun ini individu menyadari bahwa sulit memilih pekerjaan lain atau mencoba-coba mengembangkan sesuatu kemampuan baru. Menurut Papatungan (2023) permasalahan yang dialami oleh orang dewasa diantaranya kurang mampu melewati tahapan perkembangannya dengan baik ditandai banyak permasalahan yang dihadapi ketika memasuki usia dewasa mulai permasalahan kehilangan identitas diri, anti sosial, kegagalan berumah tangga, tidak mampu menjadi model yang baik untuk anak-anaknya, tidak mampu menafkahi keluarga.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa jenis kelamin tertinggi yaitu laki-laki sebanyak 97 mitra. Berkaitan dengan kepuasan kerja, pada masa ini laki-laki dewasa awal cenderung memiliki peran dalam memenuhi tanggung jawab ekonomi baik pada dirinya maupun keluarga. Erikson menjelaskan peran laki-laki dewasa awal dalam memenuhi tanggung jawab ekonomi adalah tahap Intimitas versus Isolasi (Santrock, 2011). Pada tahap ini, laki-laki dewasa awal mengalami pertanyaan dan konflik yang berkaitan dengan hubungan sosial dan komitmen. Individu mencari hubungan intim yang berarti dan mencoba membentuk keluarga dan pasangan hidup. Tanggung jawab ekonomi juga menjadi faktor penting dalam tahap ini, karena hubungan dan keluarga sering kali memerlukan dukungan finansial.

Untuk memenuhi tanggung jawab ekonomi, laki-laki dewasa awal diharapkan untuk bekerja dan menghasilkan pendapatan yang cukup untuk mencukupi kebutuhan diri sendiri dan anggota keluarga. Tanggung jawab ekonomi juga dapat melibatkan pembangunan kestabilan keuangan jangka panjang, seperti menabung untuk masa depan dan mempersiapkan dana pendidikan anak. Laki-laki dewasa awal diharapkan untuk mengambil peran aktif dalam perencanaan keuangan dan pengelolaan keuangan pribadi dan keluarga.

Hasil deskripsi subjek menunjukkan bahwa sebanyak 46 *driver* sudah bermitra menjadi *driver* Gojek lebih dari 5 tahun. Lama kerja pun berkontribusi dalam kepuasan kerja. Adapun dampak lama bekerja terhadap kepuasan kerja yaitu : angka waktu yang cukup lama bekerja pada suatu pekerjaan, individu dapat mengembangkan pengalaman dan meningkatkan keterampilan. Dalam hal ini, lama bekerja dapat memberikan kepuasan kerja karena individu merasa lebih kompeten dan mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Lama bekerja pada suatu pekerjaan juga dapat memberikan stabilitas dan keamanan. Individu yang telah bekerja dalam waktu yang lama mungkin merasa lebih nyaman dengan pekerjaannya dan memiliki rasa kepastian dalam hal penghasilan, jaminan sosial, dan manfaat lainnya.

Namun, lama bekerja juga dapat menyebabkan kejenuhan. Ketika individu terjebak dalam rutinitas yang monoton dan kurang tantangan, mungkin merasa kurang puas dengan pekerjaan. Jika pekerjaan tidak lagi



memberikan kepuasan secara emosional atau intelektual, maka lama bekerja dapat menjadi faktor yang negatif terhadap kepuasan kerja. Lama bekerja di satu pekerjaan tidak diikuti dengan perkembangan profesional yang signifikan, individu mungkin merasa terhenti dalam pengembangan karier. Jika individu merasa bahwa tidak ada peluang untuk pertumbuhan atau peningkatan dalam pekerjaan, maka lama bekerja dapat berkontribusi pada ketidakpuasan kerja (Tobing, 2017).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor dalam yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya usia, jenis kelamin dan lama bekerja berkontribusi dalam kepuasan kerja. Berkaitan dengan para mitra *driver* Gojek yang memiliki usia terbanyak dewasa awal. Dimana pada masa ini, mitra memasuki masa ketegangan emosi dan sebagai masa bermasalah. Munculnya keresahan-keresahan terkait dengan pekerjaan, perkawinan dan peran sebagai orang tua serta para mitra yang lebih banyak berjenis kelamin laki-laki cenderung memiliki peran terhadap tanggung jawab ekonomi pribadi dan keluarga. Adanya tuntutan dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, tabungan masa depan dan mempersiapkan dana pendidikan anak, sehingga mengharuskan mitra memiliki pekerjaan dan penghasilan yang stabil. Penghasilan inilah yang dirasa para mitra *driver* Gojek dirasa belum mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja. Selain itu, lama bekerja juga berkontribusi menurunkan kepuasan kerja ketika para *driver* yang sudah lama bermitra tidak berikan peluang untuk

pertumbuhan atau peningkatan dalam pekerjaan, maka mitra akan mengalami kejenuhan atau kebosanan.

### **1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,01$  dan nilai *R Square* pada variabel stres kerja sebesar 0,489 atau 48,9%. Hal ini diartikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra adalah 48,9%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra. Selain itu, nilai *Unstandardized Coefficients* (B) dari variabel stres kerja sebesar -1,114 dan konstanta sebesar 129,585, maka variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mitra driver dengan persamaan regresi  $Y = 129,585 - 1,114X$ . Maka dari itu, mitra yang mengalami stres kerja tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja atau kepuasan kerja mitra menurun.

Stres kerja menjadi salah satu faktor yang cukup besar mempengaruhi kepuasan kerja, memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja tentunya membuat perusahaan harus ekstra dalam mengatasi stres kerja yang dialami karyawan. Menurut Brief, Schuler dan Shell (1981) jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun (dalam Wijono, 2017). Memperkuat pendapat tersebut Robbins (2006) berpendapat bahwa stres kerja berdampak langsung terhadap kepuasan kerja. Ketegangan yang berkaitan

dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja. Perlunya perhatian pada berbagai hal yang memicu terjadinya stres kerja yang berakibat menurunnya kepuasan kerja diantaranya : beban kerja yang terlalu berat, waktu yang mendesak, konflik kerja, iklim kerja yang tidak sehat (Mangkunegara, 2010), kondisi lingkungan kerja dan tidak adanya dukungan sosial (Marliana, 2015).

Beberapa hal yang menjadi pemicu terjadinya stres kerja dikalangan mitra *driver* sendiri ialah, insentif yang tidak sesuai dengan resiko kerja serta beban kerja yang terlalu berat. Dapat diketahui bahwa menjadi mitra *driver* Gojek mengharuskan mitra bekerja dilapangan (diluar ruangan). Dengan berbagai resiko kerja dilapangan seperti kemacetan ataupun kecelakaan kerja memicu kekhawatiran bagi mitra dalam menjalankan orderan. Mitra *driver* juga diharuskan bekerja sebaik mungkin dalam menjalankan orderan dikarenakan penilaian kinerja mitra dipengaruhi oleh rating bintang yang diberikan penumpang. Ketika mitra mendapatkan rating bintang 1 oleh penumpang maka akan membuat akun mitra terkena *suspend* dalam beberapa waktu dan terindikasi tidak memberikan pelayanan yang baik pada penumpang, hal ini dimanfaatkan oleh oknum-oknum penumpang yang tidak bertanggung jawab untuk meminta bantuan yang bermacam-macam jenisnya diluar dari pekerjaan mitra *driver* dengan waktu yang singkat. Selain tuntutan dari penumpang untuk menyelesaikan

orderan dengan waktu yang singkat, kurangnya dukungan dari perusahaan juga dirasakan mitra menjadi pemicu terjadinya stres kerja yang dialami mitra.

Menurut Maslow (dalam Alwisol, 2019) kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan cinta, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Salah satu kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan fisiologis. Berkaitan pada kepuasan kerja, kebutuhan fisiologis ini ialah insentif (gaji) yang didapat mitra *driver* yang dirasa belum memenuhi kebutuhan fisiologis sehingga menjadi salah satu pemicu terjadinya stres kerja. Menurut Kusumajati (2010) gaji pokok dan tunjangan diluar gaji pokok merupakan salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja. Dengan gaji dan tunjangan yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan akan memunculkan stres kerja. Jika perusahaan dapat memberikan insentif sesuai dengan beban kerja mitra *driver* tentunya akan berdampak baik pada kepuasan kerja mitra serta mitra mampu memenuhi segala kebutuhan fisiologis tersebut.

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iqbal (2018) terkait Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver (GO- RIDE) PT. GO-JEK di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan hasil nilai signifikansi dari variabel stres kerja  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra. Semakin

rendah stres kerja yang dialami mitra maka semakin tinggi kepuasan kerja mitra. Sebaliknya, semakin tinggi stres kerja yang dialami mitra semakin rendah kepuasan kerja mitra.

## **2. Pengaruh Persepsi Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,01$  dan nilai *R Square* pada variabel persepsi jaminan sosial sebesar 0,401 atau 40,1%. Hal ini diartikan bahwa pengaruh persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra adalah 40,1%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra. Selain itu, nilai *Unstandardized Coefficients* (B) dari variabel persepsi jaminan sosial sebesar 0,972 dan konstanta sebesar 38,802, maka variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra driver dengan persamaan regresi  $Y = 38,802 + 0,972X$ . Maka dari itu, mitra yang memiliki persepsi jaminan sosial baik (tinggi) akan mempengaruhi kepuasan kerja atau kepuasan kerja mitra meningkat.

Selain stres kerja, persepsi jaminan sosial juga cukup mempengaruhi kepuasan kerja, memiliki dampak positif dalam meningkatkan kepuasan kerja penting bagi perusahaan untuk menciptakan rasa aman kepada mitra dalam menjalankan pekerjaannya. Bagi pengemudi ojek online jaminan sosial atau jaminan berkendara merupakan faktor penting, sebagai

perlindungan dari berbagai resiko dalam bekerja (Ridho, 2021). Menurut Suryono (2009) saat berkendara di jalan raya, setiap pengemudi memiliki resiko tinggi. Begitu pun dengan mitra *driver* Gojek yang selalu bekerja di jalan raya sebagai pengemudi transportasi online juga memiliki resiko kerja yang tinggi. Resiko yang terjadi memang tidak bisa ditolak tetapi kerugian yang timbul akibat kejadian yang tak terduga tentu bisa diperkecil (dalam Ridho, 2021). Menurut Sabrie & Amalia (2015) untuk mengurangi kerugian yang timbul dari resiko yang terjadi di jalan raya, perlu adanya perlindungan bagi pengemudi ojek online dalam menjalankan pekerjaan, seperti jaminan sosial (dalam Ridho, 2021).

Undang-undang Pasal 86 ayat 1 dan 2 menyebutkan : “(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”. Berdasarkan UU tersebut menyatakan bahwa pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan. Hal ini mendukung pentingnya jaminan sosial yang harus diberikan perusahaan terhadap pekerjanya. Undang-Undang No. 3 pasal 1 ayat 1 Tahun 1992 Jaminan sosial tenaga kerja adalah

suatu perlindungan yang diberikan dalam satuan uang untuk menggantikan sebagian dari hilangnya penghasilan atau berkurangnya pelayanan akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit atau persalinan, hari tua dan kematian.

Menurut Maslow (dalam Alwisol, 2019) kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan cinta, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Salah satu kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan rasa aman. Berkaitan pada kepuasan kerja, kebutuhan rasa aman ini ialah jaminan sosial. Jaminan sosial yang di berikan perusahaan sebagai perlindungan untuk mitra dalam menjalankan perkerjaan. Jaminan sosial akan dirasakan oleh seluruh mitra dan setiap mitra memiliki persepsinya masing-masing. Persepsi inilah yang mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa persepsi jaminan sosial yang dirasakan mitra driver gojek sendiri ialah, para mitra merasa jaminan sosial merupakan hal yang penting dan harus difasilitasi perusahaan secara gratis tanpa biaya dibebankan oleh para mitra serta nominal uang jaminan sosial juga dirasa tidak sebanding dengan resiko mitra membuat beberapa mitra tidak mengikuti program jaminan sosial. Adanya jaminan sosial yang difasilitasi perusahaan secara baik tentunya akan meningkatkan rasa aman mitra dalam menjalankan pekerjaan. Rasa

aman ini menjadi sebuah kebutuhan manusia sehingga apabila kebutuhan tersebut terpenuhi akan muncul rasa puas

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Zein, Setyaningrum, & Marlinae (2016) terkait pengaruh jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator di PT. Cakrawala Putra Bersama. Hasil uji statistik menunjukkan Pvalue 0,002 dengan derajat kemaknaan  $\alpha$  5%, artinya ada pengaruh jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator di PT. Cakrawala Putra Bersama. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika mitra driver memiliki persepsi jaminan sosial baik (tinggi) maka kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya, jika mitra *driver* memiliki persepsi jaminan sosial buruk (rendah) maka kepuasan kerja akan menurun.

### **3. Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja.**

Berdasarkan pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,01$  dan nilai *R Square* sebesar 0,556 atau 55,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yaitu terdapat pengaruh stress kerja dan persepsi jaminan sosial secara bersama-sama sebesar 55,6% sisanya dipengaruhi faktor lain. Data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja dan persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan



kerja mitra *driver* Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan sebesar 55,6%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja dan persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan.

Stres kerja dan persepsi jaminan sosial menjadi dasar dalam meningkatkan kepuasan kerja mitra. Kepuasan kerja mitra akan meningkat jika stres kerja yang dialami rendah, dan memiliki persepsi jaminan sosial yang baik. Berkaitan dengan kepuasan kerja terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2003) yaitu : faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive colleagues* dua diantara faktor tersebut berkaitan dengan stres kerja dan persepsi jaminan sosial.

Faktor *mentally challenging work* yang dimaksud pada faktor ini ialah karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang bagi nya untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. Tanggapan dari atasan juga sangat diharapkan karyawan. Tantangan dalam pekerjaan juga dibutuhkan karyawan tetapi terlalu banyak tantangan juga dapat menimbulkan stress kerja atau perasaan gagal. Kondisi yang mendukung adalah tantangan pekerjaan yang sedang Sebagian besar akan membuat karyawan senang yang puas. Berkaitan dengan variabel stres kerja pada penelitian ini, stres yang dialami mitra tentunya berhubungan

dengan pekerjaan yang terlalu menantang dan beban kerja yang terlalu tinggi serta kurangnya peran perusahaan dalam memberikan tanggapan terhadap pekerjaan yang dijalankan sehingga memicu terjadinya stres kerja.

Stress kerja yang dialami mitra saat ini masuk dalam kategori sedang, namun jika tidak ada manajemen yang baik terhadap stres kerja yang dialami mitra kondisi stres kerja yang dialami akan menjadi tinggi dan akan menurunkan kepuasan kerja serta berdampak buruk bagi perusahaan. Tingkat kepuasan kerja rendah akan menghambat aktivitas serta produktivitas kerja perusahaan seperti : karyawan sering kali tidak masuk kerja, beberapa masalah pelanggaran disiplin dan bahkan *turn over* yang akan menyebabkan perusahaan terpaksa mengeluarkan biaya lebih (Valentina, 2020).

Selain faktor *mentally challenging work*, Faktor *supportive working conditions* juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada faktor ini berhubungan dengan kondisi kerja yang mendukung. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai adalah harapan bagi setiap karyawan. Jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan membahayakan keselamatan jiwanya menimbulkan kekhawatiran bagi karyawan. Hal ini berkaitan dengan persepsi jaminan sosial. Jaminan sosial tenaga

kerja memiliki berbagai manfaat bagi mitra *driver* khususnya dalam memperoleh rasa aman dalam bekerja.

Berbagai resiko dalam bekerja tentunya rentan dialami para *driver* ojek online sehingga penting bagi *driver* memastikan jaminan keselamatan. Jaminan sosial ini memastikan pekerja tidak perlu khawatir atau cemas jika terjadi sesuatu pada dirinya saat bekerja. Rasa aman dalam bekerja dapat mempengaruhi psikologi individu. Kepuasan kerja berkaitan dengan psikologi pekerja. Mencegah kecelakaan dan memberikan perlindungan sosial dapat mengurangi kecemasan mitra saat menjalankan pekerjaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan fasilitas yang baik terkait keselamatan kerja mitra. Dengan adanya fasilitas atau perlindungan yang baik terhadap keselamatan mitra tentunya akan berdampak pada persepsi jaminan sosial. Jika perusahaan mampu memberikan fasilitas jaminan sosial yang baik maka persepsi mitra terkait jaminan sosial juga akan tinggi dan mempengaruhi kepuasan kerja mitra. Sebaliknya jika perusahaan belum mampu menyediakan fasilitas jaminan sosial yang baik maka akan menurunkan kepuasan kerja.

Maka dari itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja mitra, perusahaan sebisa mungkin untuk memberikan manajemen terhadap stres kerja dan memberikan fasilitas jaminan yang baik. Stress kerja dan persepsi jaminan sosial memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini ditemukan bahwa mayoritas mitra *driver* Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan mengalami kategori stres kerja sedang terdapat 83 mitra dengan persentase 83% dan persepsi mitra terkait jaminan sosial juga masuk dalam kategori sedang terdapat 66 mitra dengan persentase 66% serta kepuasan kerja yang dirasakan mitra *driver* Gojek saat ini terdapat 73 mitra memiliki kategori kepuasan kerja sedang dengan persentase 73%.

Penelitian telah dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicantumkan, yaitu untuk menguji secara empiris pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial (masing-masing) maupun simultan (bersama-sama). Namun peneliti menyadari adanya kekurangan-kekurangan yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Hasil dari penelitian ini sangat bergantung pada kejujuran dan keadaan subjek dalam mengisi skala penelitian.
2. Objek penelitian hanya difokuskan pada mitra *driver* Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan yang mana hanya salah satu kota administrasi yang ada di Jakarta.
3. Keterbatasan waktu dalam penelitian sehingga peneliti hanya dapat menggunakan 100 mitra *driver* Gojek sebagai responden, tentunya masih kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan, semakin tinggi stres kerja yang dialami, maka kepuasan kerja akan semakin rendah.
2. Terdapat pengaruh persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan, semakin rendah (buruk) persepsi jaminan sosial, maka kepuasan kerja akan semakin rendah.
3. Terdapat pengaruh stress kerja dan persepsi jaminan sosial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan, semakin rendah stres kerja dan tingginya persepsi jaminan sosial maka kepuasan kerja semakin meningkat.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1) Bagi PT. GO-JEK Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian diketahui stress kerja yang dialami mitra saat ini masuk dalam kategori sedang, namun jika tidak ada manajemen yang baik terhadap stres kerja yang dialami

mitra kondisi stres kerja yang dialami akan menjadi tinggi dan akan menurunkan kepuasan kerja serta berdampak buruk bagi perusahaan. Keberadaan manajemen stres di perusahaan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Purnawati, 2014). Menurut Resiana dan Widyarini (2020) penerapan program manajemen stres kerja pada masyarakat industri baik industri formal maupun non formal dalam menunjang produktivitas kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Maka hendaknya perusahaan dapat meningkatkan upaya dalam mengurasi tingkat stres mitra dengan cara memberi dukungan sosial berupa, pertemuan yang dapat dilakukan sebulan sekali atau secara kondisional yang dilakukan secara langsung (tatap muka) untuk mendengarkan aspirasi atau keluhan para mitra dan membantu memberikan solusi terbaik untuk kenyamanan kedua belah pihak. Selain itu, perusahaan disarankan untuk melakukan sosialisasi terkait jaminan sosial, mewajibkan untuk mitra mendaftar sebagai peserta aktif dan meninjau ulang terkait insentif yang didapatkan mitra apakah cukup jika mitra juga dibebankan pembayaran jaminan sosial.

## 2) Bagi Mitra *Driver* Gojek

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui kepuasan kerja, stres kerja serta persepsi jaminan sosial yang dirasakan mitra *driver* Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan masuk dalam kategori sedang.

Maka subjek diharapkan dapat menurunkan stres kerja dan meningkatkan persepsi jaminan sosial. Dengan demikian kepuasan kerja yang dirasakan mitra *driver* Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan dapat meningkat.

### 3) Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama dengan penelitian ini, diharapkan dapat memperluas lagi bahasan dari penelitian ini baik dari segi variabel maupun subjek. Variabel lain yang dapat berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini antara lain : persepsi budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). Metode penelitian kuantitatif. Aswaja Pressindo. ISBN: 979-8726-46-4.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Alwisol, P. K. (2009). Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi).
- Aprianto, N. E. K. (2017). Kontruksi Sistem Jaminan Sosial dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 8(2), 237-262.
- Apriyono, A. & Taman, A. (2013). Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2005-2009. *Jurnal Nomina*, 2(2), 76-96.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian. Edisi Revisi VI.
- Arnani, N. P. R. (2021). Psikoedukasi Mengelola Stres Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat*, 4(4).
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. *Syria Studies*.
- Ayu, C. P., Mukzam, M. D., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Lingkungan, Organisasional, Dan Personal Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 34 No 1, 104, 113.
- Azwar, S. (2009). Penyusunan skala psikologi. Pustaka Pelajar.
- Beehr, T. A. and J. E. Newman. 1978. Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Riview. *Journal Applied Psychology*.
- BPS DKI Jakarta. (2021). Jumlah Korban Kecelakaan Lalu Lintas Menurut Jenis Kendaraan Bermotor di Provinsi DKI Jakarta 2021. (Artikel Online) <https://jakarta.bps.go.id/indicator/34/593/1/jumlah-korban-kecelakaan-lalu-lintas-menurut-jenis-kendaraan-bermotor-di-provinsi-dki-jakarta.html> (Diakses tanggal 26 Januari 2023).
- Budiastuti, D. & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reliabilitas Penelitian. Mitra Wacana Media. ISBN: 978-602-318-365-4.
- Davidoff (1981), Introduction to Psychology. McGraw-Hill, Tokyo: *International Book Company, International Student Edition*.
- Davis dan Neswtrom, J.W (2008) Perilaku dalam Organisasi, Jilid 1, edisi ketujuh. Penerbit Erlangga.
- Dewi, K. V., Siahaan, R., & Purba, R. (2022). Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 173-184.



- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107-116.
- Gerungan, W. A. (1996). Psikologi Sosial Suatu Ringkasan.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.
- Gmelch, W. H., Lovrich, N. P., & Wilke, P. K. (1984). Sources of stress in academe: A national perspective. *Research in higher education*, 20, 477-490.
- Gojek.com. Sebuah Perjalanan (Website Online PT. Gojek Indonesia) <https://www.gojek.com/id-id/about/> [Diakses tanggal 21 Juli 2022].
- Gottfredson, L. S. (2005). Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 71-100.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2011). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1).
- Hikmah, H. D. (2021) Pengaruh kepuasan konsumen dan persepsi kualitas produk terhadap loyalitas konsumen pengguna merek.
- Hurlock, Elizabeth B. (1991). Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Edisi 5).
- Husnar, A. Z., Saniah, S., & Nashori, F. (2017). Harapan, tawakal, dan stres akademik. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 94-105.
- Ibrahim, H., Amansyah, M., & Yahya, G. N. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja factory 2 pt. maruki internasional indonesia makassar tahun 2016. *Al-Sihah: The Public Health Science Journal*.
- Indonesia, P. R. (1992). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi. Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan,
- Inews.id. (2022). Jakpus dan Jaksel Disebut Paling Sering Macet, Ini Solusi dari Pengamat Tata Kota. (Artikel Online) <https://www.inews.id/news/megapolitan/jakpus-dan-jaksel-disebut-paling-sering-macet-ini-solusi-dari-dishub-dki>. (Diakses tanggal 26 Januari 2023).
- Jaminan, T. K. K. P. T. Sosial Bidang Ketenagakerjaan, (2016). Buku Tanya-Jawab Seputar Sistem Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan (SJSN-TK), Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan.

- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1998). Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Terapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja. Perusahaan, Industri dan Organisasi.
- Kamal, M. (1997). Wawasan Islam dan ekonomi: sebuah bunga rampai. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- KEMENAG RI. (2006). Al-Qur'an dan Terjemahnya.
- Kusumajati, D. A. (2010). Stres kerja karyawan. *Humaniora*, 1(2), 792-800.
- Mangkunegara, A. P. (2010). Perilaku dan Budaya Organisasi.
- Marliani, R. (2015). Psikologi industri dan organisasi.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Sepuluh.
- Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2018). Pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 107-124.
- Moskowitz & Orgel (1969). General Psychology: A Core Text in Human Behavior. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Mufin, B. R., (2022). Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit X.
- Munandar, A. S. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi.
- Napitu, Ribka Friday Hasian., dkk. (2020). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Safety Climate Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pengemudi Ojek Online Di Tembalang Semarang.
- Nasution, S. M. (2018). Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi penelitian sosial. Media Sahabat Cendekia.
- Paputungan, F. (2023). Developmental Characteristics of Early Adulthood. *Journal of Education and Culture (JEaC)*, 3(1), 1-9.
- Priadana, M.S. & Sunarsi, D. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Tangerang: Pascal Books. ISBN: 978-623-98598-8-6
- Purnawati, S. (2014). Program manajemen stres kerja di perusahaan: sebuah petunjuk untuk menerapkannya. *Buletin Psikologi*, 22(1), 36-44.

- Purnomo, R. A. (2016). Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS. CV. Wade Group bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press.
- Purwanto, P. (2018). Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah.
- Putra, A. (2016). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Resiana, R., & Widyarini, M. (2020). Analisa Peran Manajemen Stres sebagai Mediasi Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 185-206.
- Ridho, M. G., & Suryono, A. (2021). Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pengemudi Ojek Online (Studi Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019). *Jurnal Privat Law*, 9(2), 319-327.
- Robbins, S. P. & Timothy A. Judge. (2011). Perilaku Organisasi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi edisi 16.
- Robbins, Stephen. P. (1986). Organizational Behavior, Controversies, Application. ISBN 0-13-641598-9.
- Robbins, Stephen. P. (2003). Organizational Behavior, Controversies, Application Alih bahasa; Tim indeks. Prentice Hall. New Jersey.
- Rosita, R. (2019). Implementasi Program Bpjs Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh (Studi di Kota Mataram) (Doctoral dissertation, Universitas Mataram).
- Santrock, Jhon W. (2011). Life – Span Development : Perkembangan Masa Hidup, Edisi 13, Jilid II.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). Health psychology: Biopsychosocial interactions. John Wiley & Sons.
- Sari, I. P., Damayanti, R., & Sinarti, T. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 2(2), 139-1.
- Sari, R. L. (2018). Komitmen organisasi pada dosen generasi milenial. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 153-164.
- Schultz, D.P. (1982). Psychology and Industry today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology.

- Setiawan, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver GoJek di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Shihab, M. Q. (1998). Wawasan Al-Quran Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Perseolan Umat.
- Statistik Jakarta. (2022). Jakarta Selatan. (Artikel Online) <https://statistik.jakarta.go.id/jakarta-selatan/> (Diakses tanggal 26 Januari 2023).
- Sugeng, B. (2022). *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)*. Deepublish.
- Sugiyono. (2005). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode).
- Sujarweni, V. W. (2012). SPSS untuk Paramedis. 31-8.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 16(1).
- Thoha, M. (1992). Perilaku Organisasi Konsep Dasar & Aplikasinya.
- Tobing, R. T. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Masa Kerja Pada Pegawai Universitas Medan Area.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Undang-Undang, R. I., Undang-Undang, M. E., & Indonesia, P. R. (2003). Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.
- Valentina, R. (2020). Stres Kerja dan Kompensasi Finansial dengan Kepuasan Kerja Komunitas Driver GOJEK (Ojek Online) di Kota Jember (*Doctoral dissertation*, Fakultas Kesehatan Masyarakat).
- Wahed, A. Dkk. (2021). Manajemen Stress Kerja Guru. Badan Penerbit UNM.
- Walgito, B. (2004). Pengantar Psikologi Umum.
- Widhiarso, Wahyu.(2010). Catatan Pada Uji Linearitas Hubungan. Fakultas Psikologi UGM.
- Wijayaningsih, K. S. (2014). Psikologi Keperawatan.
- Wijono, S. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia, Edisi revisi. Indonesia: Kencana.
- Yuwono, S. (2010). Mengelola stres dalam perspektif islam dan psikologi. *Psycho Idea*, 8(2).

- Zainudin, Z. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk,(BCA) KCU Bandar Lampung (*Doctoral dissertation*, IIB Darmajaya).
- Zanah, R. F. M., & Sulakasana, J. (2016). Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Agrivet: Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian Dan Peternakan (Journal of Agricultural Sciences and Veteriner)*, 4(2).
- Zein, D. R., Setyaningrum, R., & Marlinae, L. (2016). Pengaruh usia, pendidikan dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator di PT. Cakrawala Putra Bersama. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia (JPKMI)*, 3(2), 38-44.

## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1

#### Aitem Penelitian Sebelum Uji Coba Alat Ukur

#### SKALA KEPUASAN KERJA

No	Aspek	Indikator	Aitem	
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1.	Psikologis	Pekerjaan dianggap sesuai minat	1.Saya menikmati pekerjaan sebagai driver Gojek 8.Saya merasa tertantang dengan pekerjaan ini	4.Pekerjaan saya penuh tekanan 5.Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya
		Bangga dengan pekerjaan	3.Saya senang bercerita kepada teman tentang pekerjaan saya. 7.Saya bangga menjadi driver Gojek	2.Saya malu menjadi driver Gojek 27.Saya tidak merekomendasikan pekerjaan ini kepada keluarga atau teman saya
2.	Fisik	Jam kerja sesuai standar yang berlaku	18. Sebagai driver saya diberikan kebebasan memilih jam kerja 26.Saya bekerja diwaktu yang saya inginkan	10. Saya diharuskan bekerja setiap hari 17. Saya diharuskan bekerja hingga larut malam
		Tempat kerja yang nyaman dan adanya fasilitas pendukung kerja.	6.Cuaca yang cerah mempengaruhi produktif mitra dalam menjalankan pekerjaan. 16. Shalter yang disedia Gojek di beberapa tempat cukup nyaman untuk menunggu orderan	28.Mitra harus membayar iuran perlengkapan kerja, (seperti helm, jaket dan jas hujan) yang disediakan perusahaan 32. Kemacetan yang sering terjadi membuat saya mudah merasa lelah

3.	Sosial	Hubungan yang positif antara atasan dan karyawan	19. Gojek selama ini selalu memberikan pengarahan kepada mitra dalam setiap pekerjaan 22. Komunikasi antara PT. Gojek Indonesia dan mitra terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	24. Dalam penilaian kinerja mitra, Gojek belum objektif 31. Gojek belum memberikan tindakan yang tegas pada mitra yang melakukan kecurangan
		Hubungan yang positif sesama rekan kerja	14. Jika bertemu dipangkalan atau dijalan sesama mitra saling bertegur sapa 15. Sesama mitra saling bertukar informasi terkait layanan Gojek	9. Saya merasa bahwa mitra lain tidak menyukai saya 23. Penggunaan GPS palsu membuat hubungan dengan sesama mitra kurang baik
4.	Finansial	Insentif dan Jaminan sosial dirasa sudah sesuai dengan beban kerja	12. Tarif yang diberikan Gojek sesuai dengan keinginan mitra 25. Gojek memberikan perlindungan kecelakaan kerja dan kematian kepada mitra yang mengalami kecelakaan kerja	13. Dengan resiko kerja yang tinggi seharusnya mitra mendapatkan jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan) secara gratis 21. Tarif yang diberikan Gojek belum sesuai dengan beban kerja mitra
		Insentif dapat memenuhi kebutuhan finansial	20. Uang santunan jaminan kecelakaan kerja dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari selama mitra dalam masa	11. Saya berencana memiliki usaha sampingan untuk menutup kebutuhan hidup 29. Insentif yang didapat dari ngojek

			pemulihan dikarenakan kecelakaan kerja 30.Saya dapat menyisihkan uang dari penghasilan Gojek untuk menabung	belum dapat memenuhi kebutuhan keluarga
--	--	--	--	---

### SKALA STRES KERJA

No	Aspek	Indikator	Aitem	
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Fisiologis	Mengalami masalah pada radang sendi	2. Mengendara terlalu lama membuat tangan dan punggung saya terasa pegal 22.Saya sering mengalami nyeri punggung saat menjalankan orderan	6. Tidak merasakan nyeri punggung meskipun bekerja hingga larut malam 15. Tidak merasakan nyeri kaki meskipun berkendara terlalu lama
		Mengalami masalah pada sistem pernafasan dan pencernaan	1. Akibat terlalu sering menghirup polusi udara saya sering merasa sesak nafas 14. Banyaknya orderan yang harus diselesaikan tepat waktu membuat saya terasa pusing (sakit kepala)	8.Detak jantung saya normal meskipun berkendara terlalu lama 17. Saya dapat makan dengan teratur meskipun sibuk bekerja
2	Psikologis	Perubahan emosi	4. Saya merasa marah ketika mendapatkan penilaian buruk dari customer 23. Saya sering merasa sedih ketika	3. Saya senang dengan insentif yang diberikan Gojek 13. Saya tetap tenang meskipun mendapat



			tidak mendapatkan orderan	complain dari customer
		Penurunan fungsi kognitif	5.Saya sering salah memberikan kembalian kepada penumpang 10.Saya mudah lupa dengan rute pengantaran sehingga memerlukan maps untuk menyelesaikan orderan	21. Konsentrasi saya tetap terjaga meskipun sudah bekerja seharian 24. Bagi saya, Gojek telah memperhatikan kesejahteraan mitra
3	Perilaku	Penurunan produktifitas	9. Cuaca terlalu panas membuat saya malas mengambil orderan 19. Pekerjaan / tugas-tugas mengandung risiko tinggi	18. Saya kuat bekerja mengambil orderan lembur hingga tengah malam hari 20. Pekerjaan ini tidak membahayakan kesehatan saya
		Menarik diri dari lingkungan sosial	7.Saya malas mengikuti acara yang diadakan Gojek 12.Saya malas bertemu/berkumpul dengan mitra lain	16.Saya senang berada di shelter gojek untuk berbincang dengan mitra lain 11.Saya selalu mengikuti kegiatan kopdar diadakan Gojek

### SKALA PERSEPSI JAMINAN SOSIAL

No	Aspek	Indikator	Aitem	
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Kognitif	Adanya informasi jaminan sosial dari perusahaan kepada karyawan	4. Pihak Gojek memberikan Jaminan Sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan 16. Jaminan sosial yang diberikan Gojek mengharuskan mitra membayar iuran perbulan	5. Gojek tidak memberikan Jaminan Kecelakaan atau Jaminan Kematian kepada mitra 13. Bagi mitra jaminan sosial bukan hal yang penting
		Pemahaman terhadap berbagai program jaminan sosial	11. Pihak Gojek menanggung seluruh biaya pengobatan ketika mitra mengalami kecelakaan kerja 17. Pihak Gojek menanggung seluruh biaya pemakaman ketika mitra meninggal dunia saat menjalankan pekerjaan	2. Program Jaminan Kecelakaan menjadi fasilitas mitra, tanpa diharuskan membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan 12. Program Jaminan Kematian menjadi fasilitas mitra, tanpa diharuskan membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan
2	Afektif	Perasaan terhadap jaminan sosial	1. Adanya jaminan sosial yang diberikan Gojek membuat mitra merasa tenang menjalankan pekerjaan 14. Jaminan sosial menciptakan rasa aman para mitra	15. Saya merasa khawatir dalam menjalankan pekerjaan ini karena belum ada kepastian terkait jaminan sosial. 22. Saya merasa tidak diuntungkan dengan adanya program jaminan

			saat menjalankan pekerjaan	sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan.
		Perasaan terhadap fasilitas dari berbagai program jaminan sosial	3.Untuk memperoleh rasa aman dalam bekerja mitra berhak mendapatkan uang santunan kecelakaan kerja ketika mengalami kecelakaan saat bekerja 21.Saya merasa tenang dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan adanya fasilitas jaminan kematian.	6.Nominal uang santunan kecelakaan kerja dan kematian dirasa rendah tidak sebanding dengan resiko kerja mitra 19.Persyaratan mengklaim jaminan kecelakaan kerja dan kematian dinilai rumit
3	Konatif	Berpartisipasi dalam program jaminan sosial	8.Saya mendukung program jaminan sosial yang diberikan Gojek 24.Saya sudah mendaftar sebagai peserta jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan)	9.Iuran BPJS Ketenagakerjaan yang dibebankan pada mitra membuat saya tidak tertarik mengikuti program tersebut 23. Saya akan dapat bekerja dengan produktif meskipun tanpa ikut serta dalam program BPJS Ketenagakerjaan
		Kemampuan karyawan	20.Saya bersedia membayar iuran	7. Saya selalu menghindar ketika

		dalam membayar iuran jaminan sosial	jaminan sosial untuk mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan 10.Saya selalu membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan secara berkala	diingatkan untuk membayar BPJS Ketenagakerjaan 18.Saya menolak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan karena membuat pengeluaran bertambah
--	--	-------------------------------------	--	--

## LAMPIRAN 2

### Hasil Validitas Reliabilitas

#### KEPUASAN KERJA

#### REABILITAS SEBELUM AITEM GUGUR

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	32

#### REABILITAS SETELAH AITEM GUGUR

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	31

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kep_Ker 1	100.37	252.033	.712	.955
Kep_Ker 2	100.27	254.961	.634	.955
Kep_Ker 3	100.40	250.524	.903	.954
Kep_Ker 4	100.57	251.633	.641	.955
Kep_Ker 5	100.53	249.775	.790	.954

Kep_Ker 6	100.87	260.671	.115	.960
Kep_Ker 7	100.53	246.878	.801	.954
Kep_Ker 8	100.60	251.421	.611	.955
Kep_Ker 9	100.37	253.826	.692	.955
Kep_Ker 10	100.60	251.145	.678	.955
Kep_Ker 11	100.87	240.051	.797	.953
Kep_Ker 12	101.47	252.947	.342	.958
Kep_Ker 13	100.67	243.747	.660	.955
Kep_Ker 14	100.23	253.840	.718	.955
Kep_Ker 15	100.23	253.840	.718	.955
Kep_Ker 16	100.53	252.395	.593	.955
Kep_Ker 17	100.53	249.568	.801	.954
Kep_Ker 18	100.37	251.068	.867	.954
Kep_Ker 19	100.50	250.741	.666	.955
Kep_Ker 20	100.83	248.833	.490	.956
Kep_Ker 21	100.80	243.407	.712	.954
Kep_Ker 22	100.63	247.275	.675	.955
Kep_Ker 23	100.70	241.734	.737	.954
Kep_Ker 24	100.87	242.395	.779	.954
Kep_Ker 25	100.40	256.041	.373	.957
Kep_Ker 26	100.27	252.271	.807	.954
Kep_Ker 27	100.70	247.941	.671	.955
Kep_Ker 28	100.83	244.833	.675	.955
Kep_Ker 29	100.80	240.303	.791	.954
Kep_Ker 30	100.87	254.878	.330	.958
Kep_Ker 31	100.73	244.271	.719	.954
Kep_Ker 32	100.93	243.030	.671	.955

## STRES KERJA

### REABILITAS SEBELUM AITEM GUGUR

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	24

### REABILITAS SETELAH AITEM GUGUR

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.835	16
------	----

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres Kerja 1	53.90	71.197	.492	.781
Stres Kerja 2	53.40	76.179	.353	.790
Stres Kerja 3	54.00	72.414	.393	.787
Stres Kerja 4	53.63	78.930	.093	.801
Stres Kerja 5	55.00	76.345	.302	.792
Stres Kerja 6	53.63	72.930	.531	.781
Stres Kerja 7	54.77	74.599	.384	.788
Stres Kerja 8	54.80	72.372	.533	.781
Stres Kerja 9	54.70	74.355	.424	.786
Stres Kerja 10	54.10	78.921	.045	.808
Stres Kerja 11	54.70	72.769	.485	.783
Stres Kerja 12	55.00	79.172	.077	.802
Stres Kerja 13	54.80	76.993	.244	.795
Stres Kerja 14	54.67	72.713	.453	.784
Stres Kerja 15	54.13	73.085	.396	.787
Stres Kerja 16	55.03	78.516	.213	.796
Stres Kerja 17	54.87	74.051	.422	.786
Stres Kerja 18	54.00	73.310	.372	.788
Stres Kerja 19	53.60	69.421	.674	.772
Stres Kerja 20	54.07	76.340	.175	.801
Stres Kerja 21	54.83	81.178	-.061	.807
Stres Kerja 22	54.27	73.306	.403	.787
Stres Kerja 23	53.20	78.924	.113	.800
Stres Kerja 24	54.23	71.289	.507	.781

**PERSEPSI JAMINAN SOSIAL**

**REABILITAS SEBELUM AITEM GUGUR**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	24

## REABILITAS SETELAH AITEM GUGUR

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	17

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pers_JamSos 1	63.97	80.585	.472	.796
Pers_JamSos 2	65.17	93.385	-.271	.830
Pers_JamSos 3	63.37	86.309	.303	.805
Pers_JamSos 4	63.97	79.895	.492	.794
Pers_JamSos 5	63.93	77.651	.619	.788
Pers_JamSos 6	64.97	75.964	.682	.783
Pers_JamSos 7	63.87	82.326	.487	.797
Pers_JamSos 8	63.70	84.355	.346	.802
Pers_JamSos 9	64.70	83.321	.253	.807
Pers_JamSos 10	64.10	77.817	.654	.787
Pers_JamSos 11	63.77	83.495	.305	.804
Pers_JamSos 12	65.20	89.476	-.063	.823
Pers_JamSos 13	63.73	80.823	.447	.797
Pers_JamSos 14	63.53	86.809	.145	.810
Pers_JamSos 15	64.90	80.231	.435	.797
Pers_JamSos 16	64.53	88.671	-.033	.824
Pers_JamSos 17	63.60	85.352	.219	.807
Pers_JamSos 18	64.63	74.240	.786	.777
Pers_JamSos 19	64.83	80.902	.402	.799
Pers_JamSos 20	64.23	80.185	.518	.794
Pers_JamSos 21	63.73	83.926	.357	.802
Pers_JamSos 22	64.13	80.740	.506	.795
Pers_JamSos 23	64.67	87.954	.020	.818
Pers_JamSos 24	63.77	80.530	.589	.792

### LAMPIRAN 3

#### SKALA PENELITIAN

#### KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER GOJEK (GO-RIDE) DI JAKARTA SELATAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat. Perkenalkan nama saya Suci Wulandari Rasis (1907016003). Mahasiswi UIN Walisongo Semarang. Saya sedang melakukan penelitian terkait skripsi saya tentang "Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek (Go-Ride) di Jakarta Selatan". Demi kepentingan tersebut saya memohon bantuan dan ketersediaan rekan- rekan mitra driver online untuk berkenan mengisi kuesioner ini secara lengkap dan benar sesuai dengan yang dirasakan mitra. Semua data dan informasi yang diterima dalam kuesioner ini bersifat rahasia dan akan digunakan untuk kepentingan akademis semata.

Sebagai ucapan terimakasih atas kesediannya mengisi kuesioner tersebut akan ada reward sebesar Rp 200.000 dalam bentuk saldo Gopay untuk 5 responden yang beruntung.

Berikut kriteria yang diperlukan sebagai responden :

- 1.) Mitra Driver Gojek (layanan GO-RIDE)
- 2.) Aktif mengambil orderan di sekitar Jakarta Selatan

Atas partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Suci Wulandari Rasis

#### SKALA 1

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Saya menikmati pekerjaan sebagai driver Gojek				
Saya merasa malu menjadi driver Gojek				
Saya senang bercerita kepada teman tentang pekerjaan saya				
Pekerjaan saya penuh dengan tekanan				
Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya				
Saya bangga menjadi driver Gojek				
Saya merasa tertantang dengan pekerjaan ini				



Saya merasa bahwa mitra lain tidak menyukai saya				
Saya diharuskan bekerja setiap hari				
Saya berencana memiliki usaha sampingan untuk menutup kebutuhan hidup				
Tarif yang diberikan Gojek sesuai dengan keinginan mitra				
Dengan resiko kerja yang tinggi seharusnya mitra mendapatkan jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan)				
Jika bertemu dipangkalan atau dijalan sesama mitra saling bertegur sapa				
Sesama mitra saling bertukar informasi terkait layanan Gojek				
Shalter yang disediakan Gojek di beberapa tempat cukup nyaman untuk menunggu orderan				
Saya diharuskan bekerja hingga malam hari				
Sebagai driver saya diberikan kebebasan memilih jam kerja				
Gojek selama ini selalu memberikan pengarahan kepada mitra dalam setiap pekerjaan				
Uang santunan jaminan kecelakaan kerja dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari selama mitra dalam masa pemulihan dikarenakan kecelakaan kerja				
Tarif yang diberikan Gojek belum sesuai dengan beban kerja mitra				
Komunikasi antara Gojek dengan mitra terjal dengan baik dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan				
Penggunaan GPS palsu membuat hubungan dengan sesama mitra kurang baik				
Dalam penilaian kinerja mitra, gojek belum objektif				
Gojek memberikan perlindungan kecelakaan kerja dan kematian kepada mitra yang mengalami kecelakaan kerja				
Saya bekerja di waktu yang saya inginkan				
Saya tidak merekomendasikan pekerjaan ini kepada keluarga atau teman saya				

Mitra harus membayar iuran perlengkapan kerja, (seperti helm, jaket dan jas hujan) yang disediakan perusahaan				
Insentif yang didapat dari ngojek belum dapat memenuhi kebutuhan keluarga				
Saya dapat menyisihkan uang dari penghasilan Gojek untuk menabung				
Gojek belum dapat memberikan tindakan tegas kepada mitra yang melakukan kecurangan				
Kemacetan yang sering terjadi membuat saya mudah merasa Lelah				
<b>SKALA 2</b>				
Akibat terlalu sering menghirup polusi udara saya sering merasa sesak nafas				
Mengendara terlalu lama membuat tangan dan punggung saya terasa pegal				
Saya senang dengan insentif yang diberikan Gojek				
Saya sering salah memberikan kembalian kepada penumpang				
Saya tidak merasa nyeri punggung meskipun bekerja hingga larut malam				
Saya malas mengikuti acara yang diadakan Gojek				
Detak jantung saya normal meskipun berkendara terlalu lama				
Cuaca terlalu panas membuat saya malas mengambil orderan				
Saya selalu mengikuti kegiatan kopdar diadakan Gojek				
Banyaknya orderan yang harus diselesaikan tepat waktu membuat saya terasa pusing (sakit kepala)				
Tidak merasakan nyeri kaki meskipun berkendara terlalu lama				
Saya dapat makan dengan teratur meskipun sibuk bekerja				
Saya kuat bekerja mengambil orderan lembur hingga tengah malam				
Pekerjaan/tugas -tugas mengandung resiko tinggi				
Saya sering mengalami nyeri punggung saat menjalankan orderan				

Bagi saya , Gojek telah memperhatikan kesejahteraan mitra				
<b>SKALA 3</b>				
Adanya jaminan sosial yang diberikan Gojek membuat mitra merasa tenang dalam menjalankan pekerjaan				
Untuk memperoleh rasa aman dalam bekerja mitra berhak mendapatkan uang santunan kecelakaan kerja ketika mengalami kecelakaan saat bekerja				
Pihak Gojek memberikan Jaminan Sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan				
Gojek tidak memberikan Jaminan Kecelakaan atau Jaminan Kematian kepada mitra				
Nominal uang santunan kecelakaan kerja dan kematian dirasa rendah tidak sebanding dengan resiko kerja mitra				
Saya selalu menghindari ketika diingatkan untuk membayar BPJS Ketenagakerjaan				
Saya mendukung program jaminan sosial yang diberikan Gojek				
Saya selalu membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan secara berkala				
Pihak Gojek menanggung seluruh biaya pengobatan ketika mitra mengalami kecelakaan kerja				
Bagi mitra jaminan sosial bukan hal yang penting				
Saya merasa khawatir dalam menjalankan pekerjaan ini karena belum ada kepastian terkait jaminan sosial.				
Saya menolak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan karena membuat pengeluaran bertambah				
Persyaratan mengklaim jaminan kecelakaan kerja dan kematian dinilai rumit				

Saya bersedia membayar iuran jaminan sosial untuk mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan				
Saya merasa tenang dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan adanya fasilitas jaminan kematian				
Saya merasa tidak diuntungkan dengan adanya program jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan.				
Saya sudah mendaftar sebagai peserta jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan)				

#### QR Link G-Form



<https://forms.gle/9rwUHF4VvL4bjhcP9>

#### LAMPIRAN 4

##### SKOR RESPONDEN

JML RESPONDEN (N)	TOTAL KEPUASAN KERJA ( Y )	TOTAL STRES KERJA (X1)	TOTAL PERSEPSI JAMINAN SOSIAL (X2)
1	64	53	41
2	80	46	38
3	92	39	43
4	106	19	62
5	79	37	40
6	85	39	44
7	81	39	50
8	84	38	47
9	83	42	44
10	109	31	62
11	106	34	65
12	87	40	49

13	82	39	43
14	92	47	38
15	99	33	49
16	83	35	47
17	84	40	43
18	87	35	49
19	95	44	52
20	82	42	45
21	81	29	51
22	105	28	62
23	90	45	50
24	79	40	42
25	76	46	58
26	94	46	41
27	112	16	68
28	100	37	68
29	94	43	44
30	87	38	47
31	91	40	42
32	91	35	48
33	75	44	44
34	84	37	46
35	84	42	55
36	92	43	45
37	79	44	43
38	91	47	49
39	98	42	48
40	88	38	50
41	87	32	44
42	79	43	30
43	76	40	46
44	85	34	44
45	99	32	52
46	91	37	42
47	97	36	50
48	91	41	49
49	87	41	52
50	84	38	45
51	88	34	52
52	92	34	56
53	86	37	54
54	75	40	46
55	82	39	45
56	88	37	56
57	87	39	51
58	87	34	51
59	71	57	56
60	95	33	52

61	80	39	44
62	88	41	48
63	74	42	49
64	94	40	58
65	95	44	48
66	83	41	42
67	85	40	55
68	75	47	38
69	98	36	53
70	81	44	49
71	88	34	47
72	88	42	46
73	102	38	52
74	83	38	51
75	74	51	47
76	88	40	51
77	94	35	52
78	109	25	65
79	87	42	44
80	81	43	47
81	80	40	43
82	91	34	49
83	84	41	48
84	86	46	47
85	60	51	39
86	57	52	37
87	56	52	36
88	56	56	39
89	57	51	38
90	56	49	40
91	85	36	42
92	89	35	54
93	93	19	65
94	83	38	51
95	73	37	47
96	82	37	53
97	86	34	41
98	82	52	37
99	91	35	59
100	92	37	42

**LAMPIRAN 5**

**UJI LINIERITAS KEPUASAN KERJA – STRES KERJA**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		8639.367	27	319.977	6.144	.000
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	Between Groups	6059.366	1	6059.36	116.36	.000
	Deviation from Linearity	2580.001	26	99.231	1.905	.017
	Within Groups	3749.673	72	52.079		
Total		12389.040	99			

**UJI LINIERITAS KEPUASAN KERJA – PER. JAMINAN SOSIAL**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		8176.653	26	314.487	5.450	.000
Kepuasan Kerja * Pers. JamSos	Between Groups	4962.275	1	4962.27	85.99	.000
	Deviation from Linearity	3214.378	25	128.575	2.228	.004
	Within Groups	4212.387	73	57.704		
Total		12389.040	99			

## UJI MULTIKOLINERITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	92.719	10.528		8.806	.000	
	Stres Kerja	-.795	.136	-.499	-5.840	.000	.626
	Pers. JamSos	.504	.131	.328	3.839	.000	.626

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## UJI HETEROSKEDASTISITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.141	.326	.432	.667
	LN_X1	.056	.041	.168	1.365
	LN_X2	-.070	.055	-.157	-1.277

a. Dependent Variable: ABS\_RES3

## LAMPIRAN 6

### UJI HIPOTESIS 1 (Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRES KERJA <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.



**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 <sup>a</sup>	.489	.484	8.037

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6059.366	1	6059.366	93.815	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6329.674	98	64.589		
	Total	12389.040	99			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	129.585	4.608		28.124	.000
	STRES KERJA	-1.114	.115	-.699	-9.686	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

**UJI HIPOTESIS 2 (Pengaruh Persepsi Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja)**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PERSEPSI JAMSOS <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 <sup>a</sup>	.401	.394	8.705

a. Predictors: (Constant), PERSEPSI JAMSOS

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4962.275	1	4962.275	65.480	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7426.765	98	75.783		
	Total	12389.040	99			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), PERSEPSI JAMSOS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.802	5.853		6.629	.000
	PERSEPSI JAMSOS	.972	.120	.633	8.092	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

### UJI HIPOTESIS 3 (Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PERSEPSI JAMSOS, STRES KERJA <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 <sup>a</sup>	.556	.547	7.526

a. Predictors: (Constant), PERSEPSI JAMSOS, STRES KERJA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6894.183	2	3447.092	60.851	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5494.857	97	56.648		
	Total	12389.040	99			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), PERSEPSI JAMSOS, STRES KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	92.719	10.528		8.806	.000
	STRES KERJA	-.795	.136	-.499	-5.840	.000
	PERSEPSI JAMSOS	.504	.131	.328	3.839	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

## **LAMPIRAN 7**

### **Daftar Riwayat Hidup**

1. Nama Lengkap : Suci Wulandari Rasis
2. Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 14 Oktober 2001
3. Alamat Rumah : Jl. Balimatraman 04/09. Manggarai. Tebet.  
Jakarta Selatan
4. No. Telp : 0858-9312-1236
5. Email : wulandari.suci1410@gmail.com
6. Riwayat Pendidikan (Formal):
  - a. TK Amir Hamzah
  - b. SDN Manggarai 07 Pagi
  - c. SMPN 145 Jakarta
  - d. SMA YMIK 2 Jakarta
  - e. UIN Walisongo Semarang
7. Pengalaman Organisasi & Magang
  1. Pengalaman Organisasi
    - a. Devisi Kementerian Dalam Negeri F- KJMU UIN Walisongo (2022)
    - b. LSO PIK An-Niswa UIN Walisongo (2019)
  2. Pengalaman Magang
    - a. Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Semarang.