

**ANALISIS STRES KERJA, MOTIVASI DAN SELF MANAGEMENT ABILITY  
TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA MITRA PENGEMUDI  
PERUSAHAAN OJEK ONLINE DI KOTA MANADO**

*ANALYSIS OF WORK STRESS, MOTIVATION AND SELF MANAGEMENT ABILITY ON  
PSYCHOLOGICAL WELL BEING ON DRIVER PARTNERS OF ONLINE OJEK COMPANIES IN  
MANADO CITY*

Oleh :  
**Chelsi Wijaya<sup>1</sup>**  
**Irvan Trang<sup>2</sup>**  
**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan  
Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

<sup>1</sup>[chelsiwijaya97@gmail.com](mailto:chelsiwijaya97@gmail.com)

<sup>2</sup>[irvan\\_trang@yahoo.com](mailto:irvan_trang@yahoo.com)

<sup>3</sup>[yantjeuhing@unsrat.ac.id](mailto:yantjeuhing@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Kebijakan pemerintah untuk membatasi aktivitas sosial masyarakat menjadi pukulan berat bagi pekerja sektor informal, salah satunya bagi mitra pengemudi perusahaan ojek online. *Psychological well being* menjadi salah satu fokus penting, yang diyakini dapat dipengaruhi oleh stres kerja motivasi dan *self management ability*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja motivasi dan *self management ability* terhadap *psychological well being*. Metode dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi tidak diketahui karena mencakup mitra pekerja lintas perusahaan sehingga peneliti menarik jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja motivasi dan *self management ability* baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *psychological well being*. Mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado sebaiknya berusaha berpikir positif dan menikmati dinamika pekerjaan, mengeliminasi pikiran-pikiran yang kurang produktif, menyikapi persaingan dalam pekerjaan dengan bijak, mengupayakan keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan dan berusaha memberikan simpati dan empati kepada rekan kerja agar dapat meningkatkan *Psychological Well Being*.

**Kata Kunci:** *stres kerja, motivasi, self management ability, psychological well being*

**Abstract:** *The government's policy to limit community social activities is a serious blow to informal sector workers, one of which is for partners who drive online motorcycle taxi companies. Psychological well being is one of the important focuses, which is believed to be influenced by work stress, motivation and self-management abilities. The purpose of this study was to determine the effect of work stress on motivation and self-management ability on psychological well being. The method in this research is associative with a quantitative approach. The population is unknown because it includes cross-company working partners so that the researcher draws a sample of 100 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that work stress, motivation and self-management ability either simultaneously or partially had a significant effect on psychological well being. Driver-partners of online motorcycle taxi companies in Manado City should try to think positively and enjoy the dynamics of work, eliminate unproductive thoughts, respond wisely to competition at work, seek a balance between work and life outside of work and try to give sympathy and empathy to co-workers so that can improve Psychological Well Being.*

**Keywords:** *occupational stress, motivation, self management ability, psychological well being.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap organisasi, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Oleh karena itu maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pekerjanya sebagai usaha meningkatkan hasil kerja yang baik. *Psychological well being* atau kesejahteraan psikologis dan kesehatan di tempat kerja telah menjadi topik umum di media arus utama, di majalah dan jurnal yang berorientasi pada praktisi dan, semakin meningkat, di jurnal penelitian ilmiah.

Meningkatnya angka pengguna internet di Indonesia saat ini menjadi salah satu bukti bahwa Indonesia telah memasuki era digital bahkan telah merambah dalam berbagai aspek kehidupannya. Kondisi tersebut mendukung pemunculan berbagai aplikasi/*platform* berbasis *smartphone* yang mengharuskan penggunaanya terhubung dengan internet. Salah satunya adalah *platform ride-sourcing*, yang banyak digunakan oleh *Transportation Network Companies (TNC)* atau perusahaan yang bergerak dibidang *ride-sourcing*, untuk menghubungkan antara pengguna jasa dan pengendara, seperti Gojek dan Grab.

Kota Manado merupakan salah satu daerah yang bisa dikatakan sebagai wujud keberhasilan ekspansi perusahaan penyedia jasa ojek online setelah berhasil di daerah lain seputar Jawa. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya mitra-mitra penyedia usaha FNB yang mempercayakan perusahaan ojek online sebagai media menjual produknya. Selain itu di Kota Manado juga terdapat berbagai komunitas mitra pengemudi perusahaan ojek *online* yang eksis hingga saat ini menjalankan aktivitas. Pandemi covid-19 menjadi pukulan berat baik bagi perusahaan ojek online, maupun bagi mitra-mitranya seperti pengemudi. Kebijakan karantina wilayah atau pembatasan aktivitas masyarakat yang beberapa diganti namanya menyebabkan mobilitas masyarakat semakin berkurang sehingga penggunaan jasa ojek online di Kota Manado menurun drastis.

Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan kepada salah satu mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado terkait pandangannya tentang kondisi yang sedang dialami pada saat pandemi ini, didapatkan informasi bahwa ia sedang menghadapi beban pikiran yang cukup berat, karena ditengan menurunnya penghasilan, ia harus memikirkan biaya kredit motor, biaya rumah tangga dan biaya-biaya lain yang seolah terus membayangi. Ia mengatakan bahwa tidak ada banyak pilihan baginya selain terus berusaha mendapatkan pelanggan meskipun sedang sepi. Di satu sisi dalam dirinya seolah ingin menyerah dengan keadaan, namun di sisi lain ia terus menyemangati diri dan berusaha tidak terlalu memikirkan masalah-masalah yang sedang dihadapi.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Stres Kerja, Motivasi dan *Self Management Ability* secara simultan terhadap *Psychological Well Being* pada Mitra Pengemudi Perusahaan Ojek Online di Kota Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap *Psychological Well Being* pada Mitra Pengemudi Perusahaan Ojek Online di Kota Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap *Psychological Well Being* pada Mitra Pengemudi Perusahaan Ojek Online di Kota Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self Management Ability* secara parsial terhadap *Psychological Well Being* pada Mitra Pengemudi Perusahaan Ojek Online di Kota Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017: 2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Menurut Dessler (2015: 3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sutrisno (2015: 5) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

### *Psychological Well Being*

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah refleksi dari *happiness, emotional well-being, dan positive mental health*. *Emotional well being* adalah pikiran dan perhatian berkenaan dengan perasaan depresi, *anxiety* dan frustrasi, harapan hidup, kemampuan untuk relaks, dan berbahagia dengan hidup (Daniella, 2012:13). Kesejahteraan psikologis merupakan evaluasi terhadap bidang-bidang kehidupan tertentu (misalnya evaluasi terhadap kehidupan keluarga, masyarakat) atau dengan kata lain seberapa baik seseorang dapat menjalankan perannya dan dapat memberikan peramalan yang baik terhadap *well-being* (Minna, 2011:17).

### Stres Kerja

Berbagai tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan suatu peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan dari emosi yaitu stres kerja. Menurut Robins (2015: 793) stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam seseorang individu dikontradiksikan dengan sebuah peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Menurut Rivai (2014: 516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai.

### Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sutrisno (2015: 109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

### Self Management Ability

Self management sebagai prosedur dimana individu mengatur dirinya sendiri. Selanjutnya menurut Stewart dan Luwis mengemukakan bahwa self management menunjukan pada kemampuan individu untuk mengarahkan perilakunya atau kemampun untuk melakukan hal-hal yang terarah bahkan meskipun upaya-upaya itu sulit (Komalasari, 2014: 180). Self management adalah suatu pengaturan diri terhadap fenomena dalam bentuk pengelolaan diri yang terpusat pada pengontrolan diri terhadap faktor yang dapat memperparah kondisi individu (Oktarinda dan Surjaningrum, 2014: 26).

### Penelitian Terdahulu

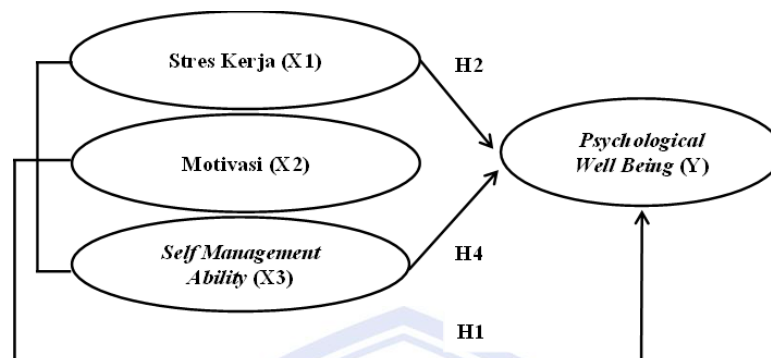
Damayanti dan Mursid (2021), Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh occupational stress dan psychological contract terhadap work engagement melalui psychological well being sebagai variabel intervening. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 33 orang dari populasi 33 pegawai KCP Bank Jateng Pasar Johar. Metode penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Analisis data menggunakan model regresi linier berganda dengan dua model dan uji sobel. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa occupational stress secara perhitungan sobel bahwa ada pengaruh tidak langsung terhadap work engagement yaitu melalui psychological well being sebagai variabel intervening dan psychological contract secara perhitungan sobel bahwa ada pengaruh tidak langsung terhadap work engagement yaitu melalui psychological well being sebagai variabel intervening.

Leunupun, Limba dan Sapulette (2021), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi belajar dan psychological well-being terhadap tingkat pemahaman akuntansi. Sampel yang diambil sebanyak 69 responden dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data diketahui bahwa secara simultan seluruh variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dimana motivasi belajar dan psychological well-being secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap tingkat pemahaman akuntansi. Sedangkan secara parsial diperoleh, (1) motivasi belajar berpengaruh signifikan terhadap tingkat pemahaman akuntansi, sedangkan (2) psychological well-being, tidak berpengaruh terhadap tingkat pemahaman akuntansi pada mahasiswa FEB Unpatti.

Tabansa, Tewel dan Dotulong (2019). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, sehingga sampel yang digunakan berjumlah 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan upaya-upaya pemberdayaan kerja dan mewujudkan kesejahteraan psikologis agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1. Kerangka berpikir**

Sumber: Kajian teoritik dan kajian empirik, 2022

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Stres Kerja, Motivasi dan *Self Management Ability* secara simultan berpengaruh terhadap *Psychological Well Being* pada mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado.
- H<sub>2</sub>: Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Psychological Well Being* pada mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado.
- H<sub>3</sub>: Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap *Psychological Well Being* pada mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado.
- H<sub>4</sub>: *Self Management Ability* secara parsial berpengaruh terhadap *Psychological Well Being* pada mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014:147) mendefinisikan metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2014: 389). Populasi dari penelitian ini adalah mitra pengemudi Gojek dan Grab bike di Kota Manado yang tidak diketahui jumlahnya. Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian yang dianggap mewakili populasi (Sugiyono, 2014: 13). Sampel yang digunakan yaitu sebagian mitra pengemudi Gojek dan Grab bike di Kota Manado. Adapun penentuan jumlah sampel yang dikutip dalam Sugiyono (2014: 131) adalah ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Sedangkan menurut Frankel dan Wallen (2012: 260) menyarankan besar sampel minimum untuk penelitian sebanyak 100. Maka, berdasarkan teori tersebut sampel yang menjadi acuan oleh peneliti sebanyak 100 responden.

### Pengujian Instrumen

### Uji Validitas

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item-item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam studi ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2014: 124).

### Uji Reliabilitas (*Realibility Test*)

Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat realibilitas instrumen dilakukan melalui Uji *Internal Concistency* dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai Koefisien *Cronbach Alpha* dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0 (Umar, 2008: 113).

### Uji Asumsi Klasik

Natawiria dan Riduwan (2013: 88) menyatakan definisi analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua atau variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (*Psychological Well Being*) dengan variabel independen (Stres Kerja, Motivasi dan *Self Management Ability*) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan t tabel dan tingkat signifikansi ( $\alpha = 0.05$ ). Bila nilai signifikansi  $< \alpha = 0.05$  berarti variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat bila nilai signifikansi  $> \alpha = 0.05$  berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

### Uji F

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi untuk mengetahui apakah pengaruh simultan antara X1 (Stres Kerja) X2 (Motivasi) dan X3 (*Self Management Ability*) terhadap Y (*Psychological Well Being*) memang benar atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2014: 265).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel dibawah validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 100 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*)  $> r_{tabel}$  sebesar 0.1975, untuk  $df = 100 - 3 = 97$ ; dan signifikansi kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa item/ pernyataan tersebut valid atau sebaliknya.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "*Alpha Cronbach*". Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap data yang peneliti dapatkan. Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari 4 variabel yang masing-masing variabel memiliki 6 *statement items*, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai *cornbach alpha* yang lebih dari 0.700.

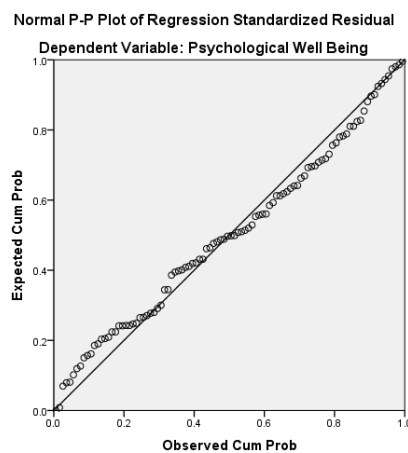
**Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Statement Items	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
X1	X1.1	0.933	0,000	Valid	0.957	Reliabel

	X1.2	0.923	0,000	Valid		
	X1.3	0.920	0,000	Valid		
	X1.4	0.876	0,000	Valid		
	X1.5	0.904	0,000	Valid		
	X1.6	0.909	0,000	Valid		
X2	X2.1	0.897	0,000	Valid		
	X2.2	0.872	0,000	Valid		
	X2.3	0.892	0,000	Valid	0.943	Reliabel
	X2.4	0.853	0,000	Valid		
	X2.5	0.855	0,000	Valid		
	X2.6	0.928	0,000	Valid		
X3	X3.1	0.867	0,000	Valid		
	X3.2	0.888	0,000	Valid		
	X3.3	0.862	0,000	Valid	0.935	Reliabel
	X3.4	0.891	0,000	Valid		
	X3.5	0.821	0,000	Valid		
	X3.6	0.877	0,000	Valid		
Y	Y.1	0.864	0,000	Valid		
	Y.2	0.907	0,000	Valid		
	Y.3	0.930	0,000	Valid		
	Y.4	0.855	0,000	Valid	0.941	Reliabel
	Y.5	0.858	0,000	Valid		
	Y.6	0.867	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan 2022.

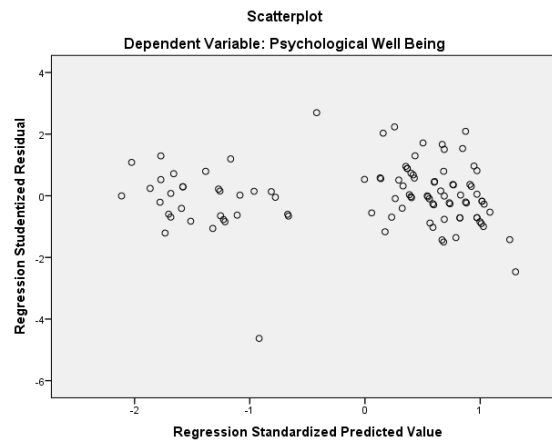
### Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Regression Standarized Residual  
Sumber: Data Olahan 2022.

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

Sumber: Data Olahan 2022.

Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel *Psychological Well Being* (Y).

**Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.330	1.329	
	Stres Kerja	-.125	.035	-.131
	Motivasi	.334	.090	.305
	Self Management Ability	.631	.092	.569

Sumber: Data Olahan 2022.

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 3.330. Artinya Stres Kerja (X1), Motivasi (X2) dan *Self Management Ability* (X3) bernilai nol maka besarnya rata-rata *Psychological Well Being* (Y) akan bernilai 3.330 satuan. Koefisien regresi untuk tiga variabel bebas, yaitu Stres Kerja (X1), Motivasi (X2) dan *Self Management Ability* (X3) masing-masing bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Stres Kerja (X1), Motivasi (X2) dan *Self Management Ability* (X3) dengan *Psychological Well Being* (Y).

#### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4556.297	3	1518.766	856.934	.000 <sup>b</sup>
	Residual	170.143	96	1.772		
	Total	4726.440	99			

Sumber: Data Olahan 2022.

Dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 856.934 >  $F_{tabel}$  sebesar 2.696 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0.05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1), Motivasi (X2) dan *Self Management Ability* (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well Being* (Y).

#### Uji Parsial (Uji t)

Dapat dilihat tabel berikut nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak  $H_0$ , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai  $t_{tabel}$  yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar  $n - k$  ( $100 - 3 = 97$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,000.

**Tabel 4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.506	.014
	Stres Kerja	-3.560	.001
	Motivasi	3.720	.000
	Self Management Ability	6.865	.000

Sumber: Data Olahan 2022.

## Pembahasan

### Stres Kerja, Motivasi dan *Self Management Ability* Terhadap *Psychological Well Being*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi dan *Self Management Ability* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well Being*, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Stres Kerja, Motivasi dan *Self Management Ability* secara simultan berpengaruh terhadap *Psychological Well Being*? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan *Self Management Ability* secara simultan berpengaruh terhadap *Psychological Well Being* terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa Stres Kerja, Motivasi dan *Self Management Ability* secara simultan berpengaruh terhadap *Psychological Well Being* dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Stres Kerja, Motivasi dan *Self Management Ability* akan berpengaruh terhadap peningkatan *Psychological Well Being*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Adejuwon dan Oladeye (2013), yaitu bahwa Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well Being*.

### Stres Kerja Terhadap *Psychological Well Being*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well Being*, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Psychological Well Being*? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Psychological Well Being* terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Psychological Well Being* dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Stres Kerja akan berpengaruh terhadap *Psychological Well Being*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Johari dan Omar (2019), yaitu bahwa terdapat hubungan korelasional dari Stres Kerja terhadap *Psychological Well Being*, dimana perubahan yang terjadi dalam hal Stres Kerja akan memicu perubahan pada *Psychological Well Being* seseorang.

### Motivasi Terhadap *Psychological Well Being*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well Being*, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap *Psychological Well Being*? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap *Psychological Well Being* terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap *Psychological Well Being* dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Motivasi akan berpengaruh terhadap *Psychological Well Being*. Adapun hasil penelitian ini juga mendukung studi Laksmi dan Budiani (2015) yang menyatakan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well Being*.

### *Self Management Ability* Terhadap *Psychological Well Being*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Management Ability* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well Being*, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah *Self Management Ability* secara parsial berpengaruh terhadap *Psychological Well Being*? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh *Self Management Ability* secara parsial berpengaruh terhadap *Psychological Well Being* terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan *Self Management Ability* secara parsial berpengaruh terhadap *Psychological Well Being* dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal *Self Management Ability* akan berpengaruh terhadap



*Psychological Well Being*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Dhanpat dkk (2021) yaitu bahwa terdapat hubungan korelasional dari *Self Management Ability* terhadap *Psychological Well Being*, dimana perubahan yang terjadi dalam hal .

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Stres Kerja, Motivasi dan *Self Management Ability* sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap *Psychological Well Being* pada mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado.
2. Stres Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well Being* pada mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado.
3. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well Being* pada mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado.
4. *Self Management Ability* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well Being* pada mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado.

### Saran

1. Mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado sebaiknya mengidentifikasi batas kemampuan psikis masing-masing yang kemudian disesuaikan dengan target kerja, mengelilingi diri atau membangun lingkungan (keluarga, rekan kerja dan kolega lain) yang suportif dalam hal mendengarkan keluhan dan memberikan masukan-masukan positif, berusaha membagi waktu selain bekerja untuk melakukan hal-hal positif atau produktif lain yang disenangi dan menghindari dari pola pikir bahwa pekerjaan adalah beban tetapi justru melatih diri untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan sehingga masalah-masalah yang pasti terjadi dalam pekerjaan dapat dihadapi dengan kemantapan diri yang berfokus pada solusi, bukan pada hal-hal negatif yang dapat memperburuk keadaan.
2. Mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado sebaiknya terus meyakinkan diri bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini adalah sesuatu yang diinginkan, berusaha berpikir positif dan menikmati dinamika pekerjaan, mengeleminasi pikiran-pikiran yang kurang produktif, menyikapi persaingan dalam pekerjaan dengan bijak, mengupayakan keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan dan berusaha memberikan simpati dan empati kepada rekan kerja agar dapat meningkatkan *Psychological Well Being*.
3. Mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado sebaiknya mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan diri, tujuan atau target yang ingin dicapai dalam kaitannya dengan pekerjaan, membuat perencanaan terkait waktu dan cara memanfaatkan kelebihan diri untuk mencapai tujuan atau target tersebut, memantapkan komitmen, melatih diri dalam hal disiplin dan kreativitas serta secara rutin mengevaluasi progress secara rutin pada tiap tahapan dalam perencanaan yang dibuat dan berusaha memperbaikinya hal-hal yang belum berjalan optimal.
4. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel Stres Kerja, Motivasi dan *Self Management Ability* dalam kaitannya untuk meningkatkan *Psychological Well Being*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adejuwon, G. A., dan Oladeye, E. (2013). Self -Efficacy, Job Stress and Motivation as Predictors of Psychological Wellbeing Among Operation Officers of Nigeria Security and Civil Defence. *Nigerian Journal of Psychological Research*. Vol. 9, No. 1, Hal. 1-7. <https://njpsyresearch.com/ojs3/index.php/njopr/article/view/20>. Diakses pada 25 September 2021.
- Damayanti, H., dan Mursid, A. (2021). Pengaruh Occupational Stress dan Psychological Contract Terhadap Work Engagement Melalui Psychological Well Being di Saat Pandemi Covid 19 (Studi pada Karyawan KCP Bank Jateng Pasar Johar). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 9, No. 1, Hal. 12-26. <http://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/magisma/article/download/140/150>. Diakses pada 4 Mei 2022.

- Daniella B. B. A. 2012. *Perbedaan Psychological Well-Being Orang Tua Tunggal Laki-Laki Dan Orang Tua Tunggal Perempuan Yang Bercerai*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dhanpat, N., Danguru, D. L., Fetile, O., Kekana, K., Nhlabathi, S. F., dan Ruiters, E. (2021). Self-Management Strategies of Graduate Employees to Enhance Work Engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 47, No. 1, Hal. 1-12. [http://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S2071-07632021000100014&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S2071-07632021000100014&script=sci_arttext&tlng=es). Diakses pada 4 Mei 2022.
- Fraenkel, J. R., dan Wallen, N. E. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Johari, F. S., Omar, R., Business, F., dan Mara, U. T. (2019). Occupational Stress and Psychological Well-Being: The Role of Psychological Capital. *International Journal of Business and Management*. Vol. 3, No. 1, Hal. 13-17. <https://www.ijbmjournal.com/uploads/2/6/8/1/26810285/30032019-ijbm-13-17.pdf>. Diakses pada 4 Mei 2022.
- Komalasari, G. (2014). *Teori dan Praktik Konseling*. Jakarta: Indeks.
- Laksmi, K. K., dan Budiani, M. S. (2015). Psychological Well Being dan Motivasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. Vol. 6, No. 1, Hal. 50-53. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jptt/article/view/1803>. Diakses pada 25 September 2021.
- Leunupun, E. G., Limba, F. B., dan Sapulette, S. G. (2021). Pengaruh Motivasi Belajar dan Psychological Well-Being terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Mahasiswa FEB UNPATTI. *Kupna Jurnal: Kumpulan Artikel Akuntansi*. Vol. 1 No. 2, Hal. 81-96. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/kupna/article/download/3669/2855>. Diakses pada 4 Mei 2022.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mina, D. (2013). Social Correlates of Psychological Well-Being Among Undergraduate Students in Mysore City. *Social Indicators Research*, Vol. 114, No. 2. <https://www.jstor.org/stable/24720264>. Diakses pada 22 September 2021.
- Natawiria, A. S., dan Riduwan. (2013). *Statistika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Oktarinda, R. L. D., dan Surjaningrum, E. R. (2014). Hubungan antara Persepsi Penyakit dengan Manajemen Diri pada Penderita Diabetes yang Memiliki Riwayat Keturunan. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*. Vol. 3, No. 1, Hal. 25-32. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpkk8645647becfull.pdf>. Diakses pada 22 September 2021.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tabansa, R. Z., Tewel, B., dan Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No. 1, Hal. 711-720. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22519>. Diakses pada 25 September 2021.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.