

Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia (Go-Ride)

Axel R. Runtulalo
William A. Areros
Sofia A.P. Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sam Ratuangi
Email : axelrizzo97@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the Effect of Compensation and Job Stress on Job Satisfaction of the Go-Ride Driver of PT. GO-JEK Indonesia in Manado. This approach uses a quantitative approach, with a sample of 100 respondents. This sampling technique uses Purposive Sampling technique. Data collection techniques in this research is to use a questionnaire distribution study. The analysis technique used in this study is using SPSS 21.00. the results of the study showed that compensation had a significant and positive effect on job satisfaction. This means that the higher Compensation will lead to higher Job Satisfaction, Job Stress has a significant and negative effect on Job Satisfaction. This means that the higher the Job Stress, the lower the Job Satisfaction. Simultaneously, Compensation and Job Stress were able to explain the effect on Job Satisfaction of 57.7%, the rest were influenced by other variables outside this study. Increasing Compensation and Minimizing Job Stress will result in Job Satisfaction of the Go-Ride Driver PT. GO-JEK Indonesia in Manado.*

Keywords: Compensation Financial, Job Stress and Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Go-Ride PT. GO-JEK Indonesia Di Manado. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan tektik *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan studi penyebaran koesioner. Teknik analisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *SPSS 21.00*. hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi Kompensasi akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja, Stres Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi Stres Kerja maka mengakibatkan semakin rendah Kepuasan Kerja. Secara Simultan, Kompensasi dan Stres Kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 57,7% yang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Meningkatkan Kompensasi dan Meminimalisir Stres Kerja akan menghasilkan Kepuasan Kerja Driver Go-Ride PT. GO-JEK Indonesia.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh tiap negara harus dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung kesejahteraan Negara. Sumber daya manusia yang semakin lama meningkat jumlahnya harus diikuti dengan meningkatnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Ketersediaannya lapangan pekerjaan akan berpengaruh kepada kesejahteraan masyarakat suatu Negara. Dalam perkembangannya, PT. GO-JEK Indonesia pada tahun 2010 berhasil merilis aplikasi berbasis daring. GO-JEK hadir

dengan jasa berbagai layanan berupa pengiriman barang (GO-SEND), Transportasi motor (GO-RIDE), Pesan makanan (GO-FOOD), Berbelanja (GO-MART), Antar barang banyak/besar (GO-BOX), Bersih-bersih (GO-CLEAN), Kecantikan (GO-GLAM), Pijat (GO-MASSAGE), Pesan tiket (GO-TIX), Tansportasi mobil (GO-CAR), Montir (GO-AUTO), Obat kesehatan (GO-MED), Pulsa (GO-PULSA), Belanja barang (GO-SHOP), Taxi BlueBird (GO-BLUEBIRD). Dengan adanya jasa angkut penumpang berbasis daring (dalam jaringan/*online*) di Manado seperti

GO-JEK dan GRAB, timbul kecemburuan oleh angkutan umum konvensional seperti taksi luring dan ojek pangkalan, karena posisi angkutan umum konvensional berbasis luring kekurangan penumpang dan tentunya menyebabkan rawan konflik.

Kesepakatan antara angkutan daring dan luring yaitu dengan adanya zona merah. Zona merah adalah area yang tidak boleh untuk menjemput penumpang oleh angkutan daring yaitu Kampung Baru Teling, Liwas, dan Bandara Sam Ratulangi. Hal ini menyebabkan penumpang yang berada di zona merah harus keluar wilayah untuk bias menggunakan jasa angkutan daring. Adanya perselisian antara angkutan umum luring dan daring khususnya mitra GO-JEK menyebabkan stress yang timbul dari kekhawatiran keamanan saat bekerja.

Sistem hubungan kerja PT. GO-JEK Indonesia dengan driver adalah kemitraan. System kemitraan GO-JEK membuat minat animo yang besar bagi pengguna motor dan mobil, hingga saat ini untuk di kota Manado terdapat lebih dari 11.000 mitra *GO-RIDE* dan 2.000 mitra GO-CAR. Pengguna aplikasi GO-JEK di Manado semakin meningkat, hal ini ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah downloader aplikasi GO-JEK pada playstore.

PT. GO-JEK Indonesia kantor wilayah manado hingga akhir Agustus 2019 masih menerima mitra *GO-RIDE* melalui komunitas hingga menyebabkan jumlah mitra aktif lebih dari 11.000 orang di kota Manado. Jumlah mitra driver yang semakin banyak menyebabkan persaingan antara mitra drive *GO-RIDE* dalam mengumpulkan poin yaitu mendapatkan penumpang tiap harinya, hal ini membuat mitra menjadi tidak antusias terhadap pekerjaan sebagai driver *GO-RIDE* PT. GO-JEK Indonesia. Perkembangan teknologi yang pesat dimanfaatkan oleh beberapa oknum mitra driver dengan menggunakan fake GPS atau biasa disebut tuyul. Dengan memanfaatkan lokasi palsu sehingga mitra driver mendapatkan pesanan di tempat yang memiliki permintaan penumpang dan pesanan yang tinggi tanpa oknum mitra driver berada di lokasi tersebut. Hal ini menyebabkan hubungan antara mitra driver terjakin tidak baik. Robbin dan judge (2015) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Jika dalam satu hari ada 10 pesanan yang masuk karena ada suatu alasan mitra driver

menolak 2 pesanan tersebut dan hanya menyelesaikan 8 pesanan maka perfroma adalah 80%, tapi jika menolak lebih dari setengah pesanan yang masuk maka itu bias menurunkan angka performa mitra driver.

Mitra driver mendapatkan tekanan dari pihak luar GO-JEK Indonesia yaitu lingkungan sekitar khususnya penyedia jasa angkutan umum luring, yaitu pihak yang merasa terganggu adanya GO-JEK.

Tinjauan Pustaka

Kompensasi Finansial

Menurut Simammora (2006) kompensasi terdiri dari imbalan yang bersifat finansial dan jasa tak terwujud, serta tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Selain itu, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Wehelmina Rumawas ((2018) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara langsung ataupun secara tidak langsung.

Indikator Kompensasi

Menurut simamora (2006) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji
Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tariff bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif
Pengertian insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan
Pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parker khusus dan perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.

Stress kerja

Menurut Hasibuan (2012:204) stres kerja

adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Penyebab stres

Ada beberapa faktor yang menyebabkan stress kerja menurut Hasibuan (2012:204) pada karyawan, antara lain:

1. Adanya beban kerja yang sulit dan berlebih
2. Tekanan dan sikap atasan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan alat-alat kerja kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan atasan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah keluarga

Variabel stres kerja dapat di ukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik
2. Peranan konflik
3. Peranan hal-hal tidak menentu.

Kepuasan kerja

Robbin dan judge (2015) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang idel, dan semacamnya. Survey di tempat kerja mengindikasikan bahwa pekerjaan yang puas cenderung semakin jarang. (Wibowo, 2014)

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg adalah faktor kebersihan dan faktor motivasi, dijelaskan oleh Madura (2007) sebagai faktor pendorong kepuasan dan ketidakpuasan karyawan. Kepuasan kerja memiliki tiga dimensi, yaitu:

1. Kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap situasi kerja. Karena itu, pekerjaan kepuasan dapat dilihat dan diprediksi.
2. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melebihi harapan.
3. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait.

Indikator Kepuasan Kerja

Robbin dan Judge (2015) menyatakan bahwa indicator kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Kepuasan terhadap imbalan
3. Kepuasan terhadap supervisi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja

5. Kesempatan Promosi

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

1. Kerja yang menantang secara mental (*mentally challenging work*).
2. Penghargaan yang sesuai.
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Kolega yang suportif

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linear berganda termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra driver GO-JEK (*GO-RIDE*) di Manado.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada mitra driver GO-JEK (*GO-RIDE*) yang berada di Kota Manado. Waktu penelitian dilaksanakan pada September 2019 sampai selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu *Driver Go-Ride* dan sampel pada penelitian ini berjumlah 100 sampel dihitung menggunakan teknik sampling.

Hasil Penelitian

koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 1 Koefisien determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,577	2,72000

Dari tabel di atas, didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,577 yang artinya Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 57,7%.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,737	Reliabel
Stres Kerja	0,734	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,792	Reliabel

Berdasarkan hasil uji perhitungan uji reliabilitas variabel Kompensasi menggunakan

SPSS for windows 21.00, diperoleh nilai alpha cronbach 0,737. Dari hasil tersebut instrumen penelitian variabel X1 (Kompensasi) dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan sebagai alat ukur penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas variabel Stres Kerja menggunakan SPSS for windows 21.00, diperoleh nilai alpha cronbach 0,734. Dari hasil tersebut instrumen penelitian variabel X2 (Stres Kerja) dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan sebagai alat ukur penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja menggunakan SPSS for windows 21.00, diperoleh nilai alpha cronbach 0,792. Dari hasil tersebut instrumen penelitian variabel Y (Kepuasan Kerja) dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan sebagai alat ukur penelitian selanjutnya.

Tabel 3 Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1011,997	2	505,998	68,393	,000 ^b
Residual	717,643	97	7,398		
Total	1729,640	99			

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa Kompensasi memiliki nilai T hitung 7.063 lebih besar dari nilai T tabel 1.984 artinya Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Stres Kerja memiliki nilai T hitung 10.600 lebih besar dari nilai T tabel 1.984 artinya Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra driver (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia. Berikut hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.00.

1. Uji Hipotesis 1

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), diperoleh nilai T hitung sebesar 7.063 dan nilai Signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan <0,05 maka adanya pengaruh positif signifikan antara Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y). artinya semakin tinggi Kompensasi (X), akan mengakibatkan semakin tingginya Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini diterima.

2. Uji Hipotesis 2

Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), di peroleh nilai T hitung sebesar -10.600 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai <0,05 maka adanya pengaruh negatif signifikan antara Stres Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). artinya semakin tinggi Stres Kerja (X2), akan mengakibatkan semakin rendahnya Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis 2 penelitian ini diterima.

3. Uji Hipotesis 3

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara simultan diperoleh nilai R² sebesar 0,577. Artinya variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Stres Kerja (X2) mempengaruhi Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 57,7%.

Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kompensasi finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja driver (GO-RIDE) GO-JEK Indonesia Di Kota Manado.

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja driver (GO-RIDE) Go-JEK Indonesia diKota Manado.

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), diperoleh nilai T hitung sebesar 7.063 dan nilai Signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan <0,05 maka adanya pengaruh positif signifikan antara Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y). artinya semakin tinggi Kompensasi (X), akan mengakibatkan semakin tingginya Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui bahwa Kompensasi Finansial memiliki nilai T hitung sebesar 7.063 lebih besar dari nilai T tabel 1.984 yang artinya Kompensasi Berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian Humaeroh (2015) menunjukkan hasil perhitungan analisis secara parsial yang peneliti lakukan, kompensasi finansial (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Berdasarkan penelitian dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu kompensasi finansial (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja driver (GO-RIDE) Go-JEK Indonesia diKota Manado.

Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), di peroleh nilai T hitung sebesar -10.600 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai $<0,05$ maka adanya pengaruh negatif signifikan antara Stres Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). artinya semakin tinggi Stres Kerja (X2), akan mengakibatkan semakin rendahnya Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui bahwa Stres Kerja memiliki nilai T hitung sebesar -10.600 lebih besar dari nilai T tabel 1.984 yang artinya Stres Kerja Berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian Gede (2015) menunjukan stres kerja memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja dengan Koefisien jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai -0,620 dan t-statistik 12,563. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa t-statistik lebih besar dari 1,960 (t tabel), sehingga menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Berdasarkan penelitian dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu stress kerja (X2) memiliki pengaruh yang pnegatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja driver (GO-RIDE) Go-JEK Indonesia di Kota Manado.

Berdasarkan hasil penelitian Uji Regresi Linier Berganda nilai Adjusted R Square sebesar 0,577 yang artinya Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 57,7%. Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja di pengaruh oleh Kompensasi dan Stres Kerja sebesar 57,7% dan 42,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Dapat dilihat bahwa ketika variable kompensasi finansial (X1) naik, maka berpengaruh positif terhadap variable kepuasan kerja (Y). Ketika variable stress kerja (X2) naik, maka berpengaruh negative dan sangat signifikan terhadap variable kepuasan kerja (Y).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, data disimpulkan Kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja driver GO-RIDE di PT. GO-JEK Indonesia. Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja driver GO-RIDE di PT. GO-JEK Indonesia. Kompensasi

financial dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja driver GO-RIDE di PT. GO-JEK Indonesia.

Referensi

- Gede (2015) “*Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari*”
- Hasibuan, H, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Humaeroh (2015) “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja*” (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.)
- Madura, J. (2007), Pengantar Bisnis (Pengantar Bisnis di Indonesia), Buku 2, menerjemahkan Ali Akbar Yulianto dan Krista, Salemba Empat.
- Luthans, F, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Luthans, F. (2006), *Perilaku Organisasi*, edisi ke-10, Perusahaan McGraw-Hill, VivinAndika Yuwono, Peretas Purwanti, ThArie P dan Denong Rosario (Penerjemah) *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Andi.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rumawas Wehelmina. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press)
- Sondang P. Siagian. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.