

UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN INSENTIF DAN STRES KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA MITRA *DRIVER* GO-RIDE DI DAERAH
CAWANG JAKARTA TIMUR**

Diajukanoleh :

PUTU INDAH MARISKA SARI

1531150804

JAKARTA

2019

LEMBAR PERNYATAAN PENULIS



**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

PERNYATAAN

Seluruh isi/materi skripsi ini menjadi tanggung jawab penulis sepenuhnya.

Jakarta, 14 Agustus 2019



Putu Indah Mariska Sari
NIM: 1531150804

UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Putu Indah Marisaka Sari
NIM : 1531150804
Fakultas : Ekonomi
Program Jurusan : S1 Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN INSENTIF
DAN STES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
MITRA *DRIVER* GO-RIDE DI DAERAH
CAWANG JAKARTA TIMUR

Disetujui untuk diajukan sidang ujian pendadaran.

Jakarta, 30 Januari 2019

Pembimbing materi,



(Nenny Anggraini, SE., M.Psi)

Pembimbing teknis,



(Ir. Emerald GM Tobing, MM)

UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Putu Indah Mariska Sari
NIM : 1531150804
Fakultas : Ekonomi
Program Jurusan : S1 Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia
JudulSkripsi : HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN INSENTIF
DAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA MITRA *DRIVER* GO-RIDE DI DAERAH
CAWANG JAKARTA TIMUR

Diterima dan disahkan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Jakarta, 14 Februari2019

Panitia Penguji

Dr. S. Josephine L. Tobing, SE., MS

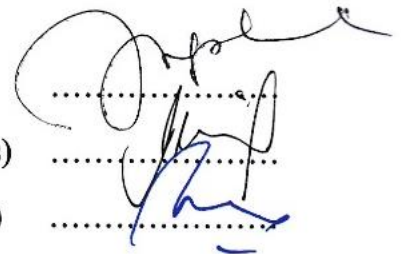
(Ketua)

Christina Natalia Sihombing, SE., MM

(Sekretaris)

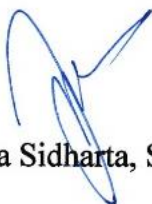
Nenny Anggraini, SE., M.Psi

(Anggota)



Mengetahui,

Dekan,



(Juaniva Sidharta, SE., Msi)

Ketua Program Studi,



(Jonny Siagian, SE., MMA)

RINGKASAN

PUTU INDAH MARISKA SARI, Hubungan Antara Pemberian Insentif dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Mitra *Driver* GO-RIDE Di Daerah Cawang Jakarta Timur

Pemberian insentif salah satu strategi yang di terapkan organisasi agar dapat memberi rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi agar dapat bekerja optimal dengan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi. Pemberian insentif juga dapat memberikan rangsangan untuk meningkatkan produktifitas yang berujung pada kepuasan kerja.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, iklim kerja yang tidak sehat, outoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab dan konflik kerja

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hububungan antara pemberian insentif dan stress kerja dengan kepuasan kerja mitra *driver* GO-RIDE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, jumlah sampel di dalam penelitian adalah 100 mitra *driver* GO-RIDE. Data diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada mitra *driver* GO-RIDE dengan skala hitung menggunakan Skala *Likert* terhadap pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner. Untuk mengolah data penulis menggunakan alat bantu komputer berupa SPSS 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja mitra *driver* GO-RIDE. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,676 dan diperoleh t_{hitung} (9,080) lebih besar dari t_{tabel} (1,984) dan nilai Sig (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan signifikan.


Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja mitra *driver* GO-RIDE. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar -0,627 dan diperoleh t_{hitung} (-7,968) lebih kecil dari t_{tabel} (-1,984) dan nilai Sig (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan signifikan.

PTGO-JEK Indonesia perlu meningkatkan dan memperhatikan pemberian insentif kepada mitra *driver* GO-RIDE agar mereka bekerja dengan seoptimal mungkin dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen GO-JEK.

PTGO-JEK Indonesia juga harus meningkatkan upaya dalam mengurangi tingkat stres kerja yang dialami mitra *driver* seperti dukungan sosial berupa tempat mangkal atau tempat peristirahatan atau paguyuban yang nyaman dan resmi serta ada perwakilan dari PTGO-JEK Indonesia didalamnya. Dari usaha mengurangi tingkat stress kerja mitra *driver* dapat meningkatkan kepuasan kerja mitra *driver*. Sehingga mitra *driver* dapat bekerja lebih optimal.

Jakarta, 14 Februari 2019

Pembimbing materi,



(Nenny Anggraini, SE., M.Psi)

Penulis,



(Putu Indah Mariska Sari)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan atas segala kasih, berkat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan serta kesehatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat di dalam menyelesaikan program studi S₁ Manajemendi Universitas Kristen Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengalami berbagai macam kesulitan. Tetapi semua itu penuli telah lewati atas dukungan berbagai pihak yang telah membantu dan membimbing penulis baik waktu, tenaga dan pikiran. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Juaniva Sidharta, SE., MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
2. Bapak Jonny Siagian, SE., MMA, selaku Kepala Program Studi S₁ Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia.
3. Ibu Nenny Anggraini, SE., M.Psi, selaku dosen pembimbing akademik yang selalu siap mendengarkan keluhan saya, memberikan arahan dan saran, serta semangat dan doa agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan hasil yang terbaik.
4. Ir. Emerald GM Tobing, MM, selaku dosen pembimbing teknis yang telah membimbing dan membantu saya di dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia yang telah mendidik, mengajar dan memberikan berbagai ilmu dan pengetahuan.
6. Kepada Halimanto yang memberikan saya semangat, doa, tempat bertukar pikiran, berbagi pengalaman dan cerita agar saya dapat menyelesaikan tugas akhir saya tepat waktu dan memberikan yang terbaik.
7. Kepada sahabat saya Ratih, Olin, Odi, Santa, Vecky, Jade, Bobo, Bintang, Ica, Candra, Bang Gilbert, Lase, Natalia, Yemima, Inneke, Rebicca, Dicky dan seluruh temen-temen mahasiswa/i Prodi S1 Manajemen yang selama ini selalu siap menerima segala keluhan saya, segala kritikan, semangat, tempat berbagi ilmu, dan sudah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi, serta memberikan pengalaman baik itu di kampus maupun diluar kampus.

Saya sadar bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat saya butuhkan agar kedepannya bisa lebih baik lagi.

Akhir kata, semoga skripsi ini berguna bagi semua yang membacanya, terutama bagi adik kelas yang akan menyusun skripsi pada tahun mendatang. Segala kesalahan sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan para pemberi bantuan

Jakarta, 14 Februari 2019

Putu Indah Mariska Sari

LEMBAR DEDIKASI

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua saya dan adik-adik saya Kadek Cahyani Manika Sari, Komang Aldy Janitra Abiyoga dan Ketut Alit Arya Wiadnyana yang selama ini sudah menjaga, mendoakan dan mendukung saya agar saya bisa menjadi anak yang lebih baik lagi dan bisa menyelesaikan pendidikan saya dengan tepat waktu. Banyak saran dan kritikan yang sudah mereka berikan kepada saya sehingga saya selalu semangat dalam menjalankan kewajiban saya.

Saya selalu berdoa agar mereka selalu sehat sehingga dapat melihat saya sukses di kemudian hari dan bisa membanggakan keluarga serta orang-orang disekitar saya.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN PENULIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
RINGKASAN.....	v
KATA PENGANTAR	vii
LEMBAR DEDIKASI	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Ruang Lingkup Penelitian	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan	8

BAB II URAIAN TEORITIS

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Insentif.....	10
1. Pengertian Insentif.....	11
2. Tujuan Pemberian Insentif	12
3. Jenis Pemberian Insentif.....	13
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif	14
C. Stres Kerja	15
1. Teori Stres Kerja	16
2. Indikator Penyebab Stres Kerja.....	17
3. Gejala-Gejala Stres Kerja.....	18
D. Kepuasan Kerja	19
1. Definisi Kepuasan Kerja	19
2. Indikator Kepuasan Kerja.....	20
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	21
E. Hubungan Antara Variabel.....	22
1. Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Kepuasan Kerja	22
2. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja	23
F. Penelitian Terdahulu.....	24
G. Kerangka Pemikiran	26

H. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Definisi Operasional	28
B. Prosedur Pengumpulan Data	30
1. Tempat dan Waktu Penelitian	30
2. Populasi dan Sampel	31
3. Jenis Penelitian	32
4. Jenis dan Sumber Data	32
5. Metode Pengumpulan Data	33
6. Metode Pengolahan Data	34
7. Pengujian Instrumen	35
C. Teknik Analisis	38
1. Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i>	39
2. Uji t (Parsial)	41
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden	42
B. Pengujian Instrumen	46
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas	49
C. Analisis Jawaban Responden pada Kuesioner	49
1. Kuesioner Pemberian Insentif	50

2. Kuesioner Stres Kerja.....	57
3. Kuesioner Kepuasan Kerja.....	67
D. Pengujian Hipotesis	77
1. Pengujian Hipotesis 1	78
2. Pengujian Hipotesis 2.....	80
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	109

DAFTAR TABEL

		Halaman
TABELII-1	PENELITIAN TERDAHULU	24
TABELIII-2	VARIABEL DAN SKALA PENGUKURAN	29
TABELIII-3	INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI R.....	40
TABEL IV-4	DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	42
TABEL IV-5	DISTRIBUSI REponden BERDASARKAN USIA	43
TABEL IV-6	DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN	43
TABEL IV-7	DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN LAMA MENJADI MITRA <i>DRIVER</i>	44
TABEL IV-8	DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDAPATAN	45
TABEL IV-9	DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN DOMISILI.....	45
TABEL IV-10	HASIL UJI VALIDITAS KUESIONER PEMBERIAN INSENTIF.....	47
TABEL IV-11	HASIL UJI VALIDITAS KUESIONER STRES KERJA.....	47
TABEL IV-12	HASIL UJI VALIDITAS KUESIONER KEPUASAN KERJA	48
TABEL IV-13	HASIL UJI RELIABILITAS	49
TABEL IV-14	PT GO-JEK INDONESIA SELAMA INI SELALU MEMBERIKAN PENGHARGAAN KEPADA MITRA <i>DRIVER</i> DALAM SETIAP PEKERJAAN.....	50

TABEL IV-15	PENGHARGAAN YANG DIBERIKAN PT GO-JEK INDONESIA SANGAT BERARTI BAGI MITRA <i>DRIVER</i>	51
TABEL IV-16	INSENTIF YANG DIBERIKAN SUDAH DAPAT MEMENUHI KEBUTUHAN SEHARI-HARI	51
TABEL IV-17	INSENTIF YANG DITERIMA SESUAI DENGAN HARAPAN	52
TABEL IV-18	JUMLAH INSENTIF YANG SAYA TERIMA STABIL.....	53
TABEL IV-19	PEMBERIAN INSENTIF MENINGKAT PADA WAKTU-WAKTU TERTENTU	53
TABEL IV-20	MENINGKATNYA PENGGUNA LAYANAN GO-RIDE MENAKIBATKAN JUMLAH INSENTIF YANG DITERIMA BERTAMBAH	54
TABEL IV-21	BERTAMBAH JUMLAH MITRA <i>DRIVER</i> SEMAKIN MENURUN JUMLAH POIN YANG DAPAT DIKUMPULKAN.....	55
TABEL IV-22	REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN PADA KUESIONER PEMBERIAN INSENTIF	56
TABEL IV-23	ADANYA PERSAINGAN TIDAK SEHAT DENGAN <i>DRIVER</i> OJEK PANGKALAN	57
TABEL IV-24	MERASA TERLALU PANAS ATAU TERLALU DINGIN DILINGKUNGAN PEKERJAAN	58
TABEL IV-25	KONSUMEN BERLAKU KASAR KEDAPA MITRA <i>DRIVER</i>	59
TABEL IV-26	KESULITAN DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN KARENA LALULINTAS YANG SELALU PADAT.....	59
TABEL IV-27	LOKASI TITIK PENJEMPUTAN DAN TUJUAN DARI <i>ORDER</i> PENGGUNA LAYANAN GO-RIDE SERING TIDAK TEPAT.....	60

TABEL IV-28	STANDAR PERFORMA YANG DITETAPKAN PT GO-JEK INDONESIA MEMBUAT <i>DRIVER</i> TERTEKAN.....	61
TABEL IV-29	PT GO-JEK INDONESIA SELALU MENERIMA MASUKAN DAN IDE –IDE DARI MITRA <i>DRIVER</i>	61
TABEL IV-30	PT GO-JEK INDONESIA MEMBERIKAN SOLUSI YANG ADIL KEPADA MITRA <i>DRIVER</i>	62
TABEL IV-31	SAYA MERUPAKAN TULANG PUNGGUNG DALAM KELUARGA.....	63
TABEL IV-32	PEKERJAAN DAN TUGAS SAYA TERASA MEMBOSANKAN	63
TABEL IV-33	KELUARGA MERASA TIDAK SENANG DENGAN PEKERJAAN SAYA SEKARANG	64
TABEL IV-34	REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN PADA KUESIONER STRES KERJA.....	65
TABEL IV-35	SAYA MERASA PUAS TERHADAP PEKERJAAN YANG SAYA JALANI SAAT INI	67
TABEL IV-36	PEKERJAAN YANG SAYA TERIMA SUDAH SESUAI DENGAN KEINGINAN SAYA	68
TABEL IV-37	SAYA MERASA BANGGA TERHADAP PEKERJAAN YANG SAYA MILIKI	68
TABEL IV-38	SAYA MERASA PUAS TERHADAP PENDAPATAN YANG SAYA TERIMA.....	69
TABEL IV-39	SAYA MERASA PENDAPATAN SEBAGAI MITRA <i>DRIVER</i> SEMAKIN LAMA SEMAKIN MENURUN	70
TABEL IV-40	SAYA MERASA PUAS DENGAN FASILITAS YANG DISEDIAKAN OLEH PERUSAHAAN.....	70
TABEL IV-41	PT GO-JEK INDONESIA SECARA OBYEKTIF	

	MENILAI PRESTASI KERJA MITRA <i>DRIVER</i>	71
TABEL IV-42	PT GO-JEK INDONESIA DALAM MENEGAKAN DISIPLINSANGAT TEGAS KEPADA MITRA <i>DRIVER</i>	72
TABEL IV-43	HUBUNGAN ANTARA SESAMA MITRA <i>DRIVER</i> TERJALIN DENGAN BAIK	72
TABEL IV-44	SAYA TIDAK MENDAPAT KESULITAN DALAM BEKERJASAMA DENGAN SESAMA MITRA <i>DRIVER</i>	73
TABEL IV-45	SUASANA KEKELUARGAAN DALAM BEKERJA ANTARA SESAMA MITRA <i>DRIVER</i> TERBINA DENGAN BAIK.....	74
TABEL IV-46	REKAPITULASAI JAWABAN RESPONDEN PADA KUESIONER KEPUASAN KERJA	75
TABEL IV-47	HASIL UJI KORELASI <i>RANK SPEARMAN</i>	77

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	87-90
Lampiran 2 Jawaban Responden	91-98
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	99-102
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	103-104
Lampiran 5 Korelasi <i>Rank Spearman</i>	105
Lampiran 6 Tabel Harga Titik Dari <i>Product Moment</i>	106
Lampiran 7 Nilai-Nilai Dalam Distribusi t	107