

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, TINGKAT STRES,
MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA SELAMA MASA
PANDEMI *CORONA VIRUS DISEASE* 2019 (COVID-19)
TERHADAP KINERJA *DRIVER OJEK ONLINE* DI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Ringkasan Skripsi



Nama : Gita Nurani Rahmawati

NIM : 2117-29651

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, TINGKAT STRES, MOTIVASI, DAN
KEPUASAN KERJA SELAMA MASA PANDEMI *CORONA VIRUS DISEASE* 2019
(COVID-19) TERHADAP KINERJA *DRIVER* OJEK *ONLINE* DI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

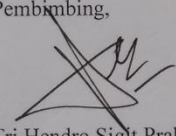
GITA NURANI RAHMAWATI

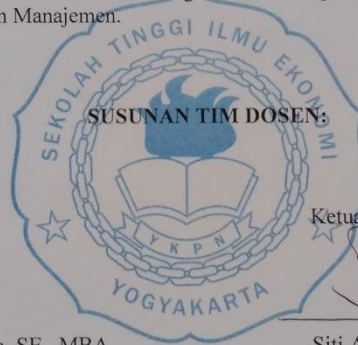
No. Mhs.: 211729651

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Senin, tanggal 1 Maret 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

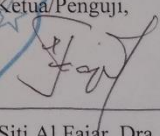
SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing,


Tri Hendro Sigit Prakoso, SE., MBA.

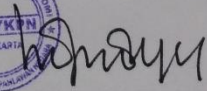


Ketua/Penguji,


Siti Al Fajar, Dra., M.Si.

Yogyakarta, 1 Maret 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,




Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja *driver* ojek *online* selama masa pandemi Covid-19. Kinerja *driver* ojek *online* diukur dari komitmen organisasi, tingkat stres, motivasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil data secara langsung melalui pendistribusian kuesioner bagi para *driver* ojek *online* di DIY dengan Google Form. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan tingkat stres tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* ojek *online* selama masa pandemi Covid-19, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ojek *online* selama masa pandemi Covid-19.

Kata kunci: komitmen organisasi, tingkat stres, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance of online motorcycle taxi drivers during the Covid-19 pandemic. The performance of online motorcycle taxi drivers is measured by organizational commitment, stress levels, motivation, and job satisfaction. This study took data directly through distributing questionnaires for online motorcycle taxi drivers in DIY using Google Form. The results of this study indicate that organizational commitment and stress levels have no significant effect on the performance of online motorcycle taxi drivers during the Covid-19 pandemic, meanwhile, motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of online motorcycle taxi drivers during the Covid-19 pandemic.

Keywords: organizational commitment, stress level, motivation, job satisfaction, and performance

PENDAHULUAN

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Munculnya virus Covid-19 di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Cina secara signifikan telah menybar luas ke seluruh dunia, termasuk Indonesia.

Pandemi korona memberikan efek yang sedemikian besar terhadap tatanan dunia saat ini. Salah satunya adalah terhadap mata pencaharian, dengan nyaris separuh dari 3,3 miliar tenaga kerja di dunia berisiko putus mata pencaharian. Para pekerja di sektor informal bahkan amat rentan kehilangan pekerjaan dan akses perawatan kesehatan yang berkualitas (www.who.int, 2020). Di Indonesia, pemerintah menetapkan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), dan *work from home* (WFH). Kebijakan tersebut ternyata membebani *driver* ojek *online*, karena pendapatan yang diperoleh bergantung pada aktivitas sehari-hari (industri.kontan.co.id, 2020). Pembelajaran di sekolah-sekolah yang dilakukan dengan jarak jauh, para pekerja kantor bekerja dari rumah, dan obyek-obyek pariwisata yang di tutup, membuat penghasilan *driver* ojek *online* menjadi menurun, karena sebagian besar *customer driver* ojek *online* adalah anak sekolah, karyawan, dan wisatawan. Para *driver* ojek *online* yang tetap bekerja untuk bertahan hidup, sesungguhnya khawatir terhadap kesehatannya apabila tetap bekerja, karena harus bertemu dengan orang lain walaupun dalam jumlah yang lebih sedikit. Hasil penelitian dan pengamatan klinis Taylor *et al.* (2020) menunjukkan bahwa selama masa pandemi Covid-19 banyak orang menunjukkan respons terkait stres atau kecemasan seperti takut terinfeksi, takut bersentuhan dengan benda yang terinfeksi, takut terhadap orang asing yang mungkin membawa infeksi, dan takut akan konsekuensi sosial-ekonomi dari pandemi. Penelitian Sembiring *et al.* (2020), menunjukkan remunerasi serta motivasi dalam bekerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

secara bersama-sama berpengaruh pada hasil kerja karyawan yang bekerja di bank saat pandemi Covid-19.

Karyawan yang menyukai atau puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja dengan baik. Menurut Kawiana (2018), kepuasan karyawan memberikan pengaruh yang bernilai positif dan dapat dibuktikan dari hasil kerja karyawan, ini dapat dinilai dari hasil kepuasan kerja yang dilakukan karyawan yang harus terus meningkat sejalan dengan kinerja karyawan. Organisasi yang menjunjung tinggi nilai komitmen serta secara kuat menanamkannya terhadap para pegawainya, maka kepuasan pegawai dalam bekerja semakin naik, dengan naiknya kepuasan dalam bekerja, semakin naik pula kinerja karyawan. Penelitian Kawiana (2018) juga menunjukkan organisasi mampu memberikan pengaruh yang bernilai positif dan dapat dilihat jelas pada hasil kinerja karyawan, yang artinya komitmen yang dipegang tinggi oleh sebuah organisasi akan menunjukkan nilai kerja karyawan yang serupa.

Berdasarkan paparan yang telah dijabarkan di atas, penulis melakukan pengajuan penelitian yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasi, tingkat stres, motivasi kerja, dan kepuasan kerja selama masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja *driver* ojek *online* di DIY”.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut Saeed *et al.* (2014) komitmen organisasi merupakan hubungan antara pekerja dengan institusi atau sekumpulan perasaan dan keyakinan tentang organisasi yang secara emosional terlibat atau melekat pada organisasi. Jika

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

komitmen terhadap organisasi rendah dan karyawan tidak terlalu tertarik dengan tujuan organisasi, maka mereka dapat meninggalkan organisasi. Sebagian besar riset berpusat pada interaksi emosional dengan institusi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai, sebagai tolak ukur yang bagus bagi keterikatan pekerja (Solinger *et al.*, 2008 dalam Robbins & Judge, 2015).

Stres Kerja

Stres merupakan dampak dari tidak seimbangnya antara desakan dan sumber daya yang hanya dimiliki oleh individu. Tingginya stres yang dirasakan oleh seorang individu adalah akibat dari tingginya kesenjangan (Asih *et al.*, 2018). Stres menggambarkan pandangan yang buruk dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih karena terlalu banyak tuntutan, hambatan, dan peluang (Robbin & Coulter, 2016 dalam Asih *et al.*, 2018).

Jenis Stres

Menurut Berney dan Selye dalam Asih *et al.* (2018), terdapat empat jenis stres, yaitu: *Eustress*, *Distress*, *Hyperstress*, dan *Hypostress*.

Gejala stres

Menurut Robbins dan Timothy (2016) dalam Asih *et al.* (2018), gejala stres meliputi: fisiologis, psikologis, dan tingkah laku.

Pemicu Stres

Menurut Marliani (2015) dalam Asih *et al.* (2018) terdapat beberapa faktor yang memicu stres ketika bekerja:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Faktor yang muncul dari lingkungan kerja: unsur yang bermula dari keadaan sekitar seperti lingkungan fisik. Lingkungan ini meliputi manajemen yang berada di sebuah perusahaan, atau sebuah lingkungan dalam bermasyarakat.
2. Faktor pribadi yang dikelompokkan menjadi: ketiadaan dari dukungan sosial, ketiadaan keleluasaan berperan serta ketika proses pengambilan keputusan, keadaan yang berada di sekitar lingkungan kerja, pengelolaan manajemen yang tidak terlalu bagus, karakteristik kepribadian, dan kejadian pribadi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebuah proses yang dapat menjelaskan sebuah kekuatan, arah, serta sebuah ketekunan untuk menggapai hal-hal yang ingin dituju. Kekuatan (*intensity*) menjelaskan besar usaha seseorang (Robbins & Judge, 2015). Akan tetapi, daya yang kuat tidak akan memberikan hasil kinerja yang memuaskan, apabila tidak ada arahan (*direction*) dari organisasi. Motivasi memiliki dimensi ketekunan (*persistence*) sebagai tolok ukur untuk melihat seberapa lama upaya yang dilakukan oleh seseorang dapat bertahan. Seseorang yang termotivasi akan mempertahankan bahkan meningkatkan upayanya untuk mencapai tujuan.

Teori Motivasi Kontemporer

Teori kontemporer merupakan teori terkini yang menjelaskan alasan yang memotivasi para pekerja untuk melakukan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015).

Teori Penentuan Nasib Sendiri (Self-Determination Theory)

Pemberlakuan teori ini berfokus pada dampak menguntungkan dari motivasi intrinsik dan dampak berbahaya dari motivasi ekstrinsik. Imbalan yang diberikan secara ekstrinsik akan mengurangi ketertarikan secara intrinsik.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Perkembangan ditemukannya teori ini ialah nasib yang ditentukan harus sesuai dengan dirinya sendiri (*self-confidence*) dengan alasan yang kuat bagi seseorang untuk mengejar harapannya secara konsisten sesuai dengan minat dan nilai utama.

Keterlibatan Dalam Pekerjaan (Job Engagement)

Sebuah investasi yang dilakukan secara fisik, bertahap, hingga mampu membawa pegawai dalam emosi yang tepat di pekerjaannya. Perusahaan yang melibatkan lebih banyak pekerja akan mempunyai nilai berhasil yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata nilai perusahaan.

Teori Penetapan Tujuan (Goal-Setting Theory)

Penjelasan dari teori ini mengenai sebuah organisasi ingin memperoleh kinerja yang lebih tinggi, maka organisasi harus menyusun tujuan yang rinci dan rumit, dan disertai dengan umpan balik pada kinerja.

Teori Efikasi Diri (Self-Efficacy Theory)

Teori ini menjelaskan bahwa pada dasarnya seseorang yakin dirinya mampu untuk menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi efikasi pada orang lain, maka ia dipastikan punya rasa kepercayaan diri yang tinggi untuk meraih keberhasilan.

Teori Penguatan

Teori penguatan (*reinforcement theory*) menyatakan perilaku sebagai fungsi dari suatu konsekuensi. Teori ini fokus pada akibat dari tindakan yang dilakukan dan menganalisis hal-hal yang dianggap mampu mengendalikan perilaku. Tahapan dalam teori penguatan adalah sebagai berikut: perhatian (*attention*), mengingat (*retention*), reproduksi gerak (*reproduction*), dan penguatan (*reinforcement*).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Teori Keadilan

Teori keadilan (*equity theory*) menunjukkan seseorang akan membandingkan antara *input* (seperti upaya, pengalaman, serta pendidikan) dengan hasil pekerjaan (seperti upah dan promosi jabatan) mereka. Apabila individu merasa diperlakukan tidak adil, maka mereka akan melakukan hal-hal berikut: mengubah *input*, mengubah hasil, mengubah persepsi sendiri, mengubah persepsi orang lain, memilih pembicara yang berbeda, dan meninggalkan pekerjaannya.

Teori Pengharapan

Teori pengharapan (*expectancy theory*) menunjukkan kecenderungan untuk melakukan sebuah tindakan, tergantung dari harapan terhadap hasil dari tindakan tersebut. Ada tiga hubungan di dalam teori ini: hubungan upaya-kinerja, hubungan kinerja-imbalan, dan hubungan imbalan-tujuan

Kepuasan Kerja

Robbin dan Judge (2005) menjelaskan bahwa kepuasan seseorang dalam bekerja ialah sebuah nilai yang mampu memberikan kesan positif mengenai pekerjaan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa ada dua pendekatan untuk menilai kepuasan kerja: *single global rating* dan *summation score*.

Pemicu kepuasan kerja, sebuah penelitian di Eropa menunjukkan bahwa kepuasan yang didapatkan dalam bekerja akan mampu membawa kolerasi yang bernilai positif pada kepuasan hidup seseorang, tingkah laku, hingga pengalaman yang didapatkan saat bekerja (Y. Georgellis & T. Lange, 2012 dalam Robbins & Judge, 2015).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kinerja Karyawan

Menurut Adhitama dan Riyanto (2020) kinerja karyawan berkaitan dengan bagaimana karyawan berperilaku di lingkungan kerja dan sejauh mana mereka memenuhi kewajiban dalam pekerjaannya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh usaha, kapasitas, dan keadaan lingkungan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* ojek *online* selama masa pandemi Covid-19.

Hipotesis 2 : Tingkat stres berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* ojek *online* selama masa pandemi Covid-19.

Hipotesis 3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* ojek *online* selama masa pandemi Covid-19.

Hipotesis 4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* ojek *online* selama masa pandemi Covid-19.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi ialah sebuah area yang telah dipilih secara umum untuk melingkupi objek yang karakteristik serta kualitasnya sesuai dengan apa yang ditentukan oleh peneliti yang gunanya mempelajari dan memutuskan kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Peneliti telah memutuskan untuk memilih seluruh *driver* ojek *online* yang aktif bekerja selama masa pandemi Covid-19 di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai populasinya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dikatakan sebagai sampel dikarenakan nilai yang dipilih ialah sebagian dari keseluruhan populasi yang ada (Sugiyono, 2019). Sampel yang diambil telah dipilih dari penggunaan metode *purposive sampling* dengan mempergunakan parameter khusus (Sugiyono, 2019). Parameter sampel yang ditetapkan yaitu: *driver* ojek *online* yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan *driver* ojek *online* yang bekerja selama masa pandemi Covid-19.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dihimpun dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Penggunaan metode ini menjelaskan penghimpunan data yang diberikan atas beberapa pertanyaan dan disuguhkan beberapa jawaban dari peneliti untuk dipilih oleh responden (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini peneliti mendistribusikan kuesioner melalui Google Form.

Jenis dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini hanya mempergunakan 2 variabel yaitu independen dan dependen. Ada empat variabel independen yaitu:

1. Komitmen Organisasi (X1), skala loyalitas *driver* ojek *online* untuk tetap bekerja pada perusahaan yang menaunginya. Variabel ini diukur menggunakan *Organizational Commitment Scale* yang berasal dari Saeed *et al.* (2014) dan Nguyen *et al.* (2014).
2. Tingkat Stres (X2), mengukur seberapa tinggi stres yang dialami *driver* ojek *online* yang masih beroperasi selama masa pandemi Covid-19. Variabel ini diukur dengan *Covid Stress Scale* yang berasal dari Taylor *et al.* (2020).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Motivasi (X3), dorongan bagi seseorang untuk tetap melakukan pekerjaannya. Variabel ini diukur dengan *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* yang berasal dari Jayaweera (2015) dan Sembiring *et al.* (2020).

4. Kepuasan Kerja (X4), menunjukkan sejauh mana seorang karyawan puas dengan pekerjaannya saat ini. Variabel ini diukur dengan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* yang berasal dari Saeed *et al.* (2014) dan Nguyen *et al.* (2014).

Disebut sebagai dependen karena mampu terpengaruh dari variabel independen. Di penelitian ini telah dipilih variabel dependennya ialah kinerja *driver* ojek *online*. Variabel ini diukur menggunakan *Key Performance Indicator* yang berasal dari Saeed *et al.* (2014) dan Sembiring *et al.* (2020).

Metode dan Analisis Data

Analisis Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif adalah suatu metode yang berhubungan dengan pengumpulan data hingga menghasilkan sebuah informasi (Sugiyono, 2019). Penyajian data ini dilakukan dengan diagram, grafik, dan tabel.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi apakah item pertanyaan tepat digunakan untuk menguji variabel penelitian (Algifari, 2015). Ketentuan yang ditetapkan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data yaitu dengan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Parameter yang digunakan untuk pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat dikatakan valid, jika nilai r hitung lebih rendah dari r tabel, maka item pertanyaan yang digunakan tidak valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji kualitas dari variabel yang diuji (Algifari, 2015). Pengujian variabel penelitian dilakukan dengan mengukur besarnya *Cronbach's Alpha*. Variabel penelitian disebut reliabel apabila *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

Analisis Regresi Berganda

Penggunaan analisis regresi ini akan mampu membawa pengaruh dalam komitmen organisasi, penentuan tingkat stres, motivasi dalam bekerja, hingga hasil dan rasa puas yang didapatkan pada pekerjaan sebagai *driver* ojek *online* di masa pandemi Covid-19 ini.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), dilakukannya uji normalitas untuk memastikan apakah sebuah variabel independen serta dependen mampu terdistribusi dengan normal dengan menggunakan model regresi. Penggunaan uji normalitas ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan menentukan satu uji yang memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 5% dan data akan melakukan pendistribusian normal. Ini berlaku sebaliknya jika uji *Sample Kolmogorov* mendapatkan hasil yang tidak melebihi angka 5%, maka uji ini tidak akan terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016), penggunaan uji multikolinearitas mempunyai tujuan guna memastikan apakah akan ditemukannya sebuah kolerasi antara sesama

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

variabel independen. Penentuan ada dan tidaknya bisa dilihat dari nilai *tolerance* serta nilai VIF. Jika nilai yang ditemukan pada VIF tidak lebih tinggi dari VIF, maka ini akan menunjukkan VIF yang tinggi. Dalam hal ini, nilai *cut off* akan dipergunakan dengan *tolerance* 0,10 atau VIF lebih besar dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah ditemukan kesalahan saat mempergunakan model regresi. Ini dapat dilakukan dengan memasukkan model linear berganda yang akan memunculkan grafik dari *scatter plot* yang nilainya diprediksi dari variabel dependen (ZPRED). Dalam hal ini, disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas apabila pola yang terbentuk tidak melebar dan dibawah dari titik nol dari sumbu Y. Untuk ini dipergunakannya penelitian yang tidak mengandung heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016).

Uji Hipotesis Penelitian

Penggunaan dari uji hipotesis secara parsial memiliki tujuan untuk menganalisis sebuah pengaruh dari independen pada dependen (Algifari, 2016). Adapun hipotesisnya dipergunakan perbandingan yang signifikan (*sig*) dengan tingkat kesalahan (α) = 5%. H_1 didukung dan H_0 tidak didukung terjadi jika tingkat signifikan < 5%, artinya variabel independen memberikan pengaruh positif signifikan terhadap variabel independen. H_0 didukung dan H_1 tidak didukung apabila nilai signifikan > 5%, yang menandakan bahwa sebuah variabel independen belum mampu membawa pengaruh yang besar pada independen.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai kuadrat dari nilai koefisien korelasi disebut sebagai koefisien determinasi (Algifari, 2016). Adapun nilainya bermula dari 0 hingga 1. Apabila angka hampir mencapai 0, maka kemampuan variabel-variabel independen terbatas, apabila hasil yang nilainya hampir menyentuh angka 1 maka variabel independen yang dikumpulkannya akan mampu memberikan hampir seluruh informasi untuk memprediksi variabel dependen dengan beberapa mode variasi.

HASIL PENELITIAN

Proses pengumpulan data dilakukan pada tanggal 7 Januari-18 Januari 2021 dengan total responden sebanyak 253 orang.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Wilayah operasional ojek *online*

Dari diagram 4.1 tampak wilayah operasional ojek *online* mencakup 144 responden beroperasi di Sleman, 147 responden beroperasi di Yogyakarta, 51 responden beroperasi di Bantul, 11 responden beroperasi di Gunung Kidul, dan 5 responden beroperasi di Kulon Progo. Hal ini menunjukkan bahwa *driver* ojek *online* yang beroperasi di wilayah Yogyakarta lebih banyak dibandingkan dengan *driver* ojek *online* di wilayah lainnya.

Perusahaan ojek *online*

Dari diagram 4.2, tampak *driver* ojek *online* sejumlah 58% (146 responden) berasal dari Go-Jek, 37% (93 responden) berasal dari Grab, 4% (9 responden) berasal dari Maxim, 0,4% (1 responden) berasal dari Driver, 0,4% (1 responden) berasal dari YesJek, dan 1% (3 responden) berasal dari perusahaan Go-Jek dan Grab. Hal ini

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menunjukkan bahwa *driver* ojek *online* yang bekerja di Go-Jek lebih banyak dibandingkan *driver* ojek *online* dari perusahaan ojek *online* lainnya..

Kendaraan yang digunakan

Dari diagram 4.3, tampak kendaraan yang digunakan *driver* ojek *online* adalah 94% (239 responden) menggunakan sepeda motor, sedangkan sisanya menggunakan mobil sebesar 6% (14 responden). Hal ini menunjukkan bahwa *driver* ojek *online* lebih banyak menggunakan sepeda motor dibandingkan yang menggunakan mobil.

Jenis Kelamin

Dari diagram 4.4, tampak 90% (228 responden) adalah laki-laki dan perempuan sebesar 10% (25 responden). Hal ini menunjukkan bahwa *driver* ojek *online* laki-laki lebih banyak dibandingkan *driver* ojek *online* perempuan.

Usia

Dari diagram 4.5, tampak *driver* ojek *online* berdasarkan usia sebanyak 11% (29 responden) berusia 17-21 tahun, 36% (90 responden) berusia 22-27 tahun, 25% (62 responden) berusia 28-34 tahun, 19% (48 responden) berusia 35-42 tahun, dan 9% (24 responden) berusia >42 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa *driver* ojek *online* dengan usia 22-27 tahun lebih banyak dibandingkan *driver* ojek *online* dengan usia lainnya.

Pendapatan per bulan

Diagram 4.6, menunjukkan 49% (124 responden) berpendapatan <Rp1.000.000, 40% (101 responden) berpendapatan Rp1.000.000-Rp2.500.000, 9% (22 responden) berpendapatan Rp2.500.000-Rp4.000.000, 1% (3 responden) berpendapatan Rp4.000.000-Rp5.000.000, dan 1% (3 responden) berpendapatan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

>Rp5.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa *driver* ojek *online* berpendapatan <Rp1.000.000 memiliki jumlah paling banyak.

UJI VALIDITAS

Jumlah sampel penelitian ini adalah 253 orang. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 1% dan *degree of freedom* ($df = n-2$ (n :total sampel penelitian)), maka diperoleh $df = 251$ orang. Berdasarkan tingkat signifikansi dan *degree of freedom* yang sudah ditentukan, maka r tabel = 0,161. Hasil uji validitas dari tiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan hasil olah data, tabel 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, dan 4.5, item pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,161. Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi, tingkat stres, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dinyatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Variabel penelitian disebut reliabel apabila *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas masing-masing variabel:

Berdasarkan hasil olah data, tabel 4.6 masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0,6. Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi, tingkat stres, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dinyatakan reliabel, artinya jawaban responden bersifat konsisten dan stabil.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki tingkat signifikansi 0,200, artinya data telah terdistribusi normal karena memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Hasil olah data tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari pada 0,10 atau mendekati angka 1 dan nilai VIF semua variabel menunjukkan lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$). Hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji *Scatterplot*, model regresi membentuk sebuah pola, sehingga dalam model regresi ini terdapat heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 7,255 + 0,027X_1 + 0,035X_2 + 0,299X_3 + 0,310X_4$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 7,255, memiliki arti bahwa variabel X tidak mempunyai nilai, maka Y bernilai 7,255.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Nilai dari koefisien variabel komitmen (X1) ialah 0,027 dengan artian bahwa komitmen organisasi memiliki nilai yang terus naik sebesar 1% yang berarti hasil kinerjanya juga naik dengan nilai 0,027.
3. Nilai dari koefisien variabel tingkat stres (X2) senilai 0,299, artinya setiap tingkat stres akan mengalami kenaikan dengan besaran 1% yang artinya nilai kinerja meningkat dengan jumlah 0,299.
4. Nilai dari koefisien variabel motivasi hasil kerja (X3) bernilai 0,310 dengan artian bahwa hasil kerja akan mengalami peningkatan dengan nilai 1%. Ini akan membuat nilai hasil kerja meningkat dengan jumlah 0,310.
5. Nilai dari koefisien variabel kepuasan kerja (X4) berjumlah 0,035, yang artinya nilai dari kepuasan yang didapatkan saat bekerja meningkat 1%. Ini berarti peningkatan terjadi juga pada hasil kinerja yang berjumlah 0,035.

Uji Parsial (Uji t)

Nilai t tabel dapat diperoleh dengan mempergunakan hasil dari jumlah *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi. Nilai $\alpha(\alpha) = 5\%$ ($\alpha=5\%$: $df = n-k=253-5=248$) jumlah reponden (n) = 253, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,645.

Hasil Uji Hipotesis

1. H_1 : Hasil uji t menunjukkan bahwa H_{01} diterima, sehingga hipotesis pertama dinyatakan tidak didukung. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} 0,329 tidak lebih besar dari t_{tabel} 1,645 serta jumlah signifikansinya 0,742 tidak lebih kecil dari 0,05. Ini dapat disimpulkan bahwa pemilihan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan pada hasil kinerja *driver ojek online* di DIY.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. H₂: Hasil uji t menunjukkan bahwa H₀₂ diterima, sehingga hipotesis kedua dinyatakan tidak didukung. Variabel tingkat stres memiliki jumlah t_{hitung} 0,999 tidak lebih besar dari t_{tabel} 1,645 serta jumlah signifikansinya 0,319 tidak lebih kecil dari 5%. Kesimpulan yang diambil bahwa pemilihan variabel tingkat stres tidak berpengaruh positif dan signifikan pada hasil kinerja *driver* ojek *online* di DIY.
3. H₃: Hasil uji t menunjukkan bahwa H₀₃ ditolak, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan didukung. Variabel motivasi kerja memiliki jumlah t_{hitung} 5,331 lebih besar dari t_{tabel} 1,645 yang jumlah signifikansinya 0,000 tidak lebih besar dari 5%. Kesimpulan yang dapat diambil ialah variabel motivasi dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan pada hasil kinerja *driver* ojek *online* di DIY.
4. H₄: Hasil uji t menunjukkan bahwa H₀₄ ditolak, sehingga hipotesis keempat dinyatakan didukung. Variabel dari kepuasan dalam bekerja mempunyai jumlah t_{hitung} 4,716 tidak lebih kecil dari t_{tabel} 1,645 beserta jumlah signifikansinya 0,000 tidak lebih besar dari 0,05. Ini disimpulkan bahwa penentuan variabel kepuasan yang didapatkan dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan pada hasil kinerja *driver* ojek *online* di DIY.

KOEFISIEN DETERMINASI

Berdasarkan olah data, diperoleh hasil dari *Adjusted R Square*nya berjumlah 0,439 dengan arti 43,9% hasil dari kinerja *driver* ojek *online* di DIY dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, tingkat stres, motivasi dalam bekerja, serta kepuasan kerja. Ini berbanding terbalik dengan nilai sisanya berjumlah 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaji saat ini, insentif, budaya organisasi, dan kepribadian.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PEMBAHASAN

Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja *Driver* Ojek *Online* di DIY Selama Masa Pandemi Covid-19

Hasil penelitian yang didapatkan tidak sepeham dengan penelitian yang dilakukan terdahulu oleh Kawiana (2018) bahwa sebuah komitmen yang dibuat oleh organisasi mampu membawa pengaruh yang positif pada hasil kerja karyawan. Ini tidak mampu membawa pengaruh yang signifikan pada *driver* ojek *online* di DIY, dikarenakan di pada saat ini di masa pandemic Covid-19 ini orang-orang kesulitan dalam mendapatkan nafkah, sehingga para *driver* juga mencari perusahaan lain atau pekerjaan lain yang dapat menunjang penghasilan mereka.

Tingkat Stres Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja *Driver* Ojek *Online* di DIY Selama Masa Pandemi Covid-19

Asih *et al.* (2018) menyatakan bahwa stres tidak selalu berdampak buruk, karena stres dapat memberikan nilai positif apabila terdapat peluang untuk memberikan hasil yang potensial. Pada penelitian Zafar *at al.* (2015) menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini tidak berlaku pada kinerja *driver* ojek *online* di DIY, karena adanya kecemasan virus Covid-19 yang dapat menyerang mereka setiap saat.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja *Driver* Ojek *Online* di DIY Selama Masa Pandemi Covid-19

Dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sembiring *et al.* (2020) bahwa remunerasi dan motivasi kerja mampu membawa pengaruh positif pada hasil kerja pegawai bank saat pandemi Covid-19 secara bersamaan. Adanya motivasi yang kuat menjadikan para *driver*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ojek *online* tetap bersemangat untuk mendapatkan penghasilan selama masa pandemi Covid-19.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja *Driver* Ojek *Online* di DIY Selama Masa Pandemi Covid-19

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan terdahulu oleh Kawiana (2018) yang menjelaskan bahwa kepuasan karyawan memberikan pengaruh yang positif pada hasil kerja karyawan.

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

1. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* ojek *online* di Daerah Istimewa Yogyakarta selama masa pandemi Covid-19.
2. Tingkat stres tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* ojek *online* di Daerah Istimewa Yogyakarta selama masa pandemi Covid-19.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ojek *online* di Daerah Istimewa Yogyakarta selama masa pandemi Covid-19.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ojek *online* di Daerah Istimewa Yogyakarta selama masa pandemi Covid-19.

5.2 SARAN

Berdasarkan riset yang sudah dilakukan peneliti, diberikan beberapa saran yang mungkin membantu yaitu:

1. Para *driver* ojek *online* diharapkan mampu untuk meningkatkan motivasi kerjanya selama masa pandemi ini, karena motivasi yang tinggi memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja, sehingga dari kerjanya yang bagus tersebut

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dapat membuat *customer* senang dan memberikan penilaian bintang 5 kepada para *driver ojek online*.

2. Peneliti selanjutnya diharap memasukkan variabel lain diluar penelitian gaji saat ini, insentif, budaya organisasi, dan kepribadian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitama, J., & Riyanto, S. (2020). Maintaining Employee Engagement and Employee Performance during Covid-19 Pandemic at PT Koexim Mandiri Finance. *Journal of Research in Business and Management*, 5. www.questjournals.org
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Algifari. (2016). *Statistika Induktif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Alkubaisi, M. M. (2015). How can Stress Affect Your Work Performance? Quantitative Field Study on Qatari Banking Sector. *Business and Management Research*, 4(1), p99. <https://doi.org/10.5430/bmr.v4n1p99>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press. Diakses Desember 8, 2020
- Chintaloo, S., & Mahadeo, J. D. (2013). Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited. *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College*, 16. <https://www.researchgate.net/publication/321869461>
- Hakim, I. (2020, September 8). *Data Kualitatif dan Kuantitatif: Pengertian, Perbedaan, serta Contohnya*. Diakses pada Desember 1, 2020, dari Insan pelajar: <https://insanpelajar.com/data-kualitatif-dan-kuantitatif/#:~:text=Data%20kualitatif%20umumnya%20berupa%20data,angka%20dan%20tidak%20menjelaskan%20hubungan>
- industri.kontan.co.id. (2020, April 15). *Ekonomi Kian Sulit, PSBB Tak Boleh Serta Serta Larang Ojol Bawa Penumpang*. (Y. Winarto, Editor) Dipetik October 16, 2020, from [industri.kontan.co.id: https://industri.kontan.co.id/news/ekonomi-kian-sulit-psbb-tak-boleh-sertamerta-larang-ojol-bawa-penumpang](https://industri.kontan.co.id/news/ekonomi-kian-sulit-psbb-tak-boleh-sertamerta-larang-ojol-bawa-penumpang)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), p271. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Kawiana, I. G. P. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment Towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 35-45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Mulyono. (2019, Desember 02). *Analisis Uji Asumsi Klasik*. Retrieved Desember 1, 2020, from [bbs.binus.ac.id: https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/](https://bbs.binus.ac.id/https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/)
- Nguyen, T. N., Mai, K. N., & Nguyen, P. V. (2014). Factors Affecting Employees' Organizational Commitment—A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 2(1), 7–11. <https://doi.org/10.12720/joams.2.1.7-11>
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies*, 3(4), 13. www.ijmsjournal.org
- Pitaloka, E., & Sofia, I. P. (2014). The Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment on OCB of Internal Auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(2), 9. <https://www.researchgate.net/publication/272354463>
- Prabandari, A. I. (2020, November 2). *Perbedaan Data Primer dan Sekunder dalam Penelitian, Ketahui Karakteristiknya*. Diakses pada Desember 1, 2020, from [merdeka.com: https://www.merdeka.com/jateng/perbedaan-data-primer-dan-sekunder-daslam-penelitian-ketahui-karakteristiknya-klm.html?page=2](https://www.merdeka.com/jateng/perbedaan-data-primer-dan-sekunder-daslam-penelitian-ketahui-karakteristiknya-klm.html?page=2)
- Raj, L., & K, M. (2018). Influence of Organizational Commitment and Subjective Well-Being on Work Engagement of Nurses. *International Journal of Advanced Research and Development*, 186-192. Retrieved October 8, 2020, from www.advancedjournal.com
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta Selatan, DKI Jakarta: Salemba Empat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship of Turnover

Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6100>

Sembiring, M. J., Fatihudin, D., & Mochklas, M. (2020). *Banking Employee Performance*

During Pandemic Covid-19: Remuneration And Motivation. Journal of Xi'an University of Architecture Technology, 8. <https://www.researchgate.net/publication/342766444>

stoppneumonia.id. (2020, Maret 6). *Informasi Tentang Virus Corona (Novel Coronavirus)*.

Diakses Oktober 26, 2020, from stoppneumonia.id:

<https://stoppneumonia.id/informasi-tentang-virus-corona-novel-coronavirus/>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Alfabeta.

Syauta, J. H., Troena, E. A., & Setiawan, M. (n.d.). The Influence of Organizational Culture,

Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 8. <https://www.researchgate.net/publication/333400449>

Taylor, S., Landry, C. A., Paluszek, M. M., Fergus, T. A., McKay, D., & Asmundson, G. J. G.

(2020). Development and initial validation of the COVID Stress Scales. *Journal of Anxiety Disorders*, 72, 102232. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102232>

www.who.int. (2020, October 13). *Impact of COVID-19 on People's Livelihoods, Their Health*

and Our Food Systems. Retrieved October 17, 2020, from www.who.int: <https://www.who.int/news/item/13-10-2020-impact-of-covid-19-on-people's-livelihoods-their-health-and-our-food-systems>

Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas, H. I. (2015). The Influence of Job Stress

on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*, 4, pp. 221-225. <http://www.aiscience.org/journal/ajssr>