

## Pengaruh *Commuting Stress* terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Jakarta

KEVIN CHRISTIAN<sup>1</sup>, YUSUF HADI YUDHA<sup>2</sup>, DEDDY K. HALIM<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Pancasila  
Jl. Srengseng Sawah, Jagakarsa – Jakarta Selatan 12640

<sup>1</sup>Email : Vzr\_Kevin@yahoo.com

Diterima 18 September 2014, Disetujui 5 Desember 2014

**Abstract:** Employee's motivation is important in improving the productivity of an enterprise, but often the work motivation itself is affected by many factors. One of them is commuting stress. This study aims to determine whether there is a significant effect of commuting stress to work motivation on those who works in Jakarta but live in Jabodetabek, which uses a personal vehicle like car or motorcycle. Respondents of this study were 384 workers that works in Jakarta, divided into South Jakarta, East Jakarta, West Jakarta, Central Jakarta and North Jakarta. The sampling technique used was cluster sampling. Data analysis techniques used in this study is simple linear regression. Based on calculations, the result showed a significant negative effect of commuting stress on work motivation, which means there is a significant negative effect of commuting stress on work motivation by 12%. From the analysis of dimensions to see one is the most influential dimension affecting the motivation also showed the dimension of people behavioral on the street have the highest influence. In addition, analysis of the differences using ANOVA test also showed a significant differences in the level of commuting stress based on traveling time.

**Keywords :** Work Motivation, Commuting Stress, Employees Living in Jabodetabek

### PENDAHULUAN

Setiap manusia melakukan aktifitas dalam hidupnya, baik itu bekerja ataupun kegiatan lainnya. Jakarta, sebagai salah satu kota terpadat di Indonesia yang penduduknya mencapai jutaan jiwa tentunya menjadi salah satu kota dengan mobilisasi terbesar di Indonesia. Menurut survey BPS (2013) penduduk Jakarta tercatat sebanyak 9.586.705 jiwa, yang menjadi alasan pendorong para penduduk Indonesia memilih Jakarta sebagai tempat tinggal sangat beragam, namun yang menjadi alasan utamanya ialah Jakarta merupakan pusat dari beragam administrasi perekonomian, pendidikan, pemerintahan dan berbagai kegiatan vital yang dimiliki oleh sebuah negara sehingga tersusun suatu pola pikir bahwa di kota tersebut akan tersedia begitu banyak lapangan pekerjaan dan kemudahan dalam beraktivitas yang akan mampu meningkatkan taraf hidup para penduduk yang tinggal di kota tersebut. Pemusatan Kegiatan di Jakarta ini menimbulkan kepadatan dan kemacetan

yang luar biasa. Mobilisasi baik dengan kendaraan umum ataupun pribadi mengalami hambatan yang tidak sedikit. Tingginya angka kecelakaan, jalan rusak dan kemacetan menjadi sedikit dari banyak faktor yang memicu stres. Hal ini menimbulkan stres tersendiri bagi para commuter di Jakarta

Stres dapat disebabkan oleh hal-hal yang terjadi dalam hidup seseorang, yaitu hal-hal yang terjadi dalam pekerjaan, keluarga, kegiatan *commuting*, yaitu kegiatan perjalanan yang dilakukan secara rutin dari rumah ke tempat kerja (Koslowsky, Kluger dan Reich, 1995), dan sebagainya. Dari hal-hal tersebut, beberapa peneliti menyatakan bahwa stres yang disebabkan oleh kegiatan *commuting*, yang selanjutnya disebut *commuting stress*, memiliki pengaruh yang cukup besar jika dibandingkan dengan masalah dalam pekerjaan, keluarga, maupun masalah finansial (BBC, 2000), bahkan kehidupan keluarga, pekerjaan, dan sosial terpengaruh secara negatif akibat *commuting stress* (Novaco, Stokols, &

Milanesi, 1990). Di Jakarta sendiri, salah satu stres yakni *commuting stress* pun menjadi masalah yang cukup tinggi melihat infrastruktur dan kemacetan yang semakin parah kian harinya.

Koslowsky, Aizer dan Kraus (1997) menyatakan bahwa berbagai penelitian selama bertahun-tahun menunjukkan bahwa *commuting experience* mungkin dapat menjadi sumber dari berbagai penyebab stres (*stressor*) yang dihubungkan dengan pekerjaan. Seorang *commuter* (seorang yang melakukan perjalanan) yang berhadapan dengan berbagai stimulus yang diasosiasikan dengan perjalanan antara tempat tinggal dan tempat kerja (misalnya kemacetan, kebisingan, polusi, keramaian, lampu lalu lintas, dll) dapat menghasilkan respon seperti menurunnya semangat atau motivasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain *commuting experience* cenderung akan membuat banyak orang terutama orang yang bekerja mengalami penurunan motivasi kerja serta, yang bila dibiarkan akan menurunkan produktifitas serta berdampak buruk bagi kesehatan baik secara psikologis maupun fisiologis.

Dari pernyataan di atas, maka dapat diungkapkan bahwa *commuting stress* sebagai salah satu faktor menurunnya motivasi kerja dan produktifitas akibat suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis. Sebagai konsekuensi dari pengaruh lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa stres yang mengakibatkan turunnya motivasi seseorang tersebut timbul karena pengaruh lingkungan dan tanggapan tiap individu dalam menghadapinya.

Selain model motivasi tersebut, Asnawi (2002) juga mengemukakan teori motivasi yang berdasarkan kebutuhan, yaitu teori kebutuhan Maslow, dimana tahap kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dikatakan mempengaruhi motivasi seseorang, termasuk motivasi kerja. Hal ini dikaitkan melalui fenomena tingginya angka kecelakaan di Jakarta setiap harinya, dimana disebabkan oleh jalan rusak maupun perilaku pengemudi lain yang tidak disiplin. Hal ini tentu membuat para *commuter* yang pergi bekerja setiap harinya merasa tidak aman

dalam berkendara, Dimana faktor rasa aman dan keselamatan tersebut menjadi salah satu hal yang harus dipenuhi dalam teori motivasi berdasarkan pernyataan Maslow.

Selye (dalam Greenberg, 2003) juga mengatakan ketika seseorang mengalami stres, maka pertahanan tubuh akan menurun, dan jika terlalu lama dalam kondisi stres tersebut, maka tubuh akan mengalami kelelahan dan fokus pun akan menurun. Kondisi infrastruktur di Jakarta yang belum memadai serta tingginya kemacetan di Jakarta seringkali menuntut para *commuter* yang bekerja setiap harinya untuk memakan waktu lebih lama di jalan dengan berbagai *stressor* berupa hambatan - hambatan yang dihadapi, hal ini tentu akan membuat stres pada individu tersebut, dimana individu tersebut akan mengalami penurunan daya tahan tubuh serta kelelahan akibat waktu perjalanan yang lebih lama dari seharusnya dan hambatan yang dialaminya pada saat yang bersamaan.

Motivasi berkaitan dengan beberapa faktor yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan bahkan menghentikan suatu tingkah laku. Dalam kaitan dengan dunia kerja, peran motivasi juga dianggap sangat penting, yaitu yang disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah pembangkit, penguat dan penggerak seorang karyawan yang mengarah ke pencapaian tujuan dan hasil dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nasution, 2000). Motivasi kerja menentukan tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menjadi pekerja yang giat atau sebaliknya pekerja tanpa motivasi kerja. Individu yang bermotivasi tinggi dan berhasil adalah individu yang mengerjakan pekerjaannya dan mencapai hasil-hasil yang diinginkan (Moekijat, 1999).

Teori ERG Teori yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer (dalam Nikolaos & Trivellas, 2011). Teori ini mengelompokkan kelima kebutuhan dalam hierarki Maslow kedalam tiga kelompok kebutuhan inti. Kebutuhan inti tersebut adalah *Existence* (eksistensi), *Relatedness* (hubungan) dan *Growth* (pertumbuhan), maka disebut dengan teori ERG. Kelompok eksistensi berisi kebutuhan dasar dalam teori Maslow seperti kebutuhan psikologis dan keamanan. Kelompok hubungan ialah hasrat yang dimiliki pegawai untuk memelihara hubungan antarpribadi. Hubungan sosial termasuk dalam

kelompok ini. Kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri merupakan hasrat intrinsik untuk perkembangan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut termasuk dalam kelompok pertumbuhan. Selain menggantikan hierarki lima kebutuhan, teori ERG memiliki beberapa perbedaan dengan teori Maslow. Teori ERG memperlihatkan bahwa teori ini dapat beroperasi sekaligus lebih dari satu kebutuhan dan jika kepuasan dari suatu kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan, hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat. Teori ERG berargumen bahwa kebutuhan tingkat lebih rendah yang terpuaskan menghantar ke hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih tinggi, tetapi kebutuhan ganda dapat beroperasi sebagai motivator sekaligus halangan dalam mencoba memuaskan kebutuhan tingkat lebih tinggi dapat menghasilkan pengaruh terhadap kebutuhan tingkat lebih rendah.

Clayton Alderfer (Nikolaos & Trivellas, 2011) menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia yang sekaligus sebagai dimensi motivasi yaitu :

- 1) Existence needs (Kebutuhan eksistensi), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah, dan kondisi kerja.
- 2) Related needs (Kebutuhan keterkaitan), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- 3) Growth needs (Kebutuhan pertumbuhan), yaitu kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi atau sumbangan.

#### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri. Faktor internal terdiri dari :

1. Kematangan pribadi. Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat

bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2. Tingkat pendidikan. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, dengan demikian juga sebaliknya, jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal maupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.
3. Keinginan dan harapan pribadi. Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
4. Kebutuhan. Biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi karyawan tersebut untuk bekerja keras.
5. Kelelahan dan kebosanan. Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.
6. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan committed terhadap pekerjaannya.

Malthis dan Jackson (2010), menyatakan bahwa banyak karyawan masih menginginkan keamanan dan stabilitas, pekerjaan yang menarik, seorang supervisor yang baik dan mereka hormati, serta gaji dan tunjangan yang kompetitif. Ketika organisasi melakukan merger, mengeluarkan banyak karyawan, mengontraskan pekerjaan keluar (*outsorce*), serta banyak menggunakan pekerja temporer, maka karyawan nyaris tidak menemukan alasan mengapa mereka harus loyal kepada para pemberi kerja sebagai imbas atas hilangnya kenyamanan kerja.

Faktor Eksternal terdiri dari :

1. Kondisi lingkungan. Kondisi lingkungan yang dimaksudkan adalah kondisi lingkungan diluar kerja yang mempengaruhi individu dalam bekerja, seperti polusi udara, kebisingan, dan kemacetan saat menuju tempat kerja.
2. Kompensasi. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Penghargaan nyata yang diterima karyawan karena bekerja adalah dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan. Satu hal yang penting terhadap retensi karyawan adalah "kompensasi kompetitif" artinya harus ada tekad dengan apa yang diberikan oleh perusahaan yang lain dan apa yang diyakini oleh karyawan sesuai dengan kapabilitas, pengalaman, dan kinerjanya, apabila tidak dekat perputaran akan lebih tinggi.
3. Supervisi yang baik. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikhendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang supervisor dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik bawahannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan supervisor terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka supervisor dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.
4. Ada jaminan karir. Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam.
5. Status dan tanggung jawab. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap akan

dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi ditempatnya bekerja.

6. Peraturan yang fleksibel. Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu terlalu kaku atau diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah.

### Dampak Motivasi dalam Bekerja

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja seseorang. Bila motivasi kerja rendah, maka kinerja seseorang akan rendah pula meskipun kemampuannya baik dan peluang pun tersedia. Sama halnya ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi serta memiliki banyak peluang namun ia tidak memiliki kemampuan yang memadai, maka kinerjanya pun akan rendah.

Kinerja seseorang akan meningkat sejalan dengan meningkatnya motivasi untuk bekerja. Namun motivasi akan berpengaruh positif hanya sampai level tertentu saja. Motivasi yang terlalu tinggi ternyata justru akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Motivasi bersifat internal sehingga seseorang tidak dapat secara langsung memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu yang tidak ia kehendaki. Oleh karena itu, yang dapat dilakukan untuk memotivasi karyawan adalah menciptakan kondisi tertentu yang dapat merangsang timbulnya motivasi internal dalam diri karyawan tersebut.

Dalam situasi kerja, pihak perusahaanlah yang mempunyai kewajiban utama untuk menciptakan kondisi yang memotivasi ini. Namun diluar situasi kerja, baik dalam persiapan menuju tempat kerja ataupun sepulang bekerja, kondisi tersebut dinamakan kondisi eksternal, dimana hal itu mempengaruhi motivasi kerja pada individu tersebut.

### *Commuting Stress*

Studi *commuting stress* merupakan bagian dari cabang ilmu psikologi yang berhubungan dengan lingkungan atau disebut *Environmental Psychology*. Dari cabang ilmu tersebut, terdapat perspektif teoritis yang melihat bahwa elemen-elemen dari lingkungan, seperti suara bising dan keramaian/kepadatan penduduk merupakan penghasil *stress* (ketegangan). Perspektif *environmental stress* menyatakan *stress* sebagai variabel penghalang atau penengah, yang didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap situasi-situasi tersebut di atas. Reaksi-reaksi ini diasumsikan melingkupi komponen-komponen emosional, perilaku dan fisiologis. Contoh reaksi-reaksi ini berkaitan dengan *commuting* seperti marah, cemas (emosional), *ngebut*, membolos kerja (perilaku), meningkatnya detak jantung dan tekanan darah (fisiologis).

Menurut Koslowsky, Kluger dan Reich (1995)

*"According to the correct usage, stress refers to the job stressor, the stimulus part of the equation and is usually the cause or outside force. Strain is the response part of the equation and is the potential harmful effect of a force on the object",* (halaman 8).

Ada perbedaan-perbedaan makna dan istilah yang digunakan antara Selye dan Koslowsky :

1. Hans Selye mendefinisikan stres sebagai respon tidak spesifik dari tubuh terhadap tuntutan apapun yang dikenakan padanya *"the nonspecific response of the body to any demand made upon it."* (dalam Greenberg, 2003, h.5). Secara berbeda, Koslowsky, Kluger dan Reich. (1995) menggunakan istilah stres sebagai stimulus, yaitu merupakan penyebab yang berasal dari luar (dengan makna yang sama, Selye menggunakan istilah yang sedikit berbeda, yaitu *stressor*) sedangkan untuk respon atau akibat yang muncul, Koslowsky menggunakan istilah *strain*.

2. Agak berbeda dengan konsep *stress* Selye yang tidak menekankan emosi-emosi sebagai penyebab stres (*stressor*), Koslowsky menyatakan bahwa perasaan cinta, benci, takut dan hal-hal lainnya dapat juga menjadi agen-agen *stress* (dalam istilah Selye).

Koslowsky, Kluger dan Reich (1995) mengartikan *Commute* sebagai suatu perjalanan yang dilakukan secara rutin untuk bekerja maupun beraktifitas ataupun pulang ke rumah, ketika melakukan perjalanan (*commuting experience*) individu biasanya menghadapi hal-hal seperti kemacetan lalu lintas, suara bising, udara kotor dan bau, panas, kerumunan orang yang berdesakan, berbagai rambu lalu lintas, dan lain-lain.

*Commuting stress* merujuk pada variabel-variabel lingkungan atau variabel yang berasal dari luar yang mengakibatkan *strain*. Koslowsky juga menyebutkan bahwa baik *stress* maupun *strain* dapat diukur dengan pengukuran psikologis atau fisiologis (obyektif). Stresor-stresor obyektif (misalnya jumlah lampu lalu lintas pada rute dari rumah ke tempat kerja) atau subyektif (misalnya persepsi banyaknya menginjak rem) dapat menghasilkan respon-respon *strain* yang obyektif (misalnya perubahan tekanan darah) maupun yang subyektif (misalnya laporan akan kelelahan dan kurangnya konsentrasi). Berdasarkan uraian di atas *commuting stress* dapat diartikan sebagai stimulus lingkungan yang muncul selama melakukan perjalanan rutin antara tempat tinggal dan tempat bekerja yang dipersepsikan menghasilkan ketegangan pada individu.

Lebih lanjut Koslowsky, Kluger dan Reich (1995) menambahkan, walaupun merupakan bagian dari topik umum *environmental stress*, *commuting stress* memiliki keunikannya sendiri. Dalam konteks studi-studi *environmental stress* terdahulu, hampir semua stimulus dinyatakan berasal dari luar individu, namun dalam konteks *commuting stress*, penyebab masalahnya sebagian memang berasal dari individu itu sendiri atau disebut *commuter* (orang yang melakukan perjalanan rutin antara tempat tinggal dan tempat bekerja). Hal ini dijelaskan, karena faktor-faktor seperti lamanya perjalanan, waktu yang dibutuhkan dalam

menyelesaikan perjalanan, moda transportasi yang dipilih dan implikasi-implikasinya, sebagian besar, memang, dikendalikan oleh *commuter* (sebagai penumpang maupun sekaligus sebagai pengemudi). Lingkungan tentunya berperan penting dalam menentukan jenis dan banyaknya stimulus yang akan dikenakan pada individu, namun untuk mendapatkan gambaran lebih lengkap mengenai permasalahan *commuting stress*, variabel-variabel yang berhubungan dengan individu juga perlu dipertimbangkan.

Dari berbagai fenomena dan relevansi yang telah diuraikan menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian ini. Peneliti tertarik untuk melihat pengaruh *commuting stress* terhadap motivasi kerja. Peneliti juga tertarik untuk melihat gambaran besar penyebab rendah – tingginya *commuting stress* yang dikaitkan dengan motivasi kerja.

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Cluster Random Sampling*, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Responden pada penelitian ini berjumlah 384 orang dengan kriteria sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berdomisili di Jabodetabek dan bekerja di Jakarta.
2. Menggunakan moda transportasi mobil pribadi atau motor pribadi menuju ke tempat kerja sehari-hari.

## HASIL

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel *Commuting Stress* terhadap Motivasi Kerja pada karyawan yang bekerja di Jakarta, maka akan dilakukan uji regresi linier sederhana. Hasil pengujian hipotesis antara *Commuting Stress* terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Pengaruh *Commuting Stress* terhadap Motivasi Kerja pada karyawan yang bekerja di Jakarta**

R	R <sup>2</sup>	F	Sig.
0,346	0,120	54,042	0,000

Nilai R sebesar 0,346 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel penelitian, ada dikategori rendah (Nisfiannoor, 2009). Nilai R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *Commuting Stress* terhadap Motivasi Kerja pada karyawan yang bekerja di Jakarta. Nilai r square yang diperoleh sebesar 0,120 yang menunjukkan bahwa pengaruh *Commuting Stress* terhadap Motivasi Kerja pada karyawan di Jakarta sebesar 12%. Hal ini berarti bahwa *Commuting Stress* yang berpengaruh pada Motivasi Kerja pada karyawan yang bekerja di Jakarta sebesar 12%. Sisanya 88% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 2. Koefisien**

	B	$\beta$	Sig.
Constant	96.203		0,000
M.Kerja	-.267	-.346	0,000

Pada tabel ini dikemukakan nilai koefisien a dan b serta t hitung dan juga tingkat signifikansi. Berdasarkan tabel diatas, didapat persamaan perhitungan sebagai berikut :

$$Y = 96.203 - .267 X$$

Dimana Y = motivasi kerja dan X = *commuting stress*.

Nilai 96,203 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan *commuting stress*, maka motivasi kerja akan mencapai 96,203. Sedangkan nilai -.267 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 nilai/angka untuk *commuting stress*, maka akan ada penurunan pada motivasi kerja sebesar -.267, dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan *commuting stress* terhadap motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di Jakarta, atau penelitian ini menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) dan menolak hipotesis nol (H<sub>0</sub>). Nilai ini menunjukkan bahwa

model regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk memprediksi motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di Jakarta ( $p < 0,05$ ).

### Analisis Data Tambahan

#### Analisis Korelasi

Tabel 3. Korelasi

	Dimensi	R	R <sup>2</sup>
Motivasi Kerja	Keramaian	-0,260	0,067
	Perilaku Pengemudi Lain	-0,311	0,096
	Perilaku Orang Sekitar	-0,337	0,113
	Hambatan di Jalan	-0,247	0,061

Dari tabel korelasi diatas dapat diketahui bahwa dimensi Perilaku orang sekitar memiliki hubungan yang paling tinggi dengan  $R = -0,337$ , serta  $R^2$  sebesar 0,113 atau dapat dikatakan dimensi itu sendiri tanpa bersama – sama dengan dimensi lain mempengaruhi motivasi kerja sebesar 11,3%. Dimensi tersebut memiliki pengaruh paling besar dibanding dengan dimensi lainnya. Hal ini disebabkan oleh banyaknya sikap tidak disiplin dari orang sekitar terutama pejalan kaki yang menyebrang dengan sembarangan di jalan raya tanpa memperhatikan rambu – rambu lalu lintas, selain itu juga seringkali para polisi mengabaikan pelanggaran – pelanggaran lalu lintas termasuk pejalan kaki yang menyebrang sembarangan tersebut.

#### Uji Beda Berdasarkan Waktu Tempuh Perjalanan Responden

Untuk melihat apakah ada perbedaan tingkat *commuting stress* dan motivasi kerja berdasarkan waktu tempuh perjalanan, maka dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4. Hasil ANOVA *Commuting Stress* berdasarkan Waktu Tempuh Perjalanan

Waktu Tempuh (I)	Waktu Tempuh (J)	Mean Difference	Sig
1 – 30 menit	30 menit – 1 jam	-7,123	0,009
	1 jam – 2 jam	-7,098	0,007
	Lebih dari 2 jam	-6,808	0,022

Dari Hasil Uji ANOVA, dapat diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dari tiap masing – masing kategori pada tingkat motivasi kerja berdasarkan waktu tempuh disebabkan dari perbandingan tiap kategori, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (lihat lampiran 12).

Namun ada perbedaan yang signifikan pada tingkat *commuting stress* berdasarkan waktu tempuh. Dari tabel di atas, didapatkan perbandingan tingkat *commuting stress* dari masing – masing kategori waktu tempuh. Dimana perbedaan ini signifikan pada kategori 1 – 30 menit dengan signifikansi dibawah 0,05. jika dibandingkan dengan kategori lainnya yaitu 30 menit – 1 jam, 1 jam – 2 jam, dan lebih dari 2 jam. Rata – rata tingkat *commuting stress* pada kategori 1 – 30 menit lebih rendah dari kategori lainnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa orang yang memakan waktu perjalanan ke lokasi kerja selama 1 – 30 menit lebih rendah rata – rata tingkat *commuting stress*nya dibandingkan dengan yang memakan waktu lebih lama. Hal ini dapat dikarenakan oleh banyaknya hambatan - hambatan didalam perjalanan menuju ke tempat kerja, baik itu kemacetan, kerusakan infrastruktur bahkan kecelakaan ataupun hal – hal tak terduga lainnya, sehingga semakin lama waktu perjalanan yang ditempuh, maka akan semakin banyak hambatan yang dihadapi sehingga menyebabkan *commuting stress* menjadi lebih tinggi.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan dan telah dipaparkan, maka peneliti menarik simpulan bahwa ada pengaruh *commuting stress* terhadap *motivasi kerja* pada karyawan yang bekerja di Jakarta yaitu sebesar 12%. Sisanya sebanyak 88% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin rendah *commuting stress*, semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di Jakarta.

### DISKUSI

Penelitian mengungkapkan bahwa stres termasuk *commuting stress* sebagai salah satu faktor menurunnya motivasi kerja dan produktifitas

akibat suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis. Sebagai konsekuensi dari kondisi lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa stres yang mengakibatkan turunnya motivasi seseorang tersebut timbul karena pengaruh lingkungan dan tanggapan tiap individu dalam menghadapinya.

Dalam penelitian ini, *commuting stress* memiliki pengaruh sebesar 12% terhadap motivasi kerja. Sebesar 88% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain diantaranya yaitu adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kompensasi, supervisi yang baik, jaminan karir, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi dan kepuasan kerja.

Pada analisis tambahan juga didapatkan bahwa ada perbedaan signifikan pada tingkat *commuting stress* berdasarkan waktu tempuh. Rata-rata tingkat *commuting stress* pada kategori 1-30 menit lebih rendah dari kategori lainnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa orang yang memakan waktu perjalanan ke lokasi kerja selama 1-30 menit lebih rendah rata-rata tingkat *commuting stress*nya dibandingkan dengan yang memakan waktu lebih lama. Hal ini dapat dikarenakan oleh banyaknya hambatan-hambatan di dalam perjalanan menuju ke tempat kerja, baik itu kemacetan, kerusakan infrastruktur bahkan kecelakaan ataupun hal-hal tak terduga lainnya. Hasil ini juga dikuatkan dengan studi yang dilakukan oleh sebuah stasiun televisi di Jakarta, dimana kondisi terjebak dalam kemacetan bukan hanya menghabiskan waktu, tenaga, dan pikiran dengan sangat tidak produktif, tetapi juga menghabiskan banyak uang akibat pemborosan energi bahan bakar kendaraan. Studi tersebut juga menyatakan bahwa pada bulan Juli 2007, ditemukan rata-rata karyawan menghabiskan biaya sekurang-kurangnya 3 juta rupiah untuk biaya perjalanan atau transportasi, dan menghabiskan waktu sebanyak 4 jam / hari setiap pulang pergi dari rumah ke tempat kerja atau sebaliknya (Halim, 2008), sehingga semakin

lama waktu perjalanan yang ditempuh maka akan semakin banyak hambatan yang dihadapi sehingga menyebabkan *commuting stress* menjadi lebih tinggi.

Hasil analisa tambahan lainnya didapatkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada tingkat *commuting stress* dan motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin, domisili, tempat kerja, jenis kendaraan dan usia. Hal ini dapat disebabkan karena masing-masing daerah lokasi kerja maupun domisili serta jenis kelamin dan jenis kendaraan sama-sama menghadapi hambatan-hambatan di jalan yang hampir sama, yaitu sebagian besar pasti mengalami kemacetan, jalan rusak, dan infrastruktur yang tidak memadai. Sehingga walaupun ada perbedaan tingkat stres dari masing-masing faktor tersebut, namun secara keseluruhan perbedaannya tidak signifikan dalam artian tidak berbeda jauh antara masing-masing karakteristik diatas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anastasi, A., & Urbina, S. (2007). *Tes psikologi*, edisi ketujuh. Jakarta: PT Indek.
- Asnawi, S. (2002). *Teori motivasi*. Jakarta : Studia Press.
- Badan Pusat Statistik (2013), *Jakarta dalam angka 2013*. Jakarta
- Halim, D.K. (2008). *Psikologi lingkungan perkotaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Greenberg, J. S. (2003). *Comprehensive stress management - 8<sup>th</sup> ed*. New York : McGraw-Hill.
- Koslowsky, M., Kluger, A. & Reich, M. (1995). *Commuting stress: causes, effects, and methods of coping*, New York, NY : Plenum.
- Koslowsky, M., Aizer, A., Krausz, M. (1997). Stressor and variables in commuting experience. *International Journal Of Manpower*, 17, 4-13.
- Malthis, R. & Jackson, J. (2010). *Human resources management*. USA : Cengage Learning.

- Moekijat. (1999). *Manajemen sumber daya manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Cetakan ke VIII. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Nisfiamoor, M. (2009). *Pendekatan statistika modern untuk ilmu sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Nasution, M. (2000). *Manajemen personalia aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta : Penerbit Djambatan.
- Nikolaos & Trivellas (2011). *Investigating the link between motivation, work stress and job performance*. Greece : Icesall
- Novaco, R.W., Stokols, D., & Milanesi, L. (1990). Objective and subjective dimensions of travel impedance as Determinants of Commuting Stress. *American Journal of Community Psychology*, 18, 231-257.