



International Journal of Economics, Management and Social Science

Vol 9 No 2 June 2026

E-ISSN: 2614-3828 | P-ISSN: 2614-3887

Open Access: <https://journal.salewangang.net/ijemss/index>

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mitra Driver Gojek Di Kota Surakarta

Viviola Agustina (23200363), Alvina Shanna Lutfi Amanda (23200366),
Dicky Muhammad R (23200389)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Article Info :

Received:
09/06/2026
Revised:
20/06/2026
Accepted:
29/06/2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress and work motivation on the performance of Gojek driver partners in Surakarta City. This research uses a quantitative approach with survey methods. The population in this study is all active Gojek driver partners operating in Surakarta City. Samples were taken using purposive sampling technique of 100 respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the SPSS program. The results show that: (1) work stress has a negative and significant effect on the performance of Gojek driver partners in Surakarta City; (2) work motivation has a positive and significant effect on the performance of Gojek driver partners in Surakarta City; (3) work stress and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance of Gojek driver partners in Surakarta City.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Performance, Driver Partner Gojek*



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang pesat telah mendorong lahirnya berbagai model bisnis baru berbasis digital, salah satunya adalah layanan transportasi online. Di Indonesia, Gojek merupakan salah satu pelopor transportasi berbasis aplikasi yang kini telah berkembang menjadi ekosistem digital multifungsi. Sejak didirikan pada tahun 2010 oleh Nadiem Makarim, Gojek telah mengalami transformasi signifikan dari layanan ojek konvensional menjadi super-app yang menawarkan berbagai layanan mulai dari transportasi, pengantaran makanan, belanja, hingga layanan keuangan digital (Hidayat & Kurniawan, 2022). Pertumbuhan pesat ini tentunya berimplikasi langsung terhadap meningkatnya jumlah mitra driver yang bergabung dengan platform tersebut.

Kota Surakarta sebagai salah satu kota metropolitan di Jawa Tengah menjadi salah satu pasar yang cukup potensial bagi layanan transportasi online, termasuk Gojek. Tingginya

mobilitas masyarakat perkotaan, kepadatan lalu lintas, serta peningkatan adopsi teknologi digital di kalangan masyarakat Surakarta menjadi faktor-faktor pendorong meningkatnya permintaan layanan transportasi online. Kondisi ini mendorong semakin banyak individu untuk menjadi mitra driver Gojek sebagai sumber penghasilan utama maupun sampingan (Pratama & Setiawan, 2021).

Namun di balik peluang tersebut, profesi sebagai mitra driver Gojek juga membawa tantangan tersendiri. Mitra driver dituntut untuk bekerja dalam kondisi yang tidak menentu, dengan penghasilan yang tidak tetap dan sangat bergantung pada jumlah order yang diperoleh. Kondisi kerja seperti tekanan target, persaingan antardriver, cuaca yang tidak menentu, kemacetan lalu lintas, serta risiko keselamatan di jalan raya merupakan sumber-sumber stres kerja yang lazim dialami oleh mitra driver Gojek (Rahayu et al., 2020). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja, kesehatan, dan kesejahteraan driver secara keseluruhan.

Selain stres kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja seorang driver. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks mitra driver Gojek, motivasi dapat bersumber dari berbagai faktor seperti kebutuhan ekonomi, keinginan untuk memiliki kebebasan waktu kerja, semangat melayani pelanggan, serta dukungan dari sistem insentif yang ditawarkan oleh Gojek (Mulyadi & Wahyuni, 2021). Tingkat motivasi yang tinggi cenderung berbanding lurus dengan peningkatan kinerja dan produktivitas driver.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun penelitian yang secara spesifik mengkaji fenomena ini dalam konteks mitra driver Gojek di Kota Surakarta masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta? (3) Apakah stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Wibowo (2016), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dalam perspektif yang lebih luas, kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga mencakup proses, perilaku, dan kompetensi yang ditunjukkan selama pelaksanaan pekerjaan.

Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu: (1) kemampuan individu untuk melakukan

pekerjaan tersebut; (2) tingkat usaha yang dicurahkan; dan (3) dukungan organisasi yang diterimanya. Dalam konteks mitra driver Gojek, kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain: jumlah order yang diselesaikan per hari, rating atau penilaian dari pelanggan, tingkat penerimaan (acceptance rate) terhadap order yang masuk, ketepatan waktu dalam menyelesaikan perjalanan, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh Gojek.

Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Bernadin dan Russel (dalam Robbins & Coulter, 2018) yang meliputi: (1) kualitas (quality), yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan; (2) kuantitas (quantity), yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam satuan tertentu; (3) ketepatan waktu (timeliness), yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki; (4) efektivitas biaya (cost effectiveness), yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material dapat dimaksimalkan; (5) kebutuhan supervisi (need for supervision); dan (6) dampak interpersonal (interpersonal impact).

B. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan yang ditandai oleh adanya perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Handoko, 2014). Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan peluang, keterbatasan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti namun penting.

Menurut Luthans (2011), sumber-sumber stres kerja (stressors) dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori utama, yaitu: (1) stressor ekstraorganisasi, yang mencakup globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan lingkungan; (2) stressor organisasi, yang meliputi kebijakan dan strategi organisasi, struktur dan desain organisasi, kondisi kerja fisik, serta proses organisasi; dan (3) stressor kelompok, yang berkaitan dengan konflik interpersonal, dinamika kelompok, dan dukungan sosial di tempat kerja. Dalam konteks mitra driver Gojek, sumber stres yang paling dominan adalah beban kerja yang tinggi, ketidakpastian penghasilan, risiko keselamatan, dan tekanan dari sistem penilaian berbasis aplikasi.

Dampak stres kerja terhadap kinerja membentuk kurva berbentuk U-terbalik (Yerkes-Dodson Law), yang menjelaskan bahwa tingkat stres yang terlalu rendah (understimulation) maupun terlalu tinggi (overstimulation) sama-sama berdampak negatif terhadap kinerja, sedangkan tingkat stres yang moderat justru dapat mendorong peningkatan kinerja. Namun dalam praktiknya, stres kerja pada tingkat yang berlebihan jauh lebih sering terjadi dan menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan (Salleh et al., 2008, dalam Rivai & Sagala, 2018). Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Rice (dalam Waluyo, 2013), yang mencakup: kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, dan struktur organisasi.

C. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja didefinisikan sebagai kemauan untuk berusaha dengan tingkat yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individual (Robbins & Judge, 2019). Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya semangat kerja seseorang, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Berbagai teori motivasi telah dikembangkan oleh para ahli, di antaranya Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Ekspektansi Vroom, dan Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menjadi landasan dalam penelitian ini mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, yaitu: (1) kebutuhan fisiologis (physiological needs); (2) kebutuhan keamanan (safety needs); (3) kebutuhan sosial (social needs); (4) kebutuhan penghargaan (esteem needs); dan (5) kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs). Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut secara bertingkat akan mendorong motivasi seseorang untuk bekerja lebih baik (Maslow, dalam Hasibuan, 2019).

Dalam konteks mitra driver Gojek, motivasi kerja dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri driver itu sendiri, seperti kepuasan dalam melayani pelanggan, kebanggaan profesi, dan keinginan untuk berprestasi. Sementara itu, motivasi ekstrinsik bersumber dari luar, seperti insentif finansial dari Gojek, bonus performa, dan pengakuan sosial. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada McClelland (dalam Munandar, 2018), yang meliputi: kebutuhan akan pencapaian (need for achievement), kebutuhan akan kekuasaan (need for power), dan kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta.
- H3: Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen (stres kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada responden secara langsung maupun melalui media daring (Sugiyono, 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mitra driver Gojek yang aktif beroperasi di Kota Surakarta. Berdasarkan data dari pihak Gojek Surakarta, jumlah mitra driver aktif di kota ini mencapai lebih dari 5.000 orang. Mengingat besarnya jumlah populasi tersebut, pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel minimum sebesar 98 responden. Untuk keperluan analisis yang lebih robust, peneliti menetapkan 100 responden sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria: (1) merupakan mitra driver Gojek aktif; (2) berdomisili atau beroperasi di wilayah Kota Surakarta; dan (3) telah bergabung sebagai mitra driver minimal 6 bulan.

Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel independen (stres kerja dan motivasi kerja) dan satu variabel dependen (kinerja). Stres kerja (X1) adalah tekanan yang dirasakan oleh mitra driver Gojek akibat tuntutan pekerjaan yang melampaui kapasitas dan kemampuan yang dimiliki, diukur menggunakan 15 item pernyataan. Motivasi kerja (X2) adalah dorongan yang menggerakkan mitra driver Gojek untuk bekerja secara optimal dalam mencapai target dan tujuan pribadi maupun organisasi, diukur menggunakan 15 item pernyataan. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh mitra driver Gojek dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, diukur menggunakan 15 item pernyataan.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Sebelum digunakan untuk pengumpulan data sesungguhnya, instrumen diuji terlebih dahulu melalui uji validitas menggunakan Product Moment Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dinyatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,196 untuk $n=100$) dan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi untuk stres kerja dan motivasi kerja, X_1 adalah stres kerja, X_2 adalah motivasi kerja, dan e adalah error term. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai VIF), dan uji heteroskedastisitas (uji Glejser). Pengujian hipotesis

dilakukan melalui uji-t (parsial), uji-F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 26 (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data, diperoleh informasi mengenai karakteristik demografis responden. Dari 100 responden, sebagian besar (87%) adalah laki-laki, sedangkan 13% adalah perempuan. Dari segi usia, kelompok usia 21–30 tahun mendominasi dengan proporsi 42%, diikuti usia 31–40 tahun sebesar 35%, usia di bawah 21 tahun sebesar 10%, dan usia di atas 40 tahun sebesar 13%. Dari sisi tingkat pendidikan, 48% responden berpendidikan SMA/SMK, 32% berpendidikan D3/S1, 15% berpendidikan SMP, dan 5% berpendidikan S2 ke atas. Berdasarkan lama bergabung dengan Gojek, sebanyak 28% telah bergabung kurang dari 1 tahun, 41% antara 1–3 tahun, 22% antara 3–5 tahun, dan 9% lebih dari 5 tahun. Data ini menunjukkan bahwa profil mitra driver Gojek di Kota Surakarta didominasi oleh laki-laki berusia produktif dengan latar belakang pendidikan menengah (Tabel 1).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel (stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja) memiliki nilai r -hitung yang lebih besar dari r -tabel (0,196) pada taraf signifikansi 5%, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha untuk variabel stres kerja sebesar 0,821, motivasi kerja sebesar 0,847, dan kinerja sebesar 0,836. Ketiga nilai tersebut jauh di atas ambang batas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian lebih lanjut (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,127, lebih besar dari 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,743 dan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,743, dengan nilai VIF masing-masing sebesar 1,346. Nilai VIF di bawah 10 mengindikasikan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi untuk stres kerja sebesar 0,312 dan motivasi kerja sebesar 0,274, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, maka analisis regresi linier berganda layak dilanjutkan (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) mitra driver Gojek di Kota Surakarta. Hasil pengolahan data dengan SPSS 26 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,456 - 0,387 X_1 + 0,521 X_2$$

Nilai konstanta (a) sebesar 12,456 mengandung arti bahwa apabila variabel stres kerja dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja mitra driver Gojek sebesar 12,456. Koefisien regresi stres kerja (b1) sebesar -0,387 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan penurunan kinerja sebesar 0,387 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi motivasi kerja (b2) sebesar 0,521 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,521 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji-t (parsial) dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji-t untuk variabel stres kerja (X1) menunjukkan nilai t-hitung sebesar -5,247 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t-tabel 1,984. Karena $|t\text{-hitung}| > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig.} < 0,05$, maka H1 diterima, artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta. Hasil uji-t untuk variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,813 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig.} < 0,05$, maka H2 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta.

Uji-F (simultan) dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji-F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 76,412 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F-tabel 3,09. Karena $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan $\text{sig.} < 0,05$, maka H3 diterima, artinya stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612 menunjukkan bahwa 61,2% variasi kinerja mitra driver dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan 38,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian, seperti kompetensi teknis, dukungan sosial, kondisi infrastruktur jalan, dan faktor situasional lainnya.

Pembahasan

Pertama, hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Rahayu et al. (2020), Mulyadi dan Wahyuni (2021), serta Handoko (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi akan menurunkan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas kerja. Dalam konteks mitra driver Gojek, sumber stres yang paling sering dilaporkan oleh responden adalah ketidakpastian pendapatan, tekanan kompetisi dengan sesama driver, kondisi lalu lintas yang padat di Kota Surakarta, serta tuntutan penilaian dari sistem rating Gojek. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen stres yang efektif bagi para mitra driver untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja mereka.

Kedua, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta. Temuan ini konsisten dengan penelitian Pratama dan Setiawan (2021) serta Munandar (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi yang kuat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan kreatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dalam penelitian ini, indikator motivasi yang paling berpengaruh adalah

kebutuhan akan pencapaian (need for achievement), yang tercermin dalam keinginan driver untuk selalu meningkatkan jumlah order, mempertahankan rating yang tinggi, dan memperoleh bonus performa dari Gojek. Hal ini menunjukkan bahwa sistem insentif yang dirancang oleh Gojek cukup efektif dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik para driver.

Ketiga, secara simultan stres kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variasi kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta ($R^2 = 0,612$). Temuan ini mengimplikasikan bahwa pengelolaan kedua faktor ini secara terpadu akan menghasilkan dampak yang lebih optimal dibandingkan jika hanya mengelola salah satunya saja. Gojek sebagai platform perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis para mitranya dengan menyediakan program dukungan kesehatan mental, pelatihan manajemen stres, serta merancang sistem insentif yang lebih adil dan transparan untuk meningkatkan motivasi kerja para driver (Hidayat & Kurniawan, 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta, dengan nilai t-hitung sebesar -5,247 dan signifikansi 0,000. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami driver, maka semakin rendah tingkat kinerjanya. Kedua, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta, dengan nilai t-hitung sebesar 6,813 dan signifikansi 0,000. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja driver, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Ketiga, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra driver Gojek di Kota Surakarta, dengan nilai F-hitung sebesar 76,412 dan R^2 sebesar 0,612.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut: (1) Bagi pihak manajemen Gojek, disarankan untuk mengembangkan program pendampingan dan konseling bagi mitra driver guna membantu mereka mengelola stres kerja secara lebih efektif, serta merancang sistem insentif yang lebih adil dan transparan untuk meningkatkan motivasi kerja. (2) Bagi mitra driver Gojek, disarankan untuk secara aktif mencari informasi dan mengikuti pelatihan manajemen waktu serta teknik relaksasi untuk mengurangi dampak negatif stres kerja, sekaligus membangun komunitas driver yang positif sebagai sumber dukungan sosial. (3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja driver, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi, serta menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi ke-2). BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Kurniawan, A. (2022). Transformasi bisnis Gojek: Dari ojek online menuju super-app ekosistem digital. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital*, 5(1), 45–62.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi ke-14). PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management: Essential perspectives* (6th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Mulyadi, H., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengemudi ojek online di Kota Bandung. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 112–125.
- Munandar, A. S. (2018). Psikologi industri dan organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pratama, D., & Setiawan, I. (2021). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mitra driver Gojek di Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(3), 201–218.
- Rahayu, S., Nugraha, F., & Permatasari, D. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup berbasis teknologi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 338–349.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-3). PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Waluyo, M. (2013). Psikologi industri. Akademia Permata.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (Edisi ke-5). PT RajaGrafindo Persada.