

HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE (GRAB) DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Mariska Khairunnisa Fitriana¹, Michael Yulian Feno²

^{1,2}Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial, dan Humaniora
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

Email : mariskakhairunnisafitriana@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :06-01-2026

Revised :25-01-2026

Accepted :03-02-2026

Keywords: Work Stress,
Work Motivation

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

Motivation is the main factor driving someone to carry out their activities in a work environment. Conceptually, if an employee (online motorcycle taxi driver) has high motivation in working, the resulting performance will increase. Driver performance can be affected by work stress. Stress can have a negative impact on a person's psychological and biological state, this also occurs for Grab drivers in Yogyakarta. Because the company's motivational efforts are aimed at achieving high work effectiveness in order to achieve predetermined targets. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and work motivation experienced by online motorcycle taxi drivers (Grab), especially in the city of Yogyakarta. The sample in this study were online motorcycle taxi drivers who are members of the Grab Indonesia company, with no age restrictions, officially registered and domiciled in the city of Yogyakarta. The data collection method was a scale of work stress and work motivation. Data analysis using Product Moment correlation technique, The results of the study showed that the F test showed that the F count value of 59.576 > F table value (3.15) with a significance value (Sig.) of 0.000 < 0.05, thus indicating that work motivation jointly affects work stress. The conclusion of this study is that there is a positive and

significant relationship between work stress and the work motivation of Grab online motorcycle taxi drivers in Yogyakarta.

ABSTRAK

Motivasi merupakan faktor utama pendorong seseorang untuk melakukan aktifitasnya dalam suatu lingkungan kerja. Secara konseptual, jika seorang karyawan (driver ojek online) mempunyai motivasi tinggi didalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Kinerja driver dapat dipengaruhi adanya stres kerja. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi seseorang, hal ini juga terjadi pada driver Grab di Yogyakarta. Karena usaha pemberian motivasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi guna mencapai target yang telah ditetapkan. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan motivasi kerja yang dialami driver ojek online (Grab) khususnya di wilayah kota Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini yaitu pengendara driver ojek online yang tergabung di perusahaan Grab Indonesia, dengan tidak ada batasan umur, terdaftar secara resmi dan berdomisili di Kota Yogyakarta. Metode pengumpulan data berupa skala yaitu stres kerja dan motivasi kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi Product Moment, Hasil penelitian menunjukkan pada uji F diketahui bahwa nilai Fhitung 59.576 > nilai Ftabel (3,15) dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05 sehingga menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja mempengaruhi stres kerja. Kesimpulan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan stres kerja dengan motivasi kerja driver ojek online Grab di Yogyakarta.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam beberapa tahun terakhir telah mendorong munculnya berbagai sistem aplikasi berbasis online, khususnya pada sektor transportasi dan jasa. Salah satu inovasi yang berkembang pesat di Indonesia adalah layanan ojek online, seperti Grab dan Gojek, yang menawarkan kemudahan dalam pengantaran penumpang, makanan, dan barang. Di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), Grab menjadi salah satu layanan ojek online yang banyak diminati masyarakat karena fleksibilitas waktu kerja dan kemudahan sistem operasionalnya (Rabbani, 2023).

Meningkatnya minat masyarakat untuk bergabung sebagai driver Grab tidak terlepas dari sistem kerja yang fleksibel, konsep bagi hasil, serta peluang memperoleh pendapatan tambahan. Namun, seiring dengan bertambahnya jumlah driver dan perubahan kebijakan perusahaan, kondisi kerja driver Grab mengalami berbagai

tantangan. Persaingan yang semakin ketat, penurunan insentif, peningkatan persyaratan bonus, serta ketidakpastian jumlah orderan menjadi tekanan tersendiri bagi para driver. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja yang dapat memengaruhi motivasi kerja driver dalam menjalankan aktivitasnya (Rabbani, 2023).

Secara teoritis, motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja individu. (Handoko, 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu bekerja lebih optimal, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja. Di sisi lain, stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik individu akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan (Mangkunegara, 2019). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja kerja.

Meskipun stres ini dapat menjadi suatu sumber motivasi, namun stres yang berlebih justru dapat melemahkan individu (Nurvita & Budiarti, 2020). World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres. Di Indonesia tercatat sekitar 10 % dari total penduduk Indonesia mengalami stress (Setiawan & Khurosani, 2018)

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja. Penelitian (Kinanti et al., 2021) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja driver ojek online. Namun, perbedaan kondisi wilayah, kebijakan perusahaan, serta karakteristik driver memungkinkan adanya variasi hasil penelitian. Oleh karena itu, kajian empiris yang lebih spesifik pada driver Grab di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi penting untuk dilakukan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja driver Grab. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran objektif mengenai tingkat stres kerja dan motivasi kerja serta hubungan di antara kedua variabel tersebut berdasarkan data empiris (Arikunto, 2018).

Penelitian ini penting dilakukan karena dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja, serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan aplikator dalam merancang kebijakan yang lebih memperhatikan kesejahteraan dan motivasi driver.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penelitian korelatif dengan pendekatan kuantitatif yaitu mengungkapkan pengaruh variabel stres terhadap variabel motivasi kerja dinyatakan dalam angka serta menjelaskannya dengan menghubungkan dengan teori-teori yang telah ada dan menggunakan teknik analisis data yang sesuai. Populasi pada penelitian

ini yaitu seluruh driver ojek online (Grab) yang terdaftar di wilayah Yogyakarta (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Insidental Sampling (Sugiyono, 2018). Adapun subyek yang diambil adalah pengendara driver ojek online yang tergabung di perusahaan Grab Indonesia, dengan tidak ada batasan umur, terdaftar secara resmi sebagai pengendara ojek online di perusahaannya serta aktif dalam pekerjaannya, dan berdomisili di Kota Yogyakarta.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini "Adanya hubungan negatif antara stress kerja dengan motivasi kerja yang dialami driver ojek online (Grab) Khususnya Di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Semakin tinggi stres dalam diri driver ojek online maka motivasi kerja semakin rendah. Demikian sebaliknya, semakin rendah rendah stres kerja yang dialami seorang driver ojek online maka semakin tinggi motivasi kerjanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Yogyakarta. Penelitian di lakukan terhadap para driver Grab yang tergabung di grup Komunitas keluarga Grab Yogyakarta. Pengambilan data dilakukan saat grup Komunitas ini melakukan pertemuan bulanan. Sisa subjek yang lain untuk memenuhi jumlah subjek, data diambil saat driver sedang berada di pangkalannya. Jumlah subjek yang dapat diambil datanya sejumlah 61 subjek. Secara keseluruhan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus 2024.

1. Karakteristik Responden

Karateristik responden penelitian yang diamati dalam penelitian ini meliputi: usia dan lama bekerja

a. Usia

Tabel 1 Karateristik Responden Bedasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18-25 Tahun	22	36.1
25- 30 Tahun	25	41.0
30-40 Tahun	10	16.4
40-50 Tahun	4	6.6
Total	61	100,0

Sumber : data primer, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden usia 18-25 tahun sebanyak 22 orang (36,1%), usia 25-30 tahun sebanyak 25 orang (41,0%), usia 30-40 Tahu sebanyak 10 orang (16,4%) dan responden berusia 40-50 tahun sebanyak 4 orang (6,6%). Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berusia 25-30 tahun (41.0%)

b. Lama Bekerja

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pekerjaan	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 Tahun	21	34.42
1 Tahun	17	27.9
>2 Tahun	23	37.7
Total	61	100.0

Sumber : data primer, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden memiliki lama bekerja sebagai driver ojek online < 1 tahun sebanyak 21 orang (34,42%), 1 tahun sebanyak 17 orang (27,9%) dan > 2 tahun sebanyak 23 orang (37,7%). Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden lama bekerja adalah > 2 tahun sebanyak 23 orang (37,7%).

2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 61 responden yang merupakan driver Grab di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki skor minimum sebesar 52 dan maksimum 122, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 78,54 dan standar deviasi sebesar 13,25. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki skor minimum 55 dan maksimum 113, dengan nilai rata-rata sebesar 94,59 dan standar deviasi sebesar 13,02.

Tabel 3 Frekuensi Statistika Variabel

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stress Kerja	61	52	122	78.54	13.246
MotivasiKerja	61	55	113	94.59	13.020

Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum tingkat stres kerja dan motivasi kerja driver Grab berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar driver mengalami tekanan kerja yang cukup terasa, namun masih mampu mempertahankan motivasi kerja dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pengemudi ojek online.

a. Stress Kerja

Tabel 4 Kategorisasi Motivasi Kerja Driver Gojek

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	27 - 52	1	1,64
2	Sedang	53 - 122	60	98,36
3	Tinggi	122 -148	0	0,0
Jumlah			61	100

Berdasarkan hasil kategorisasi, diketahui bahwa mayoritas driver Grab berada pada kategori stres kerja sedang, yaitu sebanyak 60 orang (98,36%), sedangkan kategori stres rendah hanya 1 orang (1,64%) dan tidak terdapat driver pada kategori stres tinggi.

b. Motivasi Kerja

Tabel 5 Kategorisasi Motivasi Kerja Driver Gojek

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	27 - 55	1	1,64
2	Sedang	56 - 113	60	98,36
3	Tinggi	114 -120	0	0,0
Jumlah			61	100

Pada variabel motivasi kerja, hasil yang serupa juga ditemukan, di mana sebanyak 60 driver (98,36%) berada pada kategori motivasi kerja sedang, 1 driver (1,64%) berada pada kategori rendah, dan tidak terdapat driver dengan motivasi kerja tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi kerja driver Grab cenderung berada pada tingkat yang moderat, baik dari sisi tekanan kerja maupun dorongan kerja.

3. Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

N	Statistik K-S	Sig. (2-tailed)
61	0,05	0,934

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,934 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis regresi sederhana.

4. Uji Hipotesis
a. Persamaan Regresi Sederhana

Tabel 7 Koefisien Korelasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	149.311	7.188		20.772	.000
	Stress	-.697	.090	-.709	-7.719	.000

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja driver Grab. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 149,311 - 0,697X$$

Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar $-0,697$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan menurunkan motivasi kerja sebesar $0,697$. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan motivasi kerja dapat diterima.

b. Uji F

Tabel 8 Uji F

Model		Sum of Squares	Dr	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5289.139	1	5289.139	59.576	.000 ^a
	Residual	5238.009	59	88.780		
	Total	10527.148	60			

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar $59,576$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Nilai tersebut lebih besar dibandingkan Ftabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan dan layak untuk memprediksi hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja driver Grab.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.494	9.422

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis, nilai Adjusted R Square sebesar 0,494. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 49,4% terhadap variasi motivasi kerja driver Grab. Sementara itu, sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, dukungan sosial, kondisi lingkungan kerja, dan faktor individual lainnya.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja driver Grab di Daerah Istimewa Yogyakarta. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Handoko, 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu kondisi psikologis individu dan menurunkan dorongan kerja. Ketika tekanan kerja meningkat, individu akan mengalami kelelahan emosional dan penurunan semangat dalam bekerja.

Tingginya proporsi driver yang berada pada kategori stres kerja sedang menunjukkan bahwa tekanan kerja merupakan kondisi yang umum dialami oleh driver Grab. Tekanan tersebut dapat berasal dari persaingan antar driver, ketidakpastian jumlah order, perubahan kebijakan insentif, serta tuntutan pelayanan kepada pelanggan. Kondisi ini jika berlangsung secara terus-menerus berpotensi menurunkan motivasi kerja driver.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kinanti et al., 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja driver ojek online. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor transportasi berbasis aplikasi.

Meskipun sebagian besar driver berada pada kategori motivasi kerja sedang, hasil regresi menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja tetap berpotensi menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan aplikator perlu melakukan upaya untuk menekan tingkat stres kerja driver, misalnya melalui kebijakan insentif yang lebih transparan, sistem pembagian order yang adil, serta penyediaan dukungan psikologis dan komunikasi yang lebih baik antara perusahaan dan driver (Yusuf & Nurihsan, 2019).

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan stres kerja merupakan aspek penting dalam menjaga motivasi kerja driver Grab. Upaya peningkatan kesejahteraan kerja driver tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berimplikasi pada kualitas layanan dan keberlanjutan perusahaan (Handoko, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar driver Komunitas Keluarga Grab Yogyakarta mengalami stres pada tingkat sedang (62,5%) dan motivasi kerja juga berada pada kategori sedang (84,37%). Stres yang dialami masih tergolong wajar karena tidak ada driver yang mencapai tingkat stres tinggi. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres dan motivasi kerja dengan nilai korelasi sebesar -0,229. Koefisien stres sebesar -0,137 menunjukkan bahwa peningkatan stres akan menurunkan motivasi kerja. Stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 4,2%, sedangkan 95,8% motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, stres dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja driver Grab.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Handoko, H. T. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. In 3 (3rd ed.). BPFE.
- Kinanti, T., Rahmawati, R., & Uslianti, S. (2021). Pengaruh Stres Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Pontianak. *Jurnal Teknik Industri Universitas Tanjungpura*, 5(1).
- Mangkunegara, P. A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Cetakan Kedua*. PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Nurvita, R. A., & Budiarti, A. (2020). Pengaruh Celebrity Endorser dan Brand Image Dimediasi Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Giyomi Clothing Store. (*JIRM*), *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(7). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2340>
- Rabbani, A. A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Program Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Ojek Online (Studi kasus pada driver ShopeeFood domisili DKI Jakarta)*. STIE Indonesia Banking School.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 1–19. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3828>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yusuf, S., & Nurihsan, J. A. (2019). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. PT. Rosda Karya.