

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK SAMARINDA

Voni Mustika Dewi¹, Imam Nazarudin Latif², Yuphi Kharisma³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : mustikavoni@gmail.com

Keywords:
*Job Stress, Work Environment,
Driver Performance*

ABSTRACT

Gojek's company performance is highly dependent on the quality of its drivers, who play an important role in meeting mobility needs and contributing to customer comfort. A driver's performance can be affected by the level of work stress they experience, and this can have a negative impact on their psychological condition. A supportive work environment and open and clear communication between drivers can help reduce work stress and driver performance can be more optimal. The objectives of this research are: 1) To determine and analyze the influence of work stress on the performance of Gojek Samarinda driver employees. 2) To find out and analyze the influence of the work environment on the performance of Gojek Samarinda drivers. 3) To find out and analyze the influence of work stress and the work environment simultaneously on the performance of Gojek Samarinda drivers.

This research uses human resource management theory, especially work stress, work environment, performance. This research was conducted only on Gojek Samarinda drivers. The research was conducted from January - May 2024. The sample taken was 140 respondents using a purposive sampling method. Data collection techniques use field research and library research. Data collection by distributing questionnaires with a Likert scale to measure each indicator. The analytical tool in this research uses multiple linear regression analysis.

The research results show that: 1) Work stress has a significant effect on the performance of Gojek Samarinda drivers because drivers experience various forms of work stress, such as the pressure to complete many orders in a limited time which can cause physical and mental fatigue for drivers. 2) The work environment has a significant effect on the performance of Gojek Samarinda drivers because the work environment of Gojek drivers shows positive interactions between drivers. 3) Work stress and the work environment simultaneously influence the performance of Gojek Samarinda drivers because work stress can disturb drivers when carrying out their duties which has a negative impact on their psychological condition and decreases their performance. Therefore, a supportive work environment and open and clear communication between drivers can help reduce work stress and driver performance can be more optimal.

PENDAHULUAN

Industri transportasi online telah memperoleh penerimaan yang baik karena fasilitas dan kemudahan yang disediakan. Terdapat beberapa platform dari transportasi online seperti Maxim, Grab dan Gojek. Tahun 2010 di Jakarta berdiri perusahaan transportasi online karya anak bangsa yang sampai saat ini banyak dibicarakan, yaitu Gojek. PT Gojek Indonesia merupakan sebuah perusahaan swasta penyedia jasa berbasis teknologi yang bermitra dengan driver dari berbagai kota di seluruh Indonesia, salah satunya Samarinda.

Stres kerja adalah bentuk konsekuensi dari setiap tindakan dan kondisi yang menimbulkan tuntutan fisik di lingkungan kerja secara berlebihan pada seseorang karyawan serta tuntutan psikologis yang dialaminya. Stres kerja menyebabkan seseorang tertekan, bosan, dan merasa kondisi yang tidak nyaman yang dialami seseorang dalam bekerja. Stres kerja menurut Mangkunegara (2016:157): “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Indikator stres kerja menurut Rivai dalam Julvia (2016:840) adalah sebagai berikut: beban kerja, wewenang dan tanggung jawab, kondisi fisik atau kesehatan, ketidaknyamanan, tekanan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja menurut Alex Soemadji Nitisemito (2019:110): “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:60) adalah sebagai berikut: struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja menurut Sutrisno (2016:172): “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Indikator kinerja menurut Miner dalam Edison (2017:192) adalah sebagai berikut: kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, penggunaan waktu dalam kerja yaitu, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif atau jam kerja hilang, kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

METODE

Definisi Operasional

Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja driver.

Stres Kerja (X_1) merupakan tekanan atau beban yang dirasakan oleh driver Gojek Samarinda dalam menjalankan tugasnya sebagai pengemudi ojek online.

Lingkungan Kerja (X_2) merupakan kondisi atau situasi di mana para driver Gojek Samarinda bekerja dan melaksanakan tugas-tugas mereka.

Kinerja (Y) merupakan sejauh mana para driver Gojek yang bekerja dengan platform Gojek mencapai tujuan yang diinginkan saat menjalankan tugas mereka.

Rincian Data Yang Diperlukan

Rincian data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Gambaran umum PT Gojek Indonesia
- b. Struktur Organisasi PT Gojek Indonesia
- c. Data responden dari hasil kuesioner

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (*Field Work Research*)

Penelitian lapangan merupakan teknik penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung sehingga data yang diperoleh adalah data yang berdasarkan keadaan di lapangan sesungguhnya, dengan cara:

a. Wawancara

Pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak yang berkepentingan agar diperoleh informasi secara langsung, mendalam, terstruktur dan individual.

b. Kuesioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang sudah disiapkan dan disertai dengan alternatif jawaban kepada responden untuk dijawab, diberikan kepada responden secara online. Dari jawaban kuesioner tersebut diberikan skor berdasarkan skala likert yang bergerak antara 1 sampai 5.

2. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan pengumpulan data sekunder dengan cara mengambil data sekunder ke objek penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver Gojek Samarinda yang jumlahnya belum diketahui. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan pertimbangan tertentu dan memiliki karakteristik tertentu. Adapun kriteria sampel yang telah ditetapkan peneliti, antara lain:

a. Masyarakat Kota Samarinda

b. Usia 20 – 50 tahun

c. Mitra aktif Gojek

d. Memiliki dan menggunakan akun aplikasi Gojek Driver minimal 1 tahun

Menurut sumber dari pernyataan yang diungkapkan *Hair et al* (2019:132): “Cara untuk menentukan sampel yakni bila jumlah populasi sangat besar serta tanpa diketahui secara pasti berapa totalnya, maka saran ukuran sampel pada analisis regresi yakni tergantung pada total indikator penelitian dikalikan 5 hingga 10”. Maka perhitungan banyaknya sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Sampel} &= \text{Jumlah Indikator} \times 10 \\ &= 14 \times 10 \\ &= 140 \text{ Responden}\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus diatas menggunakan sampel sebesar 140 responden.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Sebelum melakukan uji analisis linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian dan uji asumsi klasik.

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:95): “Analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen”. Rumus metode regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- a = Konstanta
- b = Koefisien Variabel Bebas
- Y = Kinerja
- X₁ = Stres Kerja
- X₂ = Lingkungan Kerja
- e = Kesalahan Penganggu

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

1. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:98): “Uji t merupakan uji signifikansi parameter individual”. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Apabila nilai t hitung > t tabel maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen, begitu pun jika tingkat signifikasinya < (0,05), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, dan jika tingkat signifikasinya > (0,05), maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

2. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98): “Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dengan mengambil nilai Sig. 0,05 ($\alpha = 5\%$).

3. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:95): “Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen”.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi (R²) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R² = 0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R² = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R² nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

1. Uji Validitas

Mengukur validitas ini maka terlebih dahulu diadakan uji validitas untuk mengetahui kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh hasil yang valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₁)

Variabel	r hitung	r tabel	Ketetapan
X _{1.1}	0,818	0,166	Valid
X _{1.2}	0,697	0,166	Valid

X _{1,3}	0,767	0,166	Valid
X _{1,4}	0,790	0,166	Valid
X _{1,5}	0,661	0,166	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel stres kerja memperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	r hitung	r tabel	Ketetapan
X _{1,1}	0,783	0,166	Valid
X _{1,2}	0,700	0,166	Valid
X _{1,3}	0,717	0,166	Valid
X _{1,4}	0,836	0,166	Valid
X _{1,5}	0,812	0,166	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel lingkungan kerja memperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Ketetapan
Y ₁	0,740	0,166	Valid
Y ₂	0,731	0,166	Valid
Y ₃	0,883	0,166	Valid
Y ₄	0,745	0,166	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel kinerja memperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Mengukur reliabilitas ini maka terlebih dahulu diadakan uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukuran dapat memberikan hasil yang reliabel bila dilakukan waktu yang berbeda pada objek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach's* (α).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	6

Sumber: Data Output SPSS V25 (2024)

Berdasarkan tabel 4. diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,793 > 0,60$, maka dapat disimpulkan variabel stres kerja tersebut reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	6

Sumber: Data *Output* SPSS V25 (2024)

Berdasarkan tabel 5. diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,799 > 0,60$, maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja tersebut reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

Sumber: Data *Output* SPSS V25 (2024)

Berdasarkan tabel 6. diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,807 > 0,60$, maka dapat disimpulkan variabel kinerja tersebut reliabel.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2).

Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja (Y). Sedangkan pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.870	1.187		1.576	.117
	STRES KERJA	-.528	.058	-.632	-9.085	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.176	.064	.192	2.765	.006

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data *Output* SPSS V25 (2024)

Berdasarkan tabel 7. diperoleh persamaan regresi Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,870 - 0,528X_1 + 0,176X_2 + e$$

Diketahui:

a = 1,870

b = Koefisien Variabel Bebas

Y = Kinerja

$X_1 = -0,528$

$X_2 = 0,176$

e = Kesalahan Penganggu

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

1) Konstanta (α)

Persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa besarnya konstanta adalah sebesar 1,870 berarti bahwa kinerja akan konstan sebesar 1,870. Jika Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan pada tingkat variabel Kinerja (Y). Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan maka Kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 1,870.

2) Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) $b_1 = -0,528$

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan, artinya semakin tinggi Stres Kerja (X_1), maka Kinerja (Y) akan semakin menurun, demikian sebaliknya.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) $b_2 = 0,176$

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan, artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja (X_2), maka Kinerja (Y) akan semakin meningkat, demikian sebaliknya.

4. Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.870	1.187		1.576	.117
	STRES KERJA	-.528	.058	-.632	-9.085	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.176	.064	.192	2.765	.006

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data Output SPSS V25 (2024)

Uji parsial yang meliputi variabel Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2). Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 140 responden. Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$ sedangkan derajat bebas pengujiannya adalah $n-k-1 = 140-3-1 = 136$, maka dapatlah $t_{tabel} = 1,656$.

Berdasarkan pada tabel 8. didapat hasil yang diperoleh bahwa variabel stres kerja t_{hitung} sebesar -9,085 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,656. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hipotesis diterima.

Berdasarkan pada tabel 8. didapat hasil yang diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja t_{hitung} sebesar 2,765 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,656. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar

0,006 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hipotesis diterima.

5. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.246	2	257.123	96.055	.000 ^b
	Residual	366.726	137	2.677		
	Total	880.971	139			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA						

Sumber: Data *Output* SPSS V25 (2024)

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan nilai F_{hitung} 96,055 dengan nilai signifikan 0,000. Maka hal ini dicarilah F_{tabel} pada tabel distribusi dengan signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus $F_{tabel} : k ; n - k$ dapat diketahui “k” adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat, “n” adalah jumlah responden. $140 - 3 = 137$, dengan demikian dapatlah F_{tabel} yaitu 3,06. Maka dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 96,055 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,06 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hipotesis diterima.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.578	1.636
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber: Data *Output* SPSS V25 (2024)

Berdasarkan tabel 10. diatas, dapat diperoleh nilai R sebesar 0,764 yang berarti terjadi hubungan yang kuat antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja driver karena nilai mendekati 1. Kemudian didapatkan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,584 yang artinya 58,4% proporsi perubahan kinerja ditentukan oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $1 - 0,584$ sebesar 0,416 yang artinya 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek Samarinda sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek

Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) memperoleh hasil berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama

diterima. Sehingga semakin tinggi pengaruh stres kerja maka pengaruhnya akan semakin menurun kinerja driver. Ketika variabel stres kerja meningkat maka akan memberikan dampak negatif atau penurunan terhadap kinerja driver. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja driver.

Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Driver Gojek Samarinda dikarenakan driver mengalami berbagai bentuk stres kerja, seperti tekanan untuk menyelesaikan banyak pesanan dalam waktu yang terbatas dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental bagi driver, lalu lintas padat dan kemacetan di beberapa wilayah yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam pengantaran bisa berdampak pada penilaian kualitas pelayanan driver, pesanan palsu yang dibuat oleh orang yang tidak bertanggung jawab, pendapatan yang tidak pasti tergantung pada jumlah pesanan yang diterima membuat driver harus bekerja ekstra keras untuk mendapatkan penghasilan yang cukup, terjadi masalah teknis atau gangguan jaringan pada saat menggunakan aplikasi untuk menerima pesanan dan berkomunikasi dengan pelanggan, dan merasa khawatir tentang keamanan saat bekerja di malam hari atau di lingkungan yang kurang aman.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yang, Marcella Devina Santoso, Tristiana Rijanti (2022) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan hasil penelitian tersebut sama dengan peneliti lakukan karena pada variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) memperoleh hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Sehingga semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja driver. Ketika variabel lingkungan kerja meningkat maka akan memberikan dampak positif atau peningkatan terhadap kinerja driver. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja driver.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver Gojek Samarinda dikarenakan lingkungan kerja driver Gojek menunjukkan adanya interaksi yang positif antar driver. Struktur kerja terorganisir dengan baik memberikan panduan yang jelas bagi para driver Gojek untuk mengikuti prosedur operasional standar dalam melayani pelanggan. Prosedur ini mencakup penugasan rute, pengaturan jadwal, dan instruksi terkait pelayanan pelanggan. Ketika driver memiliki struktur kerja yang dapat diikuti, mereka mampu bekerja lebih efisien dan konsisten. Driver yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya akan lebih memperhatikan keamanan berkendara dan kenyamanan pelanggan. Tanggung jawab ini mencakup kepatuhan pada aturan lalu lintas, menjaga kondisi kendaraan agar tetap layak jalan, dan memberikan pengalaman perjalanan yang aman bagi pelanggan. Dukungan dari pimpinan atau manajemen Gojek sangat penting untuk kesejahteraan dan kinerja driver. Pimpinan yang memberikan perhatian terhadap kebutuhan driver, baik dalam bentuk insentif atau pun dukungan moral, mampu meningkatkan motivasi driver untuk bekerja lebih baik dan memberikan layanan yang optimal. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan, tetapi juga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Kerjasama antar driver sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan saling mendukung. Hubungan yang baik antar driver memungkinkan mereka untuk saling berbagi pengalaman, membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tantangan di lapangan, serta memberikan dukungan emosional saat menghadapi situasi sulit. Kerjasama ini menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara driver. Lingkungan kerja yang mendukung serta komunikasi yang terbuka dan jelas antar driver dapat membantu mengurangi

kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, dan memudahkan penyelesaian masalah, sehingga kinerja driver dapat lebih optimal.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Milfatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan hasil penelitian tersebut sama dengan peneliti lakukan karena pada variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver.

3. Pengaruh Simultan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Driver

Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Sehingga semakin tinggi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja driver. Ketika variabel stres kerja dan lingkungan kerja meningkat maka akan memberikan dampak terhadap kinerja driver. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja driver.

Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver Gojek Samarinda dikarenakan stres kerja dapat mengganggu driver saat menjalankan tugasnya yang berdampak negatif pada kondisi psikologis serta penurunan kinerja mereka. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung serta komunikasi yang terbuka dan jelas antar driver dapat membantu mengurangi stres kerja dan kinerja driver dapat lebih optimal.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rama Difayoga, Ahyar Kurniawan (2015) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan hasil penelitian tersebut sama dengan yang peneliti lakukan karena pada variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Driver Gojek Samarinda dikarenakan driver mengalami berbagai bentuk stres kerja, seperti tekanan untuk menyelesaikan banyak pesanan dalam waktu yang terbatas dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental bagi driver, lalu lintas padat dan kemacetan di beberapa wilayah yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam pengantaran bisa berdampak pada penilaian kualitas pelayanan driver, pesanan palsu yang dibuat oleh orang yang tidak bertanggung jawab, pendapatan yang tidak pasti tergantung pada jumlah pesanan yang diterima membuat driver harus bekerja ekstra keras untuk mendapatkan penghasilan yang cukup, terjadi masalah teknis atau gangguan jaringan pada saat menggunakan aplikasi untuk menerima pesanan dan berkomunikasi dengan pelanggan, dan merasa khawatir tentang keamanan saat bekerja di malam hari atau di lingkungan yang kurang aman.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver Gojek Samarinda dikarenakan lingkungan kerja driver Gojek menunjukkan adanya interaksi yang positif antar driver. Lingkungan kerja yang mendukung serta komunikasi yang terbuka dan jelas antar driver dapat membantu mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, dan memudahkan penyelesaian masalah, sehingga kinerja driver dapat lebih optimal.

3. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver Gojek Samarinda dikarenakan stres kerja dapat mengganggu driver saat menjalankan tugasnya yang berdampak negatif pada kondisi psikologis serta penurunan kinerja mereka. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung serta komunikasi yang terbuka dan jelas antar driver dapat membantu mengurangi stres kerja dan kinerja driver dapat lebih optimal.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, maka dapat disarankan:

1. Bagi Perusahaan
Hendaknya PT Gojek Indonesia harus memperhatikan stres kerja dan lingkungan kerja sehingga hal tersebut diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja para driver.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja driver seperti, beban kerja, motivasi kerja sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang variabel yang mempengaruhi kinerja driver.

REFERENCES

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair et.al. 2019. *Multivariate Data Analysis, Eighth Edition*. In Annabel Ainscow.
- Julvia, C. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Thamrin. 2015. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I. Yogyakarta: Deepublish Publisher.