

PENGARUH STRES DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER GRABBIKE PONTIANAK*

Tika Kinanti¹, Ratih Rahmawati², Silvia Uslianti³

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Tanjungpura, Pontianak 78124

E-mail: tika.kinanti.31@gmail.com

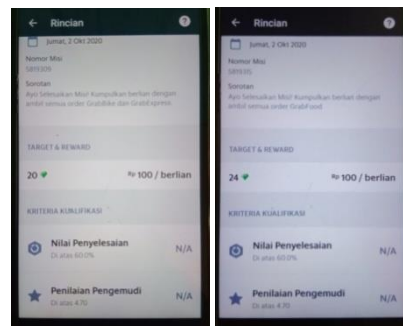
Abstrak: Sistem kerja *driver* Grabbike di Pontianak memberikan pengaruh yang signifikan terutama munculnya gejala stres kerja yang menjadi penyebab timbulnya rasa bosan, tertekan dan kurang nyaman. Gejala stres yang dirasakan diasumsikan mampu mempengaruhi kualitas kinerja *driver*, namun belum diketahui seberapa besar peranannya. Penelitian menggunakan metode regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan sampel penelitian berjumlah 341 *driver*. Hasil penelitian uji t parsial menghasilkan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig. $0,029 < 0,05$. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hasil uji f simultan menyatakan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif dan mampu memprediksi (signifikan) perubahan kinerja, karena *output* yang dihasilkan yaitu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil regresi berganda menghasilkan variabel stres kerja mampu memprediksi variabel kinerja dengan nilai sebesar $-0,004$ dan variabel motivasi mampu memprediksi kinerja dengan nilai sebesar $0,032$. Adapun variabel stres dan motivasi kerja ini dapat mempengaruhi kinerja sebesar $54,8\%$ sedangkan sisanya $45,2\%$ dipengaruhi variabel lain. Hasil penelitian ini juga menghasilkan beberapa usulan atau rekomendasi khusus seperti merancang sistem pendeteksi akun *fake*, merancang sistem sesuai kebutuhan mitra, merancang sistem Grabchat yang lebih efisien di aplikasi mitra, menampilkan fitur hasil kinerja mitra serta menyediakan layanan kesehatan.

Kata kunci : Kinerja *driver* Grabbike, motivasi kerja, regresi berganda, stres kerja

1. Pendahuluan

Bekerja sebagai mitra Grab merupakan pekerjaan yang *fleksible* atau tidak terikat oleh waktu. Akan tetapi, waktu yang begitu *fleksible* tidak selalu membuat para mitra terhindar dari rasa lelah ataupun tekanan yang dirasakan saat bekerja pada umumnya. Seringnya perubahan pembaharuan sistem terkadang membuat mitra merasa resah karena hal tersebut menyangkut perubahan pendapatan yang diterima. Perubahan sistem yang kurang melegakan bagi mitra terkadang membuat mereka harus lebih bekerja

keras dan bekerja secara tidak normal dengan jam kerja yang bertambah demi keinginan untuk mencapai target yang diinginkan. Salah satu contoh pengamatan dilakukan dari aplikasi akun milik salah satu *driver*, perolehan insentif terbagi dalam beberapa poin berlian seperti gambar berikut.



Gambar 1 Skema Insentif Harian *Driver*

Sumber: Aplikasi *driver* Grabbike Pontianak, (2020)

Adapun penghasilan yang didapatkan adalah ketika menerima orderan sebesar 20% hasil dibagikan ke pihak perusahaan. Perolehan insentif masih berlaku dengan skema orderan *bike* dan *express* bernilai 20 berlian untuk dua perjalanan dalam arti bahwa Insentif akan cair apabila sudah menyelesaikan minimal dua orderan tersebut. Nominal penerimaan insentif berlian yang diperoleh dikalikan dengan Rp.100,00 dengan syarat *performa driver* minimal 60%. Untuk orderan Grabfood nilai berlian sebesar 12 berlian dengan syarat minimal dua kali penyelesaian orderan *food* atau sama dengan 24 berlian dikalikan Rp.100,00 untuk pencairan insentif, serta dengan syarat *performa driver* minimal 60%. Adapun syarat pencairan insentif adalah sebagai berikut.

1. Minimal mengumpulkan 20 berlian untuk Grabbike dan Grabexpress (atau gabungan keduanya).
2. Minimal mengumpulkan 24 berlian (2 orderan) untuk Grabfood
3. Semua jumlah berlian akan dihitung dan tidak ada batasan maksimal insentif.
4. Mendapatkan ekstra 6 berlian untuk orderan Grabfood di jam khusus

yaitu pukul 12.00-13.00 WIB (siang hari) dan pukul 19.00-20.00 WIB (malam hari).

5. Nilai penyelesaian diatas 60%
6. Penilaian diatas 4,7

Berbagai motif dan tujuan mendasari para mitra bekerja hingga sampai larut malam, sehingga tidak menutup kemungkinan mengabaikan kondisi kesehatan diri, hal inilah yang memicu terjadinya stres kerja dengan beban kerja yang berlebih. Meskipun demikian selain daripada faktor stres, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah tingkat motivasi yang dimiliki. Motivasi membuat mitra *driver* tetap semangat dalam melakukan pekerjaan serta tetap giat dalam mengejar target kerja yang ingin dicapai.

Wabah COVID-19 telah menjadi tantangan terbesar yang berdampak pada banyak sektor kehidupan salah satunya bagi *driver* dengan kondisi tertular wabah dengan kemungkinan yang cukup besar, karena aktivitas yang mereka lakukan lebih seringnya berada di luar. Agar tali perekonomian tetap terjaga dan terpenuhi, mitra *driver* tetap gencar semangat melakukan pekerjaan walaupun dihadapkan dengan masa pandemi ini. Oleh sebab itu, jaminan

keselamatan harus terpenuhi dengan melaksanakan berbagai protokol kesehatan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengukur tingkat stres dan motivasi kerja *driver* Grabbike pontianak terhadap kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini menghasilkan rumusan strategi atau rekomendasi yang diperlukan untuk menghadapi permasalahan yang ada.

2. Tinjauan Pustaka

a. Konsep dan Teori Regresi Linear Berganda

Regresi bertujuan melakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh antara variabel stres, motivasi (independen) terhadap variabel kinerja (dependen). Uji linearitas garis regresi ini adalah kunci untuk masuk kedalam model regresi linear, ketika kunci tersebut tidak sesuai dengan arti bahwa garis regresi yang dihasilkan tidak linear, maka model regresi linear tidak dapat digunakan untuk menganalisis data (Sudarmanto, 2005:124-125). Model persamaan regresi linear dengan dua variabel dependen adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (2.1)$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = harga konstanta

b_1 = koefisien regresi pertama

b_2 = koefisien regresi ke dua

X_1 = variabel independen pertama

X_2 = variabel independen ke dua

Sebelum melakukan analisis regresi, ada tahapan yang merupakan syarat sebelum dilakukannya analisis yaitu uji asumsi klasik. Pengujian ini terdiri dari uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Mencari Persamaan Regresi

Menghitung persamaan regresi khususnya terhadap regresi satu variabel dependen dan dua variabel independen dapat dilakukan dengan menghitung nilai a, b_1 , b_2 dengan menggunakan persamaan berikut ini (Sujarweni dan Endrayanto, 2012):

$$b_1 = \frac{(\sum x_1 y)(\sum x_2^2) - (x_2 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} \dots \dots (2.2)$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_2 y)(\sum x_1^2) - (x_1 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} \dots \dots (2.3)$$

$$a = \bar{y} - b_1 \bar{x}_1 - b_2 \bar{x}_2 \dots \dots \dots (2.4)$$

keterangan :

a = Konstanta

$b_1, b_2, \dots b_k$ = Koefisien garis regresi

2. Pengujian Hipotesis

Kesimpulan dari pengujian hipotesis ini adalah diterima atau ditolaknya

suatu teori setelah dilakukan pengujian (Sujarweni dan Endrayanto, 2012):.

a. Mencari uji parsial t

$$se = \sqrt{\frac{\sum y^2 - (b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y)}{n-k}} \dots (2.5)$$

$$Sb1 = e. \sqrt{\frac{\sum x_2^2}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}} \dots (2.6)$$

$$Sb2 = se. \sqrt{\frac{\sum x_1^2}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}} \dots (2.7)$$

Melakukan uji hipotesis apakah terdapat pengaruh antara X₁ terhadap Y:

Rumus T hitung 1:

$$T1 = \frac{b_1}{sb_1} \dots (2.8)$$

Melakukan uji hipotesis apakah terdapat pengaruh antara X₂ terhadap Y:

Rumus T hitung 2:

$$T2 = \frac{b_2}{sb_2} \dots (2.9)$$

Mencari uji serentak/simultan F:

$$F_{hitung} = \frac{(b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y) / (k-1)}{(se)^2} \dots (2.10)$$

Keterangan :

Jika F hitung > F tabel = Ho ditolak

Jika F hitung < F tabel = Ho diterima

Mencari nilai koefisien determinasi (R²):

$$R2 = \frac{(b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y) / (k-1)}{\sum y^2} \dots (2.11)$$

b. Pengujian Data Penelitian

Pengujian ini dilakukan ada tiga tahapan yaitu menguji validitas konten

kuesioner, menguji reliabel konten kuesioner dan uji kecukupan data.

1. Uji Validitas Kuesioner

Cara kerjanya adalah membandingkan r hitung dengan r tabel yang mana df (*degree of freedom*) = n-2 dengan sig 5% jika r tabel < r hitung maka dapat dikatakan valid. Rumus pengujian validitas adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \dots (2.12)$$

2. Uji Reliabelitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dapat diuji secara bersamaan terhadap seluruh susunan pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Jenis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan *Alpha Cronbach*. Menurut Sugiyono (2016:173) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali dalam mengukur suatu objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Rumus pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \dots (2.13)$$

Keterangan :

r = koefisien reliability instrument
(*cronvachalfa*)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total *varians* butir

σ_t^2 = total *varians*

Reliabilitas memiliki tingkatan yaitu sebagai berikut.

Tabel 1 Tingkat Koefisien Reliabilitas

Interval Koefisien Rhitung	Keterangan
0,00 –0,199	Reliabilitas Sangat rendah
0,20 –0,399	Reliabilitas Rendah
0,40 –0,599	Reliabilitas Sedang
0,60 –0,799	Reliabilitas Kuat
0,80 –0,1000	Reliabilitas Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012)

Adapun interval tingkatan nilai koefisien r hitung dalam pengujian reliabilitas ini patokan standar minimal ditetapkan sebesar 0,60, agar instrumen yang digunakan dikategorikan sebagai reliabelitas yang kuat.

3. Uji Kecukupan Data

Persamaan rumus nya sebagai berikut:

$$N' = \left(\frac{K}{s} \sqrt{\frac{N(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}{\sum X}} \right) \dots\dots\dots 2.14)$$

Keterangan:

N' = Banyaknya pengukuran yang diperlukan

N = Banyaknya pengukuran yang telah dilakukan

K = Tingkat keyakinan

s = Tingkat ketelitian

X_i =Data ke-i

Selain itu dapat juga menggunakan rumus.

$$N' = \left\| \frac{Z \cdot S}{\bar{X} \cdot k} \right\|^2 \dots\dots\dots(2.15)$$

Keterangan:

Z = Jumlah Pengamatan yang seharusnya dilakukan

S = Standar deviasi data

\bar{X} = Rata-rata data setelah diseragamkan

k = Tingkat *error*

Dari perhitungan nilai N' maka dapat disimpulkan bahwa:

- Jika nilai N' < N, maka data pengamatan cukup
- Jika nilai N' > N, maka data pengamatan kurang cukup sehingga perlu tambahan data.

Tingkat ketelitian (s) bergantung dari tingkat kepercayaan yang dipakai, yaitu:

- Tingkat kepercayaan 90%, maka harga s = 0,10
- Tingkat kepercayaan 95%, maka harga s = 0,05
- Tingkat kepercayaan 99%, maka harga s = 0,01

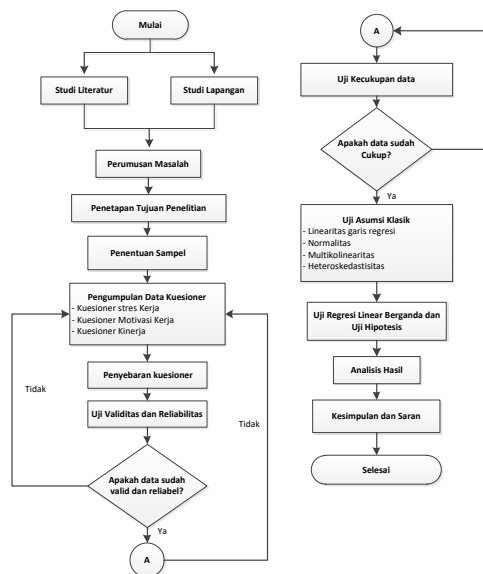
Sedangkan harga indeks (k) bergantung terhadap tingkat kepercayaan yang dipakai, yaitu:

- Tingkat kepercayaan 90%, maka harga s = 1

- b. Tingkat kepercayaan 95%, maka harga $s = 2$
- c. Tingkat kepercayaan 99%, maka harga $s = 3$

3. Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan di daerah kota Pontianak dengan objek penelitiannya sebanyak 341 mitra ojek *online* khususnya *driver* Grabbike yang ada di kota Pontianak. Menurut Gay dan Diehl (1992:64) ukuran sampel sebaiknya besar, karena semakin banyak sampel yang diambil maka akan semakin representatif hasilnya. Semua objek yang menjadi responden merupakan mitra aktif yang terdiri dari semua kalangan. Tahapan penelitian ini dapat diuraikan melalui *flowchart* atau diagram alir berikut.



Gambar 2 Diagram Alir Penelitian

4. Pengumpulan dan Pengolahan Data

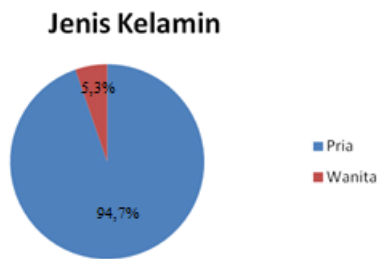
a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan kurang lebih selama 3 bulan yaitu dari Desember 2020 hingga maret 2021. Data disebarkan secara langsung dan secara tidak langsung dengan disebarkan secara *online* menggunakan *google form*. Observasi dilakukan ke-6 wilayah utama kecamatan yang ada di Pontianak yaitu Pontianak Tenggara, Pontianak Kota, Pontianak Barat, Pontianak Timur, Pontianak Selatan dan Pontianak Utara.

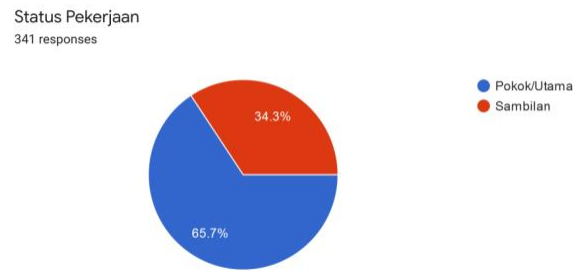
Ketentuan responden secara keseluruhan tidak hanya berasal dari 6 wilayah utama di Pontianak, namun tidak menutup kemungkinan juga berasal dari kecamatan atau kota lain, hanya saja dengan syarat bahwa responden harus berstatus sebagai mitra Grabbike khusus Pontianak. Data yang perlu dikumpulkan terdiri atas data jenis kelamin, data usia, data lama bekerja, data penghasilan perbulan dan data status pekerjaan.

b. Pengolahan Data

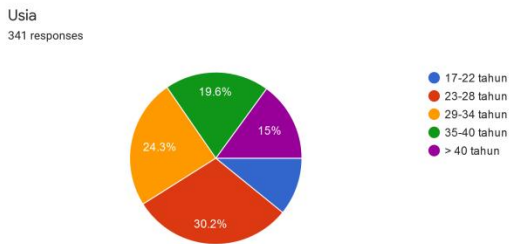
Karakteristik data responden meliputi jenis kelamin, usia, pendapatan perbulan, status pekerjaan dan lamanya bekerja.



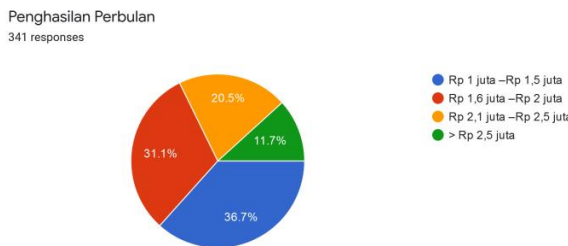
Gambar 3 Persentase Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin



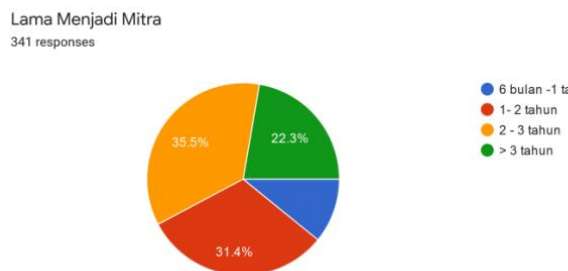
Gambar 7 Persentase Sampel Berdasarkan Status Pekerjaan



Gambar 4 Persentase Sampel Berdasarkan Usia



Gambar 5 Persentase Sampel Berdasarkan Penghasilan



Gambar 6 Persentase Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	341
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	0E-7
Std. Deviation	4,33526923
Most Extreme Differences	
Absolute	,045
Positive	,044
Negative	-,045
Kolmogorov-Smirnov Z	,828
Asymp. Sig. (2-tailed)	,500

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil tabel 4.35 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,500 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Regresi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	5418,617	276	19,633	1,293	,109
Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
Deviation from Linearity	5418,617	275	19,704	1,298	,106
	971,533	64	15,180		
	6390,150	340			

Dapat dilihat bahwa nilai sig. *Linierity* sebesar 1,000. Suatu variabel independen dikatakan memiliki hubungan yang linier terhadap variabel dependen apabila nilai sig. *Linierity* > 0,05. Variabel independen stres kerja dan motivasi kerja memiliki nilai sig. *Linierity* 1,000 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linier terhadap variabel dependen kinerja.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
2.	Stes Kerja(X ₁)	,789	1,268
3.	Motivasi Kerja (X ₂)	,789	1,268

Variabel independen yang dinyatakan multikolinieritas ditetapkan jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF (varian inflation error) > 10. Berdasar pada tabel 4.37 dapat dilihat bahwa pada nilai *tolerance* 0,789 > 0,10 dan VIF 1,268 < 10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas atau tidak adanya hubungan atau korelasi yang linear antara 2 variabel independen atau variabel bebas .

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,583	1,463		1,082	,280
X1total	-,004	,019	-,012	-,202	,840
X2total	,032	,024	,083	1,357	,176

a. Dependent Variable: variabelS2

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil uji heteroskedastisitas untuk kedua variabel independen dengan uji Glejser, dapat dilihat bahwa nilai t hitung < t tabel (1,967) serta nilai signifikan > 0,05. Variabel stres kerja (X₁) memiliki t hitung -,202 < t tabel 1,967 dan nilai sig. 0,840 > 0,05. Variabel motivasi kerja (X₂) memiliki t hitung 1,357 < t tabel 1,967 dan nilai sig. 0,176 > 0,05. Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Hasil Hipotesis

Hasil hipotesis dapat disimpulkan dari hasil uji t, hasil uji f dan hasil regresi berganda.

1. Uji T Parsial

Tabel 6 Hasil Uji T Parsial

No	Model	T	Sig.
1.	(Constant)	3,895	,000
2.	Stres Kerja (X ₁)	2,188	,029
3.	Motivasi Kerja (X ₂)	16,954	,000

Menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi harus berada di bawah 5% dan t hitung harus > t tabel. Diketahui variabel stres kerja

secara parsial dinyatakan signifikan karena nilai sig. $0,029 < 0,05$ serta diketahui bahwa t tabel adalah 1,967 (df=338, $\alpha=5\%$) sehingga t hitung bernilai $2,188 > t$ tabel yang bernilai 1,967 dan H_a diterima. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja dinyatakan signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ serta t hitung bernilai $16,653 > 1,967$ t tabel dan H_a diterima. Kesimpulan yang diperoleh adalah secara parsial (masing-masing) variabel stres kerja mampu memprediksi variabel kinerja serta variabel motivasi kerja juga mampu memprediksi variabel kinerja.

2. Uji F Simultan

Tabel 7 Hasil Uji F simultan

No	Model	F	Sig.
1.	Regression	206,917	,000 ^b

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Output pada tabel diatas menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta F hitung sebesar 206,917. Diketahui bahwa F tabel adalah sebesar 3,0224 sehingga F hitung $206,917 > F$ tabel 3,0224. Kesimpulan yang diperoleh adalah H_a diterima dengan pernyataan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel stres kerja dan

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Uji Regresi Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Berganda

No.	Model	B (Konstanta)	Standar Error
1.	(Constant)	1,583	2,289
2.	Stres Kerja (X ₁)	-,004	,029
3.	Motivasi Kerja (X ₂)	,032	,037

R square: ,550

Adjusted R Square: ,548

Hasil tabel diatas menghasilkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,583 + -0,004X_1 + 0,032X_2.$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah 1,583 yang berarti bahwa jika terjadi perubahan variabel stres kerja dan motivasi kerja (diasumsikan X₁ dan X₂ adalah 0) maka tingkat kinerja mitra Grabbike Pontianak ada sebesar 1,583.
2. Nilai koefisien regresi stres kerja adalah -0,004 yang berarti bahwa jika variabel stres kerja menurun 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X₂) dan konstanta (B) adalah 0(nol), akan memberikan

peningkatan kinerja sebesar 0,004. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja berkontribusi negatif, karena semakin menurun tingkat stres kerja yang dialami akan diikuti dengan peningkatan kinerja *driver*. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,032 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat 1% dengan asumsi variabel stres kerja (X_1) dan konstanta (B) adalah 0 (nol), maka kinerja mitra grabbike Pontianak meningkat sebesar 0,032. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi positif, karena semakin meningkat motivasi kerja yang dialami akan diikuti peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) yang diperoleh sebesar 0,548. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi stres dan motivasi kerja sebesar 54,8% sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi variabel lain yang belum diketahui.

3. Rekomendasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis secara keseluruhan, maka dapat diusulkan rekomendasi sebagai berikut.

1. Merancang sistem pendeteksi akun *fake*/aplikasi tambahan.

Sebagian besar masalah dilakukannya non aktif akun sementara waktu, disebabkan oleh terdeteksi adanya penggunaan aplikasi tambahan di aplikasi akun mitra. Permasalahan ini cukup membingungkan bagi mitra *driver* Grabbike akibat ketidaktahuan dan pemahaman. Adapun dari pihak sistem sendiri secara langsung menindaklanjuti perihal non aktif tanpa sepengetahuan mitra *driver* grabbike seperti adanya pemberitahuan melalui notifikasi yang tertera di aplikasi. Selama melakukan observasi, diketahui banyak dari *driver* yang merasa cemas jika akunnya di non aktifkan baik itu sementara apalagi jika di non aktifkan selamanya atau putus mitra. Hal ini tentu menambah ancaman bagi mitra untuk kehilangan pekerjaan yang ditekuninya, sedangkan untuk mencari dan menjalankan pekerjaan lain belum tentu mudah dilakukan. Oleh karena

itu, sistem perlu merancang pendataan khusus untuk mendeteksi adanya akun *fake*/aplikasi tambahan terhadap aplikasi *driver*. Selanjutnya menginformasikan/ memberitahukan kepada mitra *driver* dengan memberikan berbagai tips dan saran agar terhindar dari penyalahgunaan, sehingga dari pihak sistem sendiri tidak harus mengambil keputusan secara langsung jika ingin melakukan non aktif sementara akun mitra *driver*. Rancangan pendeteksi ini dapat diaplikasikan melalui penyediaan fitur tambahan pendeteksi di akun mitra *driver* tersebut. Sebagai contoh, apabila *smartphone* yang digunakan ternyata terdeteksi memiliki aplikasi tambahan, maka mitra akan di beri notifikasi untuk segera melakukan pembersihan. Tidak hanya itu, rancangan ini juga dimaksudkan agar *smartphone* bersih demi kelancaran penggunaan saat bekerja.

2. Meningkatkan kesesuaian sistem terhadap kebutuhan mitra.

Selama melakukan observasi, sebagian dari *driver* ada yang mengeluhkan sistem yang dijalankan saat ini. Mereka lebih menginginkan sistem berdasarkan target perolehan insentif, sedangkan

sistem yang dijalankan saat ini tidak menekankan terhadap besarnya insentif, melainkan berdasarkan dari perolehan besarnya ongkos kirim perjalanan yang diterima. Semakin besar ongkos kirim yang berlaku pada konsumen pengguna Grab akan berdampak pada menurunnya minat pemesanan konsumen di aplikasi Grab konsumen. Hal ini drasakan oleh *driver* yang semakin hari cukup sulit memperoleh orderan ditambah lagi dengan adanya jasa kompetitor yang serupa. Oleh karena itu, perlu dirancang lagi sistem berdasarkan apa yang dibutuhkan oleh mitra yaitu dengan pemberian bonus/insentif yang sesuai dan memuaskan. Penyesuaian insentif dapat dipertimbangkan dengan tingkat penyelesaian orderan dengan target tertentu yaitu dengan target per sekian, *driver* mendapatkan insentif sekian. Agar penghasilan merata dan terpenuhi perlu dipertimbangkan dengan menjamin penghasilan optimal dan membatasi jam kerja *driver* serta menerapkan perataan orderan. Rekomendasi ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat mitra dalam bekerja,

semakin besar pendapatan yang diperoleh akan meningkatkan usaha untuk bekerja lebih baik lagi.

3. Menambah fitur Grabchat di aplikasi *driver*.

Hubungan antara perusahaan dengan mitra sebaiknya saling menguntungkan. Menambahkan fitur Grabchat di aplikasi *driver* adalah upaya bentuk pendekatan antara perusahaan dengan mitra. Penambahan fitur Grabchat ini merupakan upaya agar pihak perusahaan dapat mendengarkan keluhan, kendala serta masukan dan juga saran dari mitra. Oleh karena itu, penambahan fitur Grabchat ini perlu dipertimbangkan untuk dirancang. Fitur Grabchat berisi mengenai pelayanan penanganan seputar permasalahan menjalankan orderan, penanganan orderan fiktif/palsu dan lain sebagainya. Sistem ini juga lebih efisien, terlebih jika menghadapi berbagai kendala sehingga tidak mengharuskan *driver* untuk pergi ke kantor dan yang penting adalah menambah motivasi diri agar pekerjaan dapat berjalan secara optimal.

4. Menyediakan fitur hasil kinerja di aplikasi *driver*.

Hingga saat ini tingkat kinerja hanya dapat dilihat dari performa yang ada di aplikasi. Performa yang ada tidak menunjukkan hasil secara optimal terkait kekurangan yang dilakukan *driver* selama bekerja. Sebaiknya penyediaan fitur hasil kinerja perlu dipertimbangkan untuk dirancang karena dapat membantu *driver* untuk mengetahui hasil kerja yang dilakukan. Rancangan ini dapat diaplikasikan di akun milik mitra sendiri yaitu fitur khusus hasil kinerja. Diketahui bahwa penilaian yang ada di akun mitra hanya menampilkan penilaian bintang 1-5. Oleh karena itu, fitur ini dapat dilengkapi dengan terhubungnya keterkaitan penilaian konsumen/pemakai aplikasi Grab, namun lebih spesifik lagi yaitu adanya penilaian terhadap tingkat penyelesaian orderan, tingkat pembatalan orderan, tingkat pelayanan orderan, kepatuhan terhadap kode etik Grab dan juga masa periode bekerja menjadi satu kesatuan data. Fitur kinerja ini dapat ditampilkan di akun milik *driver* dan akan dievaluasi setiap hari aktivitas kerja. Hasil kinerja yang baik menghasilkan kepuasan dan motivasi tersendiri jika ditampilkan di aplikasi *driver*, dan sebagai imbalan, perusahaan dapat mempertimbangkan memberikan *reward* terhadap mitra

driver yang memiliki kinerja bagus untuk meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Dengan begitu, *driver* akan melakukan evaluasi karena kinerja yang baik menentukan hasil yang optimal. Namun untuk kinerja yang kurang memuaskan, dapat diberikan saran ataupun tips yang baik untuk mengevaluasi tiap-tiap mitra tersebut.

5. Penyediaan layanan kesehatan

Program layanan kesehatan perlu disediakan untuk menunjang keamanan seluruh mitra *driver* selama beraktivitas. Masa pandemi Covid-19 selalu mengakibatkan keresahan bagi tiap orang sehingga seluruh aktivitas di luar rumah akan menimbulkan resiko yang cukup serius terutama bagi mitra *driver*. Pihak manajemen perusahaan diharapkan mampu melindungi mitranya secara penuh salah satunya dengan memberikan perlengkapan masker, *hand sanitizer* ataupun vitamin agar mitra tetap terlindungi. Selain itu, untuk menunjang jalannya program tersebut perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran mitra *driver* dalam mentaati seluruh prosedur kesehatan melalui pesan/notifikasi di aplikasi *driver*. Program layanan kesehatan ini diharapkan mampu mengurangi tingkat stres, kegelisahan

dan ketakutan selama masa pandemi berlangsung sehingga tidak menurunkan tingkat motivasi dan semangat mitra untuk bekerja dan yang pasti kinerja mitra tetap terjaga, merasa nyaman dan aman terlindungi.

5. Kesimpulan

1. Hasil hipotesis penelitian secara parsial membuktikan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan batas signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Nilai signifikansi hasil perhitungan harus berada di bawah 5% dan nilai *t* hitung harus lebih besar daripada *t* tabel. Oleh sebab itu, variabel stres kerja dinyatakan signifikan karena nilai sig. 0,029 lebih kecil daripada 0,05(batas signifikan) serta dihasilkan nilai *t* tabel yaitu 1,967 (nilai *df*=338, *I*=5%) sehingga *t* hitung bernilai 2,188 lebih besar daripada nilai *t* tabel yaitu 1,967 serta dengan kesimpulan *H_a* pun diterima. Hasil yang signifikan ini mendeskripsikan bahwa variabel stres kerja memiliki kontribusi/berpengaruh negatif terhadap perubahan yang terjadi pada variabel kinerja. Pengaruh yang negatif menyatakan bahwa keterkaitan variabel stres dengan variabel kinerja ini adalah berlawanan yang berarti jika

stres meningkat, maka kinerja *driver* akan menurun.

2. Hasil hipotesis penelitian secara parsial membuktikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan batas signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Nilai signifikansi hasil perhitungan harus berada di bawah 5% dan t hitung harus lebih besar daripada nilai t tabel. Oleh sebab itu, variabel motivasi kerja dinyatakan signifikan karena nilai sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 (batas signifikan) sertadhasilkan nilai t tabel yaitu sebesar 1,967 (nilai $df=338$, $\alpha=5\%$) sehingga t hitung bernilai 16,653 lebih besar daripada nilai t tabel yang bernilai 1,967 dan disimpulkan H_a pun diterima. Hasil yang signifikan ini mendeskripsikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi/berpengaruh positif terhadap perubahan yang terjadi pada variabel kinerja. Pengaruh yang positif menyatakan bahwa keterkaitan variabel motivasi dengan variabel kinerja ini adalah searah yang berarti jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja *driver* juga akan meningkat.

3. Hasil hipotesis penelitian secara simultan membuktikan bahwa variabel

stres kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif dan mampu memprediksi (signifikan) perubahan terhadap hasil kinerja. Hasil ini diperoleh karena *output* yang ada menghasilkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 (batas signifikan) serta nilai F hitung 206,917 lebih besar daripada nilai F tabel 3,0224 sehingga H_a pun diterima. Hasil yang signifikan ini juga didukung dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,548 yang artinya kapasitas besarnya pengaruh variabel stres dan variabel motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 54,8% dan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

4. Rekomendasi strategi terhadap hasil analisis penelitian ini adalah merancang sistem pendeteksi akun *fake*, merancang sistem sesuai kebutuhan mitra, merancang sistem fitur Grabchat yang lebih efisien di aplikasi mitra, menampilkan/merancang fitur hasil kinerja mitra serta Menyediakan program layanan kesehatan bagi mitra.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gay, L.R. dan Diehl, P.L. 1992. *Research Methods For Business and Management*, MacMillan Publising Company, New York.

- [2]Sardiman, A.M. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.
- [3]Sujarweni, V. Wiratna dan Endrayanto, Poly. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [4]Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [5]Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- [6]Sugiyono,2010.*Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Biografi

Tika Kinanti, lahir di Dusun Malan 1, Kecamatan Mukok, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat tepat pada tanggal 09 Oktober 1997 dan merupakan anak pertama dari 2 bersaudara dengan ayah bernama Kriswanto dan ibu bernama Sumiati Minarti. Latar pendidikan penulis diawali pada tahun 2003-2010 di SDN No 3 Malan, tahun 2010-2013 di SMPN 1 Mukok, tahun 2013-2016 di SMAN 1 Sanggau. Hingga pada tahun 2016 berhasil menjadi salah satu mahasiswi di Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Tanjungpura serta berhasil menyelesaikan program sarjana dengan gelar (S.T) pada tahun 2021.

Ratih Rahmawati, lahir di Pontianak pada tanggal 9 mei 1988. Tahun 2006 beliau memperoleh gelar Sarjana

Teknik (S.T) di bidang keahlian Teknik Industri Universitas Diponegoro Semarang dan melanjutkan studi S2 Teknik Industri di bidang keahlian Ergonomi dan Keselamatan Kerja di Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya pada tahun 2011. Sejak tahun 2013 hingga saat ini telah menjadi dosen tetap di Fakultas Teknik pada Jurusan Teknik Industri, Universitas Tanjungpura.

Silvia Uslianti,,lahir pada tanggal 31 Agustus 1972 di Pontianak. Tahun 1996, beliau memperoleh gelar Sarjana Teknik (S.T) pada bidang keahlian Teknik Industri di Universitas Islam Indonesia (UII). Setelah meraih gelar S.T, beliau melanjutkan studi dengan bidang keahlian Teknik Industri dan berhasil memperoleh gelar Magister Teknik (M.T) di Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya (ITS). Sejak tahun 1998 hingga saat ini telah menjadi dosen tetap di Fakultas Teknik pada Jurusan Teknik Industri, Universitas Tanjungpura.