



DOI: <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i3>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Kota Tangerang

Rizky Yulianto Hadiputra<sup>1</sup>, Wenny Desty Febrian<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, [111211171@mahasiswa.undira.ac.id](mailto:111211171@mahasiswa.undira.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, [wenny.desty.febrian@undira.ac.id](mailto:wenny.desty.febrian@undira.ac.id)

Corresponding Author: [wenny.desty.febrian@undira.ac.id](mailto:wenny.desty.febrian@undira.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract:** *This study aims to evaluate and describe the influence of compensation, work pressure, and workload on the performance of Gojek driver partners in the Tangerang City area. The focus of the study is directed at identifying how much each variable contributes, both partially and together, in influencing the effectiveness and productivity of partner work, especially amidst the operational challenges of application-based transportation. This study uses a quantitative research method. Primary data were collected by distributing Likert-scale questionnaires to 105 Gojek driver respondents selected using random sampling techniques. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS version 3 software. Model evaluation was carried out by testing the outer model and inner model to assess construct validity, reliability, and relationships between variables. This study shows that compensation, job stress, and workload have a positive and significant effect on the performance of Gojek drivers in Tangerang City. These three variables simultaneously explain 79.5% of the performance variation, with a Q-square value of 0.488, indicating the research model has strong predictive power. These findings emphasize that appropriate management of compensation, job stress, and workload is key to improving driver-partner performance in app-based transportation services.*

**Keyword:** *Gojek Driver, Performance, Compensation, Job Stress, Workload*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menguraikan pengaruh kompensasi, tekanan kerja, serta beban kerja terhadap kinerja mitra pengemudi Gojek di wilayah Kota Tangerang. Fokus penelitian diarahkan untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel, baik secara parsial maupun bersama-sama, dalam memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja mitra, terutama di tengah tantangan operasional transportasi berbasis aplikasi. Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 105 responden pengemudi Gojek yang dipilih menggunakan teknik *random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* versi 3.

Evaluasi model dilakukan melalui pengujian outer model dan inner model untuk menilai validitas konstruk, reliabilitas, serta hubungan antar variabel. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, stres kerja, dan beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pengemudi Gojek di Kota Tangerang. Ketiga variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan 79,5% variasi kinerja dengan nilai  $Q$ -square 0,488, yang menunjukkan model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang kuat. Temuan ini menekankan bahwa pengelolaan kompensasi, stres kerja, dan beban kerja yang tepat menjadi kunci peningkatan kinerja mitra pengemudi Gojek di Kota Tangerang pada layanan transportasi berbasis aplikasi.

**Kata Kunci:** Pengemudi Gojek, Kinerja, Kompensasi, Stres Kerja, Beban Kerja

## PENDAHULUAN

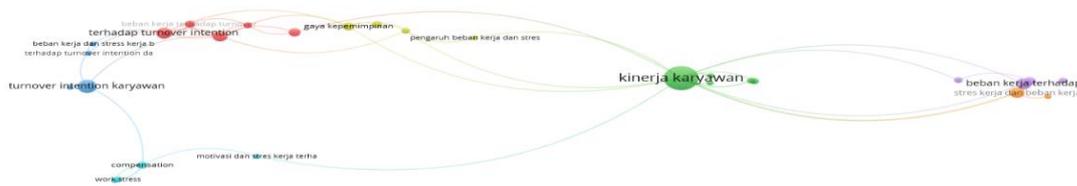
Perkembangan teknologi digital telah memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan sektor transportasi, terutama dengan hadirnya layanan transportasi berbasis aplikasi seperti Gojek. Sebagai perusahaan teknologi yang beroperasi secara *on-demand*, Gojek menawarkan beragam layanan, salah satunya adalah transportasi yang dijalankan oleh mitra driver. Seiring dengan meningkatnya permintaan terhadap layanan ini, performa kerja para mitra driver menjadi aspek penting yang berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan pelanggan serta kelangsungan operasional Gojek. (Bramanto & Permana Saputra, 2022)

Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja pengemudi Gojek. Ketika tingkat beban kerja melampaui batas wajar, baik dalam aspek fisik maupun mental, hal tersebut dapat menurunkan fokus dan mengurangi efisiensi kerja. Kondisi beban kerja yang berat bahkan dapat memicu kelelahan serta berdampak buruk pada kualitas hasil kerja pengemudi ojek online di Kecamatan Sawah Besar, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian oleh (Mahardini et al., 2024).

**Table 1. Data Pengemudi Gojek**

Tahun	Jumlah Pengemudi Gojek
2022	2.700.000
2023	3.100.000
2024	3.000.000

Berdasarkan sumber data diatas, jumlah mitra pengemudi Gojek secara nasional juga menunjukkan fluktuasi dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2022 tercatat sebanyak 2.700.000 mitra, meningkat menjadi 3.100.000 mitra pada tahun 2023, sebelum sedikit menurun menjadi 3.000.000 mitra pada tahun 2024. Dengan populasi mitra pengemudi yang mencapai 3.000.000 pada tahun 2024, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka agar tetap optimal dan berdaya saing.



**Gambar 1. Analisis VosViewers**

Berdasarkan hasil analisis bibliometrik menggunakan perangkat lunak *VOSviewer*, terlihat bahwa variabel kompensasi, stres kerja, dan beban kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan variabel kinerja karyawan. Visualisasi tersebut menggambarkan bahwa meskipun kompensasi, stres kerja, dan beban kerja umumnya diteliti secara terpisah dalam literatur akademik, ketiganya kerap muncul secara bersamaan dalam studi-studi yang menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi performa individu, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berisiko tinggi seperti sektor transportasi berbasis aplikasi. Garis koneksi antara simpul-simpul tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai, tingkat stres kerja yang tinggi, dan beban kerja berlebih merupakan faktor-faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dalam literatur akademik. Semakin tinggi tekanan pekerjaan tanpa kompensasi yang layak, semakin besar potensi penurunan performa kerja.

Fenomena ini menjadi sangat relevan di wilayah Tangerang sebagai salah satu kota penyangga ibu kota yang memiliki mobilitas tinggi. Jumlah pengguna aplikasi transportasi online yang besar di wilayah ini menuntut para pengemudi untuk bekerja secara optimal, sering kali di bawah tekanan waktu dan beban kerja yang berat. Namun demikian, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kompensasi, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pengemudi Gojek di Tangerang secara kuantitatif dan simultan.

Dengan mempertimbangkan uraian tersebut, penelitian ini dilaksanakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh kompensasi, stres kerja, serta beban kerja terhadap kinerja pengemudi Gojek di wilayah Tangerang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pengemudi melalui pengelolaan faktor-faktor tersebut secara efektif.

## **METODE**

Desain penelitian adalah kerangka atau rencana yang digunakan oleh peneliti untuk mengatur dan melaksanakan penelitian secara sistematis guna memperoleh data yang valid dan reliabel. Desain ini mencakup pemilihan metode penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, serta interpretasi hasil penelitian, Menurut (Sugiyono, 2023). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sebab-akibat antara variabel independen, yaitu kompensasi (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pengemudi (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pengemudi Gojek yang beroperasi di Kota Tangerang, dengan sampel yang dipilih menggunakan metode *probability sampling*, khususnya teknik *simple random sampling*, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada populasi yang lebih luas. Instrumen

pengumpulan data berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator yang relevan dari tinjauan pustaka, menggunakan skala Likert (1-5) untuk mengukur tingkat kesepakatan responden terhadap setiap pernyataan. Selain itu, wawancara pendukung juga dilakukan sebagai pelengkap data kuantitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait kondisi nyata para pengemudi. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner selanjutnya dianalisis melalui dua tahapan utama, yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen (*Outer Model*) serta pengujian model struktural (*Inner Model*) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* versi 3. Metode analisis yang digunakan adalah *Smart PLS*, yang sangat sesuai untuk menganalisis hubungan antara variabel laten, serta mampu mengolah data dengan ukuran sampel kecil maupun besar secara efisien dan akurat. Melalui desain penelitian ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang komprehensif dan objektif mengenai pengaruh kompensasi, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pengemudi Gojek di Kota Tangerang, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia di sektor transportasi berbasis aplikasi.

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi target adalah seluruh mitra pengemudi Gojek yang beroperasi di Kota Tangerang pada tahun 2024. Berdasarkan data yang tersedia, jumlah mitra pengemudi Gojek secara nasional pada tahun 2022 adalah 2.700.000 orang, meningkat menjadi 3.100.000 pada tahun 2023, dan tercatat sebanyak 3.000.000 mitra pada tahun 2024. Oleh karena itu, jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 3.000.000 mitra pengemudi.

Sampling dalam penelitian ini yaitu *Random sampling* yang dimana sampling ini melibatkan pemilihan anggota sampel secara acak, sehingga setiap pengemudi dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden.

Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif dari populasi tersebut, peneliti menggunakan rumus (Hair et al.), dimana sampel dapat dihitung berdasarkan jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Berdasarkan pedoman tersebut, penulis menetapkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak:  $5 \times 21$  indikator = 105 Responden

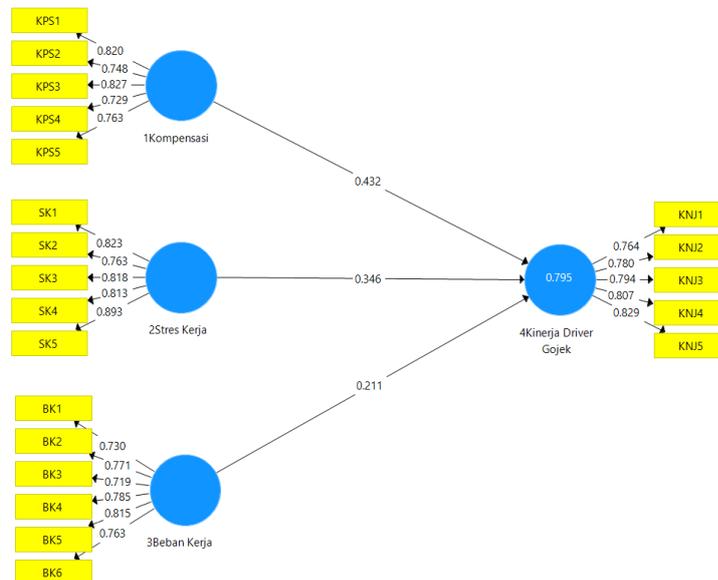
Jumlah ini dianggap cukup untuk mewakili populasi dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pengemudi Gojek di Kota Tangerang secara valid dan reliabel.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Menurut (Sugiyono, 2023). Hasil perhitungan dari nilai tersebut kemudian akan dilakukan analisis statistik dengan menggunakan *Smart PLS*. Analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan menjelaskan hubungan antar variabel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Evaluasi Model Pengukuran/Measurement (Outer Model)



Gambar 2. Model Pengukuran (Outer Model)

#### Hasil Pengujian Convergent Validity (Outer Loadings)

Berdasarkan hasil pengujian *convergent validity* menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loadings* yang lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid. Nilai *outer loadings* yang valid menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur dengan baik. Sebagai contoh, indikator pada variabel *Kompensasi* seperti KPS1 (0,820), KPS2 (0,748), dan KPS3 (0,827) menunjukkan validitas yang sangat baik, dengan nilai *loading factor* di atas 0,7. Hal yang sama berlaku untuk variabel lainnya seperti *Stres Kerja* (SK5 = 0,893) dan *Beban Kerja* (BK5 = 0,815), yang menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel laten yang dimaksud.

Secara keseluruhan, hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *convergent validity*, karena setiap indikator menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari 0,7. Ini membuktikan bahwa indikator-indikator dalam setiap variabel yang diuji telah merepresentasikan konstruk laten dengan sangat baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran yang diterapkan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

#### Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Hasil pengujian *discriminant validity* dengan menggunakan *cross loading* antara indikator dan konstruk yang relevan. Berdasarkan hasil uji ini, setiap indikator memiliki *loading factor* tertinggi pada konstruk yang relevan dan lebih rendah pada konstruk lainnya, yang menunjukkan bahwa model ini memiliki *discriminant validity* yang baik. Misalnya, indikator KPS1 pada variabel *Kompensasi* memiliki nilai *loading* 0,820, yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *loading* pada variabel lain seperti *Stres Kerja* (0,498) dan *Beban Kerja* (0,476). Hal yang sama berlaku untuk indikator-indikator lainnya seperti SK5 (0,893) pada *Stres Kerja* dan BK5 (0,815) pada *Beban Kerja*, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki hubungan yang lebih kuat dengan konstruk masing-masing.

Secara keseluruhan, hasil *cross loading* ini membuktikan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*. Setiap indikator lebih terkait dengan konstruk yang relevan dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Ini menunjukkan bahwa model pengukuran yang digunakan dapat membedakan konstruk-konstruk yang berbeda dengan jelas, yang sangat penting dalam memastikan validitas hasil penelitian.

### **Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion)**

Hasil uji *discriminant validity* menggunakan *Fornell-Larcker Criterion*, yang membandingkan nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) dengan korelasi antar konstruk. Berdasarkan hasil uji ini, nilai akar AVE untuk setiap variabel lebih besar dari korelasi antar variabel lainnya, yang menunjukkan bahwa model ini memiliki *discriminant validity* yang baik. Sebagai contoh, nilai AVE untuk *Kompensasi* adalah 0,778, yang lebih tinggi daripada korelasi antara *Kompensasi* dengan *Stres Kerja* (0,683), *Beban Kerja* (0,720), dan *Kinerja Pengemudi Gojek* (0,820). Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model ini dapat membedakan dirinya dari konstruk lainnya dengan baik, yang meningkatkan validitas model secara keseluruhan.

Selain itu, nilai AVE untuk setiap konstruk juga lebih besar dari 0,5, yang merupakan standar yang direkomendasikan. Hal ini menandakan bahwa setiap konstruk dalam model ini dapat menjelaskan lebih dari 50% varians pada indikator-indikatornya, yang lebih lanjut memperkuat validitas diskriminan model ini. Secara keseluruhan, hasil uji *Fornell-Larcker Criterion* ini menunjukkan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity* dengan sangat baik.

### **Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

Hasil perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel dalam penelitian ini. Nilai AVE untuk *Kompensasi* adalah 0,606, untuk *Stres Kerja* 0,678, untuk *Beban Kerja* 0,585, dan untuk *Kinerja Pengemudi Gojek* 0,632. Semua nilai AVE ini lebih besar dari 0,5, yang menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dalam model ini memiliki validitas diskriminan yang baik, karena setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians pada indikator-indikatornya. Ini menunjukkan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan antar variabel secara efektif.

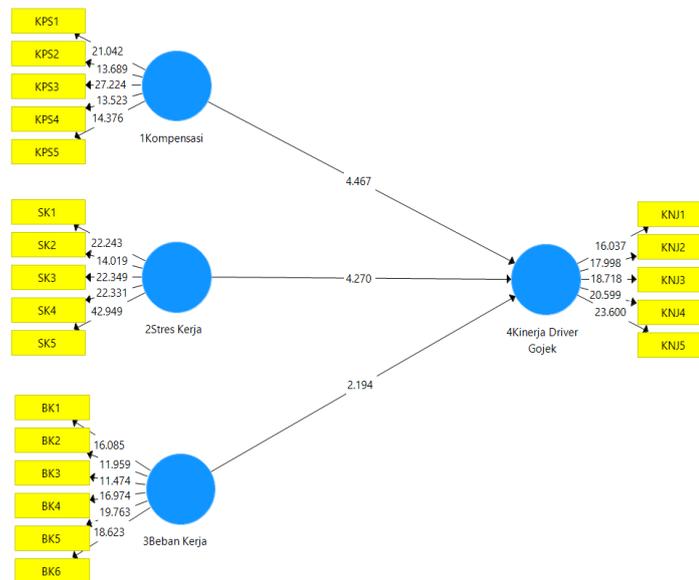
Secara keseluruhan, hasil perhitungan AVE ini memperkuat temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa model pengukuran yang diterapkan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity* dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 memberikan keyakinan bahwa setiap konstruk dalam model ini memiliki kualitas yang baik dalam menjelaskan varians indikator-indikator yang terkait.

### **Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Hasil uji *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* untuk setiap variabel dalam penelitian ini. Semua konstruk menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan bahwa semua variabel dalam model ini reliabel dan konsisten. Sebagai contoh, nilai *Cronbach's alpha* untuk *Kompensasi* adalah 0,837, dan nilai *composite reliability* untuk *Kompensasi* adalah 0,885, yang keduanya menunjukkan reliabilitas yang baik. Hal yang sama berlaku untuk variabel lainnya, seperti *Stres Kerja* (*Cronbach's alpha* = 0,880, *composite reliability* = 0,913) dan *Beban Kerja* (*Cronbach's alpha* = 0,857, *composite reliability* = 0,894), yang menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model ini dapat diandalkan untuk pengukuran yang konsisten.

Dengan demikian, hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Hal ini memberikan keyakinan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini cukup stabil dan konsisten, yang sangat penting untuk validitas hasil penelitian.

**Evaluasi Model Struktural / Structural (Inner Model)**



**Gambar 3. Model Pengukuran (Inner Model)**

**Hasil Uji Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan nilai R-Square untuk variabel *Kinerja Pengemudi Gojek* (Y) adalah 0,795, yang masuk dalam kategori kuat menurut Hair & Alamer (2022). Nilai ini menunjukkan bahwa 79,5% variansi dalam kinerja pengemudi Gojek dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen, yaitu *Kompensasi* (X1), *Stres Kerja* (X2), dan *Beban Kerja* (X3). Sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil ini menegaskan bahwa model yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel, dengan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengemudi Gojek di Kota Tangerang. Dengan demikian, model ini dapat diandalkan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengemudi.

**Hasil Uji Nilai F-Square (F<sup>2</sup>)**

Menunjukkan nilai F-Square untuk masing-masing variabel eksogen terhadap variabel *Kinerja Pengemudi Gojek*. Variabel *Kompensasi* menunjukkan pengaruh besar dengan nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,395, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pengemudi. Sebaliknya, variabel *Stres Kerja* dengan nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,234 menunjukkan pengaruh yang sedang, sementara *Beban Kerja* dengan nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,078 menunjukkan pengaruh yang kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun semua variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengemudi, *Kompensasi* memberikan kontribusi yang paling signifikan dibandingkan dengan *Stres Kerja* dan *Beban Kerja*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Kompensasi* adalah faktor utama dalam meningkatkan kinerja pengemudi, diikuti oleh *Stres Kerja*.

### Hasil Uji Nilai Q-Square (Q<sup>2</sup>)

Menunjukkan nilai Q-Square untuk *Kinerja Pengemudi Gojek*, yaitu 0,488. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki *relevansi prediksi yang baik*, karena nilai Q<sup>2</sup> lebih besar dari 0,15, yang menunjukkan bahwa model dapat memprediksi variabel dependen dengan cukup baik. Dengan nilai Q<sup>2</sup> sebesar 0,488, model ini memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik, jauh di atas ambang batas yang dianggap tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen dalam model ini dapat menjelaskan dan memprediksi kinerja pengemudi Gojek dengan tingkat keandalan yang tinggi, yang memperkuat kredibilitas model dalam penelitian ini.

### Hasil Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

**Table 2. Hasil Pengujian Hipotesis**

Variabel	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
Kompensasi → Kinerja Pengemudi Gojek	0,432	4,632	0,000	Positif dan Signifikan
Stres Kerja → Kinerja Pengemudi Gojek	0,346	4,373	0,000	Positif dan Signifikan
Beban Kerja → Kinerja Pengemudi Gojek	0,211	2,247	0,025	Positif dan Signifikan

Menunjukkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan metode bootstrapping untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Kompensasi*, *Stres Kerja*, dan *Beban Kerja* semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pengemudi Gojek*. Nilai t-statistik untuk *Kompensasi* (4,632), *Stres Kerja* (4,373), dan *Beban Kerja* (2,247) semuanya lebih besar dari nilai t-tabel (1,96), dengan p-value yang lebih kecil dari 0,05, yang menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi. Dengan demikian, hasil ini mendukung semua hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti *Kompensasi*, *Stres Kerja*, dan *Beban Kerja* secara signifikan mempengaruhi kinerja pengemudi Gojek di Kota Tangerang.

Secara keseluruhan, hasil pengujian ini memberikan bukti kuat bahwa faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini, yaitu *Kompensasi*, *Stres Kerja*, dan *Beban Kerja*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi Gojek. Dengan demikian, temuan ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pengemudi di masa mendatang.

### Pembahasan

#### **H1 : Kompensasi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Kota Tangerang.**

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi Gojek di kota Tangerang menunjukkan nilai original sample sebesar 0,432, dengan t-statistik sebesar 4,632, nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,96) dan nilai  $p < 0,05$ , dengan nilai p-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula kinerja pengemudi Gojek di kota Tangerang. Dengan demikian, Temuan ini menegaskan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Kota Tangerang.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hubungan antara kedua variabel tersebut tergolong kuat, sehingga kompensasi dapat dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Primacipta Graha Sentosa, hasil penelitian (Sulaeman et al., 2021). Sedangkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jawa Tengah cabang Purwokerto. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan, hasil penelitian (Putri & Endratno, 2023).

## **H2 : Stres Kerja mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Kota Tangerang.**

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh stres kerja terhadap kinerja pengemudi Gojek di kota Tangerang menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,346, dengan t-statistik sebesar 4,373, nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,96) dan nilai  $p < 0,05$ , dengan nilai p-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja justru diikuti oleh peningkatan kinerja pengemudi. Hal ini dapat terjadi karena pada tingkat tertentu, stres kerja berfungsi sebagai pendorong (eustress) yang memacu fokus, kecepatan, dan ketelitian dalam bekerja. Oleh karena itu, temuan ini menegaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Kota Tangerang.

Stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor usia terbukti berperan sebagai variabel pemoderasi yang memengaruhi hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja. Artinya, dampak stres dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada usia karyawan tersebut, hasil Penelitian (Nuraisyah et al., 2024). Sedangkan, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi di perusahaan tersebut berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi 53,2% variabilitas dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan dan membantu karyawan dalam mengelola stres yang dirasakan, karena stres yang berlebihan dapat berdampak buruk pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Telkomsel Area 3 (Ilham & Prasetyo, 2022).

## **H3 : Beban Kerja mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Kota Tangerang.**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pengemudi Gojek di kota Tangerang. dengan nilai *original sample* 0,211, dengan Nilai t-statistik sebesar 2,247 lebih besar dari t-tabel sebesar (1,96), dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, dengan nilai p-values sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pengemudi Gojek di kota Tangerang, kemungkinan karena beban kerja yang menantang dapat mendorong pengemudi untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang berarti bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Kota Tangerang.

Disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dwi Multi Makmur. Beban kerja yang sesuai dan terkelola dengan baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan tidak melebihi kapasitas dan mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan. Dengan menjaga keseimbangan beban kerja, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, Berdasarkan hasil penelitian (Apriana &

Nurhayaty, 2024). Sedangkan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, jika beban kerja disesuaikan dengan kapasitas pegawai, maka kinerja dan motivasi karyawan akan meningkat. Selain itu, faktor pendukung seperti dukungan sosial dan peluang pengembangan diri di lingkungan kerja juga berperan penting dalam memperbaiki hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan seimbang dalam pembagian beban kerja, perusahaan dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawannya, hasil penelitian (Maulia et al., 2024).

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pengemudi Gojek di Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan seluruh pengemudi aktif yang berjumlah 105 orang dijadikan responden sesuai kriteria penelitian. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Gojek di Kota Tangerang dengan nilai original sample 0,432, t-statistik 4,632 > 1,96, dan p-value 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai original sample 0,346, t-statistik 4,373 > 1,96, dan p-value 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Sementara itu, beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai original sample 0,211, t-statistik 2,247 > 1,96, dan p-value 0,025 < 0,05, sehingga H3 diterima. Secara simultan, model penelitian ini mampu menjelaskan 79,5% variasi kinerja driver yang dipengaruhi oleh kompensasi, stres kerja, dan beban kerja, sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, dengan nilai Q-square sebesar 0,488 yang menunjukkan kemampuan prediksi model tergolong kuat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen operasional yang efektif melalui pemberian kompensasi yang layak, pengelolaan stres kerja secara tepat, serta pengaturan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja driver Gojek di Kota Tangerang. Temuan ini juga mendukung teori dan penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya faktor kompensasi, stres kerja, dan beban kerja dalam memengaruhi kinerja tenaga kerja di sektor transportasi berbasis aplikasi.

## REFERENSI

- Apriana, & Nurhayaty, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan PT Dwi Multi Makmur Jakarta. *Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 405–418.
- Bramanto, & Permana Saputra, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt. Gojek Indonesia Di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Surakarta. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96–104.

- Mahardini, S., Hidayat, M., & Marliana, M. (2024). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Kecamatan Sawah Besar. *Ikraith-Ekonomika*, 7(1), 25–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1.3277>
- Maulia, R. I., Adelia, D., Cahyaningsih, P. N., & Afiyah, N. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai(Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja). *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 123–139.
- Nuraisyah, P. S., Fitria, I. J., Teknologi, U., & Bandung, D. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Faktor Usia sebagai Variabel Moderating di PD . Pido Busana*. 12(1).
- Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(4), 375–386. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i4.173>
- Sugiyono, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF dan R&D*. ALFABETA.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9082>