

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja *Driver* ShopeeFood Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kota Yogyakarta

Imam Prambada Kirsaputra ^{*1}, Tri Ratna Purnamarini²

^{1,2} S1 Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Correspondence: imam.prambada@gmail.com, t.purnamarini@ustjogja.ac.id

Received: 09 Juli 2026 | Revised: 13 Juli 2026 | Accepted: 14 Agustus 2026

Keywords:

Performance
Workload; Work
Motivation; Work-
Related Stress

Abstract

This study aims to analyze the effects of workload and job stress on the performance of ShopeeFood drivers through work motivation as a mediating variable in Yogyakarta. The study employed a quantitative approach, involving 120 ShopeeFood drivers as respondents selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results show that workload has a positive and significant effect on work motivation and driver performance. Conversely, job stress has a negative and significant effect on work motivation but does not have a significant direct effect on performance. Work motivation was found to have a positive and significant effect on performance and to mediate the effects of both workload and work stress on performance. The research model also demonstrated good predictive power, with an R-squared value for performance of 0.844. These findings confirm that work motivation is a key factor in improving the performance of ShopeeFood drivers; therefore, the company needs to strengthen strategies that can maintain and enhance the work motivation of its driver partners.

Kata Kunci:

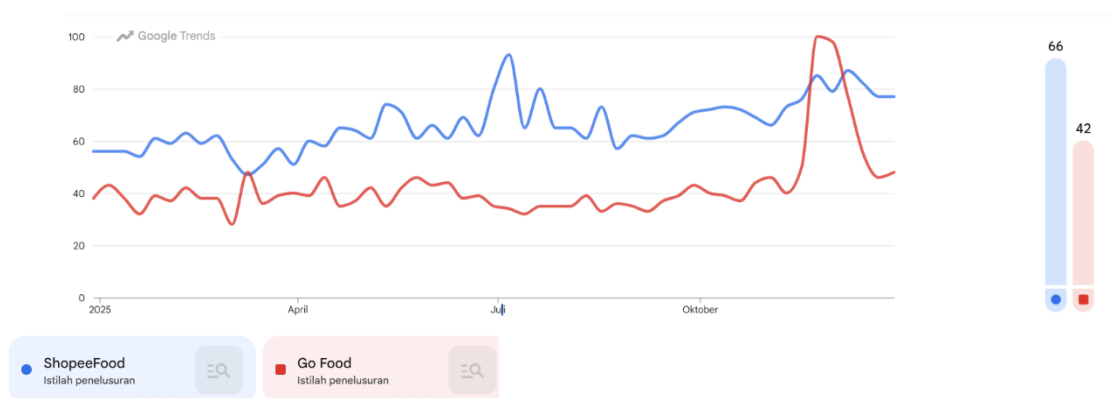
Beban Kerja; Kinerja;
Motivasi Kerja; Stres
Kerja

Abstract

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja driver ShopeeFood melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Kota Yogyakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 120 driver ShopeeFood sebagai responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja driver. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, namun tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta mampu memediasi pengaruh beban kerja maupun stres kerja terhadap kinerja. Model penelitian juga memiliki kemampuan prediksi yang baik dengan nilai R-square kinerja sebesar 0,844. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja driver ShopeeFood, sehingga perusahaan perlu memperkuat strategi yang mampu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja mitra pengemudi.

PENDAHULUAN

Pada era digital economy, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan penting dalam meningkatkan inovasi, daya saing, dan keberlanjutan organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif melalui pengembangan kompetensi, motivasi, serta sistem kerja yang tepat terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas layanan perusahaan secara keseluruhan (Amelia et al., 2025). Di sisi lain, berkembangnya model gig economy pada platform digital seperti Shopee Food menghadirkan tantangan baru dalam manajemen SDM. Driver sebagai mitra kerja menghadapi fleksibilitas kerja yang tinggi sekaligus tekanan target, sistem algoritmik, kompensasi berbasis order, serta beban kerja yang tidak menentu. Kondisi tersebut menjadikan faktor-faktor seperti fleksibilitas kerja, kompensasi, motivasi, insentif, dan stres kerja sebagai aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja driver (Anugra Saputra & Robi' Nurwahyudi, 2024).



Gambar. 1 Perbandingan penggunaan layanan pesan antar makanan ShopeeFood dan Go Food (Tredns, 2025)

Berdasarkan data Google (Tredns, 2025), ShopeeFood memiliki rata-rata indeks pencarian sebesar 66, lebih tinggi dibandingkan GoFood yang memperoleh indeks 42. Tingginya minat masyarakat terhadap ShopeeFood secara teoritis diharapkan berdampak pada meningkatnya jumlah pesanan dan kinerja driver. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2017).

Kinerja driver dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja, baik secara fisik maupun mental (Mahawati et al., 2021), dan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mezaluna et al., 2024). Selain itu, stres kerja akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas sehingga berdampak negatif terhadap kinerja (Robbins & Judge, 2017). Sementara itu, motivasi kerja menjadi pendorong utama yang meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Surwanti, 2018; Rifdha, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi hasil mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, di mana peningkatan tingkat stres akan menurunkan kinerja karyawan (Meinawati et al., 2020). Sebaliknya, motivasi

kerja yang tinggi terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Trianingrat & Supartha, 2020; Chien et al., 2020). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini dilakukan pada mitra driver ShopeeFood, yaitu layanan pesan antar makanan berbasis aplikasi yang diluncurkan Shopee di Indonesia pada tahun 2020. ShopeeFood menghubungkan konsumen, merchant, dan mitra driver melalui sistem digital yang terintegrasi, serta didukung berbagai program promosi sehingga mampu bersaing dengan platform layanan pesan antar makanan lainnya di Indonesia (shoppe, 2026).

Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya hanya menguji pengaruh langsung antarvariabel pada karyawan di sektor formal, penelitian ini berfokus pada mitra pengemudi dalam industri *gig economy* yang memiliki karakteristik pekerjaan fleksibel, sistem insentif berbasis kinerja, serta tekanan kerja yang berbeda. Selain itu, pemilihan Kota Yogyakarta sebagai lokasi penelitian memberikan kontribusi empiris baru karena tingginya aktivitas layanan pesan-antar makanan di wilayah tersebut, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja driver berbasis platform digital serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja mitra pengemudi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data berupa angka yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada driver ShopeeFood di Daerah Istimewa Yogyakarta, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik (Zaluchu, 2020). Populasi penelitian mencakup seluruh driver ShopeeFood di Yogyakarta (Purwanza et al., 2022), sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria driver aktif ShopeeFood, berusia 18–50 tahun, berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta, dan bersedia menjadi responden. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pedoman (Hair Jr et al., 2021), yaitu jumlah indikator dikalikan faktor pengali 7. Dengan 17 indikator, diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 119 responden, yang dinilai memadai untuk mewakili karakteristik populasi.

Data primer dikumpulkan secara daring melalui Google Form menggunakan kuesioner berskala Likert 5 poin yang disusun berdasarkan indikator variabel beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Sebelum analisis, dilakukan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) karena metode ini mampu menguji hubungan simultan antarvariabel laten serta sesuai digunakan pada penelitian dengan ukuran sampel yang relatif terbatas (Hair Jr et al., 2021).

Dalam penelitian ini, pengembangan instrumen dilakukan dengan mengacu pada literatur dan referensi yang relevan agar setiap indikator dan pernyataan secara akurat mewakili variabel penelitian. Berikut adalah detail pengembangan instrumen penelitian yang digunakan:

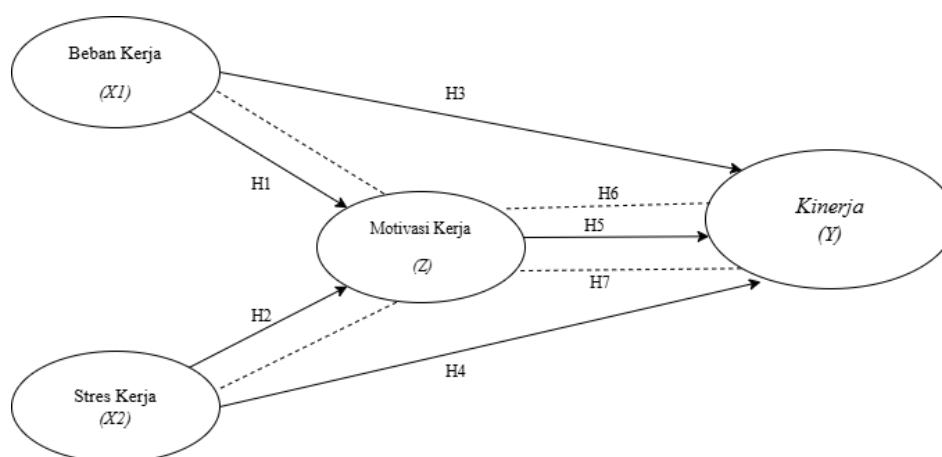
Tabel : 1 Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Beban Kerja (X ₁) (Yulianti et al., 2022)	Target yang harus dicapai	1. Saya merasa target yang diberikan terlalu membebani. 2. Saya merasa target yang diberikan terlalu banyak. 3. Saya merasa target kerja yang diberikan terlalu sulit untuk dicapai.
		Kondisi pekerjaan	1. Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. 2. Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya. 3. Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih fokus
		Penggunaan waktu	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 2. Saya menyesuaikan dengan baik dapat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Saya masih menyelesaikan pekerjaan pada saat istirahat/jam pulang.
		Standar pekerjaan	1. Saya merasa standar pekerjaan yang di berikan membuat saya lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya 3. Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan
2	Stres Kerja (X ₂) (Johan et al., 2021)	Stres lingkungan	1. Saya melihat ketidakpastian ekonomi sebagai peluang untuk beradaptasi dan mencari cara baru untuk memperkuat stabilitas pekerjaan saya. 2. Kemajuan teknologi memberi saya kesempatan untuk belajar keterampilan baru yang dapat meningkatkan cara saya bekerja. 3. Isu-isu politik dan demonstrasi mendorong saya untuk lebih peka terhadap lingkungan sekitar dan mengembangkan keterampilan komunikasi yang lebih baik dalam pekerjaan saya
		Stres organisasi	1. Tuntutan tugas yang terlalu tinggi memberatkan pekerjaansaya 2. Peran saya dalam pekerjaan memberi saya tantangan yang memotivasi dan kesempatan untuk tumbuh, meskipun terkadang membuat saya merasa lelah.

No.	Variabel	Indikator	Pernyataan
3	Motivasi Kerja (Z) (Mangkunegara, 2017)	Stres individu	3. Sering terjadi miss communication sehingga membuat saya kesulitan dalam berkomunikasi dengan konsumen
			1. Saya merasa bahwa masalah keluarga saya sering mempengaruhi konsentrasi saya di tempat kerja
			2. kekhawatiran mengenai masalah ekonomi sering mempengaruhi kinerja saya di tempat kerja
			3. Target pekerjaan membuat saya merasa tertekan
		Tanggung jawab	1. Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan.
			2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
			3. Karyawan bertanggung jawab pada kesalahan yang dilakukan.
		Prestasi kerja	1. Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi dalam bekerja.
			2. Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan karyawan yang lainnya.
			3. Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi.
		Pengakuan atas kinerja	1. Karyawan mengharapkan dukungan dari aplikasi di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan
			2. Karyawan mengharapkan dukungan dari perusahaan seperti dukungan moral dan dukungan moril
			3. Setiap karyawan mengharapkan dukungan dan dorongan dari rekan kerja.
		Pekerjaan yang menantang	1. Karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang
			2. Karyawan memiliki dorongan untuk memiliki keahlian di luar tanggung jawabnya
			3. Karyawan memiliki dorongan untuk memiliki keahlian di luar tanggung jawabnya
4	Kinerja (Y) (Kasmir,2020)	Kualitas kerja	1. Saya selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
			2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik
			3. Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang di tetapkan

No.	Variabel	Indikator	Pernyataan
		Kuantitas kerja	1. Karyawan mampu mecapai target dalam bekerja 2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lebih cepat. 3. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektivitas
		Tanggung jawab	1. Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di lakukan 2. Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab 3. Karyawan bertanggung jawab denga kesalahan yang dilakukan
		Kerja sama	1. Tingkat kerjasama dengan karyawan lainnya baik. 2. Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik. 3. Karyawan mempunyai kesadara dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan Perusahaan.
		Inisiatif	1. Karyawan menunjukan inisiatif dalam. 2. Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. 3. Karyawan menetapkan metode baru dalam bekerja.

Kerangka penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja driver ShopeeFood, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Adapun kerangka penelitian disajikan pada gambar berikut.



Gambar.3

Kerangka Pikir Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas Konvergen

Tabel : 2 Hasil Uji Validitas Konvergen

Indikator	BK	K	MK	SK	Keterangan
BK1	0,634				Tidak Valid
BK2	0,645				Tidak Valid
BK3	0,566				Tidak Valid
BK4	0,689				Tidak Valid
BK5	0,746				Valid
BK6	0,840				Valid
BK7	0,783				Valid
BK8	0,812				Valid
BK9	0,612				Tidak Valid
BK10	0,807				Valid
BK11	0,769				Valid
BK12	0,814				Valid
K1		0,813			Valid
K2		0,856			Valid
K3		0,753			Valid
K4		0,828			Valid
K5		0,859			Valid
K6		0,876			Valid
K7		0,885			Valid
K8		0,906			Valid
K9		0,851			Valid
K10		0,855			Valid
K11		0,859			Valid
K12		0,870			Valid
K13		0,801			Valid
K14		0,746			Valid
MK1			0,816		Valid
MK2			0,833		Valid
MK3			0,829		Valid
MK4			0,840		Valid
MK5			0,868		Valid
MK6			0,817		Valid
MK7			0,846		Valid
MK8			0,821		Valid
MK9			0,769		Valid
MK10			0,775		Valid
MK11			0,695		Tidak Valid
MK12			0,796		Valid
SK1				0,778	Valid
SK2				0,686	Tidak Valid
SK3				0,663	Tidak Valid

Indikator	BK	K	MK	SK	Keterangan
SK4				0,808	Valid
SK5				0,791	Valid
SK6				0,689	Tidak Valid
SK7				0,703	Valid
SK8				0,743	Valid
SK9				0,712	Valid

Ket: BK=Beban Kerja, K = Kinerja, MK=Motivasi Kerja, SK=Stres Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa tidak seluruh indikator memenuhi kriteria validitas variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja > 0.70 sehingga data tersebut dinyatakan valid, dan nilai *outerloading* < 0.70 dinyatakan tidak valid. Bagi nilai yang tidak valid maka akan dilakukan eliminasi sehingga hasil data yang teruji menjadi valid.

Tabel : 3 Hasil Uji Niai AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0,693
Kinerja	0,707
Motivasi Kerja	0,675
Stres Kerja	0,610

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,50. Variabel Beban Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,693, Kinerja 0,707, Motivasi Kerja 0,675, dan Stres Kerja 0,610. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator yang membentuknya, sehingga seluruh variabel dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel : 4 Nilai Fornell-Larcker

	Beban Kerja	Kinerja	Motivasi Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	0,833			
Kinerja	0,594	0,841		
Motivasi Kerja	0,573	0,916	0,822	
Stres Kerja	0,398	0,521	0,512	0,781

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker, nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan

Tabel : 5 Nilai HTMT

Variabel	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kinerja <-> Beban Kerja	0,627
Motivasi Kerja <-> Beban Kerja	0,607
Motivasi Kerja <-> Kinerja	0,607
Stres Kerja <-> Beban Kerja	0,431
Stres Kerja <-> Kinerja	0,541
Stres Kerja <-> Motivasi Kerja	0,537

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), seluruh nilai HTMT antarvariabel berada di bawah batas yang direkomendasikan, yaitu 0,90. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan,

Uji Reliabilitas

Tabel : 6 Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,926	0,928	0,941	Reliabel
Kinerja	0,968	0,969	0,971	Reliabel
Motivasi Kerja	0,952	0,953	0,958	Reliabel
Stres Kerja	0,895	0,906	0,916	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian telah memenuhi kriteria reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability (rho_a), dan Composite Reliability (rho_c) di atas batas minimum 0,70. Variabel Beban Kerja, Kinerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja masing-masing menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Karakteristik responden

Tabel : 7 Karakteristik responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	86	71,7%
Perempuan	34	28,3%
Total	120	100%
Usia Responden:		
18-25	102	85.0%
26-30	16	13.3%
31-40	2	1.7%
Total	120	100%
Pendidikan:		
Magister (S2)	1	0.8
Sarjana (S1)	46	38.3
SMA/SMK	73	60.8
Tota	120	100%
Domisili:		
Kab. Bantul	23	19.2
Kab. Gunung Kidul	7	5.8
Kab. Kulon Progo	7	5.8
Kab. Sleman	35	29.2
Kota Yogyakarta	48	40.0
Total	120	100%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan karakteristik responden, penelitian ini melibatkan 120 responden yang didominasi oleh laki-laki sebanyak 86 orang (71,7%), sedangkan perempuan berjumlah 34 orang (28,3%). Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang 18–25 tahun sebanyak 102 orang (85,0%), diikuti usia 26–30 tahun sebanyak 16 orang (13,3%), dan usia 31–40 tahun sebanyak 2 orang (1,7%), sehingga menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif muda. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 73 orang (60,8%), diikuti Sarjana (S1) sebanyak 46 orang (38,3%), dan Magister (S2) sebanyak 1 orang (0,8%). Sementara itu, berdasarkan domisili, responden paling banyak berasal dari Kota Yogyakarta sebanyak 48 orang (40,0%), diikuti Kabupaten Sleman sebanyak 35 orang (29,2%), Kabupaten Bantul sebanyak 23 orang (19,2%), serta Kabupaten Gunung Kidul dan Kabupaten Kulon Progo masing-masing sebanyak 7 orang (5,8%). Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, berusia 18–25 tahun, berpendidikan SMA/SMK, dan berdomisili di Kota Yogyakarta.

Uji R-Square

Tabel : 8 Nilai R- Square

Variabel	R-square adjusted
Kinerja	0,844
Motivasi Kerja	0,414

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji R-square adjusted, variabel Kinerja memperoleh nilai sebesar 0,844, yang menunjukkan bahwa 84,4% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian, sedangkan 15,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai R-square adjusted sebesar 0,414, yang berarti 41,4% variasi Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel dalam model penelitian, sedangkan 58,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Nilai Q²

Tabel : 9 Nilai Q²

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Beban Kerja	840,000	840,000	0,000
Kinerja	1680,000	683,188	0,593
Motivasi Kerja	1320,000	1098,247	0,168
Stres Kerja	840,000	840,000	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji predictive relevance (Q²), variabel Kinerja memiliki nilai Q² sebesar 0,593 dan Motivasi Kerja sebesar 0,168, yang keduanya lebih besar dari 0. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap kedua variabel endogen. Sementara itu, Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki nilai Q² sebesar 0,000 karena merupakan variabel eksogen dalam model penelitian.

Uji Nilai Effect Size

Tabel : 10 Nilai Effect Size

Variabel	Kinerja	Motivasi Kerja
Beban Kerja	0,038	0,280
Motivasi Kerja	2,631	
Stres Kerja	0,015	0,167

Sumber: Data primer diolah, 2026

Uji Hipotesis

Tabel : 11 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T statistics	P values	Kesimpulan
Beban Kerja -> Motivasi Kerja	6,234	0,000	Diterima
Stres Kerja -> Motivasi Kerja	4,576	0,000	Diterima
Beban Kerja -> Kinerja	2,184	0,029	Diterima
Stres Kerja -> Kinerja	1,381	0,167	Ditolak
Motivasi Kerja -> Kinerja	20,616	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (T = 6,234; P = 0,000), Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (T = 4,576; P = 0,000), Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (T = 2,184; P = 0,029), dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (T = 20,616; P = 0,000), sehingga seluruh hipotesis tersebut diterima. Sebaliknya, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja ($T = 1,381$; $P = 0,167$), sehingga hipotesis ditolak. Dengan demikian, empat hipotesis diterima dan satu hipotesis ditolak.

Uji Mediasi

Tabel : 12 Hasil Uji Mediasi

Variabel	T statistics	P values	Kesimpulan
Beban Kerja-> Motivasi Kerja -> Kinerja	5,901	0,000	Diterima
Stres Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja	4,553	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung (mediasi), Motivasi Kerja terbukti memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja ($T = 5,901$; $P = 0,000$) dan Stres Kerja terhadap Kinerja ($T = 4,553$; $P = 0,000$). Kedua hubungan tersebut signifikan sehingga kedua hipotesis mediasi diterima.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja driver ShopeeFood. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja tidak selalu dipersepsikan sebagai tekanan, tetapi dapat menjadi tantangan yang mendorong individu untuk bekerja lebih optimal apabila masih berada dalam batas kemampuan yang dapat dikelola. Dalam konteks driver ShopeeFood, beban kerja berupa jumlah pesanan, target penyelesaian, serta pengelolaan waktu justru menjadi pemicu untuk memperoleh pendapatan dan insentif yang lebih besar. Kondisi tersebut sesuai dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa individu akan terdorong untuk meningkatkan usahanya ketika pekerjaan memberikan peluang untuk mencapai tujuan dan memperoleh penghargaan. Oleh karena itu, beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan motivasi kerja karena driver merasa memiliki kesempatan untuk menunjukkan kemampuan sekaligus memperoleh manfaat ekonomi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahma Anindita et al. (2023) dan Loudoe et al. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami driver, semakin rendah dorongan mereka untuk bekerja secara optimal. Secara teoritis, stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengelolanya. Stres yang berkepanjangan akan menguras energi fisik maupun mental sehingga mengurangi semangat, antusiasme, dan komitmen terhadap pekerjaan. Pada driver ShopeeFood, sumber stres dapat berasal dari kondisi lalu lintas, cuaca, keterlambatan pesanan, maupun interaksi dengan pelanggan. Apabila kondisi tersebut berlangsung terus-menerus, motivasi kerja akan menurun karena individu lebih banyak mengalokasikan energinya untuk mengatasi tekanan dibandingkan meningkatkan performa kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Andarini et al. (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver ShopeeFood. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu mampu meningkatkan produktivitas kerja. Secara teoritis, beban kerja yang optimal mendorong individu untuk memanfaatkan waktu, kemampuan, dan sumber daya secara lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam pekerjaan sebagai driver ShopeeFood, semakin banyak pesanan yang dapat diselesaikan sesuai standar pelayanan, semakin tinggi pula produktivitas dan kualitas kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, apabila beban kerja terlalu rendah, potensi individu tidak dimanfaatkan secara maksimal sehingga produktivitas juga cenderung menurun. Dengan demikian, beban kerja yang seimbang berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Indrayana dan Putra (2024).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver ShopeeFood. Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami responden belum mencapai tingkat yang mengganggu kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan driver ShopeeFood yang fleksibel memungkinkan mereka mengatur sendiri jam kerja, jumlah pesanan yang diterima, maupun waktu beristirahat sehingga mampu mengurangi dampak negatif stres terhadap kinerja. Selain itu, pengalaman kerja dan kemampuan beradaptasi juga memungkinkan driver tetap mempertahankan kualitas pelayanan meskipun menghadapi berbagai tekanan di lapangan. Oleh karena itu, stres kerja yang dirasakan lebih bersifat situasional dan belum cukup kuat untuk menurunkan kinerja secara langsung. Temuan ini berbeda dengan penelitian Trianingrat dan Supartha (2020) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver ShopeeFood. Secara teoritis, motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk mengarahkan usaha, mempertahankan semangat, dan mencapai tujuan kerja. Driver yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Pada sistem kerja berbasis aplikasi, motivasi juga dipengaruhi oleh peluang memperoleh insentif, bonus, serta penilaian pelanggan yang berdampak pada pendapatan. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki driver, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mendukung penelitian Rahmawati dan Sultoni (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver ShopeeFood. Secara teoritis, motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk mengarahkan usaha, mempertahankan semangat, dan

mencapai tujuan kerja. Driver yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Pada sistem kerja berbasis aplikasi, motivasi juga dipengaruhi oleh peluang memperoleh insentif, bonus, serta penilaian pelanggan yang berdampak pada pendapatan. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki driver, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mendukung penelitian Rahmawati dan Sultoni (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Temuan ini menjelaskan bahwa stres kerja tidak secara langsung menurunkan kinerja, tetapi terlebih dahulu memengaruhi tingkat motivasi kerja. Ketika driver mengalami stres, semangat kerja, antusiasme, dan keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik cenderung menurun sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, apabila motivasi kerja tetap tinggi, driver masih mampu mempertahankan kualitas pekerjaannya meskipun menghadapi berbagai tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai faktor psikologis yang mampu memperlemah dampak negatif stres terhadap kinerja. Oleh karena itu, upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi melalui sistem insentif, penghargaan, maupun dukungan kerja menjadi penting untuk menjaga kinerja driver di tengah tekanan pekerjaan yang dinamis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andarini et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja, di mana stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi dan kinerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($t = 6,234$; $p = 0,000$) serta kinerja driver ShopeeFood ($t = 2,184$; $p = 0,029$), sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($t = 4,576$; $p = 0,000$), tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t = 1,381$; $p = 0,167$). Selain itu, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 20,616$; $p = 0,000$) serta mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja ($t = 5,901$; $p = 0,000$) maupun pengaruh stres kerja terhadap kinerja ($t = 4,553$; $p = 0,000$). Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja driver ShopeeFood. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan teknik purposive sampling dengan 120 responden, pengumpulan data melalui kuesioner daring yang berpotensi menimbulkan bias persepsi, jumlah variabel yang masih terbatas, serta objek penelitian yang hanya mencakup driver ShopeeFood di Kota Yogyakarta sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, driver disarankan untuk mempertahankan motivasi kerja dan terus mengembangkan kompetensi seperti pelayanan pelanggan, pemanfaatan fitur aplikasi, manajemen waktu, komunikasi, dan penguasaan rute, sedangkan peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, menggunakan sampel yang lebih besar dan representatif, memanfaatkan data objektif perusahaan, memperluas objek penelitian ke platform lain, serta menerapkan pendekatan longitudinal atau mixed methods agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja driver.

DAFTAR RUJUKAN

- Alda, O. L. S. (2024). VOL 3 , NO . 1 , MARET 2024 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 218–228.
- Amelia, E., Riofita, H., Islam, U., Sultan, N., & Kasim, S. (2025). *Analisis Strategi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Indofood*. 9, 32955–32961.
- Anugra Saputra, A., & Robi' Nurwahyudi, M. (2024). PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MITRA PENGEMUDI SHOPEE FOOD YOGYAKARTA. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 11(1), 54–62. <https://doi.org/10.32477/jrm.v11i1.892>
- Cahyani, F. D., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(1), 64–74. <https://doi.org/10.61132/menawan.v2i1.120>
- Hair Jr, J. F., M. Hult, G. T., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Himawan, H., & Monika. (2024). REGULASI EMOSI DAN STRES KERJA PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 8(2), 262–269. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i2.28060.2024>
- IDX Channel. (2022). *Diterpa Isu PHK Karyawan, Driver ShopeeFood Akui Pesanan Tak Stabil*. https://www.idxchannel.com/economics/diterpa-isu-phk-karyawan-driver-shopeefood-akui-pesanan-tak-stabil?utm_source=chatgpt.com
- Johan, Saragih, T. A., & Fitriano, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja KaryawanPT. Mitra Bandar Niaga. *Jurnal Sosek*, 2(2), 104–109.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meinawati, T., Suhendro, S., & Masitoh, E. (2020). Analisis Determinan Pengungkapan Internet Financial Reporting pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Owner (Riset Dan Jurnal Akuntansi)*, 4(2), 412. <https://doi.org/10.33395/owner.v4i2.253>
- MEZALUNA, M., JURANA, J., PATTAWA, A., & LATIFA, L. (2024). The Effect of Work-Life Balance and Workload on Employee Performance. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 5(5), 1226–1237. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v5i5.1171>
- Octasyilva, A. (2023). Analysis of Work Stress Level and Impact on Employee Health and Performance at PT. X. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 7(2), 8–12. <https://doi.org/10.31543/jii.v7i2.257>

- Petrus, L. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI YAYASAN NUSA TARUNI BHAKTI*. 2(11), 306–312.
- Pratiwi, M. O., Siddik, S., & Choiriyah, C. (2019). Influence of competence, motivation and discipline on pdam employee performance in south sumatra province banyuasin district. *Kolegial*, 7(2), 194–210. <http://journals.stiedwisakti.ac.id/ojs/index.php/kolegial/article/download/102/90>
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., & Mufaidah, A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. *Bandung: Media Sains Indonesia*, 43–52. <https://www.researchgate.net/publication/363094958>
- Rifdha, A. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR*. 7(2019), 8792–8798.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). Organizational behavior. *Afrika: Pearson*, 21–47.
- shoppe. (2026). *Profile Shoppe*. <https://www.shopeefood.co.id/>
- Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi Keprilakuan*. Gajah Mada University Press.
- Surwanti, A. (2018). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja. *Jbti, II*(1), 88–97.
- Tarwaka, & Bakri, S. H. A. (2016). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. <http://shadibakri.uniba.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.pdf>
- Tredns, G. (2025). *Perbandingan penggunaan layanan pesan antar makanana Shopeefood dan Go Food*. <https://trends.google.com/explore?q=ShopeeFood%2CGo%2520Food&date=2025-01-01%2025-12-31&geo=ID>
- Utami, H. N., Prasetya, A., & Hendrawan, M. R. (2020). ANALISIS BEBAN KERJA SEBAGAI DASAR PERENCANAAN KEBUTUHAN PEGAWAI. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4325>
- Yudistira, C. G. P., Supiatni, N. N., Muderana, I. K., & Putri, I. G. A. A. U. C. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Forum Manajemen*, 21(2), 27–42. <https://doi.org/10.61938/fm.v21i2.526>
- Yulianti, P., Ariska, R., & Masruri, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(2), 278–290. <https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i2.459>
- Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif di Dalam Penelitian Agama. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4(1), 28–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.46445/ejti.v4i1.167>