

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Retensi Mitra Grab Driver di
Kabupaten Karawang**

¹Azhi Fadlih Saputra, ²Enjang Suherman, ³Rena Augia Putrie

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

Technological advances in the transportation sector have driven economic growth in Indonesia, one of which is the presence of application-based transportation platforms such as Grab. This research aims to analyze the influence of work motivation on the retention of Grab Driver partners in Karawang Regency. Work motivation is the main factor that can influence the sustainability of the partnership between drivers and companies. Factors such as physical needs, security and safety needs, social needs, the need for recognition according to one's abilities and the need for self-actualization. This research uses a quantitative approach with a survey method of 96 respondents who are Grab Driver partners in Karawang Regency. Data were analyzed using simple linear regression techniques with the help of the SPSS version 30 program. The research results showed that work motivation had a positive and significant influence on partner retention. Partially, work motivation has a significant effect on the retention of grab driver partners in Karawang district. Simultaneously, work motivation and other supporting factors contribute to the retention of Grab Driver partners, with a significant influence based on the results of statistical analysis. The implications of this research theoretically reveal that there is a positive and significant relationship between work motivation and retention of Grab Driver partners in Karawang Regency.

Keywords: work motivation, partner retention, Grab Driver

ABSTRAK

Kemajuan teknologi dalam bidang transportasi telah mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia, salah satunya dengan hadirnya platform transportasi berbasis aplikasi seperti Grab. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap retensi mitra Grab Driver di Kabupaten Karawang. Motivasi kerja merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi keberlanjutan kemitraan antara pengemudi dengan perusahaan. Faktor-faktor seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya dan kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 96 responden yang merupakan mitra Grab Driver di Kabupaten Karawang. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi mitra. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi mitra Grab Driver di Kabupaten Karawang. Secara simultan, motivasi kerja dan faktor-faktor pendukung lainnya berkontribusi terhadap retensi mitra Grab Driver, dengan pengaruh yang signifikan berdasarkan hasil analisis statistik. Implikasi pada penelitian ini secara teoritis mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap retensi mitra Grab Driver di Kabupaten Karawang.

Kata kunci: motivasi kerja, retensi mitra, Grab Driver

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi di dunia maya khususnya dalam bidang transportasi akan dapat memicu pertumbuhan perekonomian di dunia khususnya di Indonesia. Keberadaan perusahaan penyedia jasa *online* berbasis aplikasi di Indonesia merupakan wujud nyata adanya perkembangan teknologi di dunia maya, yang mana dalam operasionalnya dapat menciptakan lapangan kerja baru bagi rakyat. Salah satu contoh adanya kemajuan teknologi di bidang transportasi secara *online* yaitu berdirinya perusahaan Grab yang beroperasi mulai tahun 2012. Hadirnya transformasi publik berupa ojek *online* terutama Grab Driver di Kabupaten Karawang Jawa Barat berjalan *step by step* tidak secara frontal seperti yang ada di DKI Jakarta dan Bandung. Sebagai salah satu kabupaten yang memiliki kawasan industri terbesar di Asia. Sebagai kawasan industri maka sangat penting dalam tata kelola transportasi publik untuk mendukung perekonomian di Indonesia merupakan skala prioritas Pemerintah. Di Indonesia, transportasi *online* berbasis ponsel pintar merupakan transformasi besar untuk efisiensi masyarakat dalam proses bermata pencaharian dan pertumbuhan ekonomi negara. Transportasi *online* atau yang lebih dikenal dengan ojek *online* sangat digandrungi oleh masyarakat Indonesia karena kemudahan dan aksesibilitasnya (Haq et al., 2020).

Perjanjian Kemitraan antara Perusahaan Grab dengan *driver* Grab Bike ditinjau dari syarat sah perjanjian sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yang mana dalam perjanjian posisi *driver* berada dalam keadaan lemah dan dirugikan serta terdapat adanya penyimpangan terhadap syarat sah perjanjian, baik syarat obyektif maupun syarat subyektif sesuai Pasal 1320 KUHPerdara. Sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan di dalam perusahaan. (Bhakti, 2024)



Gambar 1. Demo Mitra Grab Driver

Berdasarkan artikel dari CNN Indonesia, Pada tanggal 28-29 Agustus 2024 ribuan pengemudi ojol melakukan demonstrasi ke Istana Negara untuk menyampaikan tuntutan mereka. Tuntutan ini mencakup permintaan untuk perbaikan tarif yang tadinya 20% menjadi 30%, peningkatan kesejahteraan, dan kejelasan status hukum pengemudi ojol dengan dilegalkan pekerjaan Grab Driver.

Fenomena ini mencerminkan ketidakpuasan yang cukup mendalam di kalangan pengemudi ojol, bahkan mitra *driver* Grab bisa beralih kepada mitra lainnya seperti GOJEK sebagai pesaing krusialnya dan ada juga Maxsim, Shoppe Food. Dengan ini harus ada retensi karyawan oleh perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu Moore et al., (2020). Jika karyawan tidak dapat menggunakan potensinya dengan penuh dan tidak didengar atau dihargai di tempat mereka bekerja, mereka akan pergi karena stres dan frustrasi. Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik daripada mencari karyawan baru Chen et al., (2023). Dalam (Ningsih, 2023)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Elok Cahyaning Pratiwi & Mila Hariani, (2023). Dari hasil studi ini disimpulkan motivasi dan kondisi lingkungan kerja terbukti membentuk secara nyata tingkat retensi karyawan di industri jasa di Kota Surabaya. Adanya motif yang positif serta kondisi lingkungan di tempat kerja yang mendukung akan mampu berperan sebagai faktor kunci untuk mempertahankan karyawan sehingga mereka cenderung bertahan diorganisasi.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas bergantung pada tingkat motivasi yang tinggi. Motivasi pekerja merupakan faktor utama yang dapat berpengaruh signifikan terhadap tingkat retensi karyawan di industri ini. (Elok Cahyaning Pratiwi & Mila Hariani, 2023)

Motivasi kerja mengacu pada dorongan yang dimiliki oleh pengemudi ojol untuk tetap bekerja dengan optimal meskipun dihadapkan pada tantangan seperti ketidakjelasan tarif, minimnya kesejahteraan, dan status hukum pekerjaan yang belum diakui. Fenomena demonstrasi yang dilakukan pada tanggal 28-29 Agustus 2024 mencerminkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kondisi kerja, termasuk penyesuaian tarif dari 20% menjadi 30%, serta kejelasan status hukum yang dapat memberikan rasa aman bagi pengemudi. Fenomena ini juga menunjukkan bahwa jika motivasi kerja tidak terjaga, pengemudi dapat beralih ke platform pesaing seperti GOJEK, Maxsim, atau Shopee Food, yang dianggap menawarkan kondisi kerja yang lebih baik. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu menerapkan strategi yang mendukung motivasi kerja, seperti penghasilan dan tunjangan, kepuasan individu, status dan promosi, serta penghargaan dari rekan kerja dan atasan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi pekerja. Hal ini penting untuk menggerakkan, membimbing, dan memanfaatkan potensi karyawan sehingga dapat mencapai kinerja secara maksimal. Pekerja dengan tingkat motivasi tinggi akan merasa lebih bersemangat, sehingga pekerja mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka dengan lebih efektif Wiley (1997). Sebaliknya, kurangnya motivasi pada karyawan dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja mereka, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Dalam (Elok Cahyaning Pratiwi & Mila Hariani, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana motivasi kerja memengaruhi retensi mitra Grab Driver di Kabupaten Karawang. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami faktor-faktor motivasi yang signifikan dalam

mempertahankan kemitraan *driver* dengan Grab, serta mengidentifikasi aspek motivasi yang memerlukan peningkatan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara motivasi kerja dan retensi mitra, serta memberikan rekomendasi kepada pihak Grab untuk meningkatkan program atau kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan mitra *driver*. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih stabil dan produktif antara mitra dan platform Grab, sehingga mendukung keberlanjutan operasional di Kabupaten Karawang.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Retensi Mitra Grab Driver *Online* di Kabupaten Karawang" Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja atau menghambat retensi, diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan mitra *driver*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengkaji secara sistematis pengaruh motivasi kerja terhadap retensi mitra Grab Driver di Kabupaten Karawang. Dengan menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer, kuesioner kepada responden, wawancara dengan sumber, dan data sekunder melalui literatur dalam buku, jurnal, peraturan perundang-undangan, dan hasil seminar. Populasi adalah suatu wilayah generalisasi terhadap obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan tertentu karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018). Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua *driver* Grab di Kabupaten Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dan penelitian ini bersifat kausal penelitian asosiatif (Ahmed et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil *survey* yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, Penelitian ini menggunakan sebanyak 96 sampel. Berdasarkan hasil *survey* ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah umur 18-25 tahun dengan persentase 45% atau sebanyak 45 responden, sementara jenis kendaraan dengan persentase 88% pengendara motor atau sebanyak 88 responden, dan 12% pengendara mobil atau sebanyak 12 responden. Pendidikan terakhir yang paling dominan yaitu SMA dengan 75% atau sebanyak 75 responden. Dengan 100% anggota *driver* di Kabupaten Karawang.

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif membantu pemahaman pengukuran variabel yang diteliti dengan menjelaskan karakteristik dari tiap indikator dalam setiap variabel, sehingga membuat informasi lebih mudah dipahami.

Tabel 1. Statistik Motivasi Karyawan

Indikator	Min	Max	Varian	Std.Daviasi	Mean	TCR	Keterangan
X.1	1	5	1,357	1,165	3,77	75,41	Baik
X.2	1	5	1,476	1,211	3,72	74,37	Baik
X.3	1	5	1,610	1,269	3,77	75,41	Baik
X.4	1	5	1,361	1,167	3,83	76,66	Baik
X.5	1	5	1,379	1,174	3,73	74,58	Baik
X.6	1	5	1,495	1,223	3,75	75	Baik
X.7	1	5	1,634	1,278	3,80	76,04	Baik
X.8	1	5	1,463	1,209	3,77	75,41	Baik
X.9	1	5	1,478	1,216	3,78	75,62	Baik

Sumber: Hasil SPSS 2025

Hasil variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa total TCR sebesar 66% - 84% yang mengindikasikan bahwa responden baik. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Retensi Karyawan.

Tabel 2. Statistik Retensi Karyawan

Indikator	Min	Max	Varian	Std.Daviasi	Mean	TCR	Keterangan
Y.1	1	5	1,037	1,018	4,13	82,5	Baik
Y.2	1	5	1,437	1,199	3,88	77,5	Baik
Y.3	1	5	1,256	1,121	3,92	78,33	Baik
Y.4	1	5	1,135	1,065	4,04	80,83	Baik
Y.5	1	5	1,188	1,090	3,97	79,37	Baik
Y.6	1	5	1,397	1,182	3,95	78,95	Baik
Y.7	1	5	1,124	1,060	4,05	81,04	Baik
Y.8	1	5	1,025	1,012	4,08	81,66	Baik

Sumber: Hasil SPSS 2025

Hasil variabel Retensi Karyawan menunjukkan bahwa total TCR sebesar 66% - 84% yang mengindikasikan bahwa responden baik. (Savitri, 2022)

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X.1	0,834	0,3	Valid
X.2	0,841	0,3	Valid

X.3	0,834	0,3	Valid
X.4	0,884	0,3	Valid
X.5	0,883	0,3	Valid
X.6	0,816	0,3	Valid
X.7	0,876	0,3	Valid
X.8	0,872	0,3	Valid
X.9	0,846	0,3	Valid

Sumber: Hasil SPSS 2025

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Retensi Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,913	0,3	Valid
Y.2	0,820	0,3	Valid
Y.3	0,846	0,3	Valid
Y.4	0,907	0,3	Valid
Y.5	0,868	0,3	Valid
Y.6	0,847	0,3	Valid
Y.7	0,843	0,3	Valid
Y.8	0,872	0,3	Valid

Sumber: Hasil SPSS 2025

Seperti terlihat pada Tabel 4, koefisien korelasi (r hitung) untuk setiap item pernyataan lebih besar dari koefisien korelasi (r tabel) sebesar 0,3. Hasil pengujian ini menunjukkan jika semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Retensi Karyawan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X) dan Retensi Karyawan (Y)

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Status
Motivasi Kerja (X)	0,956	0,60	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0,955	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS 2025

Berdasarkan hasil tabel 5 uji reabilitas variabel Motivasi Kerja (X) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,956 dan variabel Retensi Karyawan (Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,955 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrumen tersebut reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil observasi berdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi.

**Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	5,80376500
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,063
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,235
	99% Lower Confidence Interval	,224
	Upper Bound	
	Upper Bound	,246

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Hasil SPSS 2025

Sebagaimana hasil Uji Normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig. h (2-tailed) yaitu 0,200 yang artinya > 0,05. Hasil ini mengungkapkan bahwasanya data yang diterapkan pada penelitian ini dinyatakan normal atau memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) Retensi Karyawan terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan. Berikut terdapat tabel koefisien hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS sebagaimana ditunjukkan pada:

**Tabel 7. Analisis Regresi Linier Sederhana
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.510	2.164		6.704	<,001
X	.370	.081	.426	4.561	<,001

Sumber: Hasil SPSS 2025

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 14.510 + 0,370X$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar 14,510 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai (0) dari variabel X maka nilai dari Y adalah 14,510.
- b) Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,370 artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan Motivasi Kerja(X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Retensi Karyawan (Y) sebesar 0,370.

Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja positif terhadap Retensi Karyawan. Pengaruh positif ini ditunjukkan dengan semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Retensi Karyawan akan semakin tinggi pula.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 8. Uji R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimale
1	.426 ^a	.181	.172	5.835

Sumber: Hasil SPSS 2025

1) Korelasi Sederhana (R)

Koefisien korelasi sederhananya sebesar 0,426 atau 42,6%. Artinya derajat hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas dalam kriteria relasional atau sedang.

2) Koefisien Determinasi

(R²) R² sebesar 0,181 atau 18,1%. Artinya Motivasi Kerja mempunyai pengaruh sebesar 18,1% terhadap Retensi Karyawan.

Uji t Parsial

Tabel 9. Uji t

Hubungan Fungsional	Pengujian Hipotesis		
	t-hitung	signifikasi	t-tabel
Motivasi Kerja	4.561	0,001	0.2006
Retensi Karyawan			

Sumber: Hasil SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis hipotesis dengan uji t parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 4.561 > t_{tabel} 0,2006$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 dengan nilai koefisien positif yaitu 0,370. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Retensi Karyawan (Y).

Pembahasan

Statistik Deskriptif

1. Deskriptif Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini berada pada kategori baik, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang cukup tinggi. Nilai minimum motivasi kerja adalah 3,72, sementara nilai maksimum mencapai 3,83, dengan rata-rata sebesar 3,77 dan standar deviasi 1,211. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat variasi dalam tingkat motivasi kerja mitra Grab Driver di Kabupaten Karawang. Variasi ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan faktor individu seperti kompensasi, kondisi kerja, dan pengakuan dari perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi kerja, Grab perlu menyesuaikan kebijakan insentif, meningkatkan fasilitas kerja, serta memberikan penghargaan yang lebih jelas bagi mitra yang berkinerja baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh As'ad Ajmal (2021), yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi secara positif

2. Deskriptif Retensi Mitra Grab Driver

Retensi mitra dalam penelitian ini juga berada pada kategori baik. Nilai minimum yang diperoleh adalah 3,88, sedangkan nilai maksimum mencapai 4,13, dengan rata-rata sebesar 3,97 dan standar deviasi 1,090. Variasi ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi mitra terkait faktor-faktor yang membuat mereka bertahan di Grab. Untuk meningkatkan retensi, Grab dapat memperbaiki kesejahteraan mitra, meningkatkan komunikasi antara perusahaan dan mitra, serta menciptakan sistem penghargaan yang lebih transparan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Tresna Dewi et al., (2024) yang menyatakan bahwa faktor kesejahteraan, komunikasi yang efektif, serta sistem penghargaan yang adil berkontribusi terhadap peningkatan retensi mitra dalam platform transportasi daring.

Verifikatif

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Retensi Mitra Grab Driver

Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berarti lebih kecil dari batas signifikansi sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$). Selain itu, nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 4.561, jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 0,3. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Mitra Grab Driver di Kabupaten Karawang. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh para mitra pengemudi Grab, maka semakin besar kemungkinan mereka untuk tetap bertahan dalam pekerjaan tersebut. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi keputusan individu dalam mempertahankan pekerjaannya, terutama dalam konteks ekonomi seperti yang diterapkan oleh Grab Driver. Motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi berbagai aspek, di antaranya adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan yang sesuai dengan kemampuan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Faktor-faktor ini sejalan dengan teori motivasi klasik, seperti Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar serta faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi tenaga kerja.

Penelitian ini juga menunjukkan kesesuaian dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elok Cahyaning Pratiwi & Mila Hariani (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan dalam berbagai sektor industri. Studi tersebut menegaskan bahwa karyawan atau pekerja yang merasa termotivasi cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan atau platform tempat mereka bekerja. Dalam konteks mitra pengemudi Grab, motivasi yang tinggi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti skema insentif yang menarik, kondisi kerja yang fleksibel, penghargaan dari perusahaan, serta adanya rasa aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. (Elok Cahyaning Pratiwi & Mila Hariani, 2023)

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja mitra Grab Driver tergolong baik, mencerminkan tingkat motivasi yang tinggi meski terdapat variasi persepsi. Faktor seperti kompensasi, keselamatan kerja, hubungan sosial, penghargaan, dan peluang berkembang turut memengaruhi. Temuan ini sejalan dengan Zaini (2020) yang menyebutkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri mendorong motivasi kerja pengemudi Grab.
2. Retensi mitra Grab Driver berada pada kategori baik, menunjukkan kecenderungan mitra untuk tetap bekerja di Grab. Faktor penting yang memengaruhi keputusan bertahan meliputi kepuasan terhadap insentif, hubungan kerja yang positif, dan peluang pengembangan diri. Hasil ini didukung oleh Putri (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, dan *benefit* kerja memengaruhi kepuasan dan retensi mitra.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi mitra Grab Driver. Semakin tinggi motivasi, semakin besar kemungkinan mitra untuk bertahan. Temuan ini sejalan dengan Putri (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi adil, insentif menarik, dan *benefit* yang sesuai meningkatkan kepuasan dan retensi mitra pengemudi.

DAFTAR PUSAKA

- Ahmed, Y. Y., Yohana, C., & Sudiarditha, I. K. R. (2023). Job Satisfaction Mediates the Influence of Reward and Work Discipline on Employee Performance : Study on Grab Partner Driver in Jakarta. *The International Journal of Social Science World*, 5(2), 181–186.
- As'ad Ajmal. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200.
- Bhakti, A. S. (2024). *Perjainjian Kemitraan Antara Perusahaan Grab Dengan Driver Grab Bike Ditinjau Dari Syarat Sah Perjanjian Di Dalam Pasal 1320kuhperdata*. 2, 297–308.
- Elok Cahyaning Pratiwi, & Mila Hariani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 563–568.
- Fadel EL Mahdi, R., Setiawati, I., & Ratih Hesty Utami Puspitasari. (2023). Pengaruh Reward, Punishment, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Kota Semarang. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–09.
- Herwati, D. (2023). Motivasi Dalam Pendidikan. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Vol. 01).
- Ningsih, D. (2024). (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan di PT Artha Devata Utama. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di PT Artha Devata Utama*, 1–41.
- Pustaka, T. (2025). *Terhadap Keputusan Konsumen Di Media Sosial Pada Marketplace Shopee Menggunakan Algoritma C4*. 5. 9(1), 1355–1361.
- Putri, C. N. (2023). Literature Riview: Pengaruh Kebijakan Kompensasi, Motivasi, dan Benefit Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Pengemudi Grab: Studi Kasus di Kota Bekasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 53–58.
- Safitri, I. H., & Suherman, E. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemuning Nusa Indah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(01), 279–283.
- Savitri, I. A. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt. Trans Studio Mall CibubuR*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Tresna Dewi, N. P. Y., Sudiartini, N. W. A., & Amanda Putri, N. K. D. (2024). Analisis

Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan (Driver) pada PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 7(2), 75–91.

Zaini, M. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Komunitas Grab Haryono Mt Banjarmasin*. 1.