

Pengaruh Stres Perjalanan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Pengguna *Commuter Line*

Tannya Athalla Maulitya, Ferdy Muzzamil, Ditta Febrieta

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

ARTICLE INFO

Article history:

Received 25 June, 2025

Revised June 30, 2025

Accepted July 05, 2025

Available online July, 08, 2025

Keywords:

Commuting Stress, Work Motivation, Commuter Train.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Fenomena demotivasi di tempat kerja kerap dikaitkan dengan faktor eksternal, salah satunya adalah stres yang timbul dari perjalanan harian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres perjalanan terhadap motivasi kerja pada karyawan pengguna commuter line. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling, melibatkan 100 responden berusia 20–45 tahun. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres perjalanan memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 56,7% terhadap motivasi kerja. Mayoritas responden berada pada kategori stres perjalanan dan motivasi kerja yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun mengalami tekanan dan kelelahan selama perjalanan, banyak karyawan tetap menunjukkan semangat kerja yang tinggi. Hal ini menyoroti adanya ketahanan psikologis atau faktor pendukung lainnya yang mampu mengimbangi dampak negatif stres perjalanan. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa stres dalam perjalanan bukan satu-satunya penentu

turunnya motivasi kerja, dan penting untuk memahami dinamika tersebut dalam konteks keseharian pekerja urban.

ABSTRACT

The phenomenon of demotivation in the workplace is often associated with external factors, one of which is stress arising from daily commuting. This study aims to investigate the effect of commuting stress on work motivation among commuter train users. The study employs a quantitative method with purposive sampling, involving 100 respondents aged 20–45 years. The analysis reveals that commuting stress has a positive and significant effect of 56.7% on work motivation. Most respondents fall into the category of high commuting stress and high work motivation. These findings suggest that despite experiencing pressure and fatigue during commuting, many employees still demonstrate high work enthusiasm. This highlights the presence of psychological resilience or other supportive factors that can neutralize the negative effects of commuting stress. This study provides insights that commuting stress is not the sole determinant of decreased work motivation, and it is important to understand these dynamics within the context of urban workers' daily lives.

PENDAHULUAN

DKI Jakarta merupakan salah satu pusat utama perkantoran dan kegiatan bisnis di Indonesia. Setiap harinya, banyak individu dari wilayah sekitar Ibu Kota seperti Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi melakukan perjalanan ke Jakarta untuk bekerja. Menurut Mantra, (2000), perpindahan penduduk dari tempat asal ke lokasi tujuan dalam jangka waktu tertentu dan kembali ke tempat asal pada sore hari dikenal sebagai kegiatan *commuting* atau perjalanan ulang-alik. Dengan kata lain, seseorang yang bekerja di luar wilayah tempat tinggalnya dan kembali ke rumah pada hari yang sama disebut sebagai commuter.

Berdasarkan hasil survei Badan Pusat Statistik, (2019) 11 persen penduduk Jabodetabek merupakan penduduk komuter. Kegiatan utama yang dilakukan penduduk komuter yang memilih untuk menggunakan transportasi umum yang semakin beragam, salah satunya adalah KRL (Kereta Rel Listrik) *Commuter Line*.

Kereta Rel Listrik (KRL) *Commuter Line* merupakan salah satu moda transportasi massal yang mampu mengangkut sejumlah besar penumpang. Transportasi ini dianggap sebagai pilihan yang ekonomis bagi masyarakat serta memiliki jadwal keberangkatan dan kedatangan yang relatif tepat waktu, sehingga dapat mengurangi risiko keterlambatan. (Adawia et al., 2020).

Pengguna KRL *Commuter Line* di wilayah Jabodetabek menunjukkan tren peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pada Oktober 2024, total volume pengguna mencapai 29.933.224 orang, meningkat 11,72 persen dibandingkan periode yang sama pada tahun sebelumnya. Puncaknya terjadi pada 5

*Corresponding author

E-mail addresses: 202110515020@mhs.ubharajaya.ac.id

Oktober 2024, dengan 1.209.506 pengguna dalam satu hari, mencatat rekor tertinggi sepanjang tahun tersebut (Liputan6.com, 2024).

Koslowsky et al., (1996) mengatakan seorang *commuter* yang berhadapan dengan berbagai stimulus yang diasosiasikan dengan perjalanan antara tempat tinggal dan tempat kerja, seperti kemacetan, kebisingan, polusi, keramaian, lampu lalu lintas, dapat menghasilkan respon seperti menurunnya semangat atau motivasi dalam mencapai tujuan.

Penggunaan transportasi umum untuk bepergian ke kantor dapat memberikan kelelahan fisik, terlebih jika harus berhadapan dengan kondisi lalu lintas yang buruk. Kondisi fisik yang lelah akan memengaruhi ketegangan emosi, penurunan motivasi, dan berpotensi mengalami depresi (Raywhite, 2024). Sejalan dengan penelitian Christian et al., (2014) yang menunjukkan bahwa stres akibat perjalanan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja, dengan kontribusi sebesar 12 persen terhadap penurunan motivasi. Lebih lanjut Hazwani et al., (2024) menemukan bahwa 82,1 persen pekerja yang melakukan perjalanan jauh mengalami kelelahan mental yang berdampak langsung pada konsentrasi dan motivasi mereka di tempat kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang muncul dalam diri seorang karyawan, yang memicu semangat dan keinginan untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan yang diharapkan. (Antika et al., 2021). Dalam penelitian Suryani et al., (2020) mengatakan gejala dari motivasi kerja yang tinggi antara lain adalah semangat dalam menyelesaikan tugas, inisiatif dalam mengambil tanggung jawab tambahan, serta kepuasan terhadap hasil kerja. Penelitian oleh Andarini et al., (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana individu yang memiliki motivasi tinggi mampu mengatasi stres kerja dan tetap memberikan performa yang optimal. Selanjutnya, penelitian oleh Gondokusumo dan Sutanto, (2015) mengatakan motivasi kerja berperan secara positif dan signifikan terhadap komitmen dalam organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan performa karyawan.

Sebaliknya, tingkat motivasi kerja yang rendah dapat terlihat dari menurunnya produktivitas dan hasil kerja. Hal ini sejalan dengan temuan oleh Alfurqon dan Rahardjo, (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan, dimana tekanan yang berlangsung secara terus menerus dapat mengurangi efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Selanjutnya, studi oleh Kuncoro, (2018) mengungkapkan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja driver Gojek di Yogyakarta, dengan kontribusi efektif sebesar 4,2 persen. Temuan ini relevan mengingat kesamaan kondisi perjalanan yang padat dan tidak menentu antara pengguna KRL dan driver ojek online. Lebih lanjut, penelitian oleh (Puspita et al., 2024) menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Stasiun LRT Jakabaring, dengan kontribusi sebesar 72,1 persen.

Dalam (Zhou et al., 2017) mengatakan bentuk demotivasi yang sering muncul adalah turunnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas, di mana karyawan menjadi kurang bergairah dan enggan mengambil inisiatif dalam bekerja. Selain itu, bentuk lainnya seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan niat untuk berpindah kerja. Karyawan yang secara terus-menerus merasa lelah dalam perjalanan menuju tempat kerja akan lebih cenderung datang terlambat atau bahkan absen karena merasa tidak mampu menjalani hari kerja secara optimal.

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Menurut Herzberg dalam Munandar, (2001) salah satu faktor eksternal dari motivasi kerja adalah kondisi kerja meliputi kenyamanan ruang kerja, keamanan, suhu ruangan, serta kemudahan akses dan kenyamanan transportasi ke tempat kerja. Penelitian oleh Hasibuan dan Bahri, (2018) mengatakan kondisi kerja fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins dan Judge, (2009) kondisi kerja seperti lingkungan fisik, sarana transportasi, dan kenyamanan tempat kerja dapat berkontribusi pada meningkat atau menurunnya motivasi kerja seseorang. Dalam konteks ini, rintangan selama perjalanan menuju kantor, seperti kemacetan lalu lintas, keterlambatan transportasi umum merupakan bagian dari kondisi kerja yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Karyawan yang menggunakan *commuter line* sebagai moda transportasi harian, perjalanan yang padat menjadi sumber stres yang signifikan. Stres perjalanan yang dikenal dengan *commuting stress*, dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan sebelum mereka memulai aktivitas kerja di kantor. Sejalan dengan penelitian oleh Yudha, (2014) yang mengatakan bahwa stres yang dialami selama perjalanan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini mendukung pernyataan bahwa faktor psikologis, seperti stres akibat perjalanan adalah hal penting dalam menentukan sejauh mana perjalanan panjang mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Stres perjalanan (*commuting stress*) adalah kondisi yang terjadi ketika komuter menilai lingkungan dan kondisi perjalanan telah menghabiskan sumber daya mereka dan akan berakibat pada kesejahteraan (*well-being*) mereka (Dewi dan Nelloh, 2023). Stres perjalanan (*commuting stress*) telah menjadi isu signifikan di kawasan metropolitan seperti Jabodetabek, di mana banyak karyawan menghadapi tantangan harian dalam perjalanan mereka ke tempat kerja. Faktor-faktor seperti kemacetan lalu lintas, ketidakpastian jadwal transportasi, dan kepadatan penumpang dapat menyebabkan tekanan psikologis yang berdampak negatif pada motivasi kerja karyawan (Faisal dan Salendu, 2024).

Ma dan Ye, (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pekerja komuter yang menempuh waktu perjalanan yang lama akan lebih mudah burnout, stres, dan jatuh sakit. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres perjalanan yang dialami secara terus-menerus dapat menurunkan semangat, antusiasme, bahkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (Ammar, 2019). Selanjutnya, studi oleh Khaliq (2020) mengungkapkan bahwa setiap tambahan 10 menit waktu tempuh komuter meningkatkan kecenderungan stres sebesar 0,8-1,8 persen, terutama pada pekerja komuter, baik pengguna KRL maupun Trans Jakarta, dipengaruhi oleh kondisi psikologis berkontribusi pada tingkat stres yang dialami pekerja komuter, memengaruhi kualitas hidup dan motivasi kerja mereka.

Lebih lanjut, Wener dan Evans (2011) menemukan bahwa panjangnya waktu perjalanan berkontribusi pada peningkatan tekanan darah dan ketegangan psikologis. Dampak fisiologis ini menunjukkan bahwa stres komuter tidak hanya memengaruhi kesehatan mental, tetapi juga kesehatan fisik individu. Kombinasi stres psikologis dan fisiologis ini dapat memburuk kondisi kesehatan secara keseluruhan. Stres perjalanan bukan hanya berdampak pada fisik, tetapi juga pada aspek kognitif dan emosional pekerja, sehingga mereka cenderung kehilangan fokus dan memiliki komitmen kerja yang rendah.

Hazwani et al., (2024) mengungkapkan bahwa 74,5 persen pekerja melaporkan dampak negatif terhadap kesehatan mental mereka akibat stres perjalanan, dengan 82,1 persen mengalami kelelahan mental yang memengaruhi konsentrasi dan motivasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Syahidillah dan Archianti (2019) menemukan bahwa stres perjalanan berhubungan negatif dengan keterikatan kerja (*work engagement*), yang mencerminkan penurunan komitmen dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka. Keterikatan kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan meningkatnya turnover karyawan. Lebih lanjut, Sugiarto dan Nanda, (2020) mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti durasi perjalanan, kepadatan, dan kondisi fisik transportasi turut berkontribusi terhadap tingkat stres yang dialami. Perjalanan yang panjang dan padat dapat menyebabkan peningkatan tekanan darah, kelelahan fisik, dan gangguan tidur, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja dan motivasi kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut McClelland, (1961) motivasi kerja adalah dorongan dalam diri individu yang berasal dari kebutuhan akan pencapaian (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*), yang memengaruhi bagaimana seseorang berperilaku dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam Munandar, (2001) motivasi kerja merupakan suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan individu mendorongnya untuk melakukan berbagai aktivitas yang bertujuan mencapai sasaran tertentu. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya, dorongan tersebut akan membuat individu tersebut bertindak guna memenuhi kebutuhannya.

Herzberg et al., (2016) mengatakan motivasi kerja adalah keadaan psikologis yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal, yang timbul dari kepuasan terhadap faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab.

Stres Perjalanan

Novaco dan Stokols, (1990) mendefinisikan stres perjalanan adalah bentuk stres kronis yang timbul akibat eksposur harian terhadap situasi perjalanan yang tidak menyenangkan dan di luar kendali individu. Fokusnya pada keterulangan (frekuensi harian) dan rasa tidak berdaya dalam menghadapi situasi perjalanan.

Koslowsky, (1997) mengatakan bahwa stres perjalanan adalah tekanan psikologis dan fisiologis yang dialami individu sebagai akibat dari lamanya waktu, jarak, dan kondisi selama perjalanan antara tempat tinggal dan tempat kerja.

Haider et al., (2013) mengatakan bahwa stres perjalanan adalah suatu bentuk stres situasional yang dialami selama perjalanan dari dan menuju tempat kerja, terutama dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemacetan lalu lintas, keterlambatan, ketidakpastian, dan lamanya waktu tempuh perjalanan.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian kuantitatif menggunakan uji regresi linear. Dalam studi ini, peneliti menggunakan teknik non-probability sampling, yang berarti tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Setelah itu, peneliti menggunakan metode sampling insidental, yakni teknik pengambilan sampel berdasarkan pertemuan secara kebetulan. Artinya, siapa pun yang secara tidak sengaja ditemui oleh peneliti dan dianggap sesuai sebagai sumber data dapat dijadikan responden.

HASIL

Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner alat ukur penelitian menggunakan platform Google Form. Dalam proses pengambilan data, jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 100 individu dan memperoleh data berdasarkan responden dengan rentang usia 20 – 45 tahun.

Tabel 1 Profil Responden Usia

Profil		N	Presentasi
Usia	20 – 25	18	18%
	26 – 30	68	68%
	31 – 35	9	0.9%
	>35	5	0.5%
Total		100	100%

Berdasarkan data yang terkumpul dari responden berusia antara 20 hingga 45 tahun, total terdapat 100 individu yang berpartisipasi. Dari jumlah tersebut, responden berusia 20–25 tahun berjumlah 18 orang atau setara dengan 18 persen. Selanjutnya, sebanyak 68 responden berada dalam rentang usia 26–30 tahun, yang mencakup 68 persen. Responden dengan usia 31–35 tahun berjumlah 9 orang atau sekitar 0,9 persen, sedangkan responden yang berusia di atas 35 tahun tercatat sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 0,5 persen.

Tabel 2 Profil Demografis Variabel

Variabel	Mean	Median	Std. Deviasi
Motivasi Kerja	85.760	89.000	12.369
Stres Perjalanan	64.970	66.000	9.573

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, masing-masing variabel menunjukkan nilai statistik sebagai berikut. Untuk variabel motivasi kerja, nilai rata-rata (mean) adalah 85,760, median sebesar 89,000, dan standar deviasi sebesar 12,369. Sementara itu, variabel stres perjalanan memiliki nilai rata-rata sebesar 64,970, median sebesar 66,000, dan standar deviasi sebesar 9,573.

Tabel 3 Profil Demografis Durasi Perjalanan

Karakteristik Responden	Motivasi Kerja			Stres Perjalanan		
	Mean	Median	Sign.	Mean	Median	Sign
Durasi Perjalanan						
1 – 2 jam	83.864	89.000	0.009	64.727	64.000	0.260
2 – 3 jam	87.000	89.000	0.005	65.419	66.000	0.159
>3jam	83.563	89.000	0.076	63.563	66.500	0.244

Berdasarkan tabel, responden dengan durasi perjalanan 2–3 jam memiliki motivasi kerja tertinggi (mean = 87,000) dan nilai signifikansi 0,005, menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Sementara itu, kelompok dengan durasi perjalanan >3 jam justru memiliki motivasi kerja terendah (mean = 83,563) dan tidak signifikan secara statistik ($p = 0,076$). Untuk stres perjalanan, seluruh kelompok memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, menandakan bahwa tidak ada perbedaan stres perjalanan yang signifikan berdasarkan durasi. Artinya, motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh durasi perjalanan dibandingkan stres perjalanan.

Tabel 4 Hasil Uji Asumsi Penelitian

Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	
Sign. Motivasi Kerja	0.100
Sign. Stres Perjalanan	0.351
Keterangan	Uji Asumsi Terpenuhi

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria yang digunakan adalah nilai signifikansi: jika lebih dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,100 untuk variabel motivasi kerja dan 0,351 untuk variabel stres perjalanan. Karena kedua nilai tersebut melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Kategorisasi Motivasi Kerja

$$\begin{aligned}\text{Skor maksimum} &= \text{Skor tertinggi} \times \text{jumlah aitem valid} \\ &= 5 \times 21 \\ &= 105\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor minimum} &= \text{Skor terendah} \times \text{jumlah aitem valid} \\ &= 1 \times 21 \\ &= 21\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Range} &= \text{Skor maksimal} - \text{skor minimum} \\ &= 105 - 21\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 84 \\
 \text{Mean hipotetik} &= \frac{\text{Skor maksimal} + \text{skor minimum}}{2} \\
 &= \frac{105 + 21}{2} \\
 &= 63 \\
 \text{Standar Deviasi} &= \frac{\text{Range}}{6} \\
 &= \frac{84}{6} \\
 &= 14
 \end{aligned}$$

Tabel 7 Deskriptif Statistik Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Mean Hipotetik (μ)	Standar Deviasi (σ)
Motivasi Kerja	63	14

Penentuan untuk kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini pada Motivasi Kerja berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah } X &< (\mu - 1 \times \sigma) \\
 &= X < (63 - 1 \times 14) \\
 &= X < (63 - 14) \\
 &= X < 49 \\
 \text{Sedang } &= (\mu - 1 \times \sigma) \leq x < (\mu + 1 \times \sigma) \\
 &= (63 - 1 \times 14) \leq x < (63 + 1 \times 14) \\
 &= (63 - 14) \leq x < (63 + 14) \\
 &= 49 \leq x < 77 \\
 \text{Tinggi} &= (\mu + 1 \times \sigma) \leq X \\
 &= (63 + 1 \times 14) \leq X \\
 &= (63 + 14) \leq X \\
 &= 77 \leq X
 \end{aligned}$$

Tabel 8 Kategorisasi Data Penelitian Motivasi Kerja

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	$77 \leq X$	75	75%
Rendah	$X < 49$	24	24%
Sedang	$49 \leq x < 77$	1	1%
Total			100%

Berdasarkan tabel kategorisasi data penelitian motivasi kerja, mayoritas responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 75 orang atau 75% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dalam penelitian ini memiliki tingkat motivasi kerja yang kuat, dengan nilai skor di atas 77. Sementara itu, sebanyak 24 responden (24%) berada dalam kategori rendah, yakni memiliki skor motivasi kerja di bawah 49, yang mengindikasikan kurangnya dorongan atau semangat kerja pada sebagian kecil peserta penelitian.

Di sisi lain, hanya 1% responden atau 1 orang yang berada dalam kategori sedang (nilai antara 49 hingga kurang dari 77). Distribusi ini menunjukkan adanya polarisasi antara motivasi kerja tinggi dan rendah, dengan sangat sedikit individu yang berada di tengah-tengah. Temuan ini mengisyaratkan bahwa program atau kebijakan perusahaan terkait motivasi kerja kemungkinan besar berdampak kuat—baik secara positif maupun negatif—terhadap karyawan, sehingga menghasilkan distribusi ekstrem dalam tingkat motivasi mereka.

Kategorisasi Stres Perjalanan

$$\begin{aligned}
 \text{Skor maksimum} &= \text{Skor tertinggi} \times \text{jumlah aitem valid} \\
 &= 5 \times 16 \\
 &= 80 \\
 \text{Skor minimum} &= \text{Skor terendah} \times \text{jumlah aitem valid} \\
 &= 1 \times 16 \\
 &= 16 \\
 \text{Range} &= \text{Skor maksimal} - \text{skor minimum} \\
 &= 80 - 16 \\
 &= 64 \\
 \text{Mean hipotetik} &= \frac{\text{Skor maksimal} + \text{skor minimum}}{2}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{80+16}{2} \\
 &= 48 \\
 \text{Standar Deviasi} &= \frac{\text{Range}}{6} \\
 &= \frac{64}{6} \\
 &= 10.66
 \end{aligned}$$

Tabel 9 Deskriptif Statistik Variabel Stres Perjalanan

Variabel	Mean Hipotetik (μ)	Standar Deviasi (σ)
Stres Perjalanan	48	11
Rendah = $X < (\mu - 1 \times \sigma)$ $= X < (48 - 1 \times 10,66)$ $= X < (48 - 11)$ $= X < 37$		
Sedang = $(\mu - 1 \times \sigma) \leq x < (\mu + 1 \times \sigma)$ $= (48 - 1 \times 11) \leq x < (48 + 1 \times 11)$ $= (48 - 11) \leq x < (48 + 11)$ $= 38 \leq x < 58$		
Tinggi = $(\mu + 1 \times \sigma) \leq X$ $= (48 + 1 \times 11) \leq X$ $= (48 + 11) \leq X$ $= 59 \leq X$		

Tabel 10 Kategorisasi Data Penelitian Stres Perjalanan

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	$59 \leq X$	76	76%
Rendah	$X < 37$	1	1%
Sedang	$38 \leq x < 58$	23	23%
Total			100%

Tabel diatas menunjukkan kategori data penelitian mengenai tingkat stres perjalanan dengan pengelompokan berdasarkan batas nilai tertentu. Kategori menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami tingkat stres tinggi, dengan nilai antara 59 hingga X, yang mencakup 76 orang atau 76% dari total responden. Ini menandakan bahwa sebagian besar individu yang diteliti merasa stres yang cukup tinggi dalam konteks perjalanan, yang dapat merujuk pada berbagai faktor seperti waktu, jarak, dan kenyamanan saat bepergian.

Di sisi lain, kategori rendah hanya mencakup 1 orang atau 1% dari total responden, yang menunjukkan bahwa sangat sedikit individu mengalami tingkat stres yang rendah ($X < 37$). Sementara itu, kategori sedang yang mencakup nilai antara 38 hingga 58, melibatkan 23 orang atau 23%. Dengan persentase ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun ada sebagian kecil yang mengalami stres rendah, lebih banyak responden berada dalam kategori tinggi dan sedang, yang mungkin memerlukan perhatian lebih lanjut dalam upaya pengelolaan stres selama perjalanan. Total persentase mencapai 100%, menunjukkan bahwa semua data telah dikategorikan dengan baik.

Tabel 11 Hasil Uji Korelasi

Variabel	Motivasi Kerja	Stres Perjalanan
Motivasi Kerja	Pearson's r p-value	
Stres Perjalan	Pearson's r p-value	0.753 <.001

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson's r, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,753***, yang mengindikasikan adanya hubungan positif antara stres perjalanan dan motivasi kerja. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah <0,001, yang berarti $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres perjalanan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan stres perjalanan dengan motivasi kerja. Hubungan yang positif menandakan bahwa semakin tinggi stres perjalanan maka semakin tinggi juga motivasi kerja.

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linear

Variabel	R2	F	Sign.
H_a	0.567	128.341	6.331

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,753 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel stres perjalanan dan motivasi kerja. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 56,7% mengindikasikan bahwa stres perjalanan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja sebesar persentase tersebut.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dalam penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara stres perjalanan terhadap motivasi kerja pada karyawan pengguna *commuter line*. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg (2016), yang menyatakan bahwa faktor eksternal seperti kondisi kerja (termasuk perjalanan ke tempat kerja) berpengaruh terhadap motivasi kerja. Ketika kondisi perjalanan tidak mendukung, seperti kemacetan dan kepadatan dalam transportasi umum, hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja seseorang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara stres perjalanan dan motivasi kerja bersifat positif, yang ditunjukkan oleh arah koefisien regresi positif. Artinya, semakin tinggi tingkat stres perjalanan yang dialami karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja mereka.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa nilai rata-rata stres perjalanan berada pada angka 64,97, yang termasuk dalam kategori “sedang”. Meskipun tidak ekstrem, tingkat stres ini cukup untuk memicu fenomena demotivasi karyawan, seperti kelelahan, penurunan fokus, hingga ketidakhadiran. Hal ini sesuai dengan pendapat Koslowsky et al. (1996), yang menyatakan bahwa paparan terhadap faktor-faktor perjalanan seperti kepadatan dan keterlambatan dapat menurunkan semangat kerja. Stres perjalanan yang terjadi secara terus-menerus juga dapat menyebabkan kondisi psikologis negatif yang mengganggu kinerja dan komitmen kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah responden yang berpartisipasi kurang dari 150 orang, sehingga dapat membatasi kekuatan generalisasi hasil temuan. Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada satu jenis moda transportasi, yaitu KRL (*Commuter Line*), sehingga belum dapat menggambarkan kondisi karyawan pengguna moda transportasi lainnya seperti bus, MRT, atau kendaraan pribadi. Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres perjalanan memberikan pengaruh sebesar 56,7% terhadap motivasi kerja, yang berarti masih terdapat 43,3% pengaruh lain yang berasal dari variabel di luar penelitian ini dan belum dieksplorasi lebih lanjut. Terakhir, pengumpulan data hanya dilakukan melalui *Google Form* tanpa pendekatan kualitatif seperti wawancara atau observasi, sehingga pemahaman terhadap pengalaman subjektif responden masih terbatas. Keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya agar hasil yang diperoleh lebih mendalam dan menyeluruh.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh stres perjalanan terhadap motivasi kerja karyawan pengguna *commuter line* adalah terdapat pengaruh signifikan antara stres perjalanan dengan motivasi kerja. Dengan hasil koefisien sebesar 56,7% yang mana dapat diartikan adanya pengaruh antara stres perjalanan dan motivasi kerja adalah positif.

SARAN

1. Peneliti Selanjutnya disarankan perbanyak jumlah responden; Gunakan jumlah sampel yang lebih besar dari 150 agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan. Perluas Cakupan Transportasi dan Wilayah; Libatkan moda transportasi lain selain KRL serta daerah di luar Jabodetabek. Gunakan Pendekatan *Mixed Methods* atau Kualitatif: Untuk menggali lebih dalam aspek emosional dan psikologis dari pengalaman perjalanan kerja. Teliti Variabel Lain yang Berpengaruh; Seperti kepuasan kerja, dukungan sosial, work-life balance, atau lingkungan kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh.
2. Saran bagi Karyawan Pengguna Commuter Line jika mengalami stres perjalanan tinggi maka atur waktu perjalanan lebih baik, misalnya dengan berangkat lebih pagi. Gunakan teknik relaksasi, seperti mendengarkan musik atau pernapasan dalam selama perjalanan. Sebaliknya jika mengalami stres perjalanan rendah, manfaatkan waktu perjalanan secara produktif, misalnya membaca atau mendengarkan podcast pengembangan diri dan jaga konsistensi rutinitas positif selama perjalanan. Selanjutnya jika memiliki motivasi kerja tinggi maka pertahankan semangat dengan mencari tantangan baru bisa dengan mengikuti pelatihan pengembangan diri dan berbagi inspirasi dengan rekan kerja. Sebaliknya jika Memiliki motivasi kerja rendah, lakukan refleksi terhadap tujuan karier, diskusikan kondisi kerja dengan atasan atau HR, dan bangun rutinitas harian yang positif untuk meningkatkan kembali semangat kerja.

REFERENSI

- Adawia, P. R., Azizah, A., Endriastuty, Y., & Sugandhi, S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen Kereta Api Commuter Line (Studi Kasus Commuter Line Arah Cikarang Ke Jakarta Kota). *Sebatik*, 24(1), 87–95. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v24i1.869>
- Alfurqon, N. F., & Rahardjo, B. (2020). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnismen: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 52–64. <https://doi.org/10.52005/bisnismen.v2i1.20>
- Ambar, N. (2025). *Pengalaman Perjalanan ke Kantor Lebih dari 1 Jam Dapat Menyebabkan Stres, Kamu Salah Satunya ?* 1–8.
- Amponsah-Tawiah, K., Annor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 104–123. <https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1159518>
- Andarini, D., Anggraini, R., Idris, H., & Aulia Rahmah, S. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(1). <https://doi.org/10.33370/jmk.v19i1.608>
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- BPS. (2019). *Statistik Komuter Jabodetabek* (N. Dwisyahesti & W. Albertha, Eds.; Vol. 11, Issue 1). Badan Pusat Statistik.
- Budiarto, B. W., Priyanto, S., & Muthohar, I. (2021). Analisis Kualitas Pelayanan P.T. Kereta Api Indonesia terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa pada Stasiun Cepu. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 5(1), 48–57. <https://doi.org/10.37367/jpi.v5i1.155>
- Christian, K., Yudha, H. Y., & Halim, D. K. (2014). *Pengaruh Commuting Stress terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Jakarta*.
- Dewi, M., & Nelloh, L. A. M. (2023). The Employees Turnover Intention During Covid-19 : Do Commuting Stress and Burnout Matter? *Advances in Economics, Business and Management Research*, 198(2019), 45–49.
- Faisal, F. F., & Salendu, A. (2024). *Peranan Pengalaman Kesesakan terhadap Stres Perjalanan pada Pekerja Pengguna KRL Commuter Line*. 10(2), 171–175. <https://doi.org/10.31289/diversita.v10i2.12387>
- Farisi, B., & Maulana, I. (2024). *Naik Kendaraan Pribadi Kena Macet dan Terpapar Polusi, Bikin Tak Semangat Kerja Begitu Sampai Kantor*. 1–7.
- Febriawan, I. M. (2015). Padatnya Keretaku : Studi Deskriptif Pengalaman Kepadatan (Crowding Experience) pada Pengguna KRL Commuter Line. *Universitas Indonesia, October*, 1–12.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Employees. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 186–195. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.186>
- Haider, M., & Kerr, K. (n.d.). *Does commuting cause stress ? The public health implications of traffic congestion*.
- Haider, M., Kerr, K., & Badami, M. (2013). Does Commuting Cause Stress? The Public Health Implications of Traffic Congestion. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2305010>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hazwani, D., Suadi, M., Nursabrina, M., Rawee, M., Hazwani, D., Suadi, M., Anis, P., Mohamad, S., Nursabrina, M., & Rawee, M. (2024). *A Growing Concern : Long Commutes and Mental Fatigue Among Workers A Growing Concern : Long Commutes and Mental Fatigue Among Workers*. 28(3). <https://doi.org/10.7454/msk.v28i3.1725>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2016). *The Motivation to Work*. Routledge.
- Kevin, C., Hadi Yudha, Y., & K. Halim, D. (2024). *Pengaruh Commuting Stress Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Jakarta* (pp. 58–66).
- Khaliq, A. (2020). *Pola Perilaku Komuter dan Stres: Bukti dari Jabodetabek* (Vol. 13, Issue 1).
- Koslowsky, M. (1997). Commuting stress: Problems of definition and variable identification. *Applied Psychology*, 46(2), 153–173. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01222.x>
- Koslowsky, M., Aizer, A., & Moshe, K. (1996). Stressor and personal variabls in the commuting experience. *International Journal of Manpower*, 17.
- Kuncoro, W. jalu. (2018). Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja Driver Di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta the Effect of Stress Towards Work Motivation of Drivers in the Community of Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 4(6), 284–291.
- Levy, P, S & Lemeshow, S. (2013). *Sampling Of Populations*.

- Liputan6.com. (2024). *KRL Commuter Line Jabodetabek Catat 29,9 Juta Pengguna pada Oktober 2024*. Liputan 6. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5774302/krl-commuter-line-jabodetabek-catat-299-juta-pengguna-pada-oktober-2024>
- Ma, L., & Ye, R. (2019). Does daily commuting behavior matter to employee productivity? *Journal of Transport Geography*, 76(February), 130–141. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2019.03.008>
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- Mantra, I. B. (2000). *Demografi Umum: Pustaka Pelajar*. Yogyakarta.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. D. Van Nostrand Co. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/S002205070010364X>
- Oscar, O. (2025). *Riset : 23 % Karyawan Keluar dari Pekerjaannya karena Jauhnya Perjalanan*. 23–26.
- Pratiwi, N. O., & Amarul, A. (2021). Persepsi Risiko Fisik dan Psikologis Terhadap Minat Menggunakan Commuter Line di Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKA)*, 1(1), 9–14. <https://doi.org/10.30656/jika.v1i1.3285>
- Puspita, C. N., Afriyani, F., & Yeni. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun LRT Jakabaring Sumatera Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2). <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/view/935/1069>.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2009). *Organisational Behaviour* (Nelani Pfaff, Ed.). Pearson Education.
- Sitorus, R., & Widyastuti, P. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Karyawan Yang Menggunakan Transportasi Commuter Line di Stasiun Manggarai)*. 15(1), 39–54.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>
- Wang, X., & Liu, T. (2022). The roads one must walk down: Commute and depression for Beijing's residents. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 109(June), 103316. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2022.103316>
- Wener, R. E., & Evans, G. W. (2011). Comparing stress of car and train commuters. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 14(2), 111–116. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2010.11.008>
- Zhou, L., Wang, M., Chang, C. H., Liu, S., Zhan, Y., & Shi, J. (2017). Commuting stress process and self-regulation at work: Moderating roles of daily task significance, family interference with work, and commuting means efficacy. *Personnel Psychology*, 70(4), 891–922. <https://doi.org/10.1111/peps.12219>