



## Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pengemudi Gojek Salatiga selama Pandemi COVID-19

Bagaskoro Bayuaji<sup>1</sup>✉

<sup>1</sup>Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia

[bagasleviathan2@protonmail.com](mailto:bagasleviathan2@protonmail.com)

### Abstract

The technology advancement leads to development in the field of transportation that indicated by emergence of online motorcycle taxi. Online motorcycle taxi offers various advantages than regular motorcycle taxi, thus caused online motorcycle taxi more preferred and demanded by various circles. This causes online motorcycle taxi drivers to become a decent profession to earn income. However, after the emergence of the Covid-19 pandemic, public activities began to be limited, causing orders for online motorcycle taxi drivers to drop dramatically which led to reduced income. This situation puts work stress on online motorcycle taxi drivers caused by uncertainty of income and also online motorcycle taxi drivers are required to work even harder to cover points. Job stress can affect job satisfaction for online motorcycle taxi drivers. The purpose of this study is to examine the impact of job stress on job satisfaction among Gojek online motorcycle taxi drivers in Salatiga. The number of participants in this study was 50 that data collected by using questionnaire with Incidental Sampling technique. This study used a quantitative approach with simple linear regression data analysis. The results showed that there was a significant negative impact between job stress on job satisfaction among Gojek online motorcycle taxi drivers in Salatiga with the regression coefficient value is -0.260, then, -2,053 t-value (t-value -2,053 > t-table 2,009) and 0,045 significance value (Sig.<0,05). These results indicated that the higher job stress among Gojek online motorcycle taxi drivers, the lower would be job satisfaction among them.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Online Drivers, Pandemy, COVID-19.

### Abstrak

Kemajuan teknologi menyebabkan perkembangan dalam bidang transportasi yang ditunjukkan dengan munculnya ojek daring atau biasa disebut sebagai ojek *online*. Ojek daring memberikan berbagai kelebihan dibandingkan dengan ojek biasa, sehingga menyebabkan ojek daring lebih banyak dipilih dan diminati oleh berbagai kalangan. Hal ini membuat ojek daring menjadi profesi yang layak untuk mencari pendapatan. Tetapi, setelah munculnya pandemi Covid-19, aktivitas publik mulai dibatasi sehingga menyebabkan orderan pengemudi ojek daring menurun drastis yang berujung pada berkurangnya pendapatan. Situasi ini memberikan stres kerja pada pengemudi ojek daring yang disebabkan oleh ketidakpastian akan hasil yang didapat dan juga pengemudi ojek daring dituntut untuk bekerja lebih keras lagi untuk menutup poin. Stres kerja tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pengemudi ojek daring. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pengemudi ojek daring Gojek di Salatiga. Jumlah partisipan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang yang datanya dikumpulkan melalui kuesioner dengan teknik Sampling Insidental. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pengemudi ojek daring Gojek di Salatiga dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,260, lalu, nilai t-hitung sebesar -2,053 (t-hitung -2,053 > t-tabel 2,009) dan nilai signifikansi sebesar 0,045 (Sig.<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami pengemudi ojek daring Gojek maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dialaminya.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Ojek Daring, Pandemi, COVID-19.

© 2021 PSY165 Journal

### 1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi dalam bidang transportasi sudah memberikan perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Teknologi dalam bidang transportasi hadir dalam bentuk ojek *online* atau dalam Bahasa Indonesia disebut ojek daring. Ojek daring terdiri dari dua kata, yaitu ojek dan daring. Ojek adalah sepeda atau sepeda motor yang

ditambahkan dengan cara memboncengkan penumpang atau penyewanya [1] dan daring adalah dalam jaringan, yaitu terhubung melalui jejaring komputer secara *online* [2]. Salah satu perusahaan ojek online yang saat ini adalah Gojek.

Gojek menggunakan merupakan aplikasi bisnis *startup* yang paling populer di Indonesia [3]. Pada akhir 2016 terjadi konflik dalam perusahaan ojek daring itu sendiri

dengan mendapat tekanan dari pengemudi mereka sendiri. Konflik ini dipicu oleh pendapatan pengemudi yang menurun, sehingga tidak mendapatkan kepuasan dalam mengemudi.

Fenomena yang mengarah kepada permasalahan kepuasan kerja pada pengemudi yang dilatarbelakangi beberapa permasalahan [4], diantaranya:

- a. Jam kerja terlalu tinggi.
- b. Pendapatan yang tidak sesuai dengan tawaran perusahaan.
- c. Lemahnya perlindungan kerja.
- d. Kesenjangan hubungan kerja.
- e. Jaminan ketenagakerjaan dan sosial yang harus dibayar sendiri oleh pengemudi.

Pekerjaan menekankan pada pekerjaan borongan, sehingga jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan sangat bergantung pada kebijakan pihak perusahaan. Disisi lain pekerjaan tidak memberikan pendapatan minimal dan jam kerja yang layak karena menganut sistem kemitraan dan bukan buruh. Keadaan ini meningkatkan kerentanan dan ketidakpastian pendapatan pada pengemudi [5]. Pengemudi memiliki kepuasan kerja yang rendah dari 51,9% dari total partisipan mengalami ketidakpuasan kerja [6].

Keadaan ini diperparah dengan kondisi pandemi COVID-19. Selama pandemi, masyarakat dihimbau untuk menghentikan semua aktivitas publik dan membatasi keluar rumah. Kegiatan yang dibatasi ini meliputi kegiatan sekolah, kuliah, bekerja dan ibadah. Semua kegiatan harus dilakukan di rumah dan membatasi akses pergerakan moda transportasi masyarakat ke luar kota dan sebaliknya [7].

Pembatasan aktivitas publik ini berdampak pada minimnya orderan dan pendapatan yang didapat oleh Gojek. Minimnya orderan mengakibatkan pengemudi kesulitan dalam mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidup harian mereka. Keadaan ini dapat menimbulkan stres kerja [8]. Kesulitan dalam mencari nafkah dan pemenuhan kebutuhan hidup harian pengemudi maka menjadi penyebab timbulnya stres.

Jika seseorang yang dihadapkan dengan kondisi stres yang berlangsung relatif lama, tidak terkontrol dan intensitasnya berat dan tinggi akan berpengaruh pada tingkah laku. Tingkah laku yang sangat berpengaruh adalah pola pikir, sikap, emosi, motivasi, kemauan untuk maju, dan keinginan untuk berprestasi [9].

Beberapa stres dapat berdampak secara kognitif. Dampak kognitif termasuk konsentrasi yang buruk, ketidakmampuan untuk membuat keputusan, mental blok, dan berkurangnya rentang perhatian [10]. Keadaan ini menimbulkan kemungkinan dari stres tersebut dapat mempengaruhi pola pikir dan sikap terhadap pekerjaannya. Keadaan ini mempengaruhi

pengemudi keputusan pengemudi dalam pekerjaan, yaitu apakah mampu memberikan kepuasan kerja ataukah tidak.

Pada tanggal 17 Oktober 2020, peneliti melakukan wawancara terhadap tiga pengemudi ojek daring di Salatiga. Hasil wawancara adalah pengendara memiliki masalah kepuasan kerja yang sama mengenai profesinya sebagai pengemudi ojek daring di masa pandemi. Pengemudi ojek daring yang berinisial H mengatakan bahwa penghasilan sebelum pandemi mencapai kurang lebih 200 ribu rupiah perhari, tetapi sekarang hanya dapat menghasilkan antara 50 ribu rupiah sampai 100 ribu rupiah perhari. Bapak H sebagai pengemudi merasakan gaji yang didapatkan tidak memuaskan selama pandemi. Beliau merasa pekerjaan ojek daring tidak cocok untuk dijadikan pekerjaan utama. Pada hari wawancara, beliau hanya mendapatkan 2 orderan saja padahal sudah dimulai dari jam 8.00 Waktu Indoneisa Barat (WIB) sampai jam 16.00 WIB.

Hal ini juga dialami oleh pengemudi ojek yang berinisial S. Beliau hanya mendapatkan 2 orderan pada saat itu, padahal memulai bekerja jam 8.00 WIB sampai jam 16.00 WIB. Pengemudi ojek yang berinisial B juga berpendapat serupa. Beliau merasa profesi menjadi pengemudi ojek daring tidak dapat diandalkan untuk mencari nafkah dan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Keadaan seperti ini dapat memicu stres kerja seseorang dan dapat berujung pada kepuasan kerja yang rendah. Sedikitnya orderan akan menghasilkan sedikit gaji dan menjadi salah satu dari aspek-aspek dari kepuasan kerja [11] selain aspek-aspek lain seperti pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Secara keseluruhan bahwa waktu dan tenaga yang mereka keluarkan untuk pekerjaannya tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan. Ini menjadi alasan dalam mempertahankan pekerjaan hingga, tetapi mereka tidak punya pilihan lain yang lebih pantas atau lebih baik.

Sejumlah 62 sampai 85 transaksi mitra Gojek menurun selama pandemi COVID-19 [12]. Sebagian besar pengemudi ojek daring mengeluhkan pendapatannya yang anjlok selama pandemi COVID-19. Salah satu pengemudi ojek bahkan sudah sering mengeluhkan persoalan kesejahteraannya kepada kantor perwakilan ojek tetapi belum mendapatkan jawaban yang memuaskan [13]. Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Indonesia [14] menunjukkan bahwa selama bulan Maret-April 2020 terdapat 63% pengemudi ojek daring merasa hampir tidak ada penghasilan, 36% pengemudi merasa penghasilan berkurang dibandingkan sebelum COVID-19, 1% merasa penghasilan sama seperti sebelum COVID-19, dan 0,4% merasa penghasilannya meningkat [14]. Pengemudi ojek juga mengeluhkan sistem pembagian order yang dinilai kurang adil sehingga membuat mereka harus bekerja belasan jam

untuk menutup poin [15]. Pengemudi ojek daring rela meningkatkan waktu kerja mereka bahkan dengan cara mengaktifkan akunnya hingga 24 jam, agar meningkatkan kemungkinan untuk mendapatkan orderan [5]. Kondisi ini dapat mengancam kesehatan, kejiwaan, dan kehidupan sosial para pengemudi ojek. Keadaan ini dibuktikan oleh survei yang menunjukkan sebanyak 68,62% pengemudi ojek mengalami sakit akibat pekerjaannya. Penelitiannya juga menunjukkan sebanyak 16,3% pengemudi ojek daring memilih untuk berhenti ketika awal pandemi. Hal tersebut menjelaskan adanya ketidakpuasan kerja selama pandemi yang mana ditunjukkan dengan munculnya salah satu dampak dari ketidakpuasan kerja yaitu meningkatnya *turnover* atau berhenti dari pekerjaan [10].

Kepuasan bekerja menjadi sangat penting dalam organisasi karena kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja dapat mengarahkan perilaku individu ke arah positif maupun ke arah negatif terhadap organisasi [16]. Dampak karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung bekerja dengan baik, bersemangat, aktif, dan dapat memberikan prestasi yang lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mendapatkan kepuasan psikologis, yang pada akhirnya akan timbul sikap atau perilaku negatif yang berujung pada timbulnya rasa frustrasi.

Meta-analisis menunjukkan bahwa tingginya tingkat kedua stres peran yaitu ambiguitas peran dan konflik peran, dikaitkan dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja dan tingginya tingkat kecemasan serta keinginan untuk keluar dari pekerjaan [18]. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya [19]. Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung karena ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum [20]. Stres kerja memiliki aspek-aspek seperti tanggung jawab yang berat, beban kerja yang tinggi, serta batas waktu [21].

Terdapat penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian-penelitian tersebut yaitu, penelitian yang ditulis oleh Tentama, Rahmawati dan Muhopilah (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja [22]. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shofiah, Sunuharyo dan Ruhana (2017) dan Hendiyansah (2010) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [23] [24]. Tetapi dalam penelitian lain yang dilakukan oleh David dan Sari (2017) menunjukkan hasil yang berbeda, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja [25]. Hasil yang sama juga didapatkan dari penelitian Sugama (2010) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja [26], lalu diikuti oleh penelitian Dhania (2017) yang

mengatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan [27]. Penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam konteks pandemi maupun ojek daring masih sangat kurang. Hal tersebut dikarenakan situasi pandemi COVID-19 tergolong fenomena yang baru sehingga tidak heran apabila penelitian mengenai hal tersebut masih sangat minim, khususnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu masih terdapat perbedaan pendapat antara penelitian satu dengan penelitian lain. Maka dari itulah peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pengemudi ojek daring selama pandemi COVID-19 ini.

## **2. Metodologi Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini menggunakan Stres Kerja (X) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data akan dilakukan peneliti dengan menerapkan uji statistik. Sampel dari populasi dalam penelitian ini yaitu 50 pengemudi Gojek di Salatiga yang akan dipilih dengan teknik *Sampling Insidental*. *Sampling Insidental* merupakan teknik dalam menentukan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapapun yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel selama orang yang ditemui tersebut cocok sebagai sumber data [28].

Peneliti terlebih dahulu menyusun kuesioner berdasarkan dengan teori dan indikator dari tinjauan pustaka. Lalu peneliti menyesuaikan dengan subjek penelitian sehingga item yang dihasilkan sesuai dengan konteks pengemudi ojek daring. Kuesioner yang telah disesuaikan disebarkan kepada pengemudi ojek daring di Salatiga secara *offline* dengan membagikan kuesioner secara langsung.

Skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan teori dan indikator dari Robbins dan Judge [8]. Skala ini mempunyai jumlah soal sebanyak 12 item yang terdiri dari 3 aspek stres kerja yaitu:

- a. Gejala fisiologis.
- b. Gejala psikologis.
- c. Gejala perilaku.

Alat ukur ini digunakan adalah skala Likert dengan 4 opsi jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan nilai skoring 4, Setuju (S) dengan nilai skoring 3, Tidak Setuju (TS) dengan nilai skoring 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skoring 1.

Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan teori dan indikator dari Luthans [11]. Skala ini mempunyai jumlah soal sebanyak 15 item yang terdiri dari 5 aspek kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*).
- b. Gaji (*pay*).
- c. Kesempatan promosi (*promotion opportunities*).
- d. Pengawasan (*supervision*).
- e. Rekan kerja (*coworkers*).

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson. Instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai *r* hitung atau *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari *r* tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ). Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Croanbach's*. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Croanbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ( $Croanbach's Alpha > 0,60$ ). Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji Saphiro Wilk karena sampel yang akan dipilih berjumlah 50 orang. Populasi akan dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai  $Sig. > 0,05$ . Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Gejala heteroskedastisitas dinyatakan tidak ada apabila nilai  $Sig. > 0,05$ . Uji linearitas digunakan untuk mempresiksi perubahan nilai jika setiap variabel yang memiliki perubahan maka akan diikuti dengan variabel lainnya. Syarat linearitas terpenuhi apabila nilai  $Sig. > 0,05$ . Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Analisis penelitian dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS Statistics 23.

**3. Hasil dan Pembahasan**

Stres kerja yang dialami pengemudi ojek daring sebagian besar berada dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 54%, untuk persentase pengemudi ojek daring dengan stres kerja dalam kategori rendah yaitu sebesar 40%, lalu diikuti dengan persentase pengemudi ojek daring dengan stres kerja kategori tinggi yaitu sebesar 6%.

Kepuasan kerja yang dialami pengemudi ojek daring sebagian besar berada dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 66%, untuk persentase pengemudi ojek daring dengan kepuasan kerja dalam kategori rendah yaitu sebesar 26%, lalu diikuti dengan persentase pengemudi ojek daring dengan kepuasan kerja kategori tinggi yaitu sebesar 8%.

Uji validitas dan reliabilitas dari 12 item skala stres kerja yang sudah diuji, seluruh item skala stres kerja dinyatakan valid karena seluruh item skala stres kerja memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel ( $r \text{ hitung} > 0,279$ ), dan seluruh skala stres kerja tersebut reliabel dengan nilai *Croanbach's Alpha* sebesar 0,874, karena instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Croanbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ( $0,874 > 0,60$ ).

Uji validitas dan reliabilitas dari 15 item skala kepuasan kerja yang sudah diuji, terdapat 3 item skala kepuasan kerja yang tidak valid karena nilai *r* hitung lebih kecil daripada nilai *r* tabel ( $r \text{ hitung} < 0,279$ ), sehingga peneliti memutuskan untuk menghanguskannya. Lalu untuk 13 item skala kepuasan kerja yang tersisa dinyatakan valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel ( $r \text{ hitung} > 0,279$ ), dan seluruh skala kepuasan kerja tersebut reliabel dengan nilai *Croanbach's Alpha* sebesar 0,854, karena instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Croanbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ( $0,854 > 0,60$ ).

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Shapiro Wilk		
	Statistic	df	Sig.
stres_kerja	.988	50	.890
kepuasan_kerja	.965	50	.144

Tabel 1. menunjukkan nilai *Sig.* untuk kedua variabel tersebut di atas 0,05 ( $Sig. > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk variabel Stres Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y) berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Linearitas

N	df	Mean Square	F	Sig.
50	18	39.644	1.575	.132

Berdasarkan nilai *Sig.* dari Tabel 2. di atas dapat diketahui bahwa nilai *Sig.* sebesar 0,132 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Stres Kerja (X) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y). Lalu, bila berdasarkan nilai *F* dari Tabel 2. di atas dapat diketahui bahwa nilai *F* hitung adalah  $1,575 < F \text{ tabel } 1,68$ . Karena nilai *F* hitung lebih kecil dari nilai *F* tabel maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Stres Kerja (X) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
-.077	.063	-.173		-1.218	.229

Berdasarkan Tabel 3. di atas diketahui nilai *Sig.* variabel Stres Kerja (X) adalah 0,229. Karena nilai *Sig.* variabel Stres Kerja (X) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sehingga dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

Tabel 4. Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
-.260	.127	-.284		-2.053	0.045

Berdasarkan dari Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar  $-0,260$ , artinya setiap penambahan 1% tingkat Stres Kerja (X), maka akan diikuti dengan meningkatnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar  $-0,260$ . Karena nilai koefisien regresi bernilai minus (-), maka dapat dikatakan bahwa Stres Kerja (X) berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4. juga menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar  $0,045$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,045 < 0,05$ ). Lalu, bila berdasarkan nilai t, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar  $-2,053$  lebih besar dari nilai t-tabel  $2,009$  (t-hitung  $-2,053 > t$ -tabel  $2,009$ ). Mengetahui nilai Sig. dan nilai t-hitung tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Hasil kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar stres kerja dan kepuasan kerja yang dialami pengemudi Gojek di Salatiga tergolong wajar meskipun mereka saat ini dihadapkan pada situasi pandemi Covid-19, karena hasil penelitian menunjukkan sebagian besar stres kerja dan kepuasan kerja yang dialami pengemudi Gojek di Salatiga dalam kategori sedang. Hal ini tentu mengejutkan, mengingat seberapa besar dampak buruk yang ditimbulkan dari pandemi ini pada profesi pengemudi ojek daring. Apabila melihat lagi dampak yang ditimbulkan dari pandemi terhadap profesi ojek daring, dampak pandemi tersebut menghasilkan efek domino. Berdasarkan yang disebutkan oleh Wulansari, Novianto, dan Keban [5], stres kerja yang dialami pengemudi ojek daring dari mulai orderan yang berkurang drastis sehingga menyebabkan pendapatan mereka berkurang, lalu karena pendapatan yang berkurang tersebut maka menyebabkan mereka perlu bekerja lebih lama dan lebih keras lagi untuk meningkatkan pendapatan, hal tersebut menyebabkan beban kerja mereka meningkat, dengan beban kerja mereka yang meningkat maka menyebabkan mereka jadi kelelahan dan lebih rentan sakit. Meskipun dalam kondisi stres kerja tersebut, kepuasan kerja yang dialami pengemudi Gojek di Salatiga masih tergolong wajar. Lalu mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Tentama, Rahmawati dan Muhopilah (2019), Shofiah, Sunuharyo dan Ruhana (2017), dan Hendiyansah (2010), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja [22] [23] [24]. Pendapat yang mendukung hasil penelitian-penelitian tersebut yaitu pendapat Munandar (2001) bahwa ketidakpuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan tidak hanya karena faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut tidak dapat terpenuhi tetapi kondisi stres kerja pun dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja [30]. Penyebab stres yang sering ditemui sehari-hari seperti asmara, bepergian, keseimbangan kehidupan kerja, dan mendapatkan permintaan yang berat pada pekerjaan,

dapat memberikan efek negatif yang mendalam terhadap performa, kepuasan, kehadiran, dan keseluruhan produktivitas pekerjaan [10]. Luthans (2010) juga berpendapat bahwa tipe-tipe masalah psikologis yang ditimbulkan dari stres berhubungan terhadap performa pekerjaan, kepercayaan diri yang rendah, kebencian dari pengawas, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi, ketidakmampuan membuat keputusan, dan ketidakpuasan kerja [11]. Stres kerja pada akhirnya dapat juga berpengaruh pada tingkah laku seseorang, yaitu pola pikir, sikap dan emosi, motivasi, kemauan untuk maju, keinginan untuk berprestasi, dan sebagainya [9]. Jadi stres dapat mempengaruhi pola pikir dan sikap terhadap pekerjaannya sehingga mempengaruhi keputusannya mengenai apakah pekerjaannya memuaskan ataukah tidak. Tetapi, hasil kesimpulan penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh David dan Sari (2017), Sugama (2017), dan Dhania (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, atau dengan kata lain stres kerja tidak memberikan pengaruh yang besar dalam menentukan kepuasan kerja seseorang [25] [26] [27].

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan data dan analisis yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif secara signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pengemudi Gojek di Salatiga. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya, berlaku juga sebaliknya. Lalu, mengenai saran untuk upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meringankan stres kerja pengemudi ojek daring adalah dengan cara menyesuaikan sistem, aturan dan tuntutan pekerjaan dengan keadaan yang sedang dihadapi oleh pengemudi ojek daring saat ini, dalam kasus ini pandemi. Sistem, aturan, dan tuntutan pekerjaan yang disesuaikan seperti pemudahan tutup poin, pembagian order yang adil, pengetatan pengawasan kecurangan, dan lain-lain diharapkan dapat mengurangi stres kerja yang dialami pengemudi ojek daring.

#### **Daftar Rujukan**

- [1] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2016). Diakses pada Juni 22, 2020, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/ojek>
- [2] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2016). Diakses pada Juni 22, 2020, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/daring>
- [3] Aziah, A., & Adawia, P. R. (2018). Analisis perkembangan industri transportasi online di era inovasi disruptif (studi kasus pt gojek indonesia). *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), 149–156. <https://doi.org/10.31294/jc.v18i2.4117>
- [4] Ayuwuragil, K. (2018, April 11). 5 masalah kesejahteraan yang dikeluhkan sopir ojek 'online'. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20180410195433-185-289823/5-masalah-kesejahteraan-yang-dikeluhkan-sopir-ojek-online>

- [5] Wulansari, A. D., Novianto, A., & Keban, Y. T. (2021, Juni 4). Mengapa gojek, grab, hingga maxim perlu memberikan jaminan pendapatan dasar bagi para ojol. Diakses dari <https://theconversation.com/mengapa-gojek-grab-hingga-maxim-perlu-memberikan-jaminan-pendapatan-dasar-bagi-para-ojol-161984>
- [6] Sanubari, F. T., & Amalia, S. (2019). Gambaran kepuasan kerja pada pengemudi layanan jasa transportasi ojek online. *Cognicia*, 7(1), 77–94. <https://doi.org/10.22219/COGNICIA.Vol7.No1.%25p>
- [7] Gustam, K. N. (2020, April 23). Menurunnya moda transportasi pada masa pandemi covid-19. Diakses dari <https://yoursay.suara.com/news/2020/06/08/120151/menurunnya-moda-transportasi-pada-masa-pandemi-covid-19>
- [8] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (17th ed.). London: Pearson International Edition.
- [9] Wijono, S. (2010). Penghayatan subyektif terhadap stres berdasarkan teori lazarus. *Enquiry: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Profesional*, 3(1), 21–37.
- [10] Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). *Organizational behavior & management* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- [11] Luthans, F. (2010). *Organizational behavior: an evidence-based approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- [12] Burhan, F. A. (2020, Agustus 3). Pendapatan 85% mitra gojek turun saat pandemi, 90% yakin cepat pulih. Diakses dari <https://katadata.co.id/desysetyowati/digital/5f281e34f126d/pendapatan-85-mitra-gojek-turun-saat-pandemi-90-yakin-cepat-pulih>
- [13] Rachmawati, A. R. (2020, Juli 14). Walaupun ojek online kian populer, pengemudi masih keluhkan tingkat kesejahteraan. Diakses dari <https://www.pikiran-rakyat.com/ekonomi/pr-01596759/walaupun-ojek-online-kian-populer-pengemudi-masih-keluhkan-tingkat-kesejahteraan>
- [14] Lembaga Demografi FEB UI. (2020). Laporan penelitian survei pengalaman mitra driver gojek selama pandemi covid-19. Diakses dari <https://ldfebui.org/wp-content/uploads/2020/06/Laporan-Penelitian-Survei-Pengalaman-Mitra-Driver-Gojek-Selama-Pandemi-Covid19.pdf>
- [15] Pratnyawan, A., & Rachmanta, R. D. (2020, Februari 21). Driver ojol keluhkan sistem pembagian order, kerja belasan jam demi poin. Diakses dari <https://www.suara.com/teknologi/2020/02/21/172423/driver-ojol-keluhkan-sistem-pembagian-order-kerja-belasan-jam-demi-poin?page=all>
- [16] Timangratuogi, W. (2012). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian sales/penjualan pt indomobil trada nasional cabang pajajaran bogor* (Universitas Indonesia).
- [17] Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [18] Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16–78. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(85\)90020-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90020-2)
- [19] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [20] Sormin, T. R., Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada karyawan di pt panin bank banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 5(1), 63–72. <http://dx.doi.org/10.20527/jwm.v5i1.107>
- [21] Singh, M. M., Amiri, M., & Sabbarwal, S. (2019). role of job stress on job satisfaction. *International Journal of Management Studies*, 6(4), 57–60. <http://dx.doi.org/10.18843/ijms/v6i4/08>
- [22] Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- [23] Shofiah, I. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan intention to leave (studi terhadap driver pt citra perdana kenedes malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 171–177.
- [24] Hendiyansah. (2010). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. sinar antjol tangerang* (Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif).
- [25] David, & Sari, S. N. (2017). Pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di oxy family reflexy and facial pekanbaru. *PROCURATIO*, 5(4), 497–511.
- [26] Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada unit layanan pengadaan (ulp) provinsi bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 11–26. <https://doi.org/10.22225/jj.4.1.205.11-26>
- [27] Dhanial, D. R. (2010). Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kodus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- [28] Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- [29] Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- [30] Utami, S. W., & Hariwibowo, H. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor cabang pt. pegadaian (persero). *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 2(1), 72–77. <https://doi.org/10.21009/JPPP.021.11>