

Hubungan antara Optimisme dan *Work-Life Balance* dengan Stres Kerja pada *Driver* Gojek Wanita di Grup Gojek Srikandi Surakarta

Dyandra Firdha Sari¹, Aditya Nanda Priyatama², Rafika Nur Kusumawati³

¹²³Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran

Universitas Sebelas Maret Surakarta

email: [1dyandrafirdha@gmail.com](mailto:dyandrafirdha@gmail.com); [2aditya_nrpriyatama@staff.uns.ac.id](mailto:aditya_nrpriyatama@staff.uns.ac.id);
[3rafikasuntoro@gmail.com](mailto:rafikasuntoro@gmail.com)

Abstract. *Job stress is a common thing that occurs in working women, including women who work as Gojek drivers. The work demands often make them exhausted, which lead to work stress. Some factors that can help female Gojek drivers deal with that are optimism and work life balance. This is population study research with 44 Gojek drivers who joined Gojek Srikandi Group in Surakarta. The instruments used were work stress scale, the optimism scale, and the work life balance scale. This study intended to seek the correlation between optimism and work life balance with work stress on female Gojek drivers in the Gojek Srikandi Group Surakarta, simultaneously and partially. The results simultaneously showed that sign $0.303 > 0.05$. Partially the optimism variable showed sign $0.897 > 0.05$ and the work life balance variable showed sign $0.281 > 0.05$. From the result, it concluded that the level of optimism and work life balance don't bring any effect the level of work stress on female Gojek drivers in the Gojek Srikandi Group in Surakarta.*

Keyword: *Work Stress, Optimism, Work-Life Balance, Female Gojek Driver*

Abstrak. Stres kerja merupakan hal umum yang terjadi pada wanita yang bekerja, termasuk *driver* Gojek. Tuntutan kerja yang dihadapi sering kali menimbulkan stres kerja. Beberapa faktor yang dapat membantu para *driver* Gojek wanita untuk menghadapi hal tersebut adalah optimisme dan *work life balance*. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang melibatkan 44 orang *driver* Gojek wanita yang tergabung dalam Grup Gojek Srikandi Surakarta. Alat Ukur yang digunakan yaitu, skala stres kerja, skala optimisme dan skala *work-life balance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara optimisme dan *work-life balance* dengan stres kerja pada *driver* Gojek wanita di Grup Gojek Srikandi Surakarta secara simultan dan parsial. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,303 > 0,05$. Secara parsial variabel optimisme menunjukkan nilai $0,897 > 0,05$ dan variabel *work life balance* menunjukkan nilai $0,281 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara optimisme dan *work-life balance* dengan stres kerja pada *driver* Gojek di Grup Gojek Srikandi Surakarta baik secara simultan dan parsial.

Kata Kunci: Stres Kerja, Optimisme, *Work Life Balance*, Gojek Wanita

Pendahuluan

Sejalan dengan perkembangan dan kecanggihan teknologi, muncul banyak pengusaha yang mendirikan perusahaan transportasi berbasis *online* yang dapat membantu dalam mobilisasi dan juga efisiensi waktu. Salah satu perusahaan transportasi online yang pertama kali masuk di Indonesia adalah perusahaan Gojek. Gojek pertama kali masuk di Indonesia pada tahun 2010, dengan membawa suatu inovasi yang mampu memberikan kemudahan dalam bertransportasi kepada para konsumennya. Tidak hanya itu, kemunculan Gojek ternyata mampu menarik hati para wanita untuk ikut bergabung sebagai mitranya. Sebagaimana yang dikemukakan Nadim (dalam Nugroho, 2018) selaku pendiri dan CEO

Gojek dalam DetikNews.com, jumlah *driver* Gojek sampai saat ini mencapai angka 2 juta orang yang terdiri dari pria maupun wanita. Meskipun masih menjadi minoritas, munculnya perempuan yang berprofesi sebagai *driver* ojek memperoleh sambutan dari masyarakat (Busro, 2017).

Keputusan yang diambil wanita untuk bekerja sebagai *driver* Gojek beberapa faktor. Kartono (dalam Darmawan, dkk, 2015) menyebutkan beberapa hal yang melatarbelakangi wanita memilih untuk bekerja diantaranya karena faktor ekonomi, dan keinginan untuk berkarir. Wanita yang memutuskan untuk bekerja tidak hanya wanita yang masih berstatus lajang, tetapi juga wanita yang sudah menikah dan memiliki anak (Darmawan, dkk, 2015).

Wanita yang memilih bekerja sebagai *driver* Gojek memiliki beberapa masalah. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada tiga orang *driver* Gojek wanita pada bulan Februari 2018 di Surakarta menunjukkan bahwa penolakan dari konsumen laki-laki beberapa kali dialami oleh para *driver* Gojek wanita. Penolakan tersebut setidaknya mereka terima satu kali dalam sepekan. Hal tersebut berdampak pada berkurangnya poin serta target yang harus dicapai para *driver* tersebut, bahkan salah satu dari *driver* yang diwawancarai peneliti mengaku pernah mengalami *suspend* atau diberhentikan sementara karena pembatalan yang dilakukan oleh konsumen, karena hal tersebut *driver* tidak bisa bekerja untuk beberapa hari. Trenggians (2018) dalam Tribunnews.com menyebutkan, bahwa mitra *driver* wanita lebih sering menerima pembatalan order dibandingkan mitra *driver* laki-laki. Dalam wawancara lain di bulan Juli 2019 pada salah seorang *driver* Gojek, peneliti mendapatkan informasi bahwa beberapa *driver* Gojek wanita pernah mengalami kekerasan seksual, secara verbal maupun nonverbal pada saat mengantarkan konsumen ke tempat tujuan. Kondisi tersebut yang pada akhirnya memicu stres kerja pada *driver* Gojek wanita.

Stres kerja merupakan tekanan emosional yang terjadi karena adanya beban kerja berlebihan yang dapat berdampak pada terhambatnya kinerja individu (Robbins, 2017). Sebagaimana yang terjadi pada *driver* Gojek wanita, terkadang mereka harus bekerja lebih demi mendapatkan bonus yang dijanjikan perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Prakarsa (dalam Ayuwuragil, 2018) dalam cnnindonesia.com, bahwa 39 persen *driver* Gojek bekerja selama satu minggu tanpa libur dan 30 persen dari mereka, bekerja lebih dari 8 jam per hari.

Stres kerja yang ditimbulkan dari tuntutan yang dihadapi wanita menurut Papalia (2008) dikarenakan wanita yang telah memiliki pasangan menghadapi tuntutan yang lebih besar, terutama dalam menghadapi konflik antara keluarga dan pekerjaan, pembagian waktu dan energi, kemungkinan persaingan antarpasangan, rasa cemas dan perasaan bersalah karena tidak dapat memenuhi kebutuhan anak. Menurut Anoraga (2009) tidak semua wanita memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan pembagian

peran. Untuk memenuhi keseimbangan dalam hidup, wanita yang telah berkeluarga dan juga bekerja dituntut untuk memiliki *work-life balance* yang baik. *Work-life balance* penting untuk dimiliki oleh individu baik dalam kehidupan pribadinya maupun tempat kerja. Menurut Djajendra (2015) dalam harian kompas.com, semangat kerja akan timbul apabila wanita yang bekerja memiliki *work-life balance* yang baik, dengan begitu wanita yang bekerja dapat memberikan kontribusi dan pelayanan yang maksimal di tempat mereka bekerja.

Salah satu faktor yang harus dimiliki seorang wanita agar dapat menyeimbangkan *work-life balance* adalah optimisme. Optimisme merupakan suatu sikap yang timbul dalam diri individu akan harapan baik dalam segala hal. Individu yang memiliki optimisme dalam dirinya mampu bangkit dari masalah yang dihadapinya, dapat merespon aktif saat merasa kecewa, dan saat menghadapi masalah tidak mudah merasa putus asa. Goleman (dalam Ekasari dan Susanti, 2009) mengatakan bahwa optimisme sangat berperan dalam menentukan bagaimana sikap yang diambil individu dalam menghadapi stres.

Seorang wanita yang memiliki tanggung jawab pada pekerjaan dan keluarga, harus memiliki sikap optimis agar tekanan-tekanan yang dialami tidak memicu stres. Sikap optimis merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh wanita yang bekerja sebagai *driver* Gojek, karena hal tersebut membuat wanita tersebut memiliki harapan yang baik di tempat mereka bekerja dan dapat membantu mereka saat menghadapi suatu permasalahan yang terjadi di lingkungan tempat kerja. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan optimisme dan *work-life balance* terhadap stres kerja pada *driver* Gojek wanita di grup Gojek Srikandi Surakarta.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menggunakan angka statistik dalam proses pengumpulan dan penganalisisan datanya (Cresswell, 2008). Peneliti melakukan studi populasi pada *driver* Gojek yang tergabung dalam Grup Gojek Srikandi Surakarta yang berjumlah 44 orang.

Instrumen penelitian

Instrumen penelitian ini terdiri dari skala *effort reward imbalance* dengan 13 aitem dengan $r=0.88$, skala optimisme yang terdiri dari 19 aitem dengan $r=0.88$ dan skala *work life balance* yang terdiri dari 16 aitem dengan $r=0.86$. Instrumen disusun menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Teknik analisis

Data penelitian dianalisis dengan teknik analisis regresi ganda dan analisis korelasi parsial. Sebelum dilakukan analisis regresi ganda, peneliti melakukan uji normalitas dan uji linearitas.

Hasil

Uji normalitas

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas Data

		Stres Kerja	Optimisme	Work Life Balance
N		44	44	44
Normal	Mean	35.0455	35.1818	28.9318
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.01135	6.27388	6.65215
Kolmogorov-Smirnov Z		.516	.755	.877
Asymp. Sig. (2-tailed)		.953	.619	.425

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 1, nilai signifikansi pada variabel stres kerja sebesar 0.953, variabel optimisme sebesar 0.619 dan variabel *work-life balance* sebesar 0.425. Ketiga variabel tersebut memiliki signifikansi diatas 0.05 sehingga data penelitian terdistribusi normal.

Uji linearitas

Tabel 2: Hasil Uji Linearitas Optimisme

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Optimisme	Between Groups	(Combined)	230.626	21	10.982	.524	.928
		Linearity	20.082	1	20.082	.958	.338
		Deviation from Linearity	210.544	20	10.527	.502	.937

Tabel 3: Hasil Uji Linearitas Work-Life Balance

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	337.409	20	16.870	1.095	.414
		Linearity	38.843	1	38.843	2.520	.126
		Deviation from Linearity	298.566	19	15.714	1.020	.477

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.937 ($p > 0.05$) dan nilai *Linearity* sebesar 0.338 ($p > 0.05$) dan pada tabel 3 didapatkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.477 ($p > 0.05$) dan nilai *Linearity* sebesar 0.126 ($p > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel stres kerja dengan optimisme dan variabel *work life balance* dengan optimisme memiliki hubungan yang linear.

Analisis regresi berganda

Tabel 4: Hasil Uji F

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	39.112	2	19.556	1.228	.303b
	<i>Residual</i>	652.797	41	15.922		
	<i>Total</i>	691.909	43			

a. *Dependent Variable: Stres Kerja*

b. *Predictors: (Constant), Work Life Balance, Optimisme*

Berdasarkan tabel 4, nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, yaitu $1.228 < 3.220$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.303 > 0.05$, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara optimisme dan *work-life balance* dengan stres kerja pada *driver* Gojek wanita di Grup Gojek Srikandi Surakarta.

Tabel 5: Hasil Uji Hipotesis Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.238 ^a	.057	.011	3.990

Tabel 6: Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien Korelasi	Interpretasi
1	0.00-0.199	tidak ada korelasi
2	0.20-0.399	lemah
3	0.40-0.599	Sedang
4	0.60-0.799	Kuat
5	0.80-1.000	Sangat kuat

Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang disampaikan Sugiyono (2015) pada tabel 6. Nilai koefisien korelasi (R) pada tabel 5 menunjukkan angka sebesar 0.238, yang berarti hubungan antara optimisme dan *work-life balance* dengan stres kerja pada *driver* Gojek wanita di Grup Gojek Srikandi Surakarta adalah lemah.

Nilai *R Square* menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0.057. Nilai tersebut berarti variabel optimisme dan *work-life balance* memberikan sumbangan terhadap variabel stres kerja adalah sebesar 5,7% dan sisanya sebesar 94,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Analisis korelasi parsial

Tabel 7: Hasil Uji Parsial antara Optimisme dengan Stres Kerja dan *work-life balance* dengan Stres Kerja

Control Variables		Work-Life Balance	Optimisme
Stres Kerja	Correlation	-.168	-.020
	Significance (2-tailed)	.281	.897
	Df	41	41

Berdasarkan tabel 7, nilai koefisien korelasi antara variabel optimisme dengan stres kerja adalah 0.020 dengan nilai signifikansi sebesar 0.897 ($p > 0.05$) dan nilai koefisien korelasi antara variabel *work-life balance* dengan stres kerja adalah 0.168 dengan nilai signifikansi sebesar 0.281 ($p > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara optimisme dengan stres kerja dan *work-life balance* dengan stres kerja pada *driver* Gojek wanita di Grup Gojek Srikandi Surakarta.

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengukur apakah data terdistribusi normal melalui *mean*, *standar deviasi*, *varians* dan *range* (Santosa dan Ashari, 2014).

Tabel 8: Hasil Analisis Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Range</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Stres Kerja	44	19	26	45	35.05	4.011
Optimisme	44	22	25	47	35.18	6.274
<i>Work Life Balance</i>	44	26	17	43	28.93	6.652

Berdasarkan tabel 8. Hasil analisis deskriptif, subjek dikategorisasikan secara normatif untuk menginterpretasi skor skala dalam kelompok penelitian tersebut. Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan subjek ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut kontinum atribut yang diukur (Azwar, 2012). Kontinum ini terbagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

Tabel 9: Kategorisasi Berdasarkan Rumus Standar Deviasi

Rumus Standar Deviasi	Kategorisasi
$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
$(\mu + 1\sigma) \leq X$	Tinggi

Keterangan: *X* = raw score skala, μ = nilai mean, σ = standar deviasi

Tabel 10: Kriteria dan Kategorisasi Subjek Penelitian

Variabel	Kategorisasi		Komposisi	
	Kategorisasi	Skor	Jumlah	Persentase
Stres Kerja	Rendah	$X < 31.039$	9	20.5%
	Sedang	$31.039 \leq X < 39.061$	28	63.6%
	Tinggi	$39.061 \leq X$	7	15.9%
Optimisme	Rendah	$X < 28.906$	16	36.4%
	Sedang	$28.906 \leq X < 41.454$	15	34.1%
	Tinggi	$41.454 \leq X$	13	29.5%
<i>Work-Life Balance</i>	Rendah	$X < 22.305$	24	54.5%
	Sedang	$22.305 \leq X < 35.582$	18	40.9%
	Tinggi	$35.582 \leq X$	2	4.5%

Berdasarkan tabel 9, maka didapatkan kategorisasi subjek pada tabel 10. Secara umum subjek memiliki stres kerja pada tingkat sedang, optimisme pada tingkat rendah dan *work life balance* pada tingkat rendah.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara optimisme dan *work-life balance* tidak berkorelasi dengan stres kerja pada *driver* Gojek wanita di Grup Gojek Srikandi Surakarta, baik secara simultan maupun parsial. Bertentangan dengan hal tersebut, Assyahidah dan Musabiq (2015) menemukan bahwa optimisme secara signifikan berpengaruh pada stres yang dialami oleh mahasiswa penerima beasiswa bidikmisi di Universitas Indonesia, serta penelitian yang dilakukan oleh Balkan (2014) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* secara signifikan berpengaruh pada stres kerja yang dialami oleh mahasiswa pascasarjana dan doktoral. Hal tersebut dapat disebabkan karena perbedaan karakteristik pada penelitian sebelumnya.

Penelitian oleh Assyahidah & Musabiq (2015), subjek yang merupakan mahasiswa penerima beasiswa bidikmisi mengalami tekanan karena banyaknya tanggung jawab yang

harus mereka penuhi, diantaranya harus mengikuti organisasi, membuat penelitian, mengikuti seminar dan pelatihan serta mempertahankan IPK yang bagus, selain itu, kondisi ekonomi mereka yang kurang baik juga seringkali menimbulkan stres. Sedangkan Balkan (2014) meneliti mahasiswa pascasarjana yang menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugasnya, mereka seringkali merasa terbebani dengan tanggung jawab yang harus mereka penuhi baik di tempat kerja atau di kampus dan di rumah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Musabiq & Karimah (2018) yang menyebutkan bahwa stres yang dialami mahasiswa disebabkan oleh masalah intrapersonal (29.3%), kegiatan akademik (26.9%), lingkungan (25.2%), dan masalah interpersonal (18.6%). Pada penelitian ini, subjek yang berprofesi sebagai *driver* Gojek memiliki kebebasan dalam melakukan tanggung jawabnya, sebagaimana yang disebutkan dalam penelitian Saputra, Budiono & Yuwono (2019), fleksibilitas membuat *driver* Gojek merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Atas dasar tersebut, optimisme dan *work-life balance* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap terjadinya stres kerja pada *driver* Gojek wanita di Grup Gojek Srikandi Surakarta.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *driver* Gojek wanita di Grup Gojek Srikandi Surakarta memiliki kecenderungan stres kerja yang berada pada tingkat sedang, kecenderungan optimisme yang berada pada tingkat rendah dan kecenderungan *work-life balance* pada tingkat rendah. Ditemukannya fenomena rendahnya optimisme dan *work-life balance* pada responden ditengarai membuat kedua variable bebas tidak berkorelasi dengan stres kerja pada *driver* Gojek di Grup Gojek Srikandi Surakarta. Selain itu, tidak adanya hubungan yang signifikan antara optimisme dan *work-life balance* dengan stres kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak dipengaruhi oleh tingkat optimisme dan *work-life balance* yang dimiliki oleh *driver* Gojek, melainkan adanya kontribusi faktor lain yang tidak dapat terkontrol dalam penelitian ini. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R square* 0,057, yang dapat diartikan jika optimisme dan *work-life balance* memberikan sumbangan 5,7% terhadap stress kerja. Persentase 94,3% lebih didominasi oleh faktor lain yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Verasatiwi & Wulan (2018), Dorongan internal merupakan salah satu faktor yang menguatkan wanita untuk bekerja sebagai driver ojek online. Driver ojek online wanita merasa dengan bekerja mereka dapat membantu memenuhi kebutuhan keluarga, bertemu dengan orang-orang baru, merasakan pengalaman yang belum pernah mereka rasakan, dan menggunakan waktu sebijak mungkin untuk memperoleh penghasilan tambahan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arofah & Alam (2019), yang menyatakan bahwa menjadi driver ojek online merupakan pekerjaan sampingan para wanita karena mereka memerlukan dana tambahan untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup. Arofah & Alam (2019) juga menyampaikan, driver ojek online dipilih wanita karena modalnya cenderung sedikit, mudah pengerjaannya, tidak

mebutuhkan keterampilan baru yang khusus, dan fleksibel. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018), faktor lain yang mendorong wanita bekerja sebagai driver ojek online ialah adanya insentif atau bonus yang dijanjikan oleh perusahaan apabila mereka mencapai target tertentu yang ditetapkan perusahaan. Beberapa uraian yang telah disebutkan di atas diduga menjadi alasan mengapa dalam penelitian ini tidak terbukti adanya hubungan antara optimisme dan work-life balance dengan stres kerja pada driver Gojek wanita di Grup Gojek Srikandi Surakarta.

Sementara itu, pada penelitian ini tidak ditemukan korelasi antara optimisme dengan stres kerja pada *driver* Gojek wanita. Berbeda dengan penelitian Ekasari & Sutanti (2009) yang menunjukkan adanya korelasi negatif antara optimisme dengan stres pada narapidana di Bulak Kapal, Bekasi. Begitupun dengan penelitian Sutanto (2018) yang menunjukkan terdapat hubungan antara optimisme dengan stres kerja pada karyawan Lotte Grosir Solo. Perbedaan hasil penelitian di atas dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik subjek. Dalam penelitian ini, subjek merupakan wanita yang berprofesi sebagai *driver* Gojek, sedangkan dalam penelitian Ekasari & Sutanti (2009), subjek merupakan narapidana yang dipenjarakan atas kasus napza, dan dalam penelitian Sutanto (2018), subjek merupakan karyawan yang bekerja di Lotte Grosir Solo.

Saat berada di tempat kerja, para *driver* Gojek memiliki satu hal yang tidak dimiliki oleh narapidana, mahasiswa penerima beasiswa bidikmisi, dan juga karyawan, yakni kebebasan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Saputra, Budiono & Yuwono (2019), *driver* Gojek memiliki jadwal kerja yang fleksibel, hal tersebut membuat mereka bebas menentukan kapan mereka akan melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan Ekasari & Sutanti (2009) disebutkan bahwa, orang yang masuk ke dalam lembaga permasyarakatan merasa tidak bebas karena hidup mereka dipenuhi dengan banyak peraturan, sehingga memicu timbulnya stres dalam diri mereka, dan dalam penelitian Sutanto (2018), karyawan yang bekerja di Lotte Grosir Solo seringkali mengalami *overtime* pada saat bekerja, karena banyaknya tuntutan yang harus mereka selesaikan dalam satu waktu, yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja.

Perbedaan lain yang diduga menjadi alasan tidak terbukti adanya hubungan antara optimisme dengan stres kerja pada penelitian ini adalah motivasi. Pada *driver* Gojek wanita, salah satu motivasi untuk bekerja adalah mendapatkan penghasilan untuk menghidupi keluarga mereka, sementara motivasi para narapidana adalah untuk membuktikan bahwa mereka bisa berubah menjadi pribadi yang lebih baik. Perbedaan-perbedaan di atas diduga menjadi alasan mengapa pada penelitian yang telah dilaksanakan tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara optimisme dengan stres kerja pada *driver* Gojek wanita di Grup Gojek Srikandi Surakarta.

Dalam penelitian ini juga tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara *work-life*

balance dengan stres kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurendra & Saraswati (2017) pada karyawan yang bekerja di bidang perhotelan yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan, dan pada penelitian Awais (2014), ditemukan hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan stres kerja pada guru dan karyawan bank. Perbedaan hasil penelitian diatas dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik subjek. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurendra & Saraswati (2017), subjek yang bekerja sebagai karyawan di hotel merasa bahwa keahlian dan kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Verasatiwi & Wulan (2018) yang menyebutkan bahwa dengan bekerja sebagai driver Gojek, wanita mempunyai efek psikologis yang positif pada dirinya seperti rasa percaya diri dan rasa berharga karena punya keterampilan. Hal ini didukung oleh pendapat Wijono (2010), yang menyatakan bahwa adanya keselarasan antara keahlian dan kemampuan diri dengan tuntutan pekerjaan, maka stress kerja dapat diatasi dengan lebih baik.

Nurendra & Saraswati (2017) meneliti pada karyawan hotel, dan doktoral dan pada penelitin oleh Awais (2014) pada guru dan karyawan bank ditemukan persamaan bahwa mereka bekerja di dalam suatu organisasi dengan peraturan kerja yang mengikat dan banyaknya tuntutan kerja. Selain tuntutan kerja, mereka juga memiliki peraturan yang tidak ramah terhadap keluarga, seperti jadwal bekerja yang tidak normal, waktu libur yang tidak sama seperti anak dan pasangan, serta ditempatkan pada area yang sulit dijangkau dari domisili. Nurendra & Saraswati (2017) berpendapat bahwa karyawan yang tidak mampu menghadapi tekanan, tuntutan dan harapan akan mengalami stres kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Budiono & Yuwono (2019) pada *driver* Gojek di Salatiga, yang menyebutkan bahwa fleksibilitas waktu menjadi alasan terbesar mereka memilih bekerja sebagai *driver* Gojek. Beberapa alasan di atas diduga menjadi alasan mengapa pada penelitian yang telah dilaksanakan tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan stres kerja pada *driver* Gojek wanita di Grup Gojek Srikandi Surakarta.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara optimisme dan *work-life balance* dengan stres kerja pada *driver* Gojek wanita di Grup Gojek Srikandi Surakarta baik secara simultan maupun parsial. Secara keseluruhan, *driver* Gojek wanita di Grup Gojek Srikandi memiliki tingkat stres kerja yang cenderung sedang, tingkat optimisme yang cenderung rendah dan tingkat *work-life balance* yang cenderung rendah.

Saran

Untuk mengurangi stres kerja yang dialami, *driver* Gojek perlu meningkatkan motivasi, salah satunya dengan cara memenuhi target harian, dengan begitu performa *driver* Gojek dalam bekerja dapat meningkat. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih memahami mengenai stres kerja pada *driver* Gojek wanita serta menelusuri lebih lanjut faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arofah, A.F.S., & Alam. (2019) Eksistensi Driver Ojek Online Wanita Sebagai Bentuk Kesetaraan Gender. *Jurnal Sosiologi Nusantara*, 5(2), 171-183.
- Assyahidah, L.N., & Musabiq, S. (2015). Hubungan Antara Optimisme dan Stres pada Mahasiswa Penerima Bidikmisi di Universitas Indonesia (Skripsi, Universitas Indonesia, 2015). Diakses dari <http://www.lib.ui.ac.id/naskahringkas/2018-10/S59019-%20Lu%20Lu%20Nurrahiimah%20Assyahidah>
- Awais, A. (2014). Impact of Job Stress between Teachers and Bankers. *Journal of Social Economics*, 1(2), 78-88.
- Ayuwuragil, K. (2018). 5 Masalah Kesejahteraan yang Dikeluhkan Supir Ojek Online. Diakses pada 1 Juni 2018, dari <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20180410195433-185-289823/5-masalah-kesejahteraan-yang-dikeluhkan-sopir-ojek-online>.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Balkan, O. (2014). Worl-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(3), 38-46.
- Busro, R.M. (2017). Fenomena Tukang Ojek Perempuan Di Yogyakarta (Tesis Tidak Dipublikasikan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017). Diakses dari <http://digilib.uin-suka.ac.id/28294/>.
- Cresswell, J.,W. (2008). Educational research, planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. USA: Pearson Education.
- Darmawan, A.A.Y.P., Silviandari, I.A., & Susilawat, I.R. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance Pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi*, 1(1), 28-39.
- Djajendra. (2015). Work Life Balance Menciptakan Etos Kerja yang Unggul. Diakses pada 13 Mei 2018, dari <https://www.kompasiana.com/djajendra.com/5528b238f17e61b3798b456f/work-life-balance-menciptakan-etos-kerja-yang-unggul>.

- Ekasari, A., & Susanti, N.D. (2009). Hubungan Antara Optimisme Dan Penyesuaian Diri dengan Stress Pada Narapidana Kasus Napza Di Lapas Kelas Iia Bulak Kapal Bekasi. *Jurnal Soul*, 2(2),1-32.
- Musabiq, S.A., dan Karimah, I. (2018). Gambaran Stres dan Dampaknya Pada Mahasiswa. *InSight*, 20(2), 74-80.
- Nugroho, A. (2018). Posisi Pengemudi dalam Industri Transportasi Online. Diakses pada 17 Desember 2018, dari <https://news.detik.com/kolom/d-3955062/posisi-pengemudi-dalam-industri-transportasi-online>.
- Nurendra, A.M., & Saraswati,M.P. (2017) Model Peran Work-Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13 (2), 84-94.
- Papalia, D., Olds, S.W., & Feldman, R.D. (2008). Human Development (Psikologi Perkembangan). Jakarta: Kencana.
- Robbins, S. (2017). Organizational Behavior. 17th Edition. USA: Pearson Education.
- Santosa, P. B., & Ashari. (2005). Analisis Statistik dengan Ms. Excel dan SPSS. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Trengginas, S.S. (2018). Driver Ojek Online Perempuan Lebih Sering Kena Cancel Penumpang Ketimbang Pengemudi Laki-Laki. Diakses pada 17 Desember 2018, dari <http://jakarta.tribunnews.com/2018/11/27/driver-ojek-online-perempuan-lebih-sering-kena-cancel-penumpang-ketimbang-pengemudi-laki-laki>.
- Verasatiwi, I., & Wulan, R.R. (2018). Studi Fenomenologi Pengemudi Ojek Online Perempuan di Kota Bandung Dalam Kajian Feminisme. *Acta Diurna*, 14(1), 91- 99.
- Wijaya, L.A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online di Jakarta. (Skripsi). Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Wijono, S. (2010). Psikologi Industri & Organisasi. Jakarta: Prenada Media Grup.

