

Determinan Stres Kerja pada Pengendara Ojek Online di Jabodetabek

Sabrina Rahmadina^{1*}, Raihana Nadra Alkaff², Iting Shofwati³, Meliana Sari⁴, Dela Aristi⁵

¹⁻⁵Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

***Korespondensi:**
Sabrina Rahmadina,
Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Tangerang Selatan 15419, Indonesia.
E-mail:
abrina.rahmadina17@mahs.uinjkt.ac.id

DOI:
<https://doi.org/10.70304/jmsi.v1i02.11>

Copyright © 2022,
Jurnal Masyarakat Sehat Indonesia
E-ISSN: 2828-1381
P-ISSN: 2828-738X

Abstrak: Ojek *online* merupakan transportasi online yang telah dikenal luas oleh masyarakat. Pada awal tahun 2020 terjadi penurunan dalam pengguna jasa ojek online untuk berpergian dikarenakan terjadinya penyebaran wabah Covid-19. Penurunan pengguna jasa ojek online dapat memicu terjadinya gangguan kesehatan khususnya stres kerja karena tuntutan kerja yang mengharuskan mencapai target poin pada pengendara ojek *online*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pengendara ojek online. Penelitian ini menggunakan desain studi *cross sectional* dengan jumlah responden sebanyak 271 pengendara. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian adalah uji *Chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendara yang mengalami stres sebesar 42,1%. Selain itu, variabel usia, tuntutan pekerjaan, dan hubungan interpersonal memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja ($p\text{-value} \leq 0,05$). Pada variabel jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, kontrol terhadap pekerjaan, dukungan sosial, peran, dan perubahan organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja ($p\text{-value} > 0,05$). Pengendara usia dewasa, tuntutan kerja buruk, dan hubungan interpersonal baik dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja. Pengendara diharapkan menerapkan pola hidup sehat, menerapkan manajemen stres, melakukan manajemen waktu, dan mengkomunikasikan segala kendala dan kesulitannya dalam bekerja. Adapun perusahaan dapat memberikan pelatihan mengenai work-life balance, melakukan evaluasi secara rutin terkait pengukuran stres kerja, membuat prosedur dan kebijakan terkait perilaku yang tidak dapat diterima di lingkungan pekerjaan serta memberikan sarana perlindungan, aspirasi, komunikasi untuk menciptakan ketenangan kerja dalam bekerja.

Kata kunci : Stres Kerja, Pengendara Ojek Online, Jabodetabek.

Abstract: Ojek *online* is an online transportation that has been widely known by the public. At the beginning of 2020 there was a decline in online motorcycle service users to travel due to the spread of the Covid-19 outbreak. The decline in online motorcycle service users can trigger health problems, especially work stress due to work demands that require achieving target points for online motorcycle drivers. This study aims to determine the factors that influence work stress on online motorcycle drivers. This study used a cross sectional study design with a total of 271 riders as respondents. The statistical test used in this study is the Chi-square test. The results showed that the riders who experienced stress were 42.1%. In addition, the variables of age, job demands, and interpersonal relationships have a significant relationship with job stress ($p\text{-value} \leq 0.05$). The variables of gender, marital status, tenure, control over work, social support, roles, and organizational change did not have a significant relationship with work stress ($p\text{-value} > 0.05$). Adult drivers, poor work demands, and poor interpersonal relationships can affect the occurrence of job stress. Drivers are expected to adopt a healthy lifestyle, apply stress management, perform time management, and communicate all the obstacles and difficulties at work. The company can provide training on work-life balance, conduct regular evaluations related to measuring work stress, make procedures and policies related to unacceptable behavior in the work environment and provide means of protection, aspirations, communication to create peace of mind at work.

Keywords: Job Stress, Online Motorcycle Driver, Jabodetabek.

Pendahuluan

Stres adalah keadaan individu yang diiringi dengan kondisi tegang dan waspada yang berkepanjangan serta mudah sedih dan frustrasi ⁽¹⁾. Stres kerja adalah reaksi fisik dan emosional yang membahayakan terjadi pada saat pekerjaan tidak sinkron dengan keahlian, sumber daya, dan keperluan pekerjaan ⁽²⁾. Saat ini di Indonesia, kejadian stres masih tinggi dan sangat bervariasi pada berbagai kelompok. Stres menyebabkan gangguan mental emosional dan jika berlangsung lama dapat merusak kesehatan. Hasil Riset Kesehatan Dasar tahun 2018 menunjukkan bahwa 9,8% atau sekitar 26 juta populasi di Indonesia yang berusia 15 tahun ke atas mengalami gangguan mental emosional. Hasil Riset Kesehatan Dasar tahun 2018 menyatakan bahwa prevalensi gangguan mental emosional di wilayah DKI Jakarta sebesar 10,1%, Jawa Barat sebesar 12,1 %, dan Banten sebesar 14% ⁽³⁾.

Ojek merupakan salah satu transportasi umum menggunakan sepeda motor yang fleksibel dan mudah karena memakai teknologi sederhana, cepat, hemat biaya, dan daya jelajah yang luas. Di Indonesia, setidaknya ada dua perusahaan sebagai pelopor penyedia jasa ojek online yaitu Gojek yang banyak dikenal masyarakat pada awal tahun 2015 dan Grab yang diluncurkan pada Mei 2015. Pada akhir tahun 2019 terdapat lebih 2,5 juta pengendara ojek online di Indonesia ⁽⁴⁾. Pada wilayah Jabodetabek mencapai 50% dari populasi pengendara ojek online di Indonesia, artinya di Jabodetabek mencapai lebih dari 1,25 juta pengendara ojek online ⁽⁵⁾.

Wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek) memiliki nilai geostrategis yang sangat penting baik dalam konstelasi lokal, regional, maupun nasional. Berdasarkan studi pendahuluan terkait stres kerja pada 30 Pengendara Ojek Online di Jabodetabek dengan menggunakan kuesioner Depression, Anxiety, Stres Scale 21 (DASS-21) pada bulan April tahun 2021, didapatkan hasil bahwa pengendara ojek online di Jabodetabek yang mengalami tingkat stres sebanyak 19 orang (63,3%) dan tidak stres sebanyak 11 orang (36,7%). Berdasarkan penjelasan berikut, maka peneliti tertarik meneliti Determinan Stres Kerja pada Pengendara Ojek Online di Jabodetabek Tahun 2021.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain studi cross sectional yang bertujuan untuk mengetahui gambaran stres kerja pada Pengendara Ojek Online di Jabodetabek Tahun 2021 serta determinan stres kerja. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah insidental sampling, yaitu 271 Pengendara Ojek Online di Jabodetabek. Penelitian dilakukan pada bulan Januari - Juli tahun 2021 di Jabodetabek. Adapun jenis uji statistik yang digunakan adalah uji chi-square. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui google form. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dengan penyebaran kuesioner yang telah disusun sebelumnya. Analisis yang digunakan adalah analisa univariat berupa analisa terkait stres kerja, faktor individu, dan faktor pekerjaan. Selain itu, analisa bivariat berupa uji Chi-square untuk mengetahui hubungan antara faktor individu dan faktor pekerjaan dengan stres kerja. Instrumen yang digunakan adalah instrumen DASS-21 dan HSE Management Standart Indicator Tools. Penelitian ini memiliki persetujuan etik (ethical approval) dari Komisi Etik Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan nomor Un.01/F.10/KP.01.1/KE.SP/05.08.002/2021.

Hasil

Penelitian ini melibatkan yaitu 271 Pengendara Ojek Online di Jabodetabek. Hasil pada Tabel 1. menunjukkan bahwa sebesar 42,1% pengendara ojek online di Jabodetabek mengalami stres dengan tingkatan stres sangat berat sebesar 8,1%, stres berat sebesar 14,8%, stres sedang sebesar 10%, dan stres ringan sebesar 9,2%.

Tabel 1 .

Distribusi Stres Kerja pada Pengendara Ojek Online di Jabodetabek Tahun 2021

Keluhan Stres Kerja	n	%
Stres Kerja	114	42,1
Sangat Berat	22	8,1
Berat	40	14,8
Sedang	27	10
Ringan	25	9,2
Tidak Stres	157	57,9

Tabel 2.

Distribusi Faktor Individu pada Pengendara Ojek Online di Jabodetabek

Faktor Individu	Kategori	n	%
Usia	Muda	206	76
	Dewasa	65	24
Jenis Kelamin	Perempuan	40	14,8
	Laki-laki	231	85,2
Status Menikah	Menikah	161	59,4
	Belum menikah	98	36,2
	Cerai mati/hidup	12	4,4
Masa Kerja	Lama	101	37,3
	Baru	170	62,7

Hasil pada Tabel 2. menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia dewasa dengan 206 orang (76%), laki-laki dengan 231 orang (85,2%), menikah dengan 161 orang (59,4%) dan masa kerja baru dengan 170 orang (62,7%).

Tabel 3.

Distribusi Faktor Pekerjaan pada Pengendara Ojek Online di Jabodetabek

Faktor Individu	Kategori	n	%
Tuntutan Pekerjaan	Buruk	137	50,6
	Baik	134	49,4
Kontrol terhadap Pekerjaan	Buruk	132	48,7
	Baik	139	51,3
Dukungan Sosial	Buruk	136	50,2
	Baik	135	49,8
Hubungan Interpersonal	Buruk	127	46,9
	Baik	144	53,1
Peran	Buruk	127	46,9
	Baik	144	53,1
Perubahan pada Organisasi	Buruk	120	44,3
	Baik	151	55,7

Hasil pada Tabel 3. menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tuntutan pekerjaan buruk dengan 137 orang (50,6%), kontrol terhadap pekerjaan baik dengan 139 orang (51,3%), dukungan sosial buruk dengan 136 orang (50,2%), hubungan interpersonal baik dengan 144 orang (53,1%), peran baik dengan 144 orang (53,1%), dan perubahan pada organisasi baik dengan 151 orang (55,7%).

Tabel 4.

Hubungan Faktor Individu dan Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Pengendara Ojek Online di Jabodetabek

Variabel	Kategori	Pvalue				
		Stres		Tidak Stres		
		n	%	n	%	
Usia	Dewasa	78	68,4	128	81,5	0,019
	Muda	36	31,6	29	18,5	
Jenis Kelamin	Perempuan	21	18,4	19	12,1	0,203
	Laki-laki	93	81,6	138	87,9	
Status Pernikahan	Menikah	66	57,9	95	60,5	0,122
	Belum menikah	46	40,4	52	33,1	
	Cerai mati/hidup	2	1,8	10	6,4	
Masa Kerja	Lama	39	34,2	62	39,5	0,447
	Baru	75	65,8	95	60,5	
Tuntutan Pekerjaan	Buruk	82	71,9	55	35	0,000
	Baik	32	28,1	102	65	
Kontrol terhadap Pekerjaan	Buruk	50	43,9	82	52,2	0,216
	Baik	64	56,1	75	47,8	
Dukungan Sosial	Buruk	58	50,9	78	49,7	0,943
	Baik	56	49,1	79	50,3	
Hubungan Interpersonal	Buruk	27	23,7	100	63,7	0,000
	Baik	87	76,3	57	36,3	
Peran	Buruk	56	49,1	71	45,2	0,609
	Baik	58	50,9	86	54,8	
Perubahan pada Organisasi	Buruk	49	43	71	45,2	0,808
	Baik	65	57	86	54,8	

Tabel 4. menunjukkan bahwa hasil uji statistik variabel usia dengan stres kerja menghasilkan p value sebesar 0,019, yaitu terdapat hubungan antara usia dengan stres kerja. Hasil uji statistik antara jenis kelamin dengan stres kerja menghasilkan p value sebesar 0,203 yaitu tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja. Hasil uji statistik antara status pernikahan dengan stres kerja menghasilkan p value sebesar 0,122 yaitu tidak terdapat hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja. Hasil uji statistik variabel masa kerja dengan stres kerja menghasilkan p value sebesar 0,447, yaitu tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja.

Hasil uji statistik variabel tuntutan pekerjaan dengan stres kerja menghasilkan p value sebesar 0,000, yaitu terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. Hasil uji statistik variabel kontrol terhadap pekerjaan dengan stres kerja menghasilkan p value sebesar 0,216, yaitu tidak terdapat hubungan antara kontrol terhadap pekerjaan dengan stres kerja. Hasil uji statistik dukungan sosial dengan stres kerja menghasilkan p value sebesar 0,943, yaitu tidak terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Hasil uji statistik hubungan interpersonal dengan stres kerja menghasilkan p value sebesar 0,000, yaitu terdapat hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja. Hasil uji statistik peran dengan stres kerja menghasilkan p value sebesar 0,609, yaitu tidak terdapat hubungan antara peran dengan stres kerja. Hasil uji statistik perubahan pada organisasi dengan stres kerja menghasilkan p value sebesar 0,808, yaitu tidak terdapat hubungan antara perubahan pada organisasi dengan stres kerja.

Pembahasan

Stres diindikasikan sebagai penyimpangan dari fungsi normal fisik dan mental. Stres kerja terjadi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan yang dirasakan dan tuntutan sumber daya yang dirasakan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut. Stres

dalam jumlah yang berlebihan dapat menimbulkan efek yang berbahaya bagi fisik dan mental pekerja secara psikologis ⁽⁶⁾. Tabel 1 menunjukkan bahwa sebesar 42,1% pengendara mengalami stres dengan tingkatan stres sangat berat sebesar 8,1%, stres berat sebesar 14,8%, stres sedang sebesar 10%, dan stres ringan sebesar 9,2%. Hal ini sejalan dengan penelitian Siregar pada pengendara go-jek community Medan menunjukkan bahwa 66,7% responden mengalami stres ringan, 31,3% responden mengalami stres sedang, dan 2,1% responden mengalami stres berat ⁽⁷⁾.

Berdasarkan hasil penelitian dihasilkan bahwa pengendara usia dewasa, tuntutan kerja buruk, dan hubungan interpersonal baik dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Zulkifli et al membuktikan bahwa semakin bertambahnya usia, maka semakin tinggi peluang mengalami stres ⁽⁸⁾. Kemudian pada penelitian tersebut juga membuktikan bahwa tuntutan kerja buruk akan mempengaruhi terjadinya stres. Selain itu didukung oleh penelitian Siregar hampir seluruh pengendara yang mengalami stres kerja memiliki hubungan interpersonal baik yaitu terdapat 64,3% mengalami stres ringan, 33,3% stres sedang, dan 2,4% stres berat. Adapun upaya yang dapat dilakukan yaitu perusahaan melakukan evaluasi 6 bulan sekali kepada pengendara secara rutin terkait pengukuran stres kerja sehingga hasil dari evaluasi tersebut dapat ditinjau lebih lanjut untuk memperhatikan kondisi dan kinerja para pengendara ⁽⁷⁾.

Usia pada pekerja dibagi menjadi dua, yaitu usia muda dan usia dewasa. Usia muda memiliki rentang 15-24 tahun dan usia dewasa memiliki rentang 25 tahun keatas. Tabel 4. menunjukkan bahwa kategori usia dewasa mengalami keluhan stres. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, dkk membuktikan bahwa semakin tinggi umur seseorang maka semakin tinggi pula tingkat stresnya ⁽⁸⁾.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara usia dengan stres. Hal ini berarti sejalan dengan penelitian Khoirunnisa et al yang menunjukkan bahwa variabel umur dengan stres kerja berhubungan ⁽⁹⁾. Selain itu didukung pula oleh penelitian Astuti yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara umur dengan stres kerja ⁽¹⁰⁾.

Adanya hubungan antara usia dengan stres kerja dikarenakan kondisi pandemik Covid-19 yang membuat pendapatan pada pengendara berbeda dibandingkan kondisi normal. Pengendara pada penelitian ini, sebagian besar berusia dewasa memiliki tuntutan pekerjaan buruk dan hubungan interpersonal baik. Usia dewasa dan tuntutan pekerjaan buruk merupakan faktor risiko stres kerja pada pengendara, sedangkan hubungan interpersonal baik merupakan faktor pencegah untuk risiko stres kerja pada pengendara. Individu dengan usia dewasa cenderung memiliki kondisi kesehatan yang kurang baik sehingga semakin bertambahnya usia semakin berpeluang mengalami stres kerja ⁽⁶⁾. Maka dari itu, pengendara ojek online diharapkan dapat menerapkan pola hidup sehat untuk meningkatkan kondisi kesehatan baik secara fisik maupun psikis dan menerapkan manajemen stres untuk mencegah timbulnya stres kerja. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pelatihan mengenai work-life balance kepada pengendara untuk meningkatkan pengetahuan dalam mempertahankan kondisi kesehatan terutama kesehatan mental.

Jenis kelamin adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut biologis sejak lahir ⁽¹¹⁾. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki mengalami stres. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Azhar menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak mengalami stres kerja dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki ⁽¹²⁾. Hal ini dimungkinkan karena jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Perbedaan jumlah responden ini dipengaruhi oleh teknik pengambilan sampel dengan metode insidental sampling sehingga terjadi kesenjangan antara jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan keluhan stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Azhar, didapatkan hasil bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja⁽¹²⁾. Selain itu didukung pula oleh penelitian Laelasari & Kurniawidjaja yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja⁽¹³⁾.

Tidak berhubungannya jenis kelamin dengan stres kerja dikarenakan pengendara pada penelitian ini, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki memiliki tuntutan pekerjaan baik (beban kerja dan pola kerja seimbang serta lingkungan pekerjaan mendukung) dan hubungan interpersonal baik. Selain itu, faktor responden dapat menyebabkan bias dikarenakan pengisian data yang tidak sesuai dengan status psikologis yang dialami.

Status menikah berarti keadaan ikatan pernikahan pada seseorang. Seseorang dapat dikatakan menikah jika sudah menikah, belum menikah jika belum melaksanakan pernikahan, dan cerai jika sudah pernah melakukan pernikahan namun berpisah di mata hukum dan agama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa status pernikahan menikah mengalami stres. Pada penelitian Siregar, menunjukkan bahwa pengendara dengan status pernikahan menikah memiliki persentase lebih besar mengalami stres kerja dibandingkan dengan pengendara status pernikahan belum menikah⁽⁷⁾. Hal ini dapat disebabkan karena pada pengendara yang sudah menikah biasanya akan memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap keluarganya, khususnya terkait hal finansial, seperti pembayaran uang sekolah anak, adanya anggota keluarga yang sedang sakit, dan keperluan lainnya yang dapat menyebabkan seorang pekerja merasa tertekan dan stres. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara status pernikahan dengan keluhan stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Khoirunnisa et al didapatkan hasil bahwa status pernikahan tidak memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja⁽⁹⁾. Selain itu didukung pula oleh penelitian Laelasari & Kurniawidjaja yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara status pernikahan dengan stres kerja⁽¹³⁾.

Tidak berhubungannya status pernikahan dengan stres kerja dikarenakan ada kemungkinan tanggung jawab yang sama antara status pernikahan menikah, cerai dan belum menikah karena yang menikah maupun belum menikah juga mempunyai tanggungan sebagai tulang punggung keluarga. Adapun kehidupan pernikahan dapat menyebabkan stres, namun hal tersebut tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan oleh responden dan tergantung juga kepada kemampuan individu untuk menyelesaikan masalah yang ada. Oleh karena itu, status pernikahan tidak berhubungan dengan stres kerja.

Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres Kerja

Masa kerja merupakan lamanya individu bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam hitungan tahun⁽¹⁴⁾. Pembagian masa kerja dibagi menjadi dua, yaitu pekerja dengan masa kerja baru adalah pekerja yang sudah bekerja selama ≤ 4 tahun, sedangkan pekerja dengan masa kerja lama adalah pekerja yang sudah bekerja lebih dari 4 tahun⁽¹⁵⁾. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja baru mengalami stres. Pada penelitian Siregar diketahui bahwa pengendara dengan masa kerja $< 2,5$ tahun memiliki persentase lebih besar mengalami stres kerja dibandingkan dengan pengendara dengan masa kerja $\geq 2,5$ tahun. Stres kerja yang dialami para pengendara tersebut dapat disebabkan oleh rasa jenuh yang dialami akibat rutinitas yang sama setiap harinya.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara masa kerja dengan keluhan stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Saraswati *et al*, didapatkan hasil bahwa masa kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja⁽¹⁶⁾. Selain itu didukung pula oleh penelitian Rivai yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara masa kerja dengan stres kerja⁽¹⁷⁾.

Tidak berhubungannya masa kerja dengan stres kerja mungkin dikarenakan pekerjaan sebagai pengemudi ojek online memiliki pekerjaan yang serupa dengan rutinitas yang sama, karena sistem kerjanya dalam layanan *Go-Ride* ataupun *Grab-Bike* hanya untuk menjemput dan mengantarkan penumpang, baik bagi pengemudi yang baru bekerja maupun yang sudah lama bekerja. Kegiatan ini juga sudah biasa dilakukan setiap hari ketika bekerja. Adapun pada penelitian ini, masa kerja baru lebih banyak mengalami stres kerja, hal ini dimungkinkan karena semakin lama masa kerja erat kaitannya dengan pengalaman dan pemahaman terkait pekerjaan yang dilakukan, hal tersebut akan membantu dalam mengatasi masalah yang ada.

Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja

Tuntutan pekerjaan merupakan persepsi responden mengenai pekerjaannya yang meliputi beban kerja, pola kerja, dan lingkungan pekerjaan⁽¹⁸⁾. Tuntutan pekerjaan pada penelitian ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu buruk dan baik. Dari hasil penelitian ini diketahui responden memiliki tuntutan pekerjaan buruk mengalami keluhan stres. Hal ini sejalan dengan teori sebelumnya yang mengatakan tuntutan pekerjaan yang berlebih merupakan pembangkit stres. Tuntutan pekerjaan berlebih menimbulkan kebutuhan untuk bekerja dalam waktu yang sangat panjang sehingga dapat menjadi sumber tambahan dari stres⁽¹⁵⁾.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan keluhan stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fadillah et al didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara tuntutan pekerjaan yang banyak dengan stres kerja pada pengemudi ojek online di kota Banjarbaru⁽¹⁹⁾. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan Bridger et al yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja⁽²⁰⁾.

Adanya hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja mungkin dikarenakan pekerjaan yang responden lakukan memiliki persaingan yang cukup ketat dan kurang sehat. Ojek online juga dituntut untuk bekerja dengan sangat cepat dan terus menerus untuk mengejar target poin harian agar mendapatkan bonus intensif harian. Pada pengemudi sebaiknya melakukan manajemen waktu secara mandiri terhadap tuntutan pekerjaan yang mengharuskan untuk mengejar target penumpang. Perusahaan juga lebih teliti menentukan titik pangkalan yang memungkinkan banyak penumpang agar dapat menurunkan target poin harian sehingga hal tersebut diharapkan dapat mengurangi risiko terjadinya stres kerja.

Hubungan antara Kontrol terhadap Pekerjaan dengan Stres Kerja

Kontrol terhadap pekerjaan berkaitan dengan seberapa besar individu dapat mengatur pekerjaannya dan bagaimana cara dia bekerja. Kontrol pekerjaan meliputi kemampuan pekerja dan keterampilan untuk mengatasi tuntutan dan bagaimana tugas tersebut dicapai⁽²¹⁾. Kontrol pekerjaan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu buruk dan baik. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui responden yang memiliki kontrol terhadap pekerjaan baik mengalami keluhan stres. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori sebelumnya yang menyatakan bahwa kurangnya kontrol (kontrol yang buruk) dari individu yang bersangkutan dapat memicu timbulnya stres kerja karena individu tersebut tidak mampu mengatur dirinya sendiri⁽²¹⁾.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara kontrol terhadap pekerjaan dengan keluhan stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Azhar didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara kontrol terhadap pekerjaan dengan stres kerja (12). Selain itu, didukung pula oleh penelitian Handayani et al yang menunjukkan tidak terdapat hubungan antara kontrol terhadap pekerjaan dengan stres kerja⁽²²⁾.

Tidak adanya hubungan antara kontrol terhadap pekerjaan dengan stres kerja mungkin dikarenakan pengemudi pada penelitian ini sebagian besar memiliki kontrol terhadap pekerjaan baik dan tuntutan pekerjaan baik (beban kerja dan pola kerja seimbang serta

lingkungan pekerjaan mendukung). Selain itu, perusahaan ojek online sebagai mitra kerja sudah membuat standar operasional kerja yang mengatur kenyamanan pengendara ojek online dalam bekerja dan juga keamanan bagi penumpangnya. Hal tersebut tidak dapat dirubah dan sudah menjadi ketetapan bagi pengendara ojek online, maka hal inilah yang membuat pengendara terbiasa dengan pekerjaannya sehingga tidak dianggap sebagai masalah dan tidak menimbulkan stres kerja.

Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja

Dukungan sosial dapat berupa bantuan dalam kesulitan pekerjaan, diskusi mengenai pekerjaan, hingga masalah pribadi yang kemungkinan besar dapat berpengaruh terhadap diri sendiri⁽²³⁾. Dukungan sosial yang diukur pada penelitian ini adalah dukungan terhadap pekerjaan yang berasal dari mitra dan teman seprofesi serta dukungan sosial dibagi menjadi dua kategori yaitu buruk dan baik. Berdasarkan Tabel 5. diketahui bahwa responden yang memiliki dukungan sosial buruk mengalami keluhan stres. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lady yang menyatakan bahwa semakin kurang dukungan yang didapat oleh pekerja terkait dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan stres yang dialami dan juga sebaliknya⁽²⁴⁾.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara dukungan sosial dengan keluhan stres kerja. Didukung pula pada penelitian Damayanti yang menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara dukungan sosial atasan dengan stres kerja dan tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja⁽²⁵⁾.

Tidak adanya hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja dikarenakan sebagian besar pengendara dengan dukungan sosial buruk memiliki tuntutan pekerjaan baik (beban kerja dan pola kerja seimbang serta lingkungan pekerjaan mendukung). Selain itu, pengendara ojek online juga mendapatkan bantuan dan dukungan kerja yang cukup baik dari teman seprofesi dan mitra kerja. Dalam melakukan pekerjaannya apabila mereka mengalami kendala, mereka dapat berdiskusi dengan teman seprofesi atau mitra kerjanya untuk sama-sama menemukan solusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya. Perusahaan sebagai mitra kerja dapat terus meningkatkan dukungan sosial dengan menciptakan budaya saling memberi motivasi dalam bentuk lisan dan bantuan dalam bentuk perbuatan dalam hal pekerjaan.

Pengendara dalam melakukan pekerjaannya wajib berinteraksi dengan orang lain seperti kepada mitra kerja, teman seprofesi, penumpang atau yang lainnya. Hubungan sosial yang baik tidak akan menimbulkan tekanan atau perselisihan antar pribadi yang berhubungan, seperti hubungan sosial yang menunjang di suatu pekerjaan⁽¹⁵⁾. Pada penelitian ini, hubungan interpersonal dibagi menjadi dua kategori yaitu buruk dan baik. Berdasarkan Tabel 5. diketahui bahwa responden memiliki hubungan interpersonal baik mengalami keluhan stres. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Munandar bahwa hubungan sosial yang supportive tidak akan menimbulkan tekanan antar pribadi. Maka dari itu, penyebab stres yang dialami pengendara dengan hubungan interpersonal yang baik kemungkinan besar disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar hubungan interpersonal⁽¹⁵⁾.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara hubungan interpersonal dengan keluhan stres kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Khoirunnisa, *et al* yang menunjukkan adanya hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada pengendara ojek online di kota Tangerang Selatan⁽⁹⁾. Selain itu, pada penelitian Bridger *et al* yang menunjukkan ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja⁽²⁰⁾.

Adanya hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja dikarenakan sebagian besar pengendara dengan hubungan interpersonal baik, berusia dewasa dan memiliki tuntutan

pekerjaan buruk. Adanya gap antar mitra kerja atau teman seprofesi dengan pengendara akan membuat hubungan komunikasi menjadi buruk. Menurut Stranks perusahaan membuat prosedur yang disepakati untuk mencegah dan menyelesaikan konflik di lingkungan pekerjaan, membuat kebijakan untuk menangani perilaku yang tidak dapat di terima di lingkungan pekerjaan, dan memberikan sarana perlindungan, aspirasi, komunikasi untuk menciptakan ketenangan kerja dalam bekerja ⁽²⁶⁾. Selain itu, pengendara diharapkan mampu mengkomunikasikan segala kendala dan kesulitannya dalam bekerja agar baik teman seprofesi maupun mitra kerja dapat ikut membantu mencari solusi atas permasalahan kerjanya sehingga pengendara terhindar dari stres kerja.

Peran adalah keadaan responden mengerti perannya dalam pekerjaannya di tempat kerja. Pengendara memiliki peran masing-masing saat bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh mitra kerja. Pada penelitian ini, peran dibagi menjadi dua kategori yaitu buruk dan baik. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa responden dengan peran baik mengalami keluhan stres. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Saraswati et al yang menunjukkan bahwa responden yang banyak mengalami keluhan stres kerja adalah responden dengan peran baik dengan proporsi terbesar mengalami stres kerja berat dan sedang ⁽¹⁶⁾. Hal ini tidak sejalan dengan teori Katz & Kahn yang mengatakan konflik peran merupakan salah satu sumber stres ⁽²⁷⁾. Namun individu dengan peran baik justru mengami stres lebih banyak. Hal ini mungkin dikarenakan keluhan stres kerja pada responden bukan berasal dari peran saja namun juga faktor lain sehingga responden dengan peran baik tetap dapat mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara peran dengan keluhan stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar yang menunjukkan tidak terdapat hubungan antara peran dengan stres kerja (12). Selain itu, hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian Bridger et al yang membuktikan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara peran dengan stres kerja (20).

Tidak berhubungannya peran dengan stres kerja mungkin dikarenakan pengendara sudah mengerti dan paham dalam melakukan pekerjaannya serta mitra kerja juga sudah membuat standar operasional kerja yang mengatur peran pengendara agar terciptanya kenyamanan dan keamanan bagi penumpangnya.

Perubahan dalam organisasi adalah segala perubahan dalam pekerjaan yang dikomunikasikan dalam organisasi. Perusahaan perlu mempertimbangkan perubahan sejak awal, seperti efek yang berpotensi pada pekerja, konsultasi berkelanjutan pada berbagai tahap proses perubahan, serta metode untuk menilai seberapa baik atau seberapa buruk pekerja mengatasi perubahan ⁽²⁶⁾. Pada penelitian ini, perubahan pada organisasi dibagi menjadi dua kategori yaitu buruk dan baik. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa responden dengan perubahan pada organisasi baik mengalami stres. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Saraswati et al yang menunjukkan bahwa responden yang banyak mengalami keluhan stres kerja adalah responden dengan perubahan dalam organisasi baik dengan proporsi terbesar mengalami stres kerja sedang ⁽¹⁶⁾. Hal ini tidak sejalan dengan teori Stranks yang mengatakan perubahan yang baik akan membuat pekerja dapat bekerja dengan lebih produktif dan terhindar dari stres kerja ⁽²⁶⁾.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara perubahan pada organisasi dengan keluhan stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati et al yang menunjukkan tidak ada hubungan antara perubahan organisasi dengan stres kerja ⁽¹⁶⁾. Selain itu, hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian Bridger, *et al* yang membuktikan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perubahan dalam pekerjaan dengan stres kerja ⁽²⁰⁾.

Tidak berhubungannya perubahan dalam organisasi dengan stres kerja dikarenakan sebagian besar pengendara dengan perubahan dalam organisasi baik memiliki tuntutan

pekerjaan baik (beban kerja dan pola kerja seimbang serta lingkungan pekerjaan mendukung). Perubahan dalam organisasi juga dapat dikomunikasikan dengan baik kepada pengendara dan mereka sudah mempersiapkan untuk menghadapi perubahan yang terjadi sehingga faktor ini tidak menjadi masalah yang dapat menyebabkan stres kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pengendara ojek online di Jabodetabek tahun 2021, ditemukan masih banyak pengendara ojek online yang mengalami stres dengan kategori tingkat stres paling banyak yaitu stres berat. Sebagian besar pengendara berusia dewasa, berjenis kelamin laki-laki, status sudah menikah, pengendara masa kerja baru, tuntutan kerja buruk, kontrol terhadap pekerjaan baik, dukungan sosial buruk, hubungan interpersonal baik, peran baik dan perubahan pada organisasi baik. Kemudian berdasarkan hasil uji statistik dihasilkan bahwa variabel usia, tuntutan pekerjaan, dan hubungan interpersonal memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja.

Pengendara diharapkan menerapkan pola hidup sehat, menerapkan manajemen stres, melakukan manajemen waktu, dan mengkomunikasikan segala kendala dan kesulitannya dalam bekerja. Adapun perusahaan dapat melakukan evaluasi secara rutin terkait pengukuran stres kerja, memberikan pelatihan mengenai *work-life balance*, lebih teliti menentukan titik pangkalan yang memungkinkan banyak penumpang, membuat prosedur dan kebijakan terkait perilaku yang tidak dapat diterima di lingkungan pekerjaan serta memberikan sarana perlindungan, aspirasi, komunikasi untuk menciptakan ketenangan kerja dalam bekerja.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada keluarga, dosen pembimbing, dosen penguji, Pengendara ojek online di Jabodetabek, serta berbagai pihak yang telah mendukung penyelesaian penelitian ini.

Daftar Pustaka

1. Lovibond S. H. and Lovibond P. F. Manual for the Depression Anxiety Stress Scales 2nd. ed. Sydney: Psychology Foundation; 1995.
2. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). 1999. Stress at Work. <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>
3. Kementerian Kesehatan RI. Laporan Nasional RISKESDAS 2018. Jakarta: Lembaga Penerbit Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan; 2019. 628 p.
4. Mandraguna. 2017. “Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Go-jek” (Studi Pelanggan Jasa Transportasi Go-Jek Surakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
5. Setiawan, Kodrat. 2019, November 12. Berapa Jumlah Pengemudi Ojek Online di Indonesia? Diakses 8 Juni 2020, dari 74 <https://bisnis.tempo.co/read/1271465/berapa-jumlah-pengemudi-ojekonline-di-indonesia/full>
6. Panigrahi A. Managing Stress at Workplace. J Manag Res Anal. 2017;3(4):156–60.
7. Siregar TT. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pengendara Go-Jek Community Medan Tahun 2018 [Internet]. [Sumatera Utara]: Universitas Sumatera Utara; 2018. Available from: <http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/24972/151000429.pdf?sequence=1&isAllow ed=y>
8. Zulkifli, Rahayu S, Akbar SA. Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Service Well Company PT. Elnusa TBK Wilayah Muara Badak. Kesmas Uwigama Kesehat Masy. 2019;5(1):46–61.
9. Khoirunnisa K, Effendi L, Fauziah M, Srisantyorini T. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pengendara Ojek Online Saat Terjadi Pandemi COVID-19 Di Kota Tangerang Selatan Tahun 2020. Environ Occup Health Saf J. 2021;1(2):217–31.
10. Astuti GD. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Pengemudi Taksi New Atlas Semarang Tahun 2015 [Internet]. [Semarang]: Universitas Negeri Semarang; 2015. Available from: <http://lib.unnes.ac.id/23021/1/6411411232.pdf>
11. Hungu. Demografi Kesehatan Indonesia. Jakarta: Grasindo; 2007.

12. Azhar F. Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home Tahun 2020. [Jakarta]: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta; 2020.
13. Laelasari E, Kurniawidjaja M. Faktor Kondisi Pekerjaan yang Mempengaruhi Stress Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Litbang Kesehatan, Kementerian Kesehatan. 2016;15(2):127–39.
14. Wijono S. Psikologi industri dan organisasi (Edisi ke-1). Jakarta: Prenadamedia Group; 2010.
15. Munandar AS. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press); 2001.
16. Saraswati M, Lubis S, Aristi D. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Teknisi Pesawat Terbang Unit Base Maintenance Di PT. X Tahun 2017 [Internet]. [Jakarta]: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta; 2017. Available from: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/37540/1/MEGA%20SARASWATI- FKIK.pdf>
17. Rivai A. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pertolongan Pertama Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Di Bandar Udara Soekarno-Hatta Jakarta Tahun 2014. [Jakarta]: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta; 2014.
18. Health, Safety, and Executive (HSE). HSE Management Standards Analysis Tool. 2004.
19. Fadillah AI, Fauzan A, Ariyanto E. Hubungan Beban Kerja, Masa Kerja dan Usia dengan Stress Kerja pada Pengemudi Ojek Online Di Kota Banjarbaru Tahun 2020 [Internet]. [Banjarmasin]: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari; 2020. Available from: <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/2493/>
20. Bridger RS, Dobson K, Davidson H. Using The HSE Stres Indicator Tool In A Military Context. Ergonomics. 2015;59(2):1–12.
21. Karima A. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. X [Internet]. [Jakarta]: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta; 2014. Available from: <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/25524/1/ASRI%20KARIMA%20-%20FKIK.pdf>
22. Handayani K, Wahyuni I, Ekawati. Hubungan Usia, Jam Kerja, Job Demand, Dan Job Control Dengan Stres Kerja Pada Staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang. J Kesehat Masy E-J. 2016;4(3):447–55.
23. Reppi B. Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. J Public Health. 2020;1(1).
24. Lady dkk. Analisis Tingkat Stres Kerja Dan Faktor Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. J Ind Serv [Internet]. 2017;3(1). Available from: <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/view/2084>
25. Damayanti DAB. Hubungan antara Beban Kerja dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Pada Wiraniaga [Internet]. [Surabaya]: Universitas Surabaya; 2017. Available from: <http://repository.ubaya.ac.id/id/eprint/31779>
26. Stranks J. Stress at Work : Management and Prevention. UK: Elsevier Butterworth-Heinemann; 2005.
27. Katz D, Kahn RI. The Social Psychology Of Organizatio. New York: Wiley; 1978.