



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 8888-8895

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Hubungan Antara Optimisme dengan Produktivitas Kerja Pada Driver Jeggboy&Girl Salatiga

Elva Nelvara^{1✉}, Ratriana Yuliasuti Endang Kusumiati²

Universitas Kristen Satya Wacana

Email: 802018031@student.uksw.edu^{1✉}

Abstrak

Pada jaman yang sudah berkembang saat ini sarana transportasi juga ikut berkembang pada masyarakat. Di Indonesia sudah banyak sarana transportasi yang digunakan, salah satunya ojek yang sekarang pun berkembang dengan ojek online, transportasi ojek banyak diminati masyarakat karena mudah diakses. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan produktivitas kerja yang dialami oleh driver Jeggboy&girl Salatiga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan angka-angka dan teknik analisis yang menggunakan statistik. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling. Sebanyak 51 driver (laki-laki = 37; perempuan = 14) di PT Jeggboy&girl Salatiga menjadi sampel dalam penelitian ini. Alat ukur yang digunakan pada penelitian adalah Skala Likert. Dari hasil analisa regresi linier sederhana, diperoleh nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa optimisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini juga menunjukkan bahwa tingkat optimisme driver jeggboy berada pada tingkat sedang.

Kata Kunci: *Optimisme, Produktivitas Kerja, Ojek Online*

Abstract

In today's developing era, transportation facilities have also developed in the community. In Indonesia, there are many transportation facilities used, one of which is ojek which is now also developing with online motorcycle taxis, ojek transportation is in great demand by the public because it is easily accessible. The purpose of this study was to determine the relationship between optimism and work productivity experienced by Jeggboy & girl Salatiga drivers. This research uses quantitative methods by involving numbers and analytical techniques that use statistics. Sample determination in this study used purposive sampling technique. A total of 51 drivers (male = 37; female = 14) at PT Jeggboy & girl Salatiga were sampled in this study. The measuring instrument used in the study is the Likert Scale. From the results of a simple linear regression analysis, a value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$) is obtained. These results show that optimism has a positive and significant effect on work productivity. The findings also showed that the level of optimism of jeggboy drivers was at a moderate level.

Keywords: *Optimism, Work Productivity, Online Motorcycle Taxis*

PENDAHULUAN

Pada zaman yang sudah berkembang saat ini sarana transportasi juga ikut berkembang pada masyarakat. Di Indonesia sudah banyak sarana transportasi yang digunakan, salah satunya ojek yang sekarang pun berkembang dengan ojek online, transportasi ojek banyak diminati masyarakat karena mudah diakses. Menurut Amiruddin (2019) Ojek online merupakan salah satu transportasi umum yang setara dengan ojek pada umumnya, yaitu penggunaan sepeda motor sebagai alat transportasinya, namun ojek online bisa dikatakan lebih maju karena terintegrasi dalam perkembangan teknologi. Dengan menggunakan smartphone ojek online dengan mudah dapat dipesan lewat aplikasi. Sangat memudahkan masyarakat karena ditengah kesibukan yang dijalani semua bisa dengan mudah meminta tolong driver ojek. Namun, di Salatiga ada ojek online lokal yang bernama Jeggboy&girl dan menggunakan aplikasi Whatsapp sebagai media transaksi, Jeggboy menjadi salah satu ojek lokal pertama di Salatiga. Banyak yang sudah bergabung menjadi driver jeggboy. Semakin tinggi minat konsumen terhadap transportasi online yang ada di Salatiga akan membuat daya saing semakin luas. Daya saing yang tinggi akan menjadikan perusahaan siap menghadapi tantangan dan mampu memanfaatkan peluang yang ada. Dalam persaingan perekonomian keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibanding sumber daya yang lain. Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat berharga yang dimiliki suatu perusahaan sedangkan manajemen yang efektif merupakan suatu kunci keberhasilan dari perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja (Simamora, 2004).

Berdasarkan hal tersebut tujuan keberhasilan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan ini selalu berusaha supaya driver bisa meningkatkan produktivitas kerja dengan maksimal. Produktivitas pada lingkungan kerja sangatlah penting karena semakin tinggi produktivitas kerja driver, maka produktivitas dan laba perusahaan akan meningkat. Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu (Eni 2021). Berdasarkan Dewan Produktivitas Nasional (dalam Sedarmayanti, 2009) produktivitas kerja adalah sikap mental seseorang harus yakin bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari yang sudah lalu dan hari yang akan datang harus lebih baik dari hari ini. Menurut Simmamora (2004) untuk dapat mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan disebut sebagai kuantitas kerja. Perusahaan memiliki standar penghasilan driver dalam satu hari sejumlah 4 transaksi, namun driver berhak mendapatkan transaksi lebih banyak. Hal ini dapat menimbulkan persaingan antar driver.

Persaingan antar sesama driver jeggboy dapat menyebabkan beberapa driver memilih untuk berhenti karena sikap optimism mereka yang cukup rendah dan menyalahkan perusahaan karena jumlah transaksi masuk tidak seimbang dengan total ddriver yang ada, padahal sikap optimism seorang driver terhadap pekerjaan yang dia lakukan bisa mempengaruhi tingkat produktivitas kerja tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Seligman (2016) memberi definisi optimisme sebagai bereaksi terhadap kehidupan dari sudut pandang kekuatan diri. Seligman (2016) mendeskripsikan individu-individu yang memiliki sifat optimis akan terlihat pada aspek-aspek yaitu permanen, pervasif, dan personalization.

Hasil penelitian oleh Muhammad Andra Fahlevi, menunjukkan semakin tinggi optimisme menjadi partner GO-CAR maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya. Sebaliknya jika semakin rendah optimisme mitra GO-CAR maka tingkat produktivitas kerja akan semakin rendah (Muhammad Andra Fahlevi,2019). Hasil penelitian lainnya yang mendukung dilakukan oleh Javad Khalatbari, Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimisme memiliki hubungan langsung yang positif dengan kesehatan mental. Hasil

penelitian ini menunjukkan semakin pesimis seseorang, semakin dia memiliki kesehatan mental (Javad Khalatbari,2012).

Sehingga dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara optimisme terhadap produktivitas kerja yang dialami oleh driver Jeggboy&girl Salatiga.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu metode yang sumber datanya berbentuk numerik dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Penelitian ini disebut juga metode kuantitatif karena melibatkan penggunaan teknik dan analisis statistic numerik. Subjek pada penelitian ini adalah driver PT Jeggboy&girl Inspirasi Indonesia dengan jumlah 51 sampel. Ada 25% dari keseluruhan populus yang digunakan sebagai sampel. Mengacu pada pendapat Arikunto (2002) bahwa jika subjeknya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 20% hingga 25% atau lebih. Dengan jumlah partisipan 25 wanita dan 25 laki laki dengan rentan usia 20 hingga 30 tahun. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik non-probabilitas sampling yaitu Purposive sampling adalah menentukan sampel berdasarkan kriteria yang ditetapkan peneliti. Untuk menyusun instrumen ini peneliti menggunakan skala yaitu Likert. Disusun oleh Seligmen (2013) skala optimisme berdasarkan teori aspek penelitian ada tiga aspek yang diukur yaitu Permanence, Pervasiveness, Personalization. Sedangkan menurut Simamora (2004) skala produktivitas kerja diukur dari indikator Kuantitas kerja, Kualitias kerja, dan Ketepatan waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian, hasil yang didapat menunjukkan nilai korelasi sebesar 0.486 dengan signifikansi adalah 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwa optimisme sebagai variabel independen mampu menjadi prediktor untuk produktivitas. Hasil ini menunjukkan ada pengaruh optimisme terhadap produktivitas kerja artinya menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Sedangkan sumbangan efektif optimisme terhadap produktivitas kerja sebesar 23%, artinya ada 77% faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja driver. Artinya, semakin tinggi optimisme driver jeggboy maka tingkat produktivitas kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya jika semakin rendah optimisme driver jeggboy maka tingkat produktivitas kerja akan semakin rendah.

Optimisme dan produktivitas kerja merupakan dua hal yang berbeda, namun kedua hal ini saling memiliki keterkaitan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja driver,

peningkatan optimisme juga harus ditingkatkan. Hasil riset yang dilakukan oleh Margaret menyatakan seorang pemimpin yang berjiwa optimis dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Margaret,2006). Dengan memiliki jiwa optimis yang tinggi, driver akan lebih berfikir positif dan berusaha melakukan yang terbaik agar mendapatkan hasil yang maksimal. Setiap individu layaknya mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap diri sendiri dan waktu artinya bisa mengendalikan peraturan dapat disiplin terhadap tugas dan dapat mempertanggungjawabkannya sebagai manusia. Konsep produktivitas dapat dilihat melalui 2 dimensi yaitu dimensi organisasi dan dimensi individu. Dalam hal ini, dapat diartikan produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003). Hal tersebut berkaitan dengan potensi individu yaitu tentang kemampuan untuk menggunakan fikiran dan perasaan dalam memecahkan persoalan. Individu produktif merupakan individu yang memiliki kecakapan dalam menggunakan kemampuannya, melaksanakan potensi yang sudah ada pada dirinya serta memiliki sifat kasih sayang, dan selalu optimis dalam menghadapi berbagai rintangan.

Untuk dapat merealisasikan salah satu factor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah orientasi yang lebih baik dimasa depan berkaitan dengan optimism. Pengertian dari optimisme menurut Seligman (2006) adalah keyakinan individu bahwa hari kedepannya akan lebih baik, dan individu yang berjiwa optimis akan berfikiran positif. Berfikiran positif untuk menjadikan hari kedepannya lebih baik, sama halnya dengan orientasi yang baik dari masa ke masa dan hal ini adalah salah satu factor yang dapat mempengaruhi produktivitas seseorang. Optimisme akan membimbing karyawan kepada perasaan memiliki pekerjaannya dan perasaan menuju keberhasilan sesuai tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Carver, 2002). Perasaan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan lebih meningkatkan energi untuk berusaha. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan yang memiliki optimism tinggi akan cenderung membingkai pikirannya dengan pola pikir yang positif (Khalatbari, 2012). Individu yang memiliki sikap optimis dapat terhindar dari depresi, seorang yang optimis tidak terjebak dalam depresi namun dapat mencari celah yang lain agar tetap bersifat positif, contohnya mencari dan menggali potensi yang ada pada diri sendiri. Oleh sebab itu orang yang optimis akan selalu berfikir positif dan ia akan lebih bisa mengendalikan emosinya melainkan dengan orang yang bersikap pesimis. Orang yang optimis cenderung lebih sehat, terdapat sebuah penelitian yang dilakukan di University of Michigan (dalam Ide, 2010) mengatakan orang yang optimistik jauh lebih sehat dibandingkan dengan orang yang pesimistik.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan. Penelitian ini tertuju pada satu perusahaan dan hanya terbatas jenis pekerjaan tertentu saja. Maka dari itu, kajian harus lebih variatif diberbagai bidang perusahaan. Karena setiap karyawan memiliki pengalaman yang berbeda dan tempat yang berbeda. Sumber daya, jenis pekerjaan dan tempat yang berbeda pula akan menghasilkan tuntunan pekerjaan yang berbeda dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1. Analisa Deskriptif Skor Produktivitas Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase	Mean
Sangat Rendah	$X \leq 55,53$	1	2%	
Rendah	$55,53 < X \leq 60,38$	18	35%	
Sedang	$60,38 < X \leq 65,23$	19	37%	62,80
Tinggi	$65,23 < X \leq 70,08$	6	12%	
Sangat Tinggi	$70,08 < X$	7	14%	
Jumlah		51	100%	

Tabel 2. Analisa Deskriptif Skor Optimisme

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase	Mean
Sangat Rendah	$X \leq 47,41$	2	4%	
Rendah	$47,41 < X \leq 53,15$	15	29%	
Sedang	$53,15 < X \leq 58,89$	18	35%	56,02
Tinggi	$58,89 < X \leq 64,63$	11	22%	
Sangat Tinggi	$64,63 < X$	5	10%	
Jumlah		51	100%	

Tabel 3. Coefficients

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(<i>Constan</i>)	39.804	5.941		6.700	.000
Produktivitas	.411	.106	.486	3.891	.000

Tabel 4. Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
.486	.236	.220	4.28194

SIMPULAN

Terdapat 4 kesimpulan dari penelitian ini yaitu : Ada pengaruh positif antara optimisme terhadap produktivitas kerja. Sumbangan efektif optimisme terhadap produktivitas kerja sebesar 23%. Rata-rata optimisme driver jeggboy&girl berada pada kategori sedang. Rata-rata produktivitas kerja driver jeggboy&girl berada pada kategori sedang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka peneliti memiliki beberapa saran yaitu: Bagi driver, driver PT Jeggboy Inspirasi Indonesia diharapkan dapat mengembangkan optimisme pada diri sendiri agar meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja. Bagi perusahaan, diharapkan mengadakan kegiatan yang dapat mengembangkan optimisme driver agar produktivitas di lingkungan kerja lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja sehingga dapat lebih baik dalam memberikan solusi untuk meningkatkan motivasi optimisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burns, L. M., & Gunderman, R. B. (2008). Optimism. *American Journal of Roentgenology*, 19, 565-569. DOI: 10.2214/AJR.07.2950.
- Carver, Charles S., Scheier, Michael F., dan Segerstorm, Suzanne C. (2010). Optimism. *Clinical Psychoogy Review*. Vol 30.
- Fahlevi, M. A. (2019). Hubungan Optimisme Dengan Produktivitas Kerja Pada Mitra Go-Car. *Psikborneo: Jurnal Psikologi*, 7(4), 622-627.
- Hasnain, N., Wazid, S. W., dan Hasan, Z. (2014). Optimism, hope, and happiness as correlates of psychological well-being among young adult assamese males and females. *Journal of Humanities and Social Science*, 19(2), 44-51.
- Ide, P. (2010). *Imunisasi mental untuk bangkitkan optimism*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Khalatbari, J. (2012). The Relationship Between Optimism and Mental Healt In A Non-Profit Student Branch Of Tonekabon. *Indian Journal Of Fundamental And Applied Life Sciences*, 2(2), 304-311
- Kusnendi, (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pput
- Margaret, H. G., & Arakawa, D. (2006). *Optimistic Managers & Their Influence on*

- Productivity & Employee Engagement in A Technology Organization. *Journal A Penn Libraries University of Pennsylvania*, 2 (1), 1-32.
- McGinnis, A. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saidah, N. A. (2016). *Hubungan Optimisme Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tata Usaha*. Malang: Universitas Muhammadiyah.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Seligman, M. (2006). *The optimistic child*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Seligman, M. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage books.
- Sofia, L. (2012). Hubungan Konsep Diri Dan Kematangan Emosi Dengan Motivasi Berprestasi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 1(2), 81-90.
- Yasmin, G. 2021. Hubungan Antara Emosi Positif Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Wanita Di PT Ahmadaris Kabupaten Tegal. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.