



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 14146-14159

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

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

## Coworker Social Support Dan Eudaimonic Well-being Pada Driver Ojek Online

David Bakri<sup>1✉</sup>, Tuti Rahmi<sup>2</sup>

Universitas Negeri Padang

Email: [davidbakri5@gmail.com](mailto:davidbakri5@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi coworker social support terhadap eudaimonic well-being pada driver layanan transportasi online di kota Bukittinggi. Fokus utama adalah mengkaji fenomena kohesi sosial yang tinggi di antara para driver, yang berpotensi meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Metodologi yang diterapkan mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel terdiri dari 107 driver yang diseleksi menggunakan kombinasi teknik sampling insidental dan purposif. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarluaskan melalui dua jalur: interaksi langsung dan platform digital. Temuan studi mengindikasikan adanya korelasi signifikan antara coworker social support dan eudaimonic well-being para driver, dengan tingkat signifikansi statistik  $p < 0,05$ . Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa coworker social support memiliki efek positif terhadap eudaimonic well-being, dengan sumbangan efektif sebesar 30,1%. Interpretasi dari hasil ini menggambarkan bahwa semakin intens dukungan sosial yang diterima dari rekan kerja, semakin tinggi pula tingkat eudaimonic well-being yang dialami oleh para driver. Sebagai kesimpulan, studi ini membuktikan adanya hubungan kausal yang signifikan antara coworker social support dan eudaimonic well-being dalam konteks pekerjaan driver transportasi online di Bukittinggi.

Kata Kunci: *Coworker Social Support, Driver, Eudaimonic Well-being, Gojek*

### Abstract

This research aims to determine the contribution of coworker social support to eudaimonic well-being among online transportation service drivers in the city of Bukittinggi. The main focus is examining the phenomenon of high social cohesion among drivers, which has the potential to improve their psychological well-being and create a more conducive work environment. The methodology applied adopts a quantitative approach with a correlational design. The sample consists of 107 drivers selected using a combination of incidental and purposive sampling techniques. The data collection instrument is a questionnaire distributed through two channels: direct interaction and digital platforms. The study findings indicate a significant correlation between coworker social support and the drivers' eudaimonic well-being, with a statistical significance level of  $p < 0.05$ . Simple linear regression analysis results show that coworker social support has a positive effect on eudaimonic well-being, with a contribution of 30.1%. The interpretation of these results illustrates that the more intense the social support received from coworkers, the higher the level of eudaimonic well-being experienced by the drivers. In conclusion, this study demonstrates a significant causal relationship between coworker social support and eudaimonic well-being in the context of online transportation driver work in Bukittinggi.

Keyword: *Coworker Social Support, Driver, Eudaimonic Well-being, Gojek*

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi transportasi telah membawa kemajuan signifikan dalam cara masyarakat bergerak, terutama dengan hadirnya layanan ojek online seperti Gojek. Transportasi umum sering kali terbatas pada rute tertentu dan tidak selalu dapat mencakup seluruh wilayah. Teknologi ojek online menawarkan solusi dengan efisiensi waktu dan jangkauan yang lebih luas, memudahkan masyarakat dalam mobilitas sehari-hari (Kumbara & Wijaya, 2020).

Gojek berdiri pada tahun 2011 dan didirikan oleh Nadiem Makarim bersama rekannya Michaelangelo Maron, tidak hanya menawarkan layanan transportasi, tetapi juga berkomitmen untuk meningkatkan kualitas hidup mitra-mitranya. Perusahaan ini menghubungkan pengguna dengan driver ojek melalui platform teknologi modern, menciptakan lapangan kerja dan berkontribusi pada peningkatan pendapatan mitra (Fakhriyah, 2020). Kehadiran Gojek membuka peluang kerja yang menarik bagi berbagai kelompok, baik bagi mereka yang sudah bekerja maupun yang belum memiliki pekerjaan, untuk bergabung dengan platform Gojek (Hendrastomo et al., 2016). Eudaimonic well-being didefinisikan sebagai kesejahteraan yang diperoleh melalui pengaktualisasian potensi pribadi, menjalin hubungan yang berarti, serta memberikan kontribusi kepada orang lain (Huta & Ryan, 2010). Konsep ini menyoroti pentingnya mencapai potensi diri dan memenuhi kebutuhan psikologis yang lebih mendalam, melampaui kebahagiaan

sementara atau kepuasan hidup yang dangkal (Ryan & Deci, 2001).

Driver Gojek tidak hanya mendapatkan manfaat finansial, tetapi juga mengalami peningkatan dalam aspek kesejahteraan psikologis mereka, terutama dalam hal eudaimonic well-being. Eudaimonic well-being, yang mencakup aktualisasi potensi diri, pencapaian tujuan hidup pada individu, serta hubungan yang positif dengan orang lain, memberikan rasa makna dan tujuan yang lebih mendalam dibandingkan dengan kebahagiaan hedonis yang berfokus pada kesenangan jangka pendek. (Huppert dalam Rahama & Izzati, 2021).

Faktor yang berkontribusi pada eudaimonic well-being bagi driver Gojek salah satunya adalah dukungan sosial dari rekan kerja atau coworker social support. Dukungan sosial ini mencakup perasaan diterima dalam kelompok kerja, mendapatkan bantuan saat menghadapi kesulitan, dan interaksi yang positif dengan kolega (Hammer et al., 2004). Coworker social support dapat kita bagi menjadi dua kategori, yang pertama yaitu dukungan yang diterima (received social support) dan yang kedua dukungan yang dirasakan (perceived social support).

Dukungan ini memiliki peran krusial dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis (Sarafino & Smith, 2011). Bagus Takwin, seorang peneliti dari LDFEB UI menjelaskan bahwa mitra yang bekerja sama dengan Gojek mengalami emosi-emosi positif yang awalnya mereka bekerja karena alasan finansial mulai merasakan kebahagiaan karena dapat berkontribusi lebih bagi keluarga dan masyarakat (CNNIndonesia, 2019). Driver Gojek merasakan emosi positif dan kepuasan yang mendalam karena merasa menjadi bagian dari komunitas yang suportif, meskipun alasan awal mereka bergabung adalah kebutuhan finansial. Mereka merasakan manfaat dari solidaritas dan dukungan rekan kerja, yang membantu mereka merasa diterima dan dihargai.

Fenomena solidaritas ini terlihat dari banyaknya peristiwa di mana driver menunjukkan kepedulian satu sama lain, seperti saat memberikan penghormatan kepada rekan yang meninggal (Amrullah, 2019). Rasa solidaritas berkembang menjadi dorongan untuk mendukung dan mempertahankan komunitas driver ojek online. Akibatnya, muncul kesadaran bersama dan tanggung jawab kolektif di antara pengemudi, yang mendorong mereka membentuk paguyuban kecil dan berafiliasi dengan organisasi yang lebih besar. Proses ini menunjukkan kecenderungan pengemudi untuk memperkuat ikatan sosial mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan bersama (Natadjaja & Setyawan, 2016).

Pentingnya dukungan sosial ini didukung dengan penelitian dari Schoofs dkk yang menunjukkan bahwa coworker social support dan supervisor support berdampak positif

pada eudaimonic well-being melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterkaitan (Schoofs et al., 2022). Dukungan dari sesama rekan kerja adalah elemen krusial dalam lingkungan kerja psikososial yang dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Hammer et al., 2004). Dukungan sosial di tempat kerja tidak hanya membantu individu menghadapi tantangan tetapi juga memperkuat rasa makna dan kontribusi mereka dalam komunitas. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana coworker social support berkontribusi pada peningkatan eudaimonic well-being driver Gojek di Bukittinggi, mengingat fenomena solidaritas dan dukungan sosial yang kuat di antara para driver ini. Penelitian ini akan memberikan wawasan tentang bagaimana dukungan sosial dari rekan kerja dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan psikologis mitra Gojek.

Studi terdahulu yang relevan dan mendukung penelitian ini adalah karya (Schoofs et al., 2022). Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa social support yang berasal dari rekan kerja dan supervisor memiliki dampak positif terhadap eudaimonic well-being di lingkungan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa social support dari rekan dan atasan dapat mempengaruhi terpenuhinya tiga kebutuhan psikologis fundamental, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterkaitan, yang pada akhirnya meningkatkan eudaimonic well-being.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional sebagai metode penelitian. Metode ini dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel dan mengukur sejauh mana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Data penelitian dikumpulkan dari sampel sebanyak 107 driver Gojek di Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling insidental sampling dan purposive sampling. Kriteria purposive sampling dalam penelitian yang dilakukan ini adalah driver yang telah bermitra dengan Gojek selama satu tahun dan menjadikan pekerjaan sebagai driver Gojek sebagai pekerjaan utama.

Penelitian yang dilakukan ini akan berfokus pada meneliti apakah terdapat kontribusi yang diberikan dari variabel Coworker social support yang mana variabel ini berperan sebagai variabel independen terhadap Eudaimonic well-being yang berperan sebagai variabel dependen pada driver Gojek di kota Bukittinggi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur pada penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara. Yang pertama dengan cara langsung dengan menemui

beberapa driver Gojek yang berada di beberapa daerah di Bukittinggi. Cara kedua dengan meminta bantuan orang terdekat yang dikenal berprofesi sebagai driver Gojek di daerah Bukittinggi untuk mengisi dan membantu menyebarkan kuisioner penelitian. Dan cara ketiga melalui media sosial. Cara ketiga ini dilakukan dengan ikut bergabung ke beberapa grub Facebook khusus driver Gojek daerah Bukittinggi dan meminta bantuan admin grub untuk menyebarkan kuisioner serta juga dilakukan dengan menghubungi satu-persatu anggota grub driver Gojek tersebut.

Instrumen Coworker Support diadaptasi dari Atmajayanti (Atmajayanti & Ariana, 2018), yang mengacu pada aspek-aspek yang diuraikan oleh Ladd dan Henry (Ladd & Henry, 2000), yaitu kesediaan rekan kerja mendengarkan masalah dan ide yang diberikan terkait pekerjaan, kesediaan rekan kerja untuk membantu pekerjaan yang berat, dan kesediaan rekan kerja untuk menghargai hasil kerja dan prestasi kerja. Skala ini terdiri dari 9 item. Sedangkan alat ukur Eudaimonic well-being diadaptasi dari Rahmi dan Mubarak (Rahmi & Mubarak, 2023) terdiri dari dua aspek yaitu Interpersonal Workplace Wellbeing dan Intra Personal Workplace Well-being. Skala ini terdiri dari 8 item. Untuk mengolah data, penelitian ini menerapkan metode analisis regresi linear sederhana. Teknik ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Proses analisis data dilaksanakan dengan memanfaatkan perangkat lunak statistik SPSS, khususnya versi 21, guna memastikan akurasi dan efisiensi dalam perhitungan statistik yang diperlukan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 21 didapatkan data Coworker social support driver Gojek Di Bukittinggi berada pada kategori tinggi yaitu pada angka frekuensi 70 atau 56,4%. Sedangkan pada Eudaimonic well-being berapa pada kategori sangat tinggi dengan frekuensi 76 atau 71,0%.

Tabel 1. Kategorisasi skor skala Coworker social support

| Skor                | Kategorisasi  | F  | %    |
|---------------------|---------------|----|------|
| $X < 15,75$         | Sangat rendah | 0  | 0    |
| $15,75 < X < 20,25$ | Rendah        | 1  | 9    |
| $20,25 < X < 24,75$ | Sedang        | 26 | 24,3 |
| $24,75 < X < 29,25$ | Tinggi        | 70 | 65,4 |
| $29,25 < X$         | Sangat Tinggi | 10 | 9,3  |

|        |     |      |
|--------|-----|------|
| Jumlah | 107 | 100% |
|--------|-----|------|

Tabel 2. Kategorisasi skor skala Eudaimonic Well-being

| Skor          | Kategorisasi  | F   | %    |
|---------------|---------------|-----|------|
| $X < 20$      | Sangat rendah | 0   | 0    |
| $20 < X < 28$ | Rendah        | 0   | 0    |
| $29 < X < 36$ | Sedang        | 7   | 6,5  |
| $36 < X < 44$ | Tinggi        | 24  | 22,4 |
| $44 < X$      | Sangat Tinggi | 76  | 70,0 |
| Jumlah        |               | 107 | 100% |

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS 16.0 untuk menganalisis kontribusi antar variabel. Analisis regresi dilakukan setelah memastikan bahwa data memenuhi persyaratan uji normalitas dan uji linearitas. Proses ini penting untuk memastikan bahwa hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan akurat, sehingga dapat menggambarkan bagaimana hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dengan jelas. Dengan menggunakan SPSS 16.0, penelitian ini dapat menghitung dan mengevaluasi sejauh mana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya, membantu dalam memahami dinamika yang ada di antara variabel-variabel tersebut.

#### UJI NORMALITAS

Data yang telah didapatkan selanjutnya diuji normalitas datanya menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan didapatkan hasil data dari penelitian ini berdistribusi normal. Dengan jumlah sampel sebanyak 107, nilai rata-rata residual adalah 0 dengan standar deviasi sebesar 0.514381453. Nilai perbedaan terbesar antara distribusi data dan distribusi normal adalah 0.101, dengan nilai positif 0.081 dan negatif -0.101. Statistik uji Kolmogorov-Smirnov Z adalah 1.043, dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.227. Karena p-value ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05, maka asumsi normalitas untuk data ini terpenuhi.

Tabel 3. Uji Normalitas

| Unstandardized Residual          |            |
|----------------------------------|------------|
| N                                | 107        |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean       |
|                                  | ,0000000   |
|                                  | Std.       |
|                                  | 5,14381453 |
| Deviation                        |            |
| Absolute                         |            |
| ,101                             |            |

|                        |          |       |
|------------------------|----------|-------|
| Most Extreme           | Positive | ,081  |
| Differences            | Negative | -,101 |
| Kolmogorov-Smirnov Z   |          | 1,043 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |          | ,227  |

#### UJI LINEARITAS

Hasil dari uji linearitas yang diambil dari tabel ANOVA menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara eudaimonic well-being dan coworker social support. Analisis ANOVA mengungkapkan bahwa nilai F untuk uji linearitas mencapai 444.39 dengan p-value sebesar 0.000. Nilai ini jauh lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Di samping itu, uji deviasi dari linearitas menunjukkan nilai F sebesar 0.851 dengan p-value 0.591, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat deviasi yang signifikan dari linearitas, sehingga hubungan antara variabel eudaimonic well-being dan coworker social support dapat dianggap sebagai linear.

Tabel 4. Uji Linearitas

|                         |                |                          | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
|-------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Eudaimonic *<br>Support | Between Groups | (Combined)               | 1459,762       | 12  | 121,647     | 4,483  | ,000 |
|                         |                | Linearity                | 1205,869       | 1   | 1205,869    | 44,439 | ,000 |
|                         |                | Deviation from Linearity | 253,893        | 11  | 23,081      | ,851   | ,591 |
|                         | Within Groups  |                          | 2550,743       | 94  | 27,136      |        |      |
|                         | Total          |                          | 4010,505       | 106 |             |        |      |

#### UJI HIPOTESIS

Untuk mengukur kontribusi variabel coworker social support terhadap variabel eudaimonic well-being, dilakukan analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS versi 21 untuk Windows. Hasil analisis tersebut diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis

| Variabel                                       | R     | R Square | Sig.  |
|------------------------------------------------|-------|----------|-------|
| Coworker social support* Eudaimonic well-being | 0,548 | 0,301    | 0,000 |

Berdasarkan hasil analisis diatas, pada tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikansi memiliki nilai sebesar 0,000 yang menandakan bahwa nilai  $p < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima, yang artinya coworker social support memiliki kontribusi signifikan pada eudaimonic well-being pada driver Gojek di Kota Bukittinggi. Besarnya kontribusi tersebut dapat dilihat dari nilai R square yang bernilai 0,301 atau 30,1% yang artinya coworker social support memiliki sumbangan efektif sebesar 30,1% terhadap eudaimonic well-being pada driver Gojek di Kota Bukittinggi dan 69,9% persen kontribusi lainnya berasal dari faktor lain.

#### KATEGORISASI COWORKER SOCIAL SUPPORT

Adapun kategorisasi untuk variabel Coworker Social Support berdasarkan tiap aspek adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Kategorisasi Aspek Coworker Social Support

| Aspek        | Skor       | Kategori      | Frekuensi | Persentase |
|--------------|------------|---------------|-----------|------------|
| Mendengarkan | $5,25 < X$ | Sangat Rendah | 0         | 0%         |
|              | 5,25-6,75  | Rendah        | 3         | 2,8%       |
|              | 6,75-8,25  | Sedang        | 18        | 1,8%       |
|              | 8,25-9,75  | Tinggi        | 43        | 40,2%      |
|              | $X > 9,75$ | Sangat Tinggi | 43        | 40,2%      |
| Jumlah       |            |               | 107       | 100%       |
| Membantu     | $3,5 < X$  | Sangat Rendah | 0         | 0%         |
|              | 3,5-4,5    | Rendah        | 1         | 0,9%       |
|              | 4,5-5,5    | Sedang        | 8         | 7,5%       |
|              | 5,5-6,5    | Tinggi        | 34        | 31,8%      |
|              | $X > 6,5$  | Sangat Tinggi | 64        | 59,8%      |
| Jumlah       |            |               | 107       | 100%       |
| Menghargai   | $7 < X$    | Sangat Rendah | 1         | 0,9%       |
|              | 8-9        | Rendah        | 48        | 44,9%      |
|              | 10-11      | Sedang        | 53        | 49,5%      |
|              | 12-13      | Tinggi        | 4         | 3,7%       |
|              | $X > 13$   | Sangat Tinggi | 1         | 0,9%       |
| Jumlah       |            |               | 107       | 100%       |

Berdasarkan tabel kategorisasi Coworker Social Support diatas, dapat diketahui bahwa aspek mendengarkan berada pada rentang kategori yang sangat tinggi yaitu dengan persentase 40,2%, aspek membantu berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai persentase 59,8%, dan aspek menghargai pada kategori sedang dengan nilai

persentase 49,5%. Item skala yang memiliki sumbangan terkecil terdapat pada aspek menghargai yaitu pada item 7 yang nilainya sebesar 49,53%.

Tabel 7. Skor dan Persentase Item Coworker Social Support

| Item | Skor | Persentase |
|------|------|------------|
| 1    | 357  | 83,41%     |
| 2    | 374  | 87,38%     |
| 3    | 338  | 78,97%     |
| 4    | 370  | 86,45%     |
| 5    | 213  | 49,77%     |
| 6    | 305  | 71,26%     |
| 7    | 212  | 49,53%     |
| 8    | 316  | 73,83%     |
| 9    | 301  | 70,33%     |

#### KATEGORISASI EUDAIMONIC WELL-BEING

Untuk kategorisasi pada variabel Eudaimonic Well-being berdasarkan tiap aspek adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Kategorisasi Aspek Eudaimonic Well-being

| Aspek                                 | Skor  | Kategori      | Frekuensi | Persentase |
|---------------------------------------|-------|---------------|-----------|------------|
| Interpersonal<br>Workplace Well-being | 10<X  | Sangat Rendah | 0         | 0%         |
|                                       | 10-14 | Rendah        | 1         | 0,9%       |
|                                       | 14-18 | Sedang        | 10        | 9,3%       |
|                                       | 18-22 | Tinggi        | 28        | 26,2%      |
|                                       | X>22  | Sangat Tinggi | 68        | 63,6%      |
| Jumlah                                |       |               | 107       | 100%       |
| Intrapersonal Workplace<br>Well-being | 10<X  | Sangat Rendah | 0         | 0%         |
|                                       | 10-14 | Rendah        | 1         | 0,9%       |
|                                       | 14-18 | Sedang        | 3         | 2,8%       |
|                                       | 18-22 | Tinggi        | 27        | 25,2%      |
|                                       | X>22  | Sangat Tinggi | 76        | 71,0%      |

|        |     |      |
|--------|-----|------|
| Jumlah | 107 | 100% |
|--------|-----|------|

Berdasarkan tabel kategorisasi Eudaimonic Well-being diatas, diketahui bahwa aspek pertama yaitu Interpersonal Workplace Well-being berada pada rentang kategori sangat tinggi yaitu dengan persentase 63,6%, dan aspek Intrapersonal Workplace Well-being berada pada kategori sangat tinggi juga dengan persentase 71,0%. Item skala yang memiliki sumbangan terkecil terdapat pada aspek Interpersonal Workplace Well-being yaitu pada item 3 yang nilainya sebesar 75,17%.

Tabel 9. Skor dan Persentase Item Eudaimonic Well-being

| Item | Skor | Persentase |
|------|------|------------|
| 1    | 644  | 85,98%     |
| 2    | 655  | 87,45%     |
| 3    | 563  | 75,17%     |
| 4    | 659  | 87,98%     |
| 5    | 643  | 85,85%     |
| 6    | 620  | 82,78%     |
| 7    | 656  | 87,58%     |
| 8    | 658  | 87,85%     |

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak coworker social support terhadap eudaimonic well-being pada driver Gojek di Kota Bukittinggi. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan adanya kontribusi coworker social support terhadap eudaimonic well-being, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 30,1%. Ini berarti bahwa coworker social support memberikan kontribusi atau sumbangan efektif sebesar 30,1% terhadap eudaimonic well-being para driver Gojek, sementara sisanya sebesar 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis, hipotesis penelitian (H1) diterima dan (H0) ditolak. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai positif pada tabel unstandardized B dengan nilai 1,326, mengindikasikan bahwa coworker social support berpengaruh secara positif terhadap eudaimonic well-being. Ini berarti semakin tinggi tingkat coworker social support yang diterima, semakin tinggi pula eudaimonic well-being yang dirasakan oleh driver Gojek di Kota Bukittinggi.

Temuan ini didukung oleh penelitian Schoofs et al. (2022), yang menemukan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan memiliki dampak positif terhadap eudaimonic well-being di tempat kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat

memenuhi tiga kebutuhan psikologis dasar—otonomi, kompetensi, dan keterkaitan—yang pada gilirannya meningkatkan eudaimonic well-being. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dan atasan, mereka cenderung merasakan otonomi lebih besar, berhasil berinteraksi dalam lingkungan sosial, dan merasa dihargai serta penting. Dukungan sosial di tempat kerja tidak hanya meningkatkan kesejahteraan emosional, tetapi juga berkontribusi pada perkembangan diri yang lebih holistik dan bermakna. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan hubungan sosial dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan eudaimonic well-being melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar.

Berdasarkan kategorisasi eudaimonic well-being, sebagian besar driver Gojek merasakan tingkat eudaimonic well-being yang sangat tinggi, dengan 76 orang (70%) termasuk dalam kategori ini. Data menunjukkan bahwa subjek memiliki tingkat eudaimonic well-being yang sangat baik dalam aspek intrapersonal workplace well-being, tetapi tingkat eudaimonic well-being mereka dalam aspek interpersonal workplace well-being berada di bawah aspek intrapersonal. Subjek merasa eudaimonic well-being yang sangat tinggi terkait dengan makna pekerjaan mereka, seperti memiliki semangat dan tujuan yang berarti dalam bekerja. Subjek penelitian merasa bahwa pekerjaan sebagai driver Gojek memberi mereka rasa manfaat dan kegunaan, terutama ketika mereka mengantarkan siswa atau mahasiswa ke sekolah atau kampus. Ini sejalan dengan temuan penelitian Syahrani (Syahrani, 2022), yang menunjukkan bahwa seorang driver Gojek penyandang disabilitas merasa sejahtera dengan pekerjaannya, karena selama 3 tahun bekerja di Gojek, ia tidak mengalami diskriminasi dari pelanggan atau rekan kerjanya.

Kategorisasi coworker social support menunjukkan bahwa tingkat dukungan sosial dari rekan kerja yang dirasakan oleh driver Gojek di Kota Bukittinggi berada pada level tinggi. Ini menunjukkan bahwa para driver merasakan dukungan sosial yang signifikan dari sesama rekan kerja. Dukungan sosial yang paling sering diterima adalah tidak adanya tindakan saling menyinggung di antara sesama driver dan ajakan untuk bergabung dengan komunitas driver. Namun, ada juga keluhan bahwa bentuk kepedulian dari sesama driver seringkali bersifat basa-basi dan kurang mendalam. Ini menunjukkan bahwa meskipun dukungan sosial tinggi, kualitasnya mungkin perlu ditingkatkan untuk membangun hubungan yang lebih solid dan bermakna di antara para driver.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dari penelitian ini, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja memiliki kontribusi signifikan

terhadap eudaimonic well-being para driver Gojek di Kota Bukittinggi. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan tersebut membantu para driver merasa lebih bahagia dan puas dalam menjalankan pekerjaannya. Meskipun begitu, kualitas dukungan sosial yang diterima masih dapat ditingkatkan untuk memberikan manfaat yang lebih besar. Penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap eudaimonic well-being guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Penelitian selanjutnya juga dapat menguji intervensi tertentu yang dirancang untuk meningkatkan dukungan sosial di antara driver Gojek. Selain itu, penelitian mendalam mengenai dinamika sosial dan psikologis dalam komunitas driver ojek online dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang cara meningkatkan kesejahteraan mereka. Dengan demikian, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan dampak yang lebih signifikan dan berkelanjutan bagi kesejahteraan para driver dan masyarakat secara umum.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Z. A. (2019). *Proses Pembentukan Identitas Sosial di Komunitas Pengemudi Ojek Online*.
- Atmajayanti, R. R., & Ariana, A. D. (2018). Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja dengan Kreativitas pada Pelaku Startup di StartSurabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6(38–48), 1–11.
- CNNIndonesia. (2019). *Riset UI Ungkap Mitra Gojek Bahagia Bekerja*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190807164420-92-419255/riset-ui-ungkap-mitra-gojek-bahagia-bekerja>
- Fakhriyah, P. (2020). Pengaruh Layanan Transportasi Online (Gojek) Terhadap Perluasan Lapangan Kerja Bagi Masyarakat Di Kota Cimahi. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 3(1), 34. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v3i1.3719>
- Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. (2004). Expanding the Psychosocial Work Environment: Workplace Norms and Work-Family Conflict as Correlates of Stress and Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 83–97. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.83>
- Hendrastomo, G., Januarti, N., Pinasti, V., Aulia, M., Firman, A., & Hidayat, T. (2016). Dilema Sosial Ojek Online (GOJEK). *Laporan Penelitian. Universitas Negeri Yogyakarta*.

[https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=TYrvW2UAAAAJ&citation\\_for\\_view=TYrvW2UAAAAJ:UebtZRa9Y70C](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=TYrvW2UAAAAJ&citation_for_view=TYrvW2UAAAAJ:UebtZRa9Y70C)

- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing Pleasure or Virtue: The Differential and Overlapping Well-Being Benefits of Hedonic and Eudaimonic Motives. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 735–762. <https://doi.org/10.1007/s10902-009-9171-4>
- Kumbara, V. B., & Wijaya, R. A. (2020). ANALISIS STRATEGI PEMASARAN PADA PT GOJEK INDONESIA. 1(6), 568–579. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Ladd, D., & Henry, R. A. (2000). Helping coworkers and helping the organization: The role of support perceptions, exchange ideology, and conscientiousness. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(10), 2028–2049. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02422.x>
- Natadjaja, L., & Setyawan, B. P. (2016). Creating Community through Design: The Case of Go-Jek Online. *International Journal of Cultural and Creative Industries*, 4(1), 18–27.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106.
- Rahmi, T., & Mubarak, A. (2023). Adaptasi eudaimonic workplace well-being scale (EWWWS) versi Indonesia. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*. <https://doi.org/10.24036/rapun.v13i2>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(February 2001), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *HEALTH PSYCHOLOGY: Biopsychosocial Interactions* (7th ed.). Jhon Wiley & Sons, inc.
- Schoofs, L., Hornung, S., & Glaser, J. (2022). Prospective effects of social support on self-actualization at work – The mediating role of basic psychological need fulfillment. *Acta Psychologica*, 228(May), 103649. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103649>
- Syahriani, S. (2022). *Kisah Odos Yunus, Driver Ojol Penyandang Disabilitas*. Pontianak Post. <https://pontianakpost.jawapos.com/features/1462738572/kisah-odos-yunus-driver-ojol-penyandang-disabilitas>