

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Saat ini perkembangan di industri transportasi berkembang dengan sangat pesat. Transportasi darat merupakan sarana utama masyarakat untuk mengefektifkan pekerjaan dan membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Masyarakat sangat tergantung pada transportasi darat dengan alasan utama untuk mempersingkat waktu perjalanan aktivitas mereka. Perkembangan teknologi komunikasi yang cukup pesat membawa perubahan perilaku masyarakat (Mangifera dan Dewi, 2012). Setiap tahun terjadi peningkatan jumlah kendaraan baik kendaraan mobil penumpang, mobil bis, mobil barang, maupun sepeda motor. Dari keempat moda transportasi tersebut peningkatan jumlah sepeda motor dari tahun ketahun adalah yang paling tinggi. Data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik menerangkan bahwa peningkatan jumlah sepeda motor dari tahun 2015 ke 2016 adalah sebesar 6.268.815 unit atau meningkat sebesar 6,34% (Badan Pusat Statistik, 2018).

Peningkatan jumlah kendaraan bermotor tentunya searah dengan peningkatan kemacetan di Indonesia terutama di kota-kota besar. Sehingga untuk dapat menunjang mobilitas masyarakat yang tinggi, sangat diperlukan moda transportasi yang efektif untuk dapat menghindari atau mengurangi kemacetan. Permasalahan transportasi perkotaan umumnya meliputi kemacetan lalulintas, parkir, angkutan umum, polusi dan masalah ketertiban lalu lintas (Munawar, 2007).

Menurut Munawar dalam (Aziah dan Adawia, 2018) kemacetan lalu lintas akan selalu menimbulkan dampak negatif, baik terhadap pengemudinya sendiri maupun ditinjau dari segi ekonomi dan lingkungan. Bagi pengemudi kendaraan, kemacetan akan menimbulkan ketegangan (stress). Selain itu juga akan menimbulkan dampak negatif ditinjau dari segi ekonomi yang berupa kehilangan waktu karena waktu perjalanan yang lama serta bertambahnya biaya operasi kendaraan (bensin, perawatan mesin) karena seringnya kendaraan berhenti. Selain itu, timbul pula dampak negatif terhadap lingkungan yang berupa peningkatan polusi udara karena gas racun CO serta peningkatan gangguan suara kendaraan (kebisingan). Pedal rem dan gas yang silih berganti digunakan akan menyebabkan penambahan polusi udara serta kebisingan karena deru suara kendaraan. Kemudian untuk menghilangkan stress, para pengemudi akan lebih sering menggunakan klakson sehingga menimbulkan kebisingan.

Masalah transportasi perkotaan yang lain adalah masalah parkir. Masalah ini tidak hanya terbatas di kota-kota besar saja. Tidak ada fasilitas parkir di dekat pasar-pasar. Beberapa supermarket hanya mempunyai tempat parkir yang begitu sempit, yang hanya dapat menampung beberapa kendaraan roda empat saja. Beberapa gedung pertunjukan/gedung bioskop bahkan tidak mempunyai fasilitas parkir untuk kendaraan roda empat. Masalah lain yang tak kalah pentingnya ialah fasilitas angkutan umum. Angkutan umum perkotaan, yang saat ini didominasi oleh angkutan bus dan mikrolet masih terasa kurang nyaman, kurang aman dan kurang efisien. Angkutan massal (*mass rapid transit*) seperti kereta api masih kurang berfungsi untuk angkutan umum perkotaan. Berdesak-desakan di dalam

angkutan umum sudah merupakan pandangan sehari-hari di kota-kota besar. Pemakai jasa angkutan umum masih terbatas pada kalangan bawah dan sebagian kalangan menengah. Orang-orang berdasi masih enggan memakai angkutan umum, karena *comfortability* angkutan umum yang masih mereka anggap terlalu rendah, dibandingkan dengan kendaraan pribadi yang begitu nyaman dengan pelayanan dari pintu ke pintu. Sementara itu sistem angkutan umum massal (SAUM) yang modern sebagai bagian integral dari ketahanan daya dukung kota (*city survival*) masih dalam tahap rancangan dan perencanaan dan belum berada di dalam alur utama (*mainstream*) kebijakan dan keputusan pemerintah dalam rangka menciptakan sistem transportasi kota yang berimbang, efisien dan berkualitas. Belum terciptanya SAUM modern sebagai atribut menuju kota "metropolitan" dan oleh karenanya belum merupakan alternatif yang patut diperhitungkan bagi pembuat perjalanan merupakan pembenaran dari pemakaian kendaraan pribadi okupansi rendah yang tidak efisien. Oleh karena selama beberapa dekade belakangan ini tidak ada langkah "terobosan" yang berarti, maka antrian dan kemacetan lalu lintas yang berkepanjangan pada setiap koridor dan pusat kota, dan sebagai akibatnya pemborosan besar-besaran dari energi BBM serta polusi udara, akan terus menjadi menu sehari-hari dari para pembuat perjalanan di perkotaan (*urban trip makers*) (Aziah dan Adawia, 2018).

Untuk menjawab kebutuhan masyarakat tersebut, saat ini telah lahir beberapa perusahaan penyedia aplikasi transportasi online. Menurut (Wahyusetyawati, 2017) transportasi merupakan sarana yang umum digunakan untuk mengangkut barang atau manusia dari satu tempat ke tempat lain.

Transportasi online adalah salah satu contoh pengembangan teknologi berbasis aplikasi disambut cukup baik di awal kemunculannya karena dianggap sebagai salah satu inovasi terbaik saat ini.

Transportasi online muncul di tengah kondisi sistem transportasi di Indonesia yang belum tertata dengan baik. Beberapa perusahaan besar berlomba untuk membentuk perusahaan transportasi berbasis aplikasi online, beberapa di antaranya adalah Gojek, Grab maupun Uber. Transportasi online menawarkan kemudahan, biaya yang lebih murah, kenyamanan dan keamanan yang lebih terjamin, maka tidak mengherankan jika banyak orang yang beralih dari moda transportasi konvensional ke moda transportasi online (Aziah dan Adawia, 2018).

Menurut Narimawati et al (2020:244) Kehadiran media komunikasi digital telah mengubah cara berpikir dan perilaku konsumen. Jika sebelumnya untuk memperoleh moda transportasi yang diinginkan, masyarakat harus memperoleh dengan cara manual atau dapat menghubungi call center dari moda transportasi tersebut, saat ini masyarakat dengan mudah dapat memilih berbagai moda transportasi yang diinginkan dengan menggunakan handphone berbasis android. Dengan menggunakan aplikasi tersebut masyarakat dapat memperoleh estimasi jumlah biaya yang dikeluarkan untuk perjalanan yang akan dilakukannya, selain itu masyarakat merasa lebih aman dengan menggunakan aplikasi karena data pengemudi dan kendaraan tertera dengan jelas di aplikasi yang digunakan (Aziah dan Adawia, 2018).

Kehadiran jasa transportasi darat berbasis aplikasi online sangat berpengaruh bagi masyarakat dalam segala aktifitas secara cepat dan efisien. Fenomena Ojek online yang kini menyebar luas ke semua lapisan masyarakat di kota besar seperti salah satunya di Bandung. Ojek Online ini menjawab kekhawatiran masyarakat dengan kelebihan aplikasi berbasis data, dimana masyarakat bisa mengetahui identitas *drivernya*. Salah satu kelebihan layanan Ojek online adalah masyarakat bisa mengetahui siapa yang akan menjadi *driver* ojek pesanannya, lengkap dengan data diri *driver* bersangkutan. Dalam aplikasinya, Ojek Online ini sangat mengedepankan faktor keamanan si pengguna. Biasanya di dalam aplikasi sudah tersedia informasi lengkap tentang pengendara seperti nama, kontak, dan foto pengendara. Kemudian layanan Ojek ini hanya bisa didapatkan melalui pemesanan via aplikasi Gojek, sehingga pelanggan dapat memastikan keamanan dan akuntabilitasnya (Wiratri, 2016).

Moda transportasi pilihan masyarakat yang sebelumnya bersifat offline saat ini telah berinovasi menjadi bersifat online dan lebih modern. Menurut (Khasanah et al., 2016) inovasi adalah tindakan sistematis perubahan sesuatu (produk, ide, informasi, teknologi dan lain-lain) menjadi suatu sumber daya yang bernilai tinggi bagi target pasar. Ojek online di Indonesia, pertama kali dicetuskan oleh Nadiem Makarim pada tahun 2010, yang menjembatani antara para tukang ojek pangkalan dengan pelanggan (konsumen). Pada awalnya, perusahaan gojek atau PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa hanya merekrut para tukang ojek pangkalan untuk bergabung menjadi *driver* gojek. Namun, seiring berjalannya waktu untuk memenuhi permintaan konsumen PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa juga membuka

pendaftaran untuk siapapun yang ingin menjadi *drivernya*. Saat ini PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa telah menjadi salah satu perusahaan ojek berbasis aplikasi terbesar di Indonesia dengan jumlah *driver* lebih dari 1 juta orang di Indonesia. Banyaknya *driver* yang menjadi mitra Gojek merupakan salah satu cara perusahaan untuk memenuhi tuntutan bisnis. Menurut Ulrich dalam Narimawati (2011:153) tuntutan bisnis sangat terkait dengan keinginan organisasi untuk bersaing dalam pasar global sehingga tidak semua tuntutan dapat dikurangi dan jika tuntutan ini dikurangi maka organisasi akan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Untuk menghadapi persaingan tersebut, maka perusahaan harus mampu memenuhi tuntutan yang berkaitan dengan pembangunan perusahaan.

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Ayu dan Budiarti, 2015). Perusahaan sebagai organisasi mempunyai peranan yang besar dalam menunjang pembangunan. Agar dapat berperan dalam pembangunan maka diperlukan suatu manajemen yang baik dan efektif, dan juga agar dapat mengelola faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga merupakan suatu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia. Faktor inilah yang

menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan (Rizaldi, 2017).

Sebagai perusahaan berbasis aplikasi, maka *driver* gojek merupakan salah satu Sumber Daya Manusia yang dimiliki dan merupakan ujung tombak bagi PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa dalam melakukan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap dan mampu memberikan sumbangan usaha untuk pencapaian tujuan organisasi, dimana sumber daya manusia ada untuk menggerakkan aktivitas di dalam perusahaan dan juga menjadi salah satu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Rivai, 2009). Kegagalan untuk mengelola sumber daya manusia dapat menyebabkan gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, keuntungan, dan kelangsungan hidup organisasi (Wulantika, 2018).

Menurut Siagian dalam (Nadira, 2019) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Berbanding lurus dengan pernyataan tersebut, manusia juga menjadi sumber daya paling rumit yang dimiliki perusahaan. Hal ini karena manusia memiliki sifat, pikiran, latar belakang dan kebutuhan yang berbeda antara satu dan lainnya. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang berenergi, berdedikasi dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, atau memiliki keterikatan terhadap perusahaannya (Bakker et al, 2008).

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keterikatan para pekerjanya karena hal tersebut sangat berkaitan erat dengan hasil bisnis seperti keuntungan perusahaan, kesediaan individu untuk tetap bekerja di perusahaan, produktivitas, keuntungan, loyalitas dan kenyamanan pelanggan (Markos, Sandhya, & Professor, 2010). Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep positif yang mencerminkan apakah seseorang tersebut semangat, fokus dan juga berdedikasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Sekarang ini, keterikatan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan manapun. Perusahaan memerlukan calon pekerja yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja dikarenakan keterikatan kerja merupakan indikator penting kesejahteraan bagi karyawan dan organisasi tempatnya bekerja. Karena pegawai yang terlibat penuh secara fisik, kognitif, dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya merasa penuh energi saat bekerja agar bisa mencapai tujuannya. Seseorang yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya juga sepenuhnya flow dalam bekerja sehingga membuat karyawan tetap fokus saat melakukan pekerjaannya (Bakker, 2011).

Tidak semua orang memiliki keterikatan kerja yang baik, Benua Asia termasuk benua yang memiliki sumber daya manusia dengan keterikatan pada pekerjaan paling rendah dibandingkan dengan negara-negara Eropa dan Amerika (Perrin, 2006). Hal ini sesuai dengan hasil yang ditemukan oleh peneliti pada media trans online watch bahwa terdapat pengendara ojek online yang tidak



memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan seperti tidak membersihkan helm yang 4 akan dikenakan oleh pelanggannya, padahal helm tersebut merupakan fasilitas yang digunakan oleh pelanggan ojek online tersebut. Pengendara ojek online ada yang tidak mementingkan kenyamanan pelanggan ketika melakukan pekerjaannya salah satunya adalah mengendarai kendaraannya dengan kecepatan tinggi sehingga membahayakan penumpangnya, hal tersebut tentu saja mengurangi rasa nyaman pengguna jasa ojek online, dan pengendara ojek online yang tidak menerima pesanan dari pelanggannya sedangkan lokasinya berada didekat pelanggan tersebut. Seharusnya para pengendara ojek online tersebut bisa memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya karena hal itu berhubungan dengan perusahaannya yang dinilai buruk oleh masyarakat (Gunawan, 2018). Menurut Wulantika dan Purnama (2015) konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan jika tidak ditanggapi secara serius akan berdampak signifikan terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini dikarenakan karyawan menikmati segala aktifitas yang dilakukannya (Bakker & Leiter, 2010). Sebaliknya, apabila keterikatan kerja rendah, karyawan akan merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan. Adanya tekanan dalam pekerjaan tentu akan berdampak pada hasil pengerjaan tugas atau pekerjaan tersebut, karena karyawan merasakan tugas atau pekerjaannya dirasa sebagai beban kerja yang harus diselesaikan.

Keterikatan sendiri dipengaruhi oleh tiga faktor dimana dua faktor dikemukakan oleh Bakker (2011) yaitu sumber kerja (job resources) dan sumber

daya pribadi (personal resources). Sumber pekerjaan merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang didapatkan karyawan ketika berada di tempat kerja. Sumber pekerjaan merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang didapatkan karyawan ketika berada di tempat kerja. Tidak terkecuali kualitas kehidupan kerja, ini merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sumber pekerjaan, karena kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah usaha dalam pemenuhan kebutuhan karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan efisien ketika di tempat kerja. Tidak hanya itu, kualitas kehidupan kerja juga mampu membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya (Sinha dalam Nurendra dan Purnamasari, 2017).

Menurut (Larasati, 2018) Beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan langsung antara penerapan *work life balance*, dimana hal ini akhirnya akan berhubungan pada *work life balance* karyawan dan *employee engagement*. Hubungan antara penerapan *work life balance* dan *employee engagement* dapat dijelaskan menggunakan teori *social exchange* (Blau dalam Slack, Corlett, & Morris, 2014). Teori ini menjelaskan perusahaan yang peduli dan memberikan kesempatan untuk karyawannya, maka karyawan akan menunjukkan sikap dan perilaku tertentu. Lebih spesifik, ketika karyawan menerima perlakuan yang menguntungkan maka mereka cenderung membalasnya, dimana hal ini menuntun pada keuntungan diantara perusahaan dan karyawan (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002). Penerapan teori *social exchange* pada *work life balance* ialah ketika karyawan merasa bahwa perusahaan membantu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka

karyawan merasa diperhatikan dan didukung oleh perusahaan tersebut. Mengikuti norma timbal balik, dikatakan bahwa karyawan merasa berkewajiban untuk membalas hal-hal yang diberikan perusahaan dengan memberikan sikap dan perilaku yang lebih baik di tempat kerja. Karyawan menanggapi hal-hal tersebut dengan peningkatan perasaan positif terhadap pekerjaan (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005). Ketika karyawan diberikan perhatian oleh perusahaan maka karyawan akan merespon dengan tingkat keterlibatan (*employee engagement*) tertentu (Saks, 2006).

Selain itu, diduga terdapat faktor lain yang mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan. Dalam meningkatkan rasa *enganged* terhadap karyawan, perusahaan harus memerhatikan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kompensasi (Lestari, 2018). Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012) menyatakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kebutuhan materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Menurut Simamora dalam (Setiawan, 2018) Kompensasi terdiri dari imbalan yang bersifat finansial dan jasa tak berwujud, serta tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Mitra *driver goride* pada hal ini hanya mendapatkan kompensasi finansial berupa upah yang diterima dari penumpang dan insentif dan tidak mendapatkan kompensasi non finansial, sehingga indikator untuk mengukur kompensasi finansial yaitu upah yang diterima dan insentif (Simamora,2009). Dalam penelitian hubungan kerja antara

perusahaan dengan *driver* adalah kemitraan, maka Mitra *Driver* goride tidak mendapatkan gaji dari perusahaan (Pande, 2016). Berapa pendapatan mitra tergantung seberapa banyak penumpang yang bisa ia antar. Perintah mengantar penumpang juga tidak datang dari perusahaan, melainkan dari penumpang dan tentu atas kesediaan mitra *driver*, sehingga tidak adanya hubungan kerja antara mitra *driver* gojek dan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa melainkan terdapat hubungan kemitraan diantara kedua belah pihak (Pande, 2016).

Berikut adalah hasil data *prasurvey* yang dilakukan pada 20 mitra *driver* goride di Bandung berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan dengan menyebarkan kuesioner dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Tabel *Prasurvey* Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Pernyataan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga	65%	35%
Saya merasa lelah dan depresi karena pekerjaan saya	70%	30%
Saya merasa tidak puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani	60%	40%

*Sumber : Hasil kajian penulis, 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 diperoleh informasi bahwa dari 20 responden *driver* goride yang di temui di wilayah Bandung yang menjadi responden *prasurvey* yang dilakukan oleh penulis, ternyata sebanyak 65% atau 13 orang menyatakan pekerjaan sebagai *driver* goride terlalu banyak menyita waktu untuk berkumpul dengan keluarga, dan hanya 35% atau 7 orang yang mempunyai waktu yang seimbang untuk berkumpul dengan keluarga dan bekerja, disini kita melihat

bahwa lebih banyak *driver goride* yang merasa pekerjaan sebagai *driver* terlalu banyak menyita waktu, mereka menyatakan bahwa bekerja sampai malam hari sudah merupakan bagian dari gaya hidup. Bahkan ada sebagian *driver* yang rela untuk bekerja seharian dengan mengejar insentif dan poin dengan tidak memperdulikan kehidupannya. Oleh karena terlalu banyak bekerja sampai dengan larut malam membuat *driver* kadang kehilangan momen atau peristiwa yang menyenangkan untuk kehidupan pribadi serta keluarga. Selain itu, sebanyak 70% atau 14 orang menyatakan bahwa pekerjaan sebagai *driver goride* membuat lelah & depresi, dan hanya 30% atau sebanyak 6 orang menyatakan bahwa pekerjaan sebagai *driver goride* tidak membuat lelah dan depresi, hal tersebut mengindikasikan *driver* lebih banyak terlibat dengan pekerjaannya dibandingkan kehidupan pribadinya. Dan sebanyak 60% atau 12 orang menyatakan bahwa tidak puas terhadap kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dan hanya 40% atau sebanyak 8 orang menyatakan puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut mengindikasikan *driver goride* tidak mencapai keseimbangan kepuasan.

**Tabel 1.2**  
**Tabel Prasurey Kompensasi Finansial**

Pernyataan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya merasa puas terhadap upah/tarif yang berlaku saat ini	10%	90%
Saya merasa insentif yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan	25%	75%

Sumber : Hasil kajian penulis, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa 90% atau sebanyak 18 responden dari total 20 responden menyatakan tidak puas terhadap upah/tarif yang berlaku saat ini dan hanya 10% atau 2 orang yang menyatakan puas terhadap upah/tarif yang berlaku saat ini, hal tersebut mengindikasikan bahwa sebaga

besar mitra *driver* tidak puas terhadap upah atau tarif yang berlaku saat ini . Selain itu, sebanyak 75% atau sebanyak 15 orang menyatakan bahwa insentif yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan dan hanya 25% atau sebanyak 5 orang menyatakan insentif yang diterima saat ini sesuai dengan yang diharapkan. Semakin bertambahnya jumlah mitra *driver* menyebabkan semakin turunnya tarif yang berlaku, selain itu juga mempengaruhi jumlah poin yang di dapatkan oleh mitra setiap harinya dan semakin lama semakin sulit untuk mendapatkan orderan sehingga berpengaruh terhadap sulitnya mitra *driver* untuk mencapai target atau poin untuk mendapatkan insentif. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan dalam kompensasi finansial yang diterima oleh mitra *driver*.

**Tabel 1.3**  
**Tabel *Prasurvey* Keterikatan Kerja**

Pernyataan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya selalu bersemangat ketika bekerja	75%	25%
Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya	30%	70%
Saya merasa senang menjalani pekerjaan saya saat ini	40%	60%

*Sumber : Hasil kajian penulis, 2020*

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa terdapat 2 permasalahan sesuai tabel yang diarsir. Hasil *prasurvey* menunjukkan bahwa 75% atau sebanyak 15 orang menyatakan bahwa selalu bersemangat saat bekerja hal tersebut mengindikasikan *driver* goride memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun, berdasarkan tabel yang diarsir menunjukkan bahwa hanya 30% atau sebanyak 6 orang menyatakan pekerjaannya merupakan sumber kebanggaan bagi diri sendiri sedangkan 70% atau sebanyak 14 orang menyatakan tidak, hal tersebut mengindikasikan tingkat pengabdian masih rendah. Selain itu, sebanyak 40% atau

sebanyak 8 orang menyatakan senang bekerja sebagai *driver* goride dan 60% atau sebanyak 12 orang menyatakan tidak senang bekerja sebagai *driver* goride, mereka mengatakan tidak mencintai pekerjaannya yang diakibatkan berbagai alasan diantaranya adalah resiko pekerjaan tinggi karena harus siap menempuh jarak jauh, jam kerja yang tidak menentu, rendahnya tingkat kesejahteraan para *driver* yaitu tidak dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai keseimbangan baik pada pekerjaannya maupun pada kehidupannya di luar pekerjaan, tuntutan biaya hidup yang semakin tinggi sedangkan insentif yang rendah hal ini membuat para *driver* goride bekerja seharian sehingga kehilangan waktu istirahat dan bersantai *driver* merasa pekerjaannya sangat melelahkan, dan ini membuat produktifitas menurun. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan kerja *driver* goride masih rendah.

Berdasarkan keseluruhan uraian latar belakang inilah, maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut di atas ke dalam bentuk penelitian yang diberi judul **“Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kompensasi Finansial Pengaruhnya Terhadap Keterikatan Kerja Mitra *Driver* Gojek (Studi pada *driver* go-ride PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa di Kota Bandung)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

- a. Pekerjaan sebagai *driver* goride membuat lelah dan depresi yang disebabkan oleh tuntutan poin insentif dan harus menghabiskan banyak waktu untuk bekerja. Selain itu, mitra *driver* tidak mempunyai cukup

waktu untuk berkumpul bersama keluarga yang disebabkan oleh jam kerja yang tidak menentu dan menyebabkan mitra *driver* terkadang harus bekerja sampai larut malam. Hal tersebut berdampak pada banyaknya mitra *driver* yang tidak merasa puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani yang disebabkan karena mitra *driver* lebih banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaan dibandingkan untuk waktu pribadi atau keluarga.

- b. Banyaknya mitra *driver* yang tidak puas terhadap upah/tarif yang berlaku saat ini dan insentif yang diterima oleh mitra *driver* belum sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Banyaknya mitra *driver* yang tidak merasa bangga dengan pekerjaannya dan banyak mitra *driver* yang tidak merasa senang dalam menjalani pekerjaannya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi finansial dan keterikatan kerja mitra *driver* goride di Kota Bandung
- b. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh parsial terhadap keterikatan kerja *driver* goride di Kota Bandung
- c. Apakah kompensasi berpengaruh parsial terhadap keterikatan kerja *driver* goride di Kota Bandung
- d. Apakah keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap keterikatan kerja *driver* goride di Kota Bandung.



#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi finansial dan keterikatan kerja mitra *driver* goride di Kota Bandung
- b. Untuk mengetahui pengaruh parsial keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja *driver* goride di Kota Bandung
- c. Untuk mengetahui pengaruh parsial kompensasi terhadap keterikatan kerja *driver* goride di Kota Bandung
- d. Untuk mengetahui pengaruh simultan keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi terhadap keterikatan kerja *driver* goride di Kota Bandung.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan teoritis, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan secara umum tentang keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, kompensasi dan keterikatan kerja.
- b. Kegunaan praktis, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan arah kebijakan serta memberikan solusi (pemecahan) bagi masalah-masalah yang berkaitan dalam penelitian ini. Dimana hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dasar yang berguna bagi perbaikan dan pengembangan perusahaan.
- c. Kegunaan akademis, diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi penelitian dan peneliti selanjutnya.

