

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi mengikuti arus perkembangan zaman, salah satu bentuk pemanfaatannya adalah dalam wujud layanan transportasi *online*. Pada zaman ini terjadi pergeseran dari layanan ojek yang sebelumnya ditawarkan melalui pangkalan menjadi ojek *online* dengan kemajuan teknologi. Layanan transportasi *online* bekerja secara cepat dan efisien dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, sehingga membuat fenomena ini mudah menyebar luas ke semua lapisan masyarakat (Giri & Dewi, 2017).

Pelayanannya mudah dengan mengandalkan aplikasi perangkat lunak sebagai perantara pihak *driver* dan konsumen. Dalam aplikasi perangkat lunak, banyak fitur yang dapat dimanfaatkan antara lain, jumlah tarif berdasarkan jauh-dekat perjalanan, pilihan sistem pembayaran, pilihan jenis kendaraan yaitu roda dua (bermotor) atau kendaraan roda empat (bermobil), terdapat layanan pengiriman barang, pembelian makanan atau barang belanjaan dan lainnya (Adam dkk, 2021; Febriantora & Fuadati, 2020).

Kemunculan perdana perusahaan penyedia layanan transportasi *online* di Indonesia dimulai pada awal 2015, sejak saat itu perusahaan-perusahaan *start-up* dalam bidang ini mulai menjamur (Febriantora & Fuadati, 2020; Halilintarsyah, 2021). Perusahaan penyedia layanan transportasi *online* terpopuler saat ini di Indonesia adalah Grab, Gojek dan Maxim. Sampai pada tahun 2022, Grab dan Gojek telah diunduh sebanyak 18,9 juta unduhan dan telah beroperasi sebanyak 207 kota di Asia Tenggara (Tila, 2025). Sementara itu, Maxim telah beroperasi di lebih dari 300 kota yang tersebar di seluruh provinsi Indonesia hingga awal tahun 2025. Data tersebut didukung oleh *survey* yang dilakukan oleh Aditiya pada tahun 2023 menemukan bahwa layanan transportasi *online* pilihan masyarakat Indonesia di posisi pertama adalah Gojek dengan persentase 54,4%, yang kedua ada Grab dengan persentase 29,9% dan disusul Maxim 12,3% (Aditiya, 2023).

Makassar menjadi salah satu kota yang memiliki penyebaran pengguna *platform-platform* tersebut. Hal ini dikarenakan Makassar adalah kota metropolitan di wilayah Indonesia Timur dengan jumlah penduduk yang padat sehingga kebutuhan akan mobilitas juga sangat besar. Oleh karena itu layanan transportasi *online* dianggap sebagai suatu pilihan alternatif dalam menunjang aktivitas sehari-hari (Serang dkk, 2022). Selain itu, perkembangan layanan transportasi *online* di Makassar juga membuka peluang kerja bagi individu yang menjadikannya sebagai pekerjaan utama maupun individu yang menjadikannya sebagai pekerjaan tambahan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Makassar, Gojek, Grab dan Maxim juga menjadi aplikasi dengan *driver* yang banyak tersebar di jalanan lalu lintas kota Makassar. Keberadaan Gojek atau yang sekarang dikenal sebagai GOTO, pertama kali masuk di kota Makassar pada bulan Juli 2015 (Sunrawali & Alimuddin, 2020). Lalu pada bulan Juli tahun 2016, Grab masuk di Kota Makassar (Ronalyw, 2016). Kemudian disusul oleh Maxim yang masuk di Kota Makassar pada tahun 2019 (Niken & Hasrullah, 2025).

Bisnis dalam bidang ini mempromosikan format kerja baru yaitu *gig worker*, yakni pekerja agen yang bekerja sesuai permintaan dan dalam jangka waktu tertentu (Howard, 2017). Umumnya, *gig worker* berbasis lokasi dengan *platform* sebagai media transaksi

dan pekerjaan dijalankan secara manual dengan kehadiran pekerja secara fisik (Stewart & Stanford, 2017). Karakteristik *gig worker* yakni otonom, mandiri dan fleksibel yang membuat pekerja dapat dengan bebas menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan pekerja (Rachmawati dkk., 2021). Karakteristik tersebut menjadikan pekerjaan sebagai *driver* transportasi *online* menarik di berbagai kalangan masyarakat karena dapat dijalankan secara fleksibel sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing individu.

Pada umumnya, perusahaan penyedia jasa transportasi *online* memberlakukan sistem bagi hasil, sistem penilaian pelanggan (*rating*), serta berbagai mekanisme insentif yang memengaruhi aktivitas kerja *driver*. Sistem tersebut menjadi bagian dari lingkungan kerja yang dihadapi *driver* dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari dan dapat memengaruhi cara mereka bekerja (Wicaksono, 2020).

Layanan transportasi *online* di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat hingga sekarang. Hal ini dikarenakan kemudahan, keamanan dan kenyamanan layanan serta dinilai mampu menjawab kebutuhan mobilitas masyarakat Indonesia (Adam dkk, 2021; Serang dkk, 2022). Bisnis ini diterima baik oleh para konsumen dan pencari kerja (Galuh, 2025; Huda dkk, 2021). Selain itu, bekerja sebagai *driver* dianggap menghasilkan pendapatan yang lebih besar daripada standar upah yang ada, sehingga peluang dan fleksibilitas yang ditawarkan menarik banyak individu untuk menjadikannya sebagai mata pencaharian utama ataupun sampingan (Syafrino, 2017).

Sesuai dengan karakteristiknya sebagai salah satu bentuk *gig worker*, *driver* transportasi *online* dapat dengan otonom dan mandiri dalam menjalankan pekerjaannya. *Driver* dapat dengan fleksibel menentukan kapan ia mulai dan mengakhiri pekerjaannya, dimana ia mencari dan mendapatkan pelanggan, jumlah orderan yang ingin diselesaikan dan berapa lama ia bekerja (Febriantora & Fuadati, 2020). Berdasarkan pada fleksibilitas kerja *driver* transportasi *online*, dapat diamati bahwa terbentuk dua status kerja berdasarkan jumlah jam kerja, yaitu *driver full-time* (bekerja secara penuh waktu) dan *driver part-time* (bekerja secara paruh waktu) (Liu & Lu, 2021).

Dalam penelitian ini, kategori *full-time* mengacu pada individu yang bekerja setara atau melebihi jam kerja penuh waktu yang umum digunakan di Indonesia, yaitu sekitar 40 jam perminggu. *Driver full-time* menjadikan profesi *driver* transportasi *online* sebagai sumber utama penghasilan dengan alokasi yang lebih banyak serta tingkat ketergantungan ekonomi yang tinggi (Anggraeni, 2020). Sementara, *driver part-time* adalah *driver* yang menjalankan pekerjaan dengan durasi kerja lebih rendah dibandingkan jam kerja penuh waktu. *Driver part-time* menjadikan pekerjaan ini sebagai tambahan penghasilan, dengan waktu kerja yang lebih singkat dan tidak menjadi sumber pendapatan utama (Tanjung dkk., 2026).

Fenomena *driver* transportasi *online full-time* dan *part-time* juga dapat ditemukan di Kota Makassar. Keberadaan layanan transportasi *online* berkontribusi terhadap peningkatan kesempatan kerja di Kota Makassar (Rostini dkk, 2020). Selain itu, fleksibilitas jam kerja menjadi salah satu aspek penting dalam aktivitas kerja *driver* transportasi *online* di Makassar, yang menunjukkan adanya variasi intensitas kerja di antara para *driver* transportasi *online* (Az, 2022). Fenomena tersebut terlihat dari keberadaan *driver* yang bekerja secara penuh waktu maupun paruh waktu sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing individu.

Gambaran *driver* transportasi *online part-time* di Kota Makassar dapat diketahui dari penelitian yang dilakukan oleh Wati & Syukur (2021) yang menemukan bahwa alasan mahasiswa yang bekerja sebagai *driver* transportasi *online* secara *part-time* tidak hanya karena tuntutan ekonomi ataupun dibutuhkan biaya kuliah, tetapi juga untuk mengisi waktu luang secara produktif, memperluas relasi sosial, serta karena fleksibilitas kerja yang memungkinkan pekerjaan dilakukan di sela-sela aktivitas perkuliahan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa profesi *driver* transportasi *online* di Kota Makassar dijalankan oleh individu dengan latar belakang dan tujuan bekerja yang beragam. Perbedaan tujuan bekerja tersebut memungkinkan adanya perbedaan kebutuhan yang ingin dipenuhi melalui pekerjaan sebagai *driver* transportasi *online*, sehingga terdapat kemungkinan bahwa *driver* transportasi *online full-time* dan *part-time* memiliki motivasi kerja yang berbeda.

Driver transportasi *online full-time* umumnya menjadikan pekerjaannya sebagai sumber penghasilan utama sehingga memiliki tingkat ketergantungan ekonomi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan tersebut (Anggraeni, 2020). Sementara itu, *driver* transportasi *online part-time* umumnya menjadikan pekerjaan ini sebagai sumber penghasilan tambahan atau dijalankan bersamaan dengan aktivitas utama lainnya (Tanjung dkk., 2026). Perbedaan ini menunjukkan adanya variasi dalam pola kerja, intensitas kerja, serta tujuan individu dalam menjalankan pekerjaannya sebagai *driver* transportasi *online*. Perbedaan kondisi tersebut memungkinkan adanya perbedaan motivasi kerja antara kedua kelompok *driver*, namun hal tersebut masih perlu dibuktikan melalui penelitian empiris.

Motivasi merupakan kondisi internal yang mendorong individu untuk melakukan perilaku tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat berasal dari faktor dalam diri individu maupun dari kondisi lingkungan yang memengaruhi munculnya dorongan untuk bertindak. Misalnya, ketika seseorang sangat termotivasi untuk memperoleh uang, maka motivasi yang tinggi untuk memiliki uang akan memengaruhi perilaku yang berkaitan dengan cara memperolehnya (Spector, 2012). Dengan demikian, kebutuhan dan tujuan yang dimiliki individu akan memengaruhi tingkat motivasi yang ditunjukkan dalam perilaku kerjanya.

Setiap individu memiliki motif dalam menggerakkan sumber dayanya untuk bekerja, baik demi kepentingan pribadi maupun perusahaan (Anggraeni, 2020). Motivasi kerja yang besar akan memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja (Lebang & Paulina, 2022). Sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka semangat kerjanya juga akan menurun dan kinerjanya tidak optimal. Motivasi yang kuat akan mendorong *driver* bekerja dengan lebih giat dalam menghadapi tantangan di jalan, memberikan pelayanan yang terbaik, serta berusaha mencapai target yang ditetapkan (Mumtaz dkk., 2025). Oleh karena itu, memahami motivasi kerja menjadi penting karena setiap individu dapat memiliki kebutuhan yang berbeda sebagai dasar munculnya dorongan untuk bekerja.

Salah satu teori motivasi yang dapat digunakan untuk mengetahui dan memahami motivasi karyawan dalam hal ini *driver* dari perusahaan penyedia jasa transportasi *online* adalah teori kebutuhan Maslow yang biasa disebut *Hierarchy of Needs*. Teori tersebut mengusulkan bahwa motivasi adalah proses interaksi antara

berbagai kebutuhan dan dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Maslow menjelaskan bahwa motivasi adalah proses memenuhi kebutuhan secara bertahap, dari kebutuhan dasar hingga mencapai potensi tertinggi (aktualisasi diri). Maslow menyatakan bahwa beberapa kategori kebutuhan yang berbeda, berperan dalam motivasi individu (Riggio, 2013).

Maslow mengelompokkan kebutuhan individu dalam lima tingkatan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis mencakup kebutuhan dasar sehari-hari seperti makanan, air, udara. Kebutuhan keamanan mencakup kebutuhan akan rasa aman seperti tempat tinggal, keamanan bekerja. Kebutuhan sosial mencakup kebutuhan menjalin relasi yang baik dengan individu lain, penerimaan. Kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan berprestasi, rasa hormat, apresiasi. Kebutuhan aktualisasi diri mencakup kebutuhan pengembangan dan potensi diri (Spector, 2012).

Pada dasarnya individu bekerja untuk memenuhi semua kebutuhan-kebutuhan tersebut. Akan menjadi nilai tambahan untuk perusahaan jika dapat membantu memenuhi kebutuhan individu, yang mana pada akhirnya motivasi individu dalam bekerja akan meningkat dan berpengaruh positif pada kinerjanya (Febriantora & Fuadati, 2020). Pemahaman mengenai pemenuhan kebutuhan adalah hal sangat penting, salah satunya bagi *driver* transportasi *online*. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow memiliki dimensi-dimensi yang dekat dengan realitas kehidupan individu yang bekerja sebagai *driver* transportasi *online*. Sehingga, menggunakan teori ini dianggap dapat memberikan gambaran mengenai motivasi *driver* transportasi *online* dalam memenuhi tingkatan kebutuhan.

Beberapa penelitian mengenai motivasi kerja *driver* transportasi *online* telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Fachridan & Budiarta (2024) mengenai perbandingan motivasi kerja pada *driver* Gojek dan *driver* Grab menurut teori kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam motivasi kerja secara keseluruhan. Begitu pula dengan membandingkan kelima dimensinya pada masing-masing *platform*, menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan atau memiliki tingkat motivasi yang serupa. Hal ini dikarenakan kelompok *driver* yang berasal dari kedua *platform* tersebut diyakini memiliki latar belakang ekonomi dan kondisi kerja yang serupa, selain itu kebijakan dan kesempatan yang diberikan kedua *platform* dianggap serupa (Fachridan & Budiarta, 2024).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Anggraeni (2020) mengenai *survey* motivasi kerja *driver* ojek *online* Grab menunjukkan bahwa hanya satu indikator yang paling berpengaruh, yaitu indikator kebutuhan dasar. Sedangkan empat indikator lainnya tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Hal ini mengartikan bahwa kebutuhan dasar seperti memenuhi pangan, membayar sewa rumah, membayar biaya pendidikan anak menjadi motivasi utama *driver* dalam bekerja. Penelitian ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Tse dkk (2025) di Kota Kupang pada *driver* Maxim, hasil menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kebutuhan fisiologis menjadi motivasi utama para *driver*, dibandingkan dengan kebutuhan lainnya.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dkk (2025) menemukan hasil yang berbeda. Hasil menunjukkan bahwa *driver* GoCar di Kota Bandung memiliki

motivasi kerja yang sangat baik, hal ini dikarenakan *driver* mendapatkan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya, salah satunya memiliki waktu kerja yang fleksibel. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febriantora & Fuadati, 2020) pada *driver* transportasi *online* di Kota Surabaya yang menunjukkan hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja *driver* transportasi *online*. Sejumlah studi juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*, di mana semakin tinggi motivasi maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan. Secara umum, penelitian sebelumnya masih memandang *driver* sebagai kelompok yang homogen tanpa mempertimbangkan perbedaan status kerja, seperti *full-time* dan *part-time*. Padahal, jika dikaitkan dengan teori Maslow, kemungkinan terdapat perbedaan tingkat kebutuhan yang dominan pada masing-masing kelompok.

Jika dikaitkan dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, *driver full-time* yang menjadikan pekerjaan ini sebagai sumber utama penghasilan dimungkinkan lebih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan fisiologis dan keamanan. Sebaliknya, *driver part-time* yang memiliki sumber pendapatan atau aktivitas utama lain dimungkinkan terdorong oleh kebutuhan yang berbeda, seperti kebutuhan sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri. Perbedaan orientasi kebutuhan ini berpotensi menimbulkan variasi dalam motivasi kerja yang belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Namun, dugaan tersebut masih memerlukan pembuktian empiris.

Motivasi kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena berperan dalam menjelaskan berbagai bentuk perilaku individu di tempat kerja, seperti kinerja, ketidakhadiran, tingkat keluar masuk karyawan, hingga perilaku kontraproduktif (Jex & Britt, 2014). Dengan memahami faktor-faktor yang mendorong individu untuk bekerja, organisasi dapat memprediksi serta mengelola perilaku kerja secara lebih efektif, termasuk dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan produktivitas sekaligus meminimalkan dampak negatif bagi organisasi.

Teori hierarki kebutuhan Maslow dipilih dalam penelitian ini karena secara konseptual mampu menjelaskan perbedaan motivasi kerja yang muncul akibat perbedaan status kerja, yakni *full-time* dan *part-time*. Dalam konteks *driver* transportasi *online* di Kota Makassar, perbedaan status kerja secara langsung berimplikasi pada perbedaan tingkat kebutuhan yang ingin dipenuhi. *Driver full-time* yang menggantungkan seluruh pendapatannya pada platform transportasi *online* berada pada posisi di mana kebutuhan fisiologis dan rasa aman menjadi prioritas utama, seperti kecukupan penghasilan untuk kebutuhan pokok, biaya perawatan kendaraan, dan stabilitas ekonomi keluarga. Sebaliknya, *driver part-time* yang tidak sepenuhnya bergantung pada pekerjaan ini cenderung termotivasi oleh kebutuhan yang lebih tinggi dalam hierarki Maslow, seperti kebutuhan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri melalui fleksibilitas kerja. Oleh karena itu, teori Maslow tidak hanya relevan secara teoretis, tetapi juga aplikatif secara empiris untuk menganalisis dan membandingkan perbedaan motivasi kerja antara kedua kelompok *driver* tersebut, menjadikannya landasan teori yang paling tepat dan komprehensif dalam penelitian ini.

Dalam konteks pekerjaan berbasis *platform* seperti *driver* transportasi *online*, pemahaman mengenai motivasi kerja menjadi semakin kompleks karena karakteristik

pekerjaan yang fleksibel dan tidak terikat secara formal. Jika ditinjau menggunakan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, motivasi kerja *driver* tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar, tetapi juga mencerminkan dinamika kebutuhan individu yang dapat berbeda tergantung pada status kerja.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji perbedaan motivasi kerja antara *driver* transportasi *online full-time* dan *driver* transportasi *online part-time* sebagai celah dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai dinamika motivasi kerja berdasarkan hierarki kebutuhan individu. Dengan memahami perbedaan tersebut, perusahaan *platform* dapat merancang kebijakan dan strategi pengelolaan yang lebih adaptif sesuai dengan kebutuhan masing-masing kelompok *driver*, sehingga tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga kesejahteraan dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

1.2. Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan motivasi kerja pada *driver* transportasi *online full-time* dan *part-time* di Kota Makassar. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis perbedaan pada setiap dimensi dari Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait dengan motivasi kerja, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi pembaca mengenai perbedaan motivasi kerja pada *driver* transportasi *online full-time* dan *part-time* di Kota Makassar.

Bagi organisasi atau perusahaan, temuan ini memberikan informasi mengenai pentingnya *driver* memiliki motivasi kerja yang baik karena korespondensinya yang memberikan dampak timbal balik kepada perusahaan, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan referensi bagi perusahaan agar dapat mempertimbangkan faktor apa yang perlu dimiliki dalam meningkatkan motivasi kerja para *driver*.

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Motivasi Kerja

1.3.1.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang membuat individu bersedia untuk bekerja serta mengerahkan usahanya dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks pekerjaan sehari-hari, motivasi terlihat dari seberapa besar keinginan individu untuk mencapai target, bertahan dalam menghadapi kesulitan, serta konsisten dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge (2017) motivasi kerja berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Artinya, tidak hanya soal seberapa keras seseorang bekerja, tetapi juga bagaimana usaha tersebut diarahkan dan dipertahankan agar tujuan dapat tercapai secara optimal.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu yang mampu menimbulkan, mengarahkan, dan mengatur perilaku dalam melakukan suatu kegiatan. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai kondisi yang mendorong seseorang untuk bertindak secara sadar guna mencapai tujuan, termasuk dalam meningkatkan

prestasi kerja (Lusri dkk., 2017). Motivasi yang baik akan membuat individu lebih bersemangat dan menikmati pekerjaannya, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja. Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa individu termotivasi oleh kebutuhan yang tersusun secara bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks pekerjaan, pemenuhan kebutuhan tersebut dapat meningkatkan semangat dan kinerja individu (Riggio, 2013). Teori ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik dari dalam diri individu maupun lingkungan kerja.

1.3.1.2 Dimensi Motivasi Kerja

Berikut 5 dimensi dalam Teori Kebutuhan Maslow (Riggio, 2013):

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan dasar yang diperlukan oleh setiap individu. Berupa pemerolehan makanan, air, udara, tempat tinggal. Mengikuti zaman yang semakin kompleks, penghasilan yang layak, waktu istirahat yang cukup serta keadilan dalam menerima penghasilan juga menjadi kebutuhan dasar.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman, baik untuk fisik maupun psikologis. Mencakup kebutuhan dalam memiliki lingkungan yang aman, terlindungi, tertib dan jauh dari ancaman juga kekerasan. Dalam konteks dunia kerja dapat berkaitan dengan keamanan kerja, asuransi kesehatan, jaminan pensiun, mendapatkan arahan yang jelas mengenai keamanan kerja.

c. Kebutuhan sosial

Ketika kebutuhan tingkat rendah sudah terpenuhi, individu mulai memenuhi kebutuhan psikologisnya, yang dimulai dari kebutuhan ingin diterima oleh orang lain atau kebutuhan bersosial. Mencakup membangun relasi dengan orang lain, disukai, rasa hormat atas keberadaan diri. Contoh dalam dunia kerja adalah mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan maupun pelanggan. Mendapatkan dukungan positif dari komunitas dan mendapatkan bantuan dari rekan terkait tantangan kerja.

d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan tingkat selanjutnya yaitu kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan apresiasi dari orang lain. Pada tingkat ini, individu berupaya mencapai prestasi yang diinginkan. Baik itu berupa pencapaian, status ataupun pengakuan. Dengan prestasi yang diraih, individu memerlukan apresiasi orang lain sebagai bentuk penghargaan diri. Dalam dunia kerja, penghargaan dapat berupa pemberian insentif, pengakuan dari atasan dan ulasan positif.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Pada tingkatan terakhir yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Ketika seluruh tingkatan sudah dipenuhi, individu terdorong untuk memenuhi potensi diri atas keinginan sendiri. Individu akan berupaya mengembangkan diri dan memaksimalkan potensi yang dimiliki. Dalam dunia kerja dapat berupa dorongan untuk berinovasi dalam memberikan

pelayanan, mencapai kepuasan diri atas pekerjaan yang dilakukan dan mampu memberikan kontribusi yang baik untuk masyarakat.

1.3.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang memengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor Internal berasal dari dalam diri individu, faktor ini meliputi kebutuhan pribadi, harapan terhadap pekerjaan, minat, nilai-nilai yang dianut, serta tujuan hidup yang ingin dicapai. Selain itu, persepsi individu terhadap pekerjaan, tingkat kepuasan, serta keinginan untuk berkembang juga termasuk dalam faktor internal. Individu yang memiliki tujuan yang jelas dan kebutuhan yang kuat, seperti kebutuhan ekonomi atau keinginan untuk berprestasi, cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena adanya dorongan intrinsik yang kuat dari dalam dirinya (Lusri, 2017).

Sedangkan, faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja yang dapat memengaruhi motivasi seseorang. Faktor ini mencakup sistem kompensasi atau gaji, kondisi dan fasilitas kerja, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, serta adanya penghargaan atau pengakuan atas kinerja. Selain itu, kebijakan organisasi, keamanan kerja, serta peluang pengembangan karier juga menjadi bagian dari faktor eksternal. Lingkungan kerja yang nyaman, adil, dan suportif akan mendorong peningkatan motivasi kerja, sedangkan kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat dan kinerja individu (Lusri, 2017).

1.4 Hipotesis Penelitian

Berikut hipotesis dari penelitian ini:

H_1 : Terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja pada *driver* transportasi *online full-time* dan *part-time* di Kota Makassar.

H_0 : Tidak terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja pada *driver* transportasi *online full-time* dan *part-time* di Kota Makassar.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan datanya menggunakan instrumen kuesioner sebagai data utama. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Variabel penelitian dalam pendekatan kuantitatif diukur menggunakan instrumen penelitian tertentu dan data-data penelitian yang berupa angka dianalisis menggunakan prosedur statistik dalam rangka menguji suatu hipotesis (Creswell, 2014). Dengan demikian, dapat menganalisis perbedaan tingkat motivasi kerja pada *driver* transportasi *online full-time* dan *part-time* di Kota Makassar.

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif komparatif yakni jenis penelitian yang berbentuk perbandingan dari dua sampel atau lebih. Penelitian komparatif menguraikan persamaan atau perbedaan dua atau lebih sifat-sifat dan fakta-fakta dari objek yang diteliti (Fitriani, 2020). Oleh karena itu, peneliti menggunakan desain komparatif untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan motivasi kerja pada *driver* transportasi *online full-time* dan *part-time* di Kota Makassar.

2.2. Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut, karakteristik, atau nilai yang diperoleh dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi. Variabel ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis atau disimpulkan (Ulfa, 2021). Pada penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu motivasi kerja dan status kerja. Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja Maslow. Motivasi kerja yang mendorong individu memenuhi kebutuhan secara bertahap, dari kebutuhan yang paling dasar (fisiologis) hingga kebutuhan tertinggi (aktualisasi diri).

Status kerja adalah pengelompokan dua kelompok kerja berdasarkan alokasi waktu kerja *Full-time* dan *Part-time*. *Driver* transportasi *online full-time* adalah *driver* yang menghabiskan waktunya untuk bekerja selama 40 jam per pekan. *Driver full-time* menjadikan profesi *driver* transportasi *online* sebagai sumber utama penghasilan dengan alokasi yang lebih banyak serta tingkat ketergantungan ekonomi yang tinggi. Sedangkan, *Driver* transportasi *online part-time* adalah *driver* yang bekerja kurang-setengah jumlah total jam kerja *driver* transportasi *online* yang bekerja secara *full-time*. Serta, menjadikan pekerjaan ini sebagai tambahan penghasilan, dengan waktu kerja yang lebih singkat dan tidak menjadi sumber pendapatan utama.

2.3. Partisipan Penelitian

Populasi mencakup keseluruhan subjek dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan tingkat motivasi kerja pada *driver* transportasi *online full-time* dan *part-time* di Kota Makassar. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *driver* transportasi *online* dari berbagai *platform* yang

ada di Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini besar, tidak terbatas dan jumlah yang tidak diketahui.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik dan kualitas yang sama seperti populasi. Pengambilan sampel bertujuan memungkinkan penelitian pada populasi besar dilakukan melalui sejumlah perwakilan populasi yang dipelajari untuk kemudian ditarik kesimpulan (Setiadi, 2010). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. *Accidental sampling* merupakan teknik *non-probability sampling* yang memilih sebagian anggota populasi berdasarkan kemudahan akses, kedekatan lokasi, ketersediaan, atau kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam penelitian. Teknik ini bertujuan memperoleh data dari subjek yang mudah dijangkau oleh peneliti (Etikan dkk, 2016).

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan hasil estimasi pengukuran sampel menggunakan aplikasi *G*Power*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan nilai *effect size* 0.5, *alpha* 0.05, dan *power* 0.8 diperoleh total minimal sampel yang diperlukan sebanyak 128 responden. Jumlah sampel yang didapatkan pada penelitian ini adalah 130 responden, namun setelah dilakukan *screening* terdapat 10 data yang perlu dihilangkan karena partisipan menjawab kuesioner secara serampangan. Hal ini juga didasari atas pertimbangan kesesuaian antara status kerja (*full-time/part-time*) yang partisipan pilih dan jumlah jam kerja mingguan yang mereka tuliskan. Adapun kriteria yang peneliti tentukan yaitu *driver full-time* bekerja selama *min.* 40 jam per minggu dan *driver part-time* bekerja selama kurang dari 40 jam per minggu. Oleh karena itu total partisipan yang terlibat dalam penelitian berjumlah 120 responden (60 responden setiap kelompok). Kemudian pada

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pengisian kuesioner secara *online*. Kuesioner merupakan bentuk instrumen pengumpulan data penelitian yang sangat fleksibel dan relatif mudah untuk digunakan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sikap. Skala sikap dirancang untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, atau setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 2019). Salah satu tipe skala sikap yang digunakan yaitu skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tentang suatu fenomena tertentu di masyarakat. Skala *likert* menggunakan serangkaian pertanyaan dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (s), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Azwar, 2020). Berikut merupakan instrumen skala yang digunakan dalam penelitian ini:

2.4.1 Skala Motivasi Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala motivasi kerja dengan pendekatan teori Maslow yang telah diadaptasi oleh Fachridan (2025). Skala ini memiliki 5 dimensi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan bersosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Alat ukur ini berjumlah 25 aitem, dengan masing-masing dimensi terdiri dari 5 aitem.

Uji validitas dilakukan untuk melihat tingkat keabsahan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Fachridan (2025), uji validitas

dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung $> r$ tabel yang menghasilkan nilai *index corrected item total correlation* berkisar 0.686-0.908 yang lebih besar dari r tabel sebesar 0.196 dengan nilai signifikansi 0.05. Oleh karena itu instrumen dikatakan valid.

Peneliti sebelumnya juga melakukan uji reliabilitas yang bertujuan untuk melihat keandalan instrumen yang digunakan. Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Nilai *Cronbach's Alpha* yang ditemukan sebesar 0,903. Berdasarkan standar > 0.06 , instrumen dikatakan reliabel.

Tabel 2.1

Blueprint Instrumen Penelitian

Skala Motivasi Kerja		
No	Aspek	Jumlah Aitem
1.	Kebutuhan Fisiologis	5
2.	Kebutuhan Rasa Aman	5
3.	Kebutuhan Sosial	5
4.	Kebutuhan Penghargaan	5
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	5

Peneliti telah melakukan uji validitas alat ukur ini dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Berdasarkan analisis yang dilakukan pada model 1 diperoleh hasil nilai CFI dan TLI yang $< 0,90$ serta nilai RMSEA yang $> 0,08$. Selain itu, ditemukan beberapa aitem yang memiliki *factor loading* relatif rendah serta menunjukkan adanya *cross-loading* dan *modification indices* yang tinggi, sehingga dapat mengganggu kesesuaian model. Oleh karena itu, beberapa item perlu dieliminasi untuk mencapai model yang fit. Dengan demikian terdapat 3 aitem yang gugur. Hasil analisis CFA setelah mengeliminasi aitem diperoleh nilai CFI sebesar 0,926, TLI sebesar 0,914 dan RMSEA sebesar 0,068. Adapun *Standardized Loading Factor* yang diperoleh berkisar antara 0,537-0,890. Selain itu, peneliti melakukan uji reliabilitas dan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,940. Dengan demikian alat ukur ini dapat dikatakan valid dan reliabel.

2.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis komparatif. Analisis komparatif merupakan analisis yang digunakan untuk membandingkan dua kelompok atau lebih. Analisis komparatif dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan aplikasi pengolahan data statistik, yaitu SPSS. Data hasil penelitian ini akan dianalisis untuk melihat persamaan atau perbedaan sifat-sifat dan fakta-fakta dari masing-masing objek yang diteliti.

Sebelum dilakukan uji Komparatif, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas adalah sebuah uji yang bertujuan menilai sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan data tersebut berdistribusi normal (Sudaryana & Agusady, 2022). Selanjutnya, dilakukan uji homogenitas menunjukkan bahwa kelompok sampel data diambil dari populasi yang memiliki varians yang sama (Sianturi, 2022).

Setelah itu, jika data terdistribusi normal maka pengujian hipotesis diolah dengan analisis parametrik (*Independent T-test*). Jika data tidak terdistribusi dengan normal, pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis non-parametrik (*Mann-Whitney U*) dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics for Windows*.

2.6. Prosedur Penelitian

Berikut prosedur kerja yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini secara bertahap:

1. Tahap penyusunan proposal

Pada tahap ini, peneliti menentukan topik penelitian sesuai dengan *area concern* dan fenomena yang diminati oleh peneliti. Peneliti membaca berbagai literatur ilmiah terkait topik penelitian dan variabel yang akan diteliti. Selanjutnya, peneliti mulai menyusun proposal penelitian sesuai dengan format yang telah ditetapkan oleh Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Proposal penelitian disusun oleh peneliti dengan didampingi oleh dosen pembimbing.

2. Tahap persiapan

Pada tahap ini, peneliti melengkapi proposal penelitian. Peneliti membaca berbagai literatur terkait topik penelitian dan mencari alat ukur yang akan digunakan sesuai dengan variabel penelitian yang akan diteliti, yaitu alat ukur *Hierarchy of Needs*. Selain itu, peneliti menyiapkan lembar *informed consent*, lembar identitas dan kuesioner dalam bentuk *google form* serta menyiapkan *link* dan *barcode* untuk akses ke *google form* yang telah disiapkan.

3. Tahap pengambilan data

Pada tahap ini, peneliti mengambil data berdasarkan metode pengambilan data yang telah ditentukan, yaitu menggunakan kuesioner dan dilakukan secara *online*. Peneliti melakukan penyebaran data melalui sosial media dengan mengiklankannya di beberapa *platform*, menghubungi beberapa kenalan yang sesuai dengan kriteria sampel, menjelaskan tujuan penelitian, menjelaskan keamanan data dan pemberian *reward*, meminta kesediaan dan mengirimkan *link* kuesioner. Selain itu, peneliti turun ke lapangan dalam memperoleh data. Peneliti menemui beberapa *driver* transportasi *online* yang sedang menunggu orderan di pinggir jalan, dengan tahapan yang sama, peneliti akan mulai memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan penelitian, menjelaskan keamanan data dan pemberian *reward*, menanyakan kesediaan, jika *driver* bersedia peneliti akan menunjukkan *barcode* kuesioner yang selanjutnya akan discan dan diisi oleh *driver*. Peneliti juga meminta bantaun kepada beberapa *driver* untuk membagikan *link gform* penelitian peneliti ke dalam komunitas *driver* transportasi *online* yang mereka masuki. Pengambilan data terus dilakukan hingga minimal jumlah yang ditentukan.

4. Tahap pengolahan data

Pada tahap ini, peneliti melakukan pengolahan data dari hasil pengambilan data yang telah diperoleh. Peneliti akan menginput data, membuat gambaran demografis responden, dan melakukan analisis berdasarkan teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pada proses input data, peneliti memilah data yang baik dan menghapus data yang diisi secara serampangan. Kemudian menyusun statistik demografis, melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi dan uji hipotesis.

5. Tahap penyusunan hasil penelitian

Pada tahap ini, peneliti membahas hasil yang diperoleh dari hasil pengolahan dan analisis data. Setelah itu, peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan menyusun laporan hasil penelitian.