

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Transportasi merupakan bidang yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat Indonesia, mengingat kebutuhan masyarakat Indonesia akan transportasi sangat tinggi. Dewasa ini, bidang transportasi di Indonesia sedang digencarkan dengan munculnya transportasi berbasis aplikasi atau biasa disebut dengan transportasi online. Transportasi online merupakan transportasi yang memanfaatkan aplikasi sebagai media pemesanan untuk memudahkan konsumen dalam hal pemenuhan kebutuhan transportasi.

Pada tahun 2011, berdiri perusahaan transportasi online yang sampai saat ini banyak dibicarakan, yaitu Gojek. PT. Gojek Indonesia merupakan sebuah perusahaan swasta penyedia jasa berbasis teknologi yang bermitra dengan pengendara ojek di beberapa kota di Indonesia, diantaranya Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi, Bandung, Bali dan Surabaya (GOJEK, 2015). Sistem manajemen dan operasional Gojek adalah dengan memadukan teknologi *modern startup*. Setiap *driver* Gojek menggunakan *handphone* Android dengan aplikasi dan GPS yang selalu aktif, ketika pelanggan memesan jasa melalui aplikasi Gojek, dalam posisi radius 3 km, panggilan tersebut akan menggetarkan *handphone driver* yang tersambung sampai pada akhirnya pemesanan tersebut dipenuhi.

Dewasa ini kemudahan yang ditawarkan oleh PT. Gojek Indonesia dalam memenuhi kebutuhan transportasi memberikan dampak yang signifikan di beberapa wilayah di Indonesia. Beberapa efek positif yang diberikan Gojek pada masyarakat adalah biaya transportasi yang cenderung hemat, efisiensi waktu perjalanan, pemesanan yang mudah dan praktis, keamanan yang terjaga saat menjadi penumpang, dan mendapat pelayanan yang sopan. Efek positif tersebut sangat diapresiasi oleh masyarakat, bahkan dalam kesempatan saat di wawancara oleh stasiun televisi, Presiden

Republik Indonesia mendukung Gojek untuk beroperasi dan memberikan manfaat bagi pengguna aplikasi tersebut (Fazri, 2015).

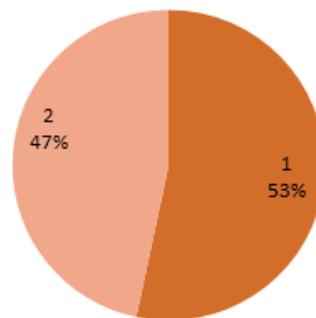
Selain dengan harga yang sangat terjangkau dan pemesanan yang mudah, PT. Gojek Indonesia juga memberikan layanan lain selain *Go-Ride* (jasa antar penumpang), yaitu *Go-Send* (jasa antar barang), *Go-Food* (jasa pemesanan-pengiriman makanan), *Go-Mart* (jasa pembelian barang yang dibutuhkan konsumen), *Go-Box* (jasa pemesanan mobil pick-up untuk membawa banyak barang), *Go-Clean* (jasa pembersihan rumah), *Go-Glam* (jasa kecantikan), dan *Go-Massage* (jasa pemijatan). Layanan yang ditawarkan oleh PT. Gojek Indonesia diminati oleh banyak masyarakat, hal tersebut dibuktikan dengan jumlah pengunduh aplikasi Gojek yang sudah mencapai 5,5 juta *app download*, dan pihak Gojek memiliki target pada tahun 2016 aplikasi Gojek diunduh sebanyak sepuluh juta kali (Sawitri, 2015).

Dengan berbagai layanan yang sudah disediakan, Gojek memiliki layanan unggulan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Selain *Go-Ride*, layanan yang sangat menarik minat dan memuaskan masyarakat adalah *Go-Send*. Hal ini karena kedua layanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sehari-hari untuk diantar sampai tujuan tanpa harus merasa lelah membawa kendaraan sendiri dan juga kebutuhan untuk mengirim atau menerima barang dalam waktu yang relatif cepat tanpa harus menunggu beberapa hari jika menggunakan jasa pengiriman lainnya (Sawitri, 2015).

Menanggapi minat dan kebutuhan masyarakat terhadap layanan Gojek yang begitu banyak, maka pihak Gojek mempersiapkan *driver* yang siap memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut dengan cara merekrut *driver* baru, baik yang bekerja secara *full time* maupun sampingan. Humas PT. Gojek Indonesia mengatakan bahwa jumlah *driver* Gojek sampai bulan Juli 2015 adalah sebanyak 12 ribu orang dan terus bertambah sekitar 200 orang setiap harinya (Siswanto, 2015). Pada akhir bulan Oktober 2015, *driver* Gojek sudah mencapai angka 200 ribu orang dengan 100 ribu diantaranya beroperasi di Jakarta (Fauzi, 2015).

Kesuksesan Gojek kini telah menarik perhatian beberapa pengusaha untuk turut serta terjun di dunia bisnis yang sama. Sampai pada tanggal 18 September 2015 terdapat 6 ojek online yang siap bersaing dengan Gojek, diantaranya adalah GrabBike, SmartJek, BangJek, Taksi Jeger, Ojesy dan BluJek (Winarta, 2015). Berkaitan dengan hal tersebut peneliti juga melakukan observasi pada tanggal 20 Maret 2016 bahwa di *Playstore* ditemukan beberapa aplikasi yang serupa dengan Gojek, yaitu GrabBike, SmartJek, BangJek, Taksi Jeger, Ojesy, BluJek, Uber, Ladyjek dan My Blue Bird. Meski semakin banyak pesaing bisnis Gojek, sampai saat ini Gojek merupakan bisnis ojek online yang terpopuler, hal ini disebabkan karena kemunculan Gojek yang lebih dulu dikenal masyarakat (Fauzi, 2015).

Berdasarkan pada besaran jumlah *driver* Gojek yang terdata, tidak semua *driver* Gojek adalah pengendara ojek konvensional, namun juga ditemukan *driver* Gojek yang pada mulanya berprofesi sebagai karyawan di sebuah perusahaan. Peneliti melakukan survey kepada 60 *driver* Gojek secara acak melalui kuesioner yang dibuat oleh peneliti, dan survey tersebut menghasilkan data sebagai berikut:



1	2
Mantan Karyawan	Bukan Mantan Karyawan
32 (53%)	28 (47%)

Gambar 1.1. Persentase pekerjaan sebelum menjadi *driver* Gojek

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa 53% dari 60 responden survey adalah mantan karyawan atau telah memiliki pekerjaan sebelumnya, dan dapat diartikan bahwa 53% mantan karyawan melakukan alih profesi menjadi *driver* Gojek. Hal tersebut menunjukkan bahwa melonjaknya bisnis Gojek menyebabkan adanya fenomena alih profesi dari seorang karyawan menjadi seorang *driver* Gojek. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia alih profesi merupakan pergantian pekerjaan, dengan kata lain beralih profesi adalah kondisi dimana karyawan mengalami perubahan pekerjaan. Lebih lanjut, menurut Wirawan (2015) alih profesi atau pindah kerja adalah berhentinya pegawai dari satu perusahaan dan pindah kerja ke perusahaan lain dengan alasan tertentu.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 14 Maret 2016, alasan mantan karyawan beralih profesi menjadi *driver* Gojek karena berbagai hal, diantaranya gaji harian serta bonus yang besar, pendapatan yang instan, ringan tanggung-jawab, pekerjaan yang mudah, memiliki jam kerja yang tidak mengikat, tidak memiliki tuntutan kerja yang besar, serta memperluas pergaulan. Alasan-alasan tersebut tidak terlalu dirasakan saat menjadi karyawan diperusahaan sehingga motivasi kerja mereka menurun dan tergiur dengan pekerjaan baru, yaitu menjadi *driver* Gojek. Hal tersebut didukung oleh pendapat Sutrisno (2009) yang mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan dapat menurun jika faktor motivasi kerja tidak diperhatikan perusahaan, yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

Hasil survey yang peneliti dapatkan juga dikuatkan oleh hasil wawancara dengan Subagiyo, Amrullah dan Sofyan sebagai *driver* Gojek yang penulis temui di kawasan Cikini pada tanggal 17 Maret 2016. Menurut Subagiyo selaku mantan karyawan dari sebuah perusahaan yang fokus pada bisnis pengiriman barang, selama menjadi kurir tetap Subagiyo merasakan kondisi kerja yang tidak nyaman, dimana sarana prasarana serta fasilitas saat menjadi karyawan tidak terlalu diperhatikan perusahaan. Beberapa fasilitas yang kurang diperhatikan perusahaan adalah jaminan keamanan dan

ruangan yang digabungkan dengan tempat penyimpanan barang sehingga sangat mengganggu proses kerja. Penyebab lain Subagiyo mengundurkan diri menjadi karyawan dikarenakan komunikasi yang tidak harmonis antar karyawan selama dua tahun terakhir. Beberapa penyebab tersebut membuat kualitas pekerjaan Subagiyo menjadi menurun dan tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan setiap harinya, sehingga alih profesi menjadi driver Gojek menjadi pilihan.

Menurut Amrullah selaku mantan staff produksi di sebuah perusahaan pangan, alasan untuk beralih profesi menjadi driver Gojek adalah karena anggapan ketidaksesuaian antara beban kerja dan hak gaji yang diterima setiap bulan sehingga menyebabkan kelelahan secara fisik dan batin. Alasan tersebut menjadikan Amrullah tidak bersemangat ketika hari kerja tiba dan menyebabkan performa kerja yang menurun, sehingga ketika ada pekerjaan baru yang lebih memenuhi kebutuhannya, Amrullah lebih memilih menjadi driver Gojek meskipun harus melepas posisinya diperusahaan.

Menurut penuturan Sofyan yang pada mulanya adalah seorang karyawan swasta diperusahaan obat herbal, salah satu alasannya untuk beralih profesi adalah jarak yang jauh antara kediaman dengan tempat bekerja sehingga menyebabkan kelelahan fisik, boros biaya, serta stress kerja yang diakibatkan karena kelelahan fisik, selain itu peraturan dan waktu perusahaan yang sangat mengekang. Kelelahan fisik yang dialami oleh Sofyan, menyebabkan motivasi saat bekerja menjadi menurun perlahan sehingga hasil dari pekerjaannya selalu dianggap buruk oleh atasan.

Berdasarkan hasil dari ketiga wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa yang dialami oleh karyawan yang beralih profesi menjadi driver Gojek adalah sarana prasarana yang kurang diperhatikan, fasilitas kurang diperhatikan, komunikasi yang kurang baik antar karyawan dan supervisi, tuntutan pekerjaan dan hak gaji yang tidak sesuai. Kondisi yang dialami oleh Subagiyo termasuk dalam faktor yang menurunkan motivasi kerja menurut Sutrisno (2009), yaitu kurang diperhatikannya kondisi lingkungan kerja dan komunikasi yang kurang baik dengan rekan

kerja sehingga merasa kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi yang dialami oleh Amrullah merupakan faktor yang juga menurunkan motivasi kerja yaitu tanggung jawab yang terlalu berat namun kompensasi kurang memadai. Hal yang sama juga dialami oleh Sofyan, akibat peraturan perusahaan mengenai jam masuk dan pulang kantor kurang fleksibel menyebabkan Sofyan yang jarak antara rumah dan perusahaannya jauh merasa kelelahan secara fisik dan batin, sehingga menyebabkan kurang semangat dalam bekerja.

Kondisi yang dihadapkan pada ketiga mantan karyawan yang beralih profesi menjadi driver Gojek tersebut menurunkan motivasi kerja mereka sehingga lebih memilih beralih profesi. Sebelum memilih untuk beralih profesi setiap karyawan harus melawati proses pengambilan keputusan. Proses pengambilan keputusan merupakan proses dalam memilih pilihan yang lebih disukai dari beberapa alternative dengan kriteria atau strategi yang dimiliki (Yingxu Wang, 2007). Dalam mengambil sebuah keputusan diperlukan pertimbangan yang matang serta dilengkapi dengan peluang-peluang yang memungkinkan menyebabkan ancaman dan resiko, sehingga keputusan dibentuk dengan sebaik mungkin.

Menurut Lunenburg (2010) terdapat dua model pengambilan keputusan individu, yaitu model rasional dan model rasionalitas terbatas. Dalam beberapa kasus pindah kerja, terdapat beberapa karyawan yang menerapkan model pengambilan keputusan rasional, dimana mereka melewati tahap-tahap pengambilan keputusan yang diantaranya adalah mengidentifikasi masalah mereka saat bekerja, menghasilkan pilihan pekerjaan baru, mengevaluasi pilihan pekerjaan baru yang mereka tentukan, menentukan pilihan pekerjaan baru, mengimplementasikan keputusan mereka, dan mengevaluasi efektivitas keputusan yang mereka ambil. Namun demikian tidak sedikit pula yang menggunakan pengambilan keputusan rasionalitas terbatas, dimana pengambilan keputusan didasari oleh intuisi, kedekatan dengan alternative yang akan dipilih, menyederhanakan masalah kompleks, dan aturan-aturan praktis.

Kemdal dan Montgomery (1993) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan yaitu *circumstances, preferences, emotions, actions, dan beliefs*. Salah satu faktor tersebut adalah emosi, Goleman (2006) mengungkapkan bahwa emosi merupakan suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan fisiologis dan biologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Setiap individu memiliki tingkat kecerdasan emosi yang berbeda-beda, dan motivasi merupakan salah satu dari lima komponen emosi atau kecerdasan emosi tersebut (Goleman, 2006). Motivasi seseorang dipengaruhi oleh keadaan emosi individu itu sendiri (Uno, 2007). Jika seseorang mampu memotivasi dirinya sendiri, Goleman menggolongkan individu tersebut cenderung memiliki emosi yang stabil dan kecerdasan emosi yang cenderung baik. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Novarina (2006) mengenai Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Motivasi Kerja di PT. Timur Jaya Prestasi, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan motivasi kerja. Faktor lain dari pengambilan keputusan adalah *preference*. *Preference* berkaitan dengan keinginan, harapan dan tujuan setiap individu, beberapa hal tersebut berkaitan dengan faktor internal dari motivasi yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

Dalam konteks studi Psikologi, Makmun mengatakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya durasi kegiatan, frekuensi kegiatan, persistensi pada kegiatan, ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan, devosi atau pengorbanan untuk mencapai tujuan, tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan, tingkat kualifikasi prestasi atau produk (output) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan, arah sikap terhadap sasaran kegiatan (Sutrisno, 2009).

Robbins dan Judge (2007) mengartikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai

suatu tujuan. Lebih lanjut, Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Adapun faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja adalah gaji, kebijakan perusahaan mengenai fleksibilitas waktu kerja, penyeliaan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja (Siagian, 2008).

Pemberian motivasi penting dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen (Brahmasari & Suprayetno, 2008). Lebih lanjut, Brahmasari mengatakan bahwa hubungan motivasi kerja, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal. Namun sebaliknya, jika pemberian motivasi kerja yang kurang baik maka berdampak pada menurunnya gairah karyawan dan hasil yang tidak optimal. Penelitian lain menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Putrianti, Hamid, & Mukzam, 2014). Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Ramlall yang mengatakan bahwa pertimbangan keinginan karyawan untuk keluar ditentukan oleh faktor kompensasi, dalam hal ini semakin baik sistem kompensasi suatu perusahaan maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar (Putri, Hamid & Mukzam, 2014). Pada dasarnya, kompensasi yang memadai merupakan alat memotivasi yang sangat ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan (Gustisyah, 2009).

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaan semula untuk bekerja keperusahaan lain (Wahyuni, Zaika, & Anwar, 2014). Perpindahan karyawan tersebut dapat disebut dengan alih profesi. Alih profesi yang dilakukan karyawan disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya adalah gaji yang kurang mencukupi, pekerjaan yang terlalu menyita waktu, kurangnya fleksibilitas dalam pengaturan jadwal kerja, kurang ada kesempatan untuk dapat mengembangkan kreativitas, kurangnya

kecocokan antara sistem nilai pekerja dengan perusahaan sehingga berpengaruh pada motivasi karyawan, kurangnya motivasi dan *passion* dalam bekerja, dan adanya perusahaan lain yang dapat memberikan gaji yang lebih dari perusahaan sebelumnya (Sunandar, 2015).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengambil kesimpulan bahwa dalam pengambilan keputusan untuk beralih profesi terdapat faktor internal yang mempengaruhi, dan dalam hal ini faktor motivasi kerja yang mempengaruhi pengambilan keputusan alih profesi tersebut. Adapun judul penelitian ini adalah **“Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Pengambilan Keputusan Alih Profesi Dari Karyawan Menjadi Driver Gojek”**

1.2. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan fenomena dan permasalahan yang terjadi, maka peneliti merumuskan masalah apakah terdapat hubungan motivasi kerja terhadap proses pengambilan keputusan alih profesi dari karyawan menjadi *driver* Gojek?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan motivasi kerja terhadap pengambilan keputusan alih profesi dari karyawan menjadi *driver* Gojek?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya kajian Ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi serta Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap proses pengambilan keputusan alih profesi.

1.4.2. Manfaat praktis

1. Manfaat bagi responden : Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi responden untuk lebih mempertimbangkan secara mendalam setiap pilihan yang diambil sebelum diimplementasikan, serta dapat menjadi masukan bagi responden agar lebih mampu konsisten dan bertanggung jawab dengan keputusan yang sudah diambil.
2. Manfaat bagi perusahaan swasta : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan agar lebih memperhatikan pemberian motivasi kerja bagi karyawan.
3. Manfaat bagi peneliti lain : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian yang serupa.

1.5. Uraian Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran terhadap judul penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sedikitnya terdapat satu judul penelitian yang terkait dengan motivasi kerja dan pengambilan keputusan, yakni penelitian atas nama Endang Saryanti dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etika Profesi Terhadap Pengambilan Keputusan Editor.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang disebutkan diatas. Penelitian sebelumnya meneliti dua variabel bebas yang mempengaruhi satu variabel tergantung, yaitu motivasi kerja dan etika profesi yang mempengaruhi pengambilan keputusan auditor. Sampel pada penelitian sebelumnya berprofesi sebagai akuntan publik atau auditor. Sementara penelitian ini lebih fokus pada satu variabel bebas dan satu variabel tergantung, yaitu motivasi kerja dan pengambilan keputusan alih profesi. Serta subjek pada penelitian ini adalah *driver* Gojek yang sebelumnya berprofesi sebagai karyawan. Oleh karena itu, keaslian penelitian ini dapat dipertanggung-jawabkan dan sesuai dengan asas-asas keilmuan yang harus dijunjung tinggi yaitu kejujuran, rasional, objektif serta terbuka.