

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perubahan teknologi diikuti dengan berbagai macam transformasi perubahan. Transformasi digital melahirkan industri baru di dunia ekonomi, ekonomi digital merupakan wujud dari transformasi digital yang ada sekarang. Teknologi mentransformasi organisasi bisnis sedemikian rupa sehingga menjadikan karyawan sebagai pekerja bawahan tidak terlalu dibutuhkan lagi (Todoli-Signes, 2017). Peneliti menyebutkan bahwa, perekonomian masa depan tidak akan terdiri dari “*jobs*” melainkan “*gigs*”, orang-orang bekerja mereka tidak punya atasan sebaliknya mereka akan melakukan pekerjaan yang dikoordinasikan melalui platform *online* yang kompensasinya melalui transaksi digital (Stewart & Stanford, 2017).

Perubahan dan transformasi digital era ini membawa kita pada sistem ekonomi yang baru yang disebut sebagai *gig economy*. *Gig economy* merupakan pekerjaan jangka pendek yang dimediasi oleh platform digital. Format atau sistem kerja pada *gig economy* berbeda dari sistem kerja tradisional. *Gig economy* menawarkan pekerja pengaturan jadwal yang fleksibel, kemandirian dan penghasilan yang tak terbatas dari bekerja melalui aplikasi (Ravenelle, 2019). Dalam *gig economy*, pekerja individu menjual jasa mereka kepada organisasi atau individu, namun platform sebagai perantara yang mengontrol aspek-aspek alat produksi atau jasa yang diberikan bukan pekerja individu itu sendiri. Keberadaan platform sebagai media perantara, durasi kerja yang fleksibel serta bersifat mandiri membuat ekonomi

digital mudah menyerap banyak tenaga, terlebih memasuki era sekarang dimana semua aspek kehidupan menggunakan digital. Munculnya jenis-jenis perusahaan baru berdasarkan pada *on-demand economy* atau *sharing economy* dan didedikasikan untuk menghubungkan pelanggan secara langsung dengan penyedia layanan individual (Todolí-Signes, 2017).

Platform transportasi *online* merupakan salah satu inovasi yang muncul dari transformasi teknologi, salah satunya platform ojek *online*. Di Indonesia bekerja sebagai pekerja ojek *online* merupakan pekerjaan yang banyak digandrungi sejak kemunculannya pada awal tahun 2015 lalu, hingga kini berdasarkan apa yang disampaikan oleh asosiasi ojek *online* yaitu Gabungan Aksi Roda dua (GARDA) Indonesia estimasi pekerja yang tersebar di seluruh Indonesia setidaknya ada 4 juta ini disampaikan pada 09 April 2020 dikutip dari laman kumparan.com, jumlah ini terus bertambah tiap tahunnya mengingat semakin banyaknya platform ojek *online* yang bermunculan di Indonesia saat ini sebut saja Gojek, Grab, Maxim, inDrive dan masih banyak lagi.

*Gig market* saat ini masih fokus pada cara untuk meningkatkan keuntungan organisasi, sementara fokus pada kesehatan psikologis pekerja *gig* dinomor duakan (Wu & Zhou, 2022). Ide dan metode manajemen tradisional tidak cukup dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, maka kesejahteraan pekerja *gig* di organisasi harus mendapat perhatian lebih baik dari manajer dan akademisi (Wu & Zhou, 2022). Topik penelitian mengenai kesejahteraan di *gig economy* sudah mulai banyak

menarik perhatian para akademisi. Wu & Zhou, (2022) melakukan penelitian tentang kebutuhan psikologis dasar dan kesejahteraan pada *gig economy* menggunakan *driver* platform DiDi di China sebagai subjek, di dalam studi ini mereka menemukan bahwa kebutuhan psikologis dasar digabungkan dengan kondisi yang diperlukan dan mencukupi menjadi dasar bagi kesejahteraan pekerja *gig*. Berger et al., (2018) melakukan penelitian pada pengemudi platform Uber di London yaitu menilai pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Studi mereka mengajukan hipotesis bahwa kepuasan hidup yang lebih tinggi di kalangan pengemudi Uber mencerminkan preferensi mereka terhadap fleksibilitas dan otonomi yang ditawarkan platform tersebut. Hasil studi menunjukkan bahwa pengemudi yang menekankan fleksibilitas sebagai motivasi penting untuk bergabung dengan Uber juga melaporkan tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi. Sementara itu, sebagian kecil pengemudi yang menyatakan bahwa mereka lebih memilih bekerja sebagai karyawan melaporkan tingkat kepuasan hidup yang lebih rendah dan tingkat kecemasan yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, temuan Berger et al. menyoroti pentingnya faktor non-moneter dalam membentuk kesejahteraan pekerja di *gig economy*.

Kesejahteraan psikologis salah satu topik yang telah menjadi istilah kontroversial pada paruh abad terakhir yang berkonsentrasi pada perkembangan manusia, tantangan hidup, dan kontribusi terhadap pertumbuhan dan peningkatan individu secara menyeluruh (Salleh et al., 2021). Kesejahteraan psikologis adalah aspek penting dari kesehatan dan kebahagiaan seseorang secara keseluruhan (Dr. M. Dhanabhakya & Sarath M, 2023). Kesejahteraan (*well-being*) merupakan tujuan

setiap manusia, oleh karena itu apa pun yang dilakukan tujuannya sama yaitu mencapai kesejahteraan baik sejahtera secara psikologis, keuangan ataupun kesejahteraan hidup sehingga setiap manusia akan mengupayakan berbagai cara untuk mencapai kesejahteraan tersebut. Bekerja sebagai ojek *online* individu juga tidak luput dari merasa tekanan, *stress* ataupun *burnout* maka dari itu pentingnya kesejahteraan psikologis bagi seorang pekerja. Kesejahteraan psikologis mencakup sejauh mana pekerjaan mencerminkan kepuasan psikologis pekerja terhadap pekerjaannya saat ini (Yang & Zhao, 2018).

Teori *self-determination* menyatakan otonomi sebagai salah satu kebutuhan psikologis dasar. Otonomi dalam kesejahteraan psikologis adalah kemampuan mengambil keputusan sendiri, dengan kebebasan dalam mengambil keputusan sendiri ini seorang individu akan lebih leluasa dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa ada yang mengontrol atau menuntut lebih darinya (atasan). Otonomi yang menjadi kelebihan dalam pekerjaan sebagai pekerja ojek *online* ini memberikan para pekerja kebebasan dalam melakukan setiap aktivitas yang menyangkut pekerjaannya. Tingginya tingkat otonomi dapat memberikan waktu, energi dan kebebasan kepada individu untuk melakukan sesuatu sehingga meningkatkan kemauan dan motivasi mereka untuk mengembangkan dan merencanakan masa depan (Zhou et al., 2019).

Keyakinan akan kemampuan dirinya sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang (WHO, 2021) menggambarkan keadaan sejahtera dimana seseorang menyadari kemampuannya sendiri dapat mengatasi tekanan hidup, dapat bekerja secara produktif dan mampu memberikan

kontribusi kepada komunitasnya. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Memiliki kemampuan berkendara yang baik sudah bisa melakukan pekerjaan sebagai *driver* ojek *online* ini selain itu pekerjaan ini tidaklah rumit yang membutuhkan berbagai macam skill seperti pekerjaan perkantoran lainnya. Efikasi diri juga menentukan pilihan aktivitas individu, kekuatan usaha dan kemampuan individu untuk menahan hambatan dan pengalaman buruk (Othman et al., 2019). Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologisnya (Siddiqui, 2015).

Motivasi intrinsik mendorong perubahan perilaku dengan memanfaatkan perasaan internal untuk bertindak demi alasan yang dianggap menyenangkan atau memuaskan (Ben-Hur & Kinley, 2016). Otonomi merangsang kemampuan individu untuk menunjukkan perilaku spontan hal ini terlihat berhubungan positif dengan motivasi intrinsiknya (Alhassan et al., 2022). Kompetensi adalah tentang rasa penguasaan dan efikasi dalam aktivitas seseorang ketika ia merasa bahwa dirinya mampu dalam apa yang dilakukannya (Martela & Riecki, 2018). Peran otonomi kerja dan efikasi diri memberikan energi positif yang mendorong motivasi intrinsik individu yang pada akhirnya akan membuat ia merasakan kesejahteraan dalam pekerjaan. Komitmen internal yang positif menunjukkan bahwa motivasi intrinsik melibatkan tiga faktor penting: Otonomi, Penguasaan dan Koneksi (Ben-Hur & Kinley, 2016).

Berdasarkan ulasan hasil penelitian model penelitian berbeda dikembangkan untuk meneliti kesejahteraan psikologis pada pekerja *gig* khususnya pekerja ojek online. Model penelitian yang dikembangkan peneliti adalah dengan menghubungkan variabel independen otonomi kerja dan efikasi diri dengan variabel dependennya adalah kesejahteraan psikologis serta motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. Hubungan antar variabel yang digunakan tersebut telah banyak digunakan peneliti sebelumnya diantaranya yaitu; penelitian yang dilakukan oleh Yang et al., (2018) melakukan penelitian pengaruh dari otonomi kerja terhadap kesejahteraan psikologis dengan *personal initiative* sebagai variabel mediasi pada karyawan, menemukan adanya hubungan signifikan antara otonomi kerja dan kesejahteraan psikologis. Othman et al., (2019) melakukan penelitian hubungan efikasi diri terhadap kesejahteraan psikologis siswa di Malaka hasil penelitian ditemukan adanya hubungan signifikan positif antara efikasi diri dan kesejahteraan psikologis. Variabel mediasi motivasi intrinsik digunakan oleh Zhou et al., (2019) untuk melihat hubungan indirect antara otonomi kerja dan *employee's sustainable development* peneliti lain yaitu Alhassan et al., (2022) juga menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel mediator antara *employee autonomy* dan kreativitas karyawan dua penelitian berbeda tersebut hasil penelitiannya sama-sama menemukan bahwa motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi berhasil memediasi hubungan variabel dependen dan independen. Penelitian sekarang ini kemudian menggabungkan model penelitian sebelumnya yaitu berfokus pada bagaimana otonomi kerja dan efikasi diri

mempengaruhi kesejahteraan psikologis dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi dengan subjek penelitian para pekerja ojek *online* di kota Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Kesejahteraan psikologis adalah istilah yang sangat subjektif namun dari semua penelitian yang telah dilakukan, istilah ini digunakan di seluruh industri kesehatan sebagai semacam 'frasa umum' yang berarti kepuasan, kepuasan terhadap semua elemen kehidupan, aktualisasi diri sendiri (perasaan telah mencapai sesuatu dengan hidupnya), kedamaian dan kebahagiaan (Satyarthi & Malhotra, 2021). Dalam perspektif *self-determination theory* (SDT), persepsi ketersediaan otonomi kerja juga dapat berkontribusi pada kepuasan kebutuhan psikologis dasar akan otonomi, yang sekali lagi akan meningkatkan kesejahteraan psikologis individu (Clausen et al., 2022).

Efikasi diri mencerminkan keyakinan terhadap kemampuan untuk melakukan kontrol terhadap motivasi, perilaku, dan lingkungan sosial diri sendiri, beberapa individu memiliki efikasi diri yang rendah sehingga menimbulkan konflik internal di dalam dirinya yang berpengaruh terhadap psikologisnya. Efikasi diri ini mempengaruhi segala macam pengalaman manusia, termasuk tujuan yang diperjuangkan orang, jumlah energi yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan, dan kemungkinan mencapai tingkat kinerja perilaku tertentu (Satyarthi & Malhotra, 2021). Dipengaruhi akan otonomi yang dirasakan dalam pekerjaan dan sifat efikasi dirinya individu akan termotivasi untuk menikmati pekerjaannya, motivasi intrinsik

mengacu pada melakukan suatu aktivitas untuk kepuasan yang melekat pada aktivitas itu sendiri (González Olivares et al., 2020).

Berdasarkan ulasan latar belakang maka penulis menentukan rumusan masalah yaitu apakah ada pengaruh terkait variabel otonomi kerja terhadap kesejahteraan psikologis, serta apakah ada pengaruh variabel efikasi diri terhadap kesejahteraan psikologis, kemudian apakah ada pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap kesejahteraan psikologis, lalu apakah variabel motivasi intrinsik bisa memediasi pengaruh antara variabel otonomi kerja dan kesejahteraan pekerja dan memediasi pengaruh antara variabel efikasi diri dan kesejahteraan pekerja.

### **C. Batasan Penelitian**

Banyak faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja ojek *online* maka diperlukan pembatasan agar penelitian tidak terlalu meluas. Peneliti menerapkan beberapa batasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Otonomi kerja, merupakan sejauh mana pekerjaan memberikan seorang individu kebebasan, kemandirian dan keleluasan yang besar dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya (Saragih,2011).
2. Efikasi diri adalah cara seseorang merasa, berpikir, bertindak dan sebagai bukti perasaan optimis yang memberikan kemampuan untuk mengatasi berbagai tekanan (Prasad Panigrahy et al., 2021)



3. Motivasi intrinsik adalah tentang gairah dan perasaan positif yang di dapat orang dari pekerjaannya (Quigley & Tymon, 2006).
4. Kesejahteraan psikologis adalah keadaan dimana individu di tempat kerjanya merasakan kesesuaian, perkembangan, pengakuan, keterlibatan dan kepercayaan diri terhadap kompetensi yang dimilikinya (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012)

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh otonomi kerja terhadap kesejahteraan psikologis
2. Menguji pengaruh efikasi diri terhadap kesejahteraan psikologis
3. Menguji pengaruh otonomi kerja terhadap motivasi intrinsik
4. Menguji pengaruh efikasi diri terhadap motivasi intrinsik
5. Menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kesejahteraan psikologis
6. Menguji peran motivasi intrinsik sebagai mediasi antara otonomi kerja dan kesejahteraan psikologis
7. Menguji peran motivasi intrinsik sebagai mediasi antara efikasi diri dan kesejahteraan psikologis

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan teoritis antara lain sebagai berikut:

## 1. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa dua hal dalam dunia kerja itu sangatlah penting dalam menstimulasi kesejahteraan psikologis seseorang. Adanya otonomi dalam pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan pekerja dan sikap efikasi dalam diri menjadi penting untuk individu dapat mengembangkan kepercayaan dirinya. Dua hal ini menjadi faktor yang membentuk kesejahteraan psikologis yang positif seorang pekerja. Melihat kesejahteraan psikologis menjadi isu yang banyak dibicarakan belakangan ini maka dua hal ini menjadi patut untuk dipertimbangkan yang pertama ditujukan untuk organisasi untuk mempertimbangkan otonomi dalam setiap pekerjaan pekerja kemudian yang kedua adalah sikap efikasi diri ditujukan bagi para pekerja agar memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

## 2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan tambahan tentang otonomi kerja, efikasi diri, motivasi intrinsik dan kesejahteraan psikologis dan korelasi antar variabelnya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain kedepannya yang akan meneliti mengenai kesejahteraan psikologis khususnya di era sistem ekonomi yang baru (*gig economy*).