

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perbedaan motivasi kerja antara *driver* ojek *online* ojek dan *driver* ojek *online* grab berdasarkan teori kebutuhan Maslow.

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden dari kedua platform memberikan skor tinggi pada semua dimensi kebutuhan berdasarkan teori Maslow. Dalam kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, Grab memiliki persentase jawaban yang sedikit lebih tinggi dibandingkan Gojek, mengindikasikan tingkat kepuasan yang lebih besar. Namun, hasil uji statistik dengan nilai signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,204 ($>0,05$) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara motivasi kerja driver Gojek dan Grab secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat perbedaan dalam komposisi jawab responden, pengaruhnya terhadap motivasi kerja tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Distribusi jawaban menunjukkan bahwa mayoritas responden dari kedua platform memberikan skor tinggi pada semua dimensi kebutuhan, menunjukkan tingkat kepuasan yang seimbang dalam aspek kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri.

2. Perbedaan kebutuhan fisiologis antara *driver* ojek *online* ojek dan *driver* ojek *online* grab.

Berdasarkan komposisi jawaban, Grab mencatat persentase yang lebih tinggi

(71,88%) dibandingkan Gojek (69,72%) untuk kebutuhan fisiologis. Ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi atau bonus Grab lebih memadai dalam memenuhi kebutuhan dasar driver, seperti penghasilan dan stabilitas pendapatan. Namun, hasil uji statistik dengan nilai signifikansi 0,468 ($>0,05$) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam motivasi kerja terkait kebutuhan fisiologis antara kedua platform. Kedua grup driver memberikan skor tinggi untuk indikator seperti kecukupan penghasilan untuk kebutuhan sehari-hari, menunjukkan bahwa kebutuhan dasar terpenuhi dengan baik.

3. Perbedaan kebutuhan rasa aman antara *driver ojek online ojek* dan *driver ojek online grab*

Driver Grab menunjukkan persentase yang lebih tinggi (77,8%) dibandingkan Gojek (73,44%) dalam kebutuhan rasa aman. Hal ini dapat mencerminkan bahwa sistem perlindungan Grab, seperti asuransi dan dukungan operasional, lebih dirasakan oleh driver. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,132 ($>0,05$) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam motivasi kerja terkait rasa aman antara driver Gojek dan Grab. Kedua platform memberikan tingkat perlindungan yang relatif setara, sehingga perbedaan dalam komposisi jawaban tidak cukup kuat untuk menjadi signifikan. Kedua platform mungkin menawarkan tingkat keamanan pekerjaan yang serupa dalam hal asuransi, jaminan keamanan saat bekerja, dan stabilitas pendapatan, sehingga tidak ada perbedaan signifikan dalam persepsi keamanan.

4. Perbedaan kebutuhan sosial antara *driver ojek online ojek* dan *driver ojek*

online grab

Pada kebutuhan sosial, driver Grab memiliki persentase jawaban lebih tinggi (76,68%) dibandingkan Gojek (72,04%). Hal ini menunjukkan bahwa komunitas atau hubungan sosial di Grab lebih terfasilitasi, misalnya melalui kegiatan komunitas driver atau interaksi sosial lainnya. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,109 ($>0,05$) menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan dalam motivasi kerja terkait kebutuhan sosial. Dengan demikian, kedua kelompok driver ini menunjukkan kesamaan dalam motivasi kerja yang berkaitan dengan kebutuhan sosial, menandakan bahwa faktor-faktor eksternal mungkin tidak berpengaruh besar dalam perbedaan motivasi di antara mereka.

5. Perbedaan kebutuhan penghargaan antara *driver ojek online ojek dan driver ojek online grab*

Driver Grab menunjukkan persentase jawaban lebih tinggi (78,12%) dibandingkan Gojek (74,64%) untuk kebutuhan penghargaan. Ini mencerminkan bahwa sistem pengakuan Grab, seperti bonus dan insentif, lebih dirasakan efektif oleh driver. Namun, hasil uji statistik dengan nilai signifikansi 0,236 ($>0,05$) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam motivasi kerja terkait kebutuhan penghargaan.. Hal ini bisa disebabkan oleh kebijakan reward yang serupa dari kedua platform, seperti bonus, peringkat pelanggan, atau insentif lain yang dirasakan setara oleh para *driver*, sehingga mereka merasa mendapatkan penghargaan yang relatif sama

6. Perbedaan kebutuhan aktualisasi diri antara *driver ojek online ojek dan driver ojek online grab*.

Pada kebutuhan aktualisasi diri, Grab mencatat persentase jawaban lebih tinggi (74,52%) dibandingkan Gojek (71,72%). Hal ini menunjukkan bahwa Grab lebih memberikan peluang bagi driver untuk mencapai potensi pribadi mereka. Meskipun demikian, nilai signifikansi sebesar 0,329 ($>0,05$) menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan dalam motivasi kerja terkait aktualisasi diri. Kedua platform memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan diri dan peningkatan keterampilan. Hal ini mungkin karena kedua platform menyediakan kesempatan yang sama dalam hal pengembangan diri, peluang peningkatan pendapatan, atau kesempatan untuk mencapai potensi pribadi.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil analisis bahwa rata-rata motivasi kerja driver Gojek tercatat sebesar 90.39, lebih rendah dari driver Grab yang memiliki rata-rata motivasi kerja 94.75. Dalam hal ini, platform Gojek perlu meningkatkan sistem dukungan operasional dan mengevaluasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja driver.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata kebutuhan fisiologis driver Gojek tercatat 17.43, lebih rendah dibandingkan Grab yang mencapai 17.97. Gojek sebaiknya meninjau kembali skema penghasilan dan menambah fasilitas yang mendukung kebutuhan dasar.
3. Pada kebutuhan rasa aman, hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor driver Gojek adalah 18.36, lebih rendah dibandingkan dengan Grab yang mencatatkan angka 19.45. Oleh karena itu, Gojek perlu memperkuat sistem perlindungan dan menawarkan lebih banyak jaminan, seperti asuransi yang

lebih komprehensif dan fitur keamanan tambahan dalam aplikasi.

4. Dalam hal kebutuhan sosial, Gojek tercatat memiliki rata-rata 19.17, lebih tinggi dibandingkan Grab yang hanya 18.01. Namun, Grab sebaiknya meningkatkan upaya untuk menciptakan ikatan sosial yang lebih kuat di kalangan driver, melalui program komunitas atau pertemuan sosial yang dapat mempererat hubungan antar driver..
5. Berdasarkan hasil analisis pada kebutuhan penghargaan, rata-rata skor Gojek tercatat 18.66, sementara Grab lebih tinggi dengan 19.53. Untuk meningkatkan hal ini, Gojek bisa menambah program penghargaan berbasis kinerja yang lebih bervariasi, termasuk pemberian insentif tambahan dan pengakuan terhadap pencapaian driver.
6. pada kebutuhan aktualisasi diri, hasil analisis menunjukkan bahwa Gojek mencatatkan rata-rata 17.93, lebih rendah dibandingkan dengan Grab yang memiliki rata-rata 18.63. Gojek dapat memberikan lebih banyak kesempatan bagi driver untuk mengembangkan diri melalui pelatihan keterampilan, sertifikasi, atau peluang pengembangan karier yang lebih jelas.
7. Berdasarkan hasil analisis keseluruahn, terlihat bahwa kebutuhan penghargaan menjadi motivasi dominan bagi driver Gojek (74,64%) dan Grab (78,12%), sehingga disarankan agar perusahaan meningkatkan sistem penghargaan melalui bonus kinerja, pengakuan sosial seperti "Driver of the Month," dan umpan balik positif secara rutin. Hal ini penting karena penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan status sosial driver di lingkungan kerja dan keluarga. Di sisi lain, kebutuhan fisiologis memiliki

persentase terendah, yakni 69,72% untuk Gojek dan 71,88% untuk Grab, menunjukkan bahwa meskipun penting, kebutuhan ini bukan menjadi fokus utama para driver karena pekerjaan mereka sudah cukup membantu memenuhi kebutuhan dasar. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menyediakan fasilitas pendukung seperti titik istirahat yang nyaman, diskon makanan dari mitra, serta memastikan jadwal kerja fleksibel agar driver dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan lebih baik. Selain itu, untuk mendukung rasa aman (73,44% Gojek, 77,8% Grab) dan aktualisasi diri (71,72% Gojek, 74,52% Grab), pelatihan berkendara aman, asuransi kesehatan, dan program pengembangan keterampilan juga perlu disediakan untuk memberikan motivasi yang lebih menyeluruh.

8. Penelitian ini menggunakan teori kebutuhan Maslow untuk menganalisis motivasi kerja *driver*. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan teori motivasi lainnya, seperti teori dua faktor Herzberg atau teori ekspektansi Vroom, untuk melihat apakah hasil penelitian menunjukkan pola yang berbeda atau menambah perspektif yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memotivasi *driver*.
9. Penelitian ini lebih berfokus pada pendekatan kuantitatif untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan data survei. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau focus group discussion (FGD), untuk menggali lebih jauh tentang pengalaman, persepsi, dan alasan di balik motivasi kerja *driver*. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya dan detail tentang motivasi dan kebutuhan para

driver.

10. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Accidental Sampling*, yang dimana penelitian ini memiliki keterbatasan karena tidak membedakan responden driver ojek online sebagai pekerjaan utama, sampingan, atau hiburan sehingga hasilnya kurang spesifik membedakan motivasi sesuai teori motivasi abraham maslow. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan yang lebih terarah, seperti Purposive Sampling dengan menetapkan kriteria khusus, yaitu fokus pada driver yang menjadikan pekerjaan sebagai *driver ojek online* sebagai pekerjaan utama mereka. Hal ini akan membantu untuk mendapatkan data yang lebih relevan mengenai motivasi kerja, karena mereka kemungkinan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan tersebut dibandingkan dengan driver yang hanya menjadikannya sebagai pekerjaan sampingan atau hiburan.

Saran-saran di atas bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi yang lebih baik guna meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja *driver* ojek online, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan dapat membantu peneliti selanjutnya untuk mengembangkan studi yang lebih komprehensif dan mendalam, serta memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap literatur mengenai motivasi kerja, khususnya di kalangan pekerja sektor informal seperti *driver* ojek online.