

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan perubahan gaya hidup modern telah menciptakan berbagai jenis pekerjaan baru, termasuk pekerjaan berbasis aplikasi seperti ojek *online*. Menurut Mulyani (2018), Ojek online adalah salah satu jenis layanan transportasi berbasis aplikasi yang bertujuan untuk mempermudah masyarakat dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Selain itu, ojek online dianggap lebih ekonomis dan efisien dibandingkan dengan moda transportasi lainnya. Layanan ini memungkinkan pengguna untuk memesan transportasi melalui aplikasi di perangkat digital, baik untuk pengantaran penumpang, barang, maupun makanan. Kemudahan penggunaan dan kecepatan dalam menghubungkan pengemudi dan penumpang secara langsung membuat ojek *online* semakin diminati. Di berbagai kota besar, layanan ini memberikan solusi praktis untuk kebutuhan transportasi dan logistik, yang sangat bergantung pada teknologi seluler dan pembayaran digital.

Aplikasi Gojek dan Grab mulai beroperasi di Kota Malang dan mencapai puncak popularitasnya pada tahun 2016. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya layanan yang ditawarkan oleh kedua aplikasi tersebut, seperti pengantaran barang, pemesanan makanan, pembelian tiket, serta layanan pengiriman lainnya (Nugroho et al., 2015). Ojek *online* tidak hanya menawarkan kemudahan dan mobilitas masyarakat, tetapi juga membuka peluang pekerjaan bagi ribuan bahkan jutaan orang terutama di wilayah kota Malang.

Masalah ini khususnya terlihat, karena meskipun fleksibilitas pekerjaan dalam hal jam kerja terkadang dipandang sebagai keuntungan, sebenarnya ada kekurangannya. Institute for Demographic and Poverty Studies (IDEAS) melakukan survei non-probabilitas pada pengemudi ojek online antara April dan Mei 2023. Survei menemukan bahwa 79,6% pengemudi ojek online bekerja enam – tujuh hari, yang lebih dari batas umum lima hari kerja, dan 68,9% pengemudi ojek online mengakui harus bekerja antara sembilan dan 16 jam per hari (Kumaran, 2023). Gubernur Jawa Timur, Khofifah Indar Parawansa menerbitkan Surat Keputusan Nomor 188/291/KPTS/2023 mengatur biaya ojek online, menetapkan biaya layanan bawah Rp2.000 per kilometer dan maksimum atas Rp2.500 per kilometer dengan tarif minimumnya adalah Rp8.000 hingga Rp10.000 untuk empat kilometer pertama. Karena upahnya yang rendah, pengemudi ojek online harus bekerja lebih lama, sehingga sulit untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga.

Tidak bisa dipungkiri bahwa pekerjaan yang memiliki fleksibilitas kerja ternyata juga bisa berdampak buruk dan menimbulkan masalah dalam keluarga. *Work family conflict* adalah bentuk konflik interrole di mana tuntutan berfungsi dalam dua domain pekerjaan dan keluarga tidak sesuai dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). Dengan demikian, pekerjaan teoretis dan empiris mengakui bahwa konflik pekerjaan - keluarga berfungsi secara dua arah: pekerjaan dapat mengganggu keluarga, dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan (Bellavia, 2005). Greenhaus dan Beutell (1985), mengusulkan bahwa tiga jenis tekanan berkontribusi pada pengalaman konflik pekerjaan - keluarga: tekanan berbasis waktu, ketegangan, dan perilaku.

Konflik berdasarkan waktu. adalah fungsi mencurahkan waktu untuk satu peran, sehingga sulit mencurahkan waktu untuk peran lain misalnya, harus membawa anak yang sakit ke dokter selama jam kerja, jadwal makan malam keluarga atau pertemuan orang tua murid dan guru. Itu sangat tidak mungkin berada dalam dua tempat dalam waktu yang sama.

Konflik berdasarkan tekanan. adalah fungsi ketegangan yang dihasilkan dari satu peran yang secara negatif memengaruhi partisipasi dalam peran lain (misalnya, berada dalam suasana hati yang buruk karena hari kerja yang sulit, yang menyebabkan kemarahan singkat dengan keluarga seseorang), Beban lebih adalah sebuah komponen utama dari konflik pekerjaan-keluarga, yang muncul ketika tuntutan total terhadap waktu dan tenaga yang berhubungan dengan peran pekerjaan dan keluarga yang ditentukan terlalu besar untuk melakukan perannya secara memadai (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Konflik Berdasarkan perilaku adalah fungsi dari perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran yang tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku dalam peran lain (misalnya, menjadi berwibawa di tempat kerja dapat memfasilitasi penyelesaian pekerjaan, tetapi menjadi berwibawa di rumah dapat menyebabkan konflik dengan keluarga), Konflik ini berkaitan dengan “keterlibatan keluarga”. Keterlibatan keluarga (*Family Involvement*) didefinisikan dengan seberapa besar seseorang akan memihak secara psikologis dalam perannya sebagai pasangan suami atau istri ataupun sebagai orang tua (Greenhaus & Beutell, 1985).

Work family conflict (WFC) sering kali berdampak pada keharmonisan rumah tangga, salah satunya melalui tekanan ekonomi yang dapat memicu konflik antara pasangan. Di Kota Malang, fenomena ini tercermin dari data Pengadilan

Agama (PA) yang mencatat 2.208 kasus perceraian selama tahun 2023. Berdasarkan pemberitaan Jawa pos (2024), pertengkaran yang dipicu oleh masalah keuangan menjadi faktor dominan dalam perceraian tersebut. Ketika individu mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, seperti beban kerja yang berat dan waktu yang terbatas, hal ini dapat mengurangi kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga secara optimal. Kondisi ini sering kali memperburuk konflik dalam keluarga, memicu ketegangan antara pasangan, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya risiko perceraian.

Greenhaus dan Beutell (1985), menjelaskan bahwa *work family conflict* terjadi ketika tekanan dari kedua peran tersebut saling bertentangan, menyebabkan ketegangan dan menurunnya kesejahteraan individu. Konflik ini dapat muncul ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga menuntut waktu dan energi yang sama, sehingga individu kesulitan memenuhi ekspektasi di kedua sisi. Akibatnya, seringkali individu merasa terjebak dalam ketidakmampuan untuk sepenuhnya hadir, baik dalam kehidupan profesional maupun pribadi, yang pada akhirnya menurunkan kualitas hidup dan produktivitas (Oktavia *et al.*, 2022).

Faktor-faktor yang memengaruhi *work family conflict*, menurut Karasek (1979), dengan mengembangkan model *job demands-control* bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi oleh tingkat kontrol yang cukup dalam pekerjaan tersebut. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan, seperti tekanan waktu, volume tugas, atau tanggung jawab yang besar, semakin besar pula kemungkinan individu mengalami stres dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Sedangkan menurut Ford *et al.* (2007), faktor *work family conflict* meliputi: Konflik berbasis *Strain*

(tekanan), konflik berbasis waktu, konflik berbasis perilaku. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Akkas *et al.* (2015), 90% partisipan mengalami konflik pekerjaan-keluarga akibat beban kerja yang berlebihan, dengan jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan dari atasan dan keluarga, serta beban kerja yang berlebihan menjadi faktor utamanya. Sebuah studi yang dilakukan oleh Putri Al-Bana *et al.* (2020), menemukan bahwa pengemudi ojek online menunjukkan tingkat beban kerja mental yang tinggi, terutama dalam aspek kebutuhan mental, waktu, dan performa kerja. Hal ini disebabkan oleh tekanan untuk selalu cepat tanggap terhadap order serta tantangan dalam menghadapi kondisi lalu lintas.

Berdasarkan beberapa faktor yang memengaruhi *work family conflict*, penulis memilih beban kerja sebagai variable bebas atau variabel yang memengaruhi *work family conflict* pada pengemudi ojek *online*. Karena *work family conflict* sangat erat terkait dengan beban kerja, dimana tekanan yang berlebihan dalam pekerjaan seringkali memperburuk ketegangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. beban kerja yang tinggi dapat berupa jam kerja yang panjang, target yang harus dicapai, dan tanggungjawab kerja yang besar. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), beban kerja yang berlebihan mempersempit waktu dan energi yang tersedia untuk peran di rumah, sehingga memperbesar potensi terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga. kurangnya fleksibilitas dalam pekerjaan meningkatkan kemungkinan terjadinya *work-family conflict*, terutama ketika individu merasa tidak mampu menyesuaikan jadwal kerja dengan kewajiban keluarga (Kossek et al., 2011). Kondisi ini dapat memperburuk kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya menyebabkan individu sulit memenuhi kewajiban keluarga dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asni (2020), menemukan bahwa ada hubungan signifikan antara beban kerja dan burnout dengan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita pekerja. Peningkatan beban kerja dan tingkat burnout yang dialami pekerja wanita cenderung meningkatkan konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Wanita yang bekerja di bagian produksi sering mengalami burnout akibat sistem kerja bergilir dan tuntutan lembur, yang pada akhirnya menyulitkan mereka dalam menjalankan peran keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Soegiono dan Idulfilastri (2024), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan *work-family conflict* pada pekerja konstruksi. Semakin besar beban kerja yang dialami oleh pekerja, semakin tinggi tingkat konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Hal ini terutama terjadi karena jam kerja yang panjang, tuntutan fisik yang berat, dan lokasi kerja yang jauh dari rumah yang menyebabkan pekerja kesulitan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa fleksibilitas kerja, meskipun sering dianggap sebagai solusi untuk mengurangi tekanan kerja, dalam beberapa situasi dapat membawa dampak yang berlawanan. Dalam konteks pengemudi ojek online di Kota Tomohon, sebagaimana diungkapkan oleh Angkow et al., (2024) Penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *work family conflict* pada pengemudi ojek online di Kota Tomohon. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,534 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$), hasilnya mengindikasikan bahwa semakin tinggi fleksibilitas kerja, semakin besar konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami. Besarnya

pengaruh fleksibilitas kerja terhadap work family conflict adalah 15,3%, sementara sisanya (84,7%) dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menyoroti bahwa meskipun fleksibilitas kerja sering dianggap menguntungkan, pada konteks ini, justru dapat memperburuk konflik karena mungkin menyebabkan kurangnya batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya, yakni terletak pada fokus responden penelitian. Penelitian terdahulu tidak menggunakan responden klasifikasi status pernikahan. Penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti pekerja di sektor formal, seperti pekerja konstruksi, pekerja di bidang produksi, atau perawat di rumah sakit, yang memiliki lingkungan kerja dan jam kerja terstruktur. Sementara itu, penelitian ini menitikberatkan pada pengemudi ojek *online*, yang bekerja di sektor informal dengan jadwal kerja yang fleksibel namun tidak teratur. Kondisi ini menimbulkan dinamika beban kerja yang unik, karena pengemudi ojek online seringkali menghadapi tekanan kerja yang tidak menentu dan ketidakpastian penghasilan, yang dapat memperparah konflik antara pekerjaan dan keluarga, terutama bagi mereka yang telah menikah dan memiliki tanggung jawab keluarga. Penelitian ini diharapkan memberikan perspektif baru tentang bagaimana beban kerja memengaruhi konflik peran pada pekerja sektor informal dengan fleksibilitas kerja yang tinggi namun rentan terhadap ketidakpastian pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini akan membahas mengenai hubungan beban kerja dengan *work family conflict* pada pengemudi ojek *online* di Kota Malang.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan beban kerja dengan *work family conflict* pada pengemudi ojek online di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara beban kerja dan *work-family conflict* yang dialami oleh pengemudi ojek online.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini juga dapat berkontribusi terhadap pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor beban kerja memengaruhi kesejahteraan karyawan, terutama dalam konteks pekerjaan informal, seperti pengemudi ojek online.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara beban kerja dan *work family conflict*, khususnya dalam konteks pengemudi ojek online. Hal ini dapat menjadi referensi yang berguna untuk penelitian di masa depan yang terkait dengan konflik peran pekerjaan dan keluarga dalam sektor informal.

b. Bagi Pengemudi Ojek Online

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada pengemudi ojek *online* tentang pentingnya mengelola beban kerja agar tidak memengaruhi kehidupan keluarga mereka. Ini dapat membantu mereka mencari solusi yang lebih baik untuk menyeimbangkan peran mereka sebagai pekerja dan anggota keluarga.