

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JM BI UNSRAT)

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA
GIG WORKERS DENGAN *WORK MEANINGFULNESS* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI PADA MITRA PENGEMUDI *STARTUP* BISNIS
TRANSPORTASI ONLINE)**

Febriani Harianto, Nuri Herachwati

Universitas Airlangga

ARTICLE INFO

Keywords:

Work-Life Balance, Work Meaningfulness, Work Engagement, Gig Workers, Gig Economy, Motorcycle Drivers, Startup

Kata Kunci:

Work-Life Balance, Work Meaningfulness, Work Engagement, Gig Workers, Gig Economy, Ojek Online, Startup

Corresponding author:

Febriani Harianto

irimkefebry@gmail.com

Abstract. *Aiming to determine the effect of work-life balance on work engagement through work meaningfulness as mediation for gig workers, this research is specifically for online motorcycle drivers in Indonesia, especially in Surabaya and its surroundings. The object of the research was related to the phenomenon of online motorcycle driver profession in Indonesia, which amounted to 2.7 million, due to the flexibility offered and proven to reduce TPT (Integrated Unemployment Rate). Research was conducted with quantitative methods by collecting survey data using questionnaires to 491 online motorcycle drivers. Data is processed using structural equation modeling with AMOS software. The result show that work-life balance influences work meaningfulness and work engagement, work meaningfulness influences work engagement, and work meaningfulness can mediate the influence between work-life balance on work engagement. This study is expected to enrich the research literacy of the gig workers object, especially online motorcycle drivers, due the gig workers are not permanent employees of a company.*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* melalui *work meaningfulness* sebagai mediasi pada *gig workers*, spesifik pada pengemudi ojek online di Indonesia khususnya di Surabaya dan sekitarnya. Objek penelitian dipilih karena fenomena profesi sebagai pengemudi ojek online di Indonesia berjumlah 2,7juta karena fleksibilitas yang ditawarkan dan terbukti mengurangi TPT (Tingkat Pengangguran Terpadu). Penelitian ini kuantitatif dengan pengumpulan data survey menggunakan kuisioner pada 491 orang pengemudi ojek online roda dua. Data diolah menggunakan *structural equation modelling* dengan *software* AMOS. Hasil yang didapatkan adalah *work-life balance* memiliki pengaruh pada *work meaningfulness* dan *work engagement*, *work meaningfulness* memiliki pengaruh pada *work engagement*, dan *work meaningfulness* dapat memediasi pengaruh antara *work-life balance* terhadap *work engagement*. Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan literasi penelitian terhadap objek *gig workers* khususnya pengemudi ojek online karena *gig workers* bukanlah karyawan tetap dari suatu perusahaan.

INTRODUCTION

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat membuat kehidupan menjadi lebih mudah dengan adanya teknologi yang dapat memenuhi di hampir semua aspek kebutuhan manusia. Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat membuat kehidupan menjadi lebih mudah dengan adanya teknologi yang dapat memenuhi di hampir semua aspek kebutuhan manusia. Hal ini membuat teknologi dan internet menjadi kebutuhan mendasar bagi kalangan tertentu, dengan berbagai macam jenis gawai yang digunakan untuk mengakses nya, diantaranya menggunakan komputer, laptop, tablet, dan smartphone. Jumlah pengiriman smartphone di Indonesia mengalami pertumbuhan tahunan sebesar 1% atau setara dengan total 36,8 juta unit yang tersebar di area Indonesia (Kompas, 2021, <https://tekno.kompas.com/read/2021/03/18/09060077/pasar-smartphone-indonesia-ternyata-naik-di-tengah-pandemi?page=all>).

Dampak nya, banyak perusahaan startup yang berdiri. Startup adalah perusahaan rintisan yang didirikan oleh satu atau banyak orang untuk mengembangkan suatu produk guna memenuhi kebutuhan konsumen. Startup memiliki bidang layanan dan manfaat yang beragam untuk memebuhi kebutuhan konsumen, diantaranya mengembangkan software yang berfungsi sebagai platform yang mempertemukan antara penyedia jasa dan peminta jasa untuk memenuhi kebutuhan di bidang layanan transportasi. Hal ini membuat kebutuhan akan pekerja untuk startup tersebut meningkat, dan hal ini memungkinkan perusahaan tersebut menjalankan bisnis nya dengan memiliki pekerja yang self-employed atau berbasis by project (Todolí-Signes, 2017).

Kebutuhan akan pekerja yang bekerja di bidang teknologi informasi atau dalam hal ini startup yang menyediakan layanan transportasi pun meningkat, mulai dari professional yang memiliki background dan kemampuan di bidang teknologi informasi yang bertugas sebagai pengembang dan pengelola aplikasi / software, hingga bagian operasional atau lapangan sebagai penyelenggara kegiatan operasional transportasi yaitu pengemudi yang tugasnya memenuhi permintaan on demand yang ditawarkan oleh platform penyedia layanan tersebut. Pengemudi yang bekerja untuk perusahaan startup ini disebut dengan Mitra. Atau disebut partner.

Disebut Mitra karena para pengemudi bukanlah karyawan tetap dari perusahaan startup tersebut. Melainkan pekerja lepas yang bekerja by project. Dalam penelitian ini, yang dimaksud Mitra Pengemudi adalah gig workers yang bekerja untuk startup bisnis transportasi online. Hal ini sudah menjadi tren yang disebut dengan Gig Economy. Gig Economy adalah pasar tenaga kerja yang identik dengan karyawan kontrak jangka pendek, tidak sama dengan karyawan tetap pada umum nya (Glints, 2021, <https://glints.com/id/lowongan/gig-economy-adalah/#.ZFp-AOxBxA>).

Orang-orang yang bekerja pada gig economy disebut Gig Workers. Gig economy menjelaskan mengenai kultur perusahaan yang cenderung mensubkontrakkan tugas mereka kepada orang diluar perusahaan yang sifatnya temporary. Karena dengan merekrut gig workers, memiliki beberapa keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Wardhana et al, 2021). Diantaranya perusahaan tidak perlu memiliki kewajiban untuk membayar tunjangan-tunjangan wajib, tidak perlu mengeluarkan cost yang besar untuk training, tidak ada ikatan tertentu dengan para pekerja nya, dan payung hukum untuk gig workers masih belum terlalu kuat dibandingkan dengan karyawan tetap pada umum nya.

Banyak orang yang memutuskan untuk menjadi gig worker karena fleksibilitas pekerjaan yang ditawarkan. Seseorang lebih memiliki otonomi karena bisa emutuskan kapan untuk bekerja, kapan untuk beristirahat, pekerjaan apa yang akan mereka ambil, dan berapa lama mereka bekerja untuk suatu platform.

Karena kondisi gig worker yang bekerja dalam gig economy merupakan kondisi pekerjaan yang lebih fleksibel secara waktu karena by project, hal ini lebih disukai karena pekerja bisa lebih bebas

memilih kapan waktu yang tepat untuk memulai bekerja, kapan untuk beristirahat dari bekerja, dan lebih memiliki fleksibilitas dalam membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tidak seperti karyawan non gig workers pada umumnya yang cenderung terikat pada jam kerja setiap harinya.

Namun terdapat kontradiksi akan teori tersebut. Penelitian dari Kinnunen et al. (dalam Wood et al 2003) mengungkapkan, adanya perkembangan teknologi yang pesat, seperti telepon genggam, laptop, membuat batas antara kehidupan professional / pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi bias. Semakin fleksibel suatu pekerjaan, belum tentu bisa mencapai work-life balance.

Work-life balance juga dipertaruhkan ketika seorang gig workers hidup dengan kondisi kesulitan keuangan. Contoh nya ketika seorang gig workers memutuskan untuk bekerja di jam yang sangat banyak dan lama untuk mendapatkan penghasilan yang lebih banyak. Karena uang dan waktu adalah hal yang berkaitan. Sehingga perihal uang dan kesulitan keungan dapat dikaitkan dengan masalah pada work-life balance. Pada platform penyedia layanan transportasi online, pekerja gig tersebut disebut Mitra. Mitra tidak sama dengan karyawan. Karyawan cenderung lebih memiliki engagement pada organisasi karena adanya SOP dan target kinerja tertentu pada pekerjaannya. Pekerja gig juga memiliki SOP dan peraturan namun tidak ada supervisi atau pemantauan secara langsung mengenai penerapan SOP, penilaian hanya berdasarkan rating yang diberikan oleh pelanggan. Namun pada penerapannya, seorang pekerja gig tidak secara penuh mendapatkan rating pada setiap pekerjaan yang telah selesai dilakukan, karena banyak pelanggan yang tidak memberikan rating pada setiap layanan pada aplikasi setelah menggunakan layanan transportasi daring. Dan pemberian rating bukan hal yang mandatory pada platform online tersebut.

Penelitian ini akan meneliti apakah pekerja gig pada perusahaan startup penyedia layanan transportasi online memiliki work engagement. Work engagement kaitannya dengan organisasi atau hal yang berada diluar individu. Sedangkan yang kaitannya dengan pribadi individu itu sendiri adalah work meaningfulness. Berdasarkan wawancara singkat dari beberapa driver ojek online di Surabaya, tidak jarang driver menerima perlakuan negatif dari konsumen atau penerima jasa tersebut. Mitra juga tidak memiliki jenjang karir yang spesifik seperti karyawan di perusahaan konvensional pada umumnya. Untuk itu penelitian ini juga meneliti mengenai work meaningfulness pada mitra pengemudi / gig worker.

Fenomena ini sangat penting untuk diteliti karena berdasarkan penelitian dari Lembaga Demografi Universitas Indonesia, kontribusi ekosistem digital (penelitian pada aplikasi Gojek dan GoTo Financial (di luar Tokopedia)) diperkirakan 3,3% dari PDRB Surabaya, atau sekitar Rp 18 triliun. Yang artinya ekosistem platform online (dalam hal ini Gojek) berkontribusi besar dalam perekonomian kota Surabaya.

Penelitian Warren (2020) yang juga meneliti mengenai pengemudi aplikasi online, bagaimana work-life balance dapat dikaitkan dengan objek gig workers, gig workers juga mengeluhkan tentang kecilnya pendapatan mereka apabila mereka bekerja di durasi yang wajar. Para pengemudi juga bekerja di jam yang panjang dengan harapan memperbaiki algoritma supaya lebih lancar mendapatkan order, menghindari deactivated oleh platform apabila tidak aktif di waktu yang lama, menghindari reputasi yang buruk apabila hanya melakukan pekerjaan yang hanya sedikit. Hal ini tentunya dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hubungan antar variabel dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H1 = Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Work Meaningfulness

Penelitian Wood et al. (2020) mengenai bagaimana Work-Life Balance dan Work Engagement berkaitan satu dengan yang lain. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan adanya hubungan yang

positif antara Work-Life Balance dan Work Engagement. Berdasarkan hubungan antar variabel dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H2 = Work Meaningfulness berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement

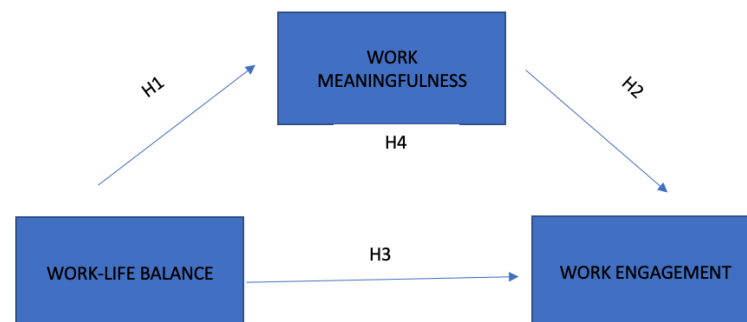
Penelitian Greenhaus et al. (2002) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap komitmen dan engagement terhadap organisasi. Juga penelitian Jacob Wood et al (2020) individu memiliki multiple role yang dijalani, yaitu di kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan terbatasnya waktu dan energy yang dimiliki, apabila individu tidak bisa membagi kedua hal tersebut dengan baik dan gagal menciptakan work-life balance, maka kesulitan dan kendala tersebut mengakibatkan disengagement pada organisasi, karena sulitnya transisi dari satu peran ke peran yang lain nya karena adanya keterbatasan resources yang dimiliki individu. Berdasarkan hubungan antar variabel dan penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H3 = Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement

Penelitian Abdul Kadir Alamudi (2021), bahwa work meaningfulness berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap work engagement, dan work meaningfulness mampu memediasi pengaruh empowering leadership dan self efficacy terhadap work engagement secara positif dan signifikan. Berdasarkan hubungan antar variabel dan penelitian terdahulu, diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H4 = Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement dengan Work Meaningfulness sebagai variable intervening

Model penelitian ini adalah sebagai berikut :



METHOD

Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner menggunakan google form yang disebarakan pada pengemudi ojek online di Surabaya dan sekitarnya, grup whatsapp komunitas GOJEKERS SBY, dan GASPOL (Gerakan Sayang Perempuan Ojek Online). Definisi Operasional yang digunakan untuk variabel work-life balance menggunakan teori dari Greenhaus (2002) yaitu work-life balance adalah situasi dimana seorang individu secara seimbang terlibat dan merasa puas dalam peran nya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi / keluarga. Item-item pertanyaan diadaptasi dari penelitian Greenhaus et al. (2003) yaitu time balance, satisfaction balance, dan involvement balance.

Definisi operasional yang digunakan untuk variabel work meaningfulness menggunakan teori dari Steger (2012) yaitu work meaningfulness adalah perasaan bermakna dalam pekerjaan sehingga individu dapat memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Item item pertanyaan diadaptasi dari Steger (2012) WAMI : positive meaning, meaning making through work, greater good motivation. Definisi

operasional yang digunakan untuk variabel work engagement menggunakan teori dari Kahn (1990) yaitu pemanfaatan anggota organisasi itu sendiri terhadap peran kerja mereka; dalam engagement, seseorang akan mengekspriskan diri mereka sendiri secara fisik, kognitif dan emosional selama melakukan pekerjaan. Item-item pertanyaan diadaptasi dari 3 UWES (Utrecht Work Engagement Scale) oleh Schaufeli (2006), yaitu : vigor, dedication, dan absorption.

Populasi dalam penelitian ini adalah mitra pengemudi startup aplikasi transportasi online yang menggunakan roda dua, dan para pekerja yang menjadikan pekerjaan sebagai pengemudi aplikasi transportasi online ini sebagai pekerjaan utama dan tidak ada pekerjaan lain nya, bukan pekerjaan sampingan. Jumlah populasi tidak diketahui secara pasti tepatnya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan probability sampling, yaitu diambil acak dari populasi yang ada, asal memenuhi syarat yaitu pekerjaan sebagai pengemudi ojek online bukan pekerjaan sampingan. Sebanyak 491 kuisisioner yang ada di google form berhasil dikumpulkan. Kuisisioner menggunakan skala Likert 1-5 dengan tingkatan sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5). Data diolah menggunakan structural equation modelling dengan software AMOS.

FINDING AND DISCUSSIONS

Pada bagian ini, diperoleh karakteristik responden seperti jenis kelamin, lama bekerja sebagai ojek online, usia, pendidikan, status perkawinan, dan jasa yang paling sering dilakukan. Didapatkan hasil yang berjenis kelamin pria sebanyak 354 atau 72%, wanita sebanyak 137 atau sebanyak 27.9%. Lama bekerja sebagai ojek online paling banyak 1-3 tahun sebanyak 202 responden, paling sedikit 5-10 tahun sebanyak 52 atau 10.6%. Usia responden paling banyak berusia 23-26 tahun sebanyak 136 atau 27.7%, paling sedikit berusia >50 tahun dengan frekuensi 17 atau 3.5%. Riwayat pendidikan responden paling banyak yaitu SMA/ sederajat sebanyak 373 atau 76%, paling sedikit pascasarjana sebanyak 1 atau 0.2%. Status pernikahan yang menikah sebanyak 217 atau 44.2%, belum menikah 255 atau 51.9%, lain-lain sebanyak 19 atau 3.9%. Jasa yang paling sering dilakukan oleh para responden adalah paling banyak jasa antar penumpang sebanyak 285 atau 58%, paling sedikit adalah semua jasa sebanyak 8 atau 1.6%.

Uji CFA

Measurement model berfungsi untuk mengukur kuatnya sebuah dimensi-dimensi yang membentuk sebuah variabel/konstruk (Waluyo, 2016). Hair et al. (2010) mengemukakan bahwa konstruk variabel tergolong confirmatory model yang baik jika memenuhi kriteria goodness of fit. menggunakan minimal satu absolute fit index (GFI, RMSEA, atau RMR), minimal satu incremental-fit-index (CFI, NFI, RFI, IFI, AGFI, atau TLI) guna menentukan apakah suatu model itu fit atau tidak.

Goodness of Fit dari Work-Life Balance

Tabel 1 : *Goodness of fit* variabel *work-life balance*

Goodness of Fit Measure	Indeks	Cut off	Keterangan
Chi-square of estimate model	17	< 0,5	Tidak fit
Probability Level (p)	0,000	> 0,05	Tidak fit
Goodness of Index (GFI)	0,954	≥ 0,9	Fit
Adjusted Goodness of Index (AGFI)	0,902	≥ 0,9	Fit
RMSEA	0,097	≤ 0,08	Tidak fit
RMR	0,030	≤ 0,05	Fit
Comparative Fit Index (CFI)	0,957	≥ 0,9	Fit

Tucker-Lewis Index (TLI)	0,930	$\geq 0,9$	Fit
NFI	0,949	$\geq 0,9$	Fit

Sesuai tabel diatas bahwa nilai goodness of fit pada variabel work-life balance menghasilkan kriteria model yang dapat dikatakan fit. Solimun (2002) mengemukakan, jika ada minimal satu kriteria yang memenuhi syarat kriteria goodness of fit, maka model tersebut dapat dikatakan baik dan bisa dilanjutkan.

Goodness of Fit dari Work Meaningfulness

Tabel 2 : *Goodness of fit* variabel *work meaningfulness*

<i>Goodness of Fit</i> Measure	Indeks	<i>Cut off</i>	Keterangan
Chi-square of estimate model	32	$< 0,5$	Tidak fit
Probability Level (p)	0.000	$> 0,05$	Tidak fit
Goodness of Index (GFI)	0.950	$\geq 0,9$	Fit
Adjusted Goodness of Index (AGFI)	0.914	$\geq 0,9$	Fit
RMSEA	0.078	$\leq 0,08$	Fit
RMR	0.025	$\leq 0,05$	Fit
Comparative Fit Index (CFI)	0.965	$\geq 0,9$	Fit
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.950	$\geq 0,9$	Fit
NFI	0.952	$\geq 0,9$	Fit

Sesuai tabel diatas bahwa nilai goodness of fit pada variabel work meaningfulness menghasilkan kriteria model yang dapat dikatakan fit.

Goodness of Fit dari Work Engagement

Tabel 3 : *Goodness of fit* variabel *work engagement*

<i>Goodness of Fit</i> Measure	Indeks	<i>Cut off</i>	Keterangan
Chi-square of estimate model	116	$< 0,5$	Tidak fit
Probability Level (p)	0.000	$> 0,05$	Tidak fit
Goodness of Index (GFI)	0.922	$\geq 0,9$	Fit
Adjusted Goodness of Index (AGFI)	0.897	$\geq 0,9$	Tidak fit
RMSEA	0.061	$\leq 0,08$	Fit
RMR	0.028	$\leq 0,05$	Fit
Comparative Fit Index (CFI)	0.957	$\geq 0,9$	Fit
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.950	$\geq 0,9$	Fit
NFI	0.936	$\geq 0,9$	Fit

Sesuai tabel diatas bahwa nilai goodness of fit pada variabel work engagement menghasilkan kriteria model yang dapat dikatakan fit.

Confirmatory Factor Analysis, Uji Convergent Validity, dan Reliability Construct

Tabel 4: *confirmatory factor analysis*, uji *convergent validity*, dan *reliability construct*

Variabel	Indikator	Standardized Regression Weight	Keterangan	Reliability Construct (CR)	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	TB1	0.684	Valid	0.798	Reliabel
	TB2	0.767	Valid		

	TB3	0.809	Valid	0.730	Reliabel
	IB1	0.749	Valid		
	IB2	0.768	Valid		
	SB1	0.743	Valid	0.774	Reliabel
	SB2	0.695	Valid		
	SB3	0.752	Valid		
<i>Work Meaningfulness</i>	PM1	0.685	Valid	0.738	Reliabel
	PM2	0.840	Valid		
	MMW1	0.678	Valid	0.767	Reliabel
	MMW2	0.732	Valid		
	MMW3	0.759	Valid		
	GGM1	0.776	Valid	0.876	Reliabel
	GGM2	0.790	Valid		
	GGM3	0.749	Valid		
	GGM4	0.750	Valid		
GGM5	0.761	Valid			

Standardized regression weight dapat diterima jika nilai nya diatas 0,4. Dan hasil batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas adalah 0,7. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa *standardized regression weight* dari semua variabel adalah valid. Begitu juga dengan CR nya, semua variabel adalah reliabel.

Goodness of fit Struktural

Tabel 5 : *Goodness of fit model structural*

<i>Goodness of Fit Measure</i>	Indeks	<i>Cut off</i>	Keterangan
Chi-square of estimate model	24	< 0,5	Tidak fit
Probability Level (p)	0.000	> 0,05	Tidak fit
Goodness of Index (GFI)	0.974	≥ 0,9	Fit
Adjusted Goodness of Index (AGFI)	0.951	≥ 0,9	Fit
RMSEA	0.057	≤ 0,08	Fit
RMR	0.011	≤ 0,05	Fit
Comparative Fit Index (CFI)	0.990	≥ 0,9	Fit
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.984	≥ 0,9	Fit
NFI	0.983	≥ 0,9	Fit

Sesuai tabel diatas bahwa nilai goodness of fit pada tahap struktural menghasilkan kriteria model yang dapat dikatakan fit. Solimun (2002) mengemukakan, jika ada minimal satu kriteria yang memenuhi syarat kriteria goodness of fit, maka model tersebut dapat dikatakan baik dan bisa dilanjutkan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6 : Uji Hipotesis

	Hipotesis		Estimate	S.E.	C.R.	P Value
<i>Work Meaningfulness</i>	←	<i>Work-Life Balance</i>	0.803	0.44	18.419	***
<i>Work engagement</i>	←	Work Meaningfulness	0.703	0.061	11.526	***

<i>Work Engagement</i>	←	<i>Work-Life Balance</i>	0.216	0.057	3.785	***
------------------------	---	--------------------------	-------	-------	-------	-----

Tabel diatas adalah hasil penelitian. Apabila P Value <0.05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika >0.05 maka hipotesis nya ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa :

1. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Work Meaningfulness*
2. *Work Meaningfulness* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*
3. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*

Pengujian Mediasi

Sobel test digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel mediasi memiliki efek mediasi yang signifikan atau tidak. Pada Sobel Test, apabila nilai P value kurang dari 5% maka variabel tersebut adalah variabel mediasi yang signifikan.

Gambar 1 : Sobel Test uji mediasi *Work Meaningfulness* pada *Work-Life Balance* dan *Work Engagement*

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.803	Sobel test: 9.74432906	0.05793205	0.000
b	0.703	Aroian test: 9.73388785	0.0579942	0.000
s _a	0.044	Goodman test: 9.75480394	0.05786985	0.000
s _b	0.061	Reset all	Calculate	

Dihasilkan p-value sebesar 0.000 yang artinya variabel *work meaningfulness* memediasi secara signifikan terhadap hubungan antara *work-life balance* dan *work engagement*.

Work-Life Balance terhadap Work Meaningfulness

Berdasarkan hasil olah data menggunakan software AMOS , dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap work meaningfulness mitra pengemudi. Hal ini menunjukkan bahwa tercapainya work-life balance yang dimiliki pengemudi ojek online akan berdampak positif terhadap meningkatnya work meaningfulness yang mereka rasakan, demikian juga sebaliknya. Artinya bahwa para pengemudi ojek online atau responden pada penelitian ini merasa puas dan senang atas pembagian waktu, tenaga, dan perhatiannya antara kehidupan pribadi dan kehidupan di pekerjaannya. Meskipun profesi sebagai pengemudi ojek online sangat bergantung pada pekerjaan yang dilakukannya atau by project sehingga banyak pengemudi yang bekerja dengan jam kerja yang banyak dengan harapan mendapatkan penghasilan lebih banyak, namun responden penelitian ini merasa puas dan merasa balance antara pembagian waktu di kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya. Terbukti pada hasil statistic deskriptif indikator satisfaction balance nya tinggi dengan nilai mean 4.05. Hal ini berarti para pengemudi ojek online merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berarti di hidup mereka. Meskipun apabila hanya dilihat dari jobdesc yang dilakukan tergolong monoton, namun diterimanya hipotesis pertama ini membuktikan bahwa para pengemudi ojek online puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan pekerjaan tersebut sangat berarti di hidup mereka, dan memberi manfaat yang baik bagi dirinya sendiri maupun bagi orang-orang yang disekitarnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Munn (2013) yang mengemukakan bahwa bahwa work-life balance berdampak positif pada meaningfulness yang dirasakan individu. Individu dapat memiliki sense of self, work itself, dan sense of balance. Spesifiknya yaitu ketika seorang individu sudah

bisa puas dan membagi waktu, keterlibatan dan perhatiannya dengan adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka individu dapat lebih aware dengan spiritualitas, value, aktualisasi diri, dan memiliki keinginan untuk learning and change.

Work Meaningfulness terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil olah data menggunakan software AMOS, dapat disimpulkan bahwa work meaningfulness berpengaruh signifikan terhadap work engagement pada mitra pengemudi. Hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan antar kedua variabel tersebut adalah positif. Diterimanya hipotesis ke dua ini berarti bahwa responden atau para pengemudi ojek online pada penelitian ini bahwa pekerjaan mereka meaningful sehingga mereka juga engaged dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini juga berarti kebermaknaan yang dirasakan para pengemudi ojek online cukup tinggi. Para pengemudi merasa pekerjaan yang dilakukan mereka sangat bermanfaat dan membuat hidup mereka berarti. Terbukti pada hasil statistic deskriptif indikator meaning making through work nya tinggi dengan nilai mean 4.14.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Ahmed et al (2016) yang mengemukakan bahwa factor terbesar yang mempengaruhi work engagement adalah work meaningfulness. Karena work meaningfulness adalah kunci untuk seseorang dapat mencapai wellbeing dan keterikatan secara psikologis kepada pekerjaan yang dilakukannya.

Work-Life Balance terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil olah data menggunakan software AMOS, dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap work engagement pada mitra pengemudi aplikasi startup bisnis transportasi online. Hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan antar kedua variabel tersebut adalah positif. Diterimanya hipotesis ketiga ini membuktikan bahwa responden atau para pengemudi ojek online mencapai work-life balance dan merasa puas dengan waktu, tenaga, pikiran yang dipunyai dan mengalokasikannya secara adil menurut masing-masing preferensi individu itu sendiri, tidak ada konflik diantara hal tersebut, dan responden memiliki work engagement karena adanya rasa puas yang ada dalam diri individu dan tidak ada gesekan antara peran ganda yang dimilikinya, sehingga membuat mereka sangat terikat dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Meski yang dikerjakan setiap harinya adalah hal yang sama namun mereka merasa tidak bisa lepas dari pekerjaan mereka.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Greenhaus et al. (2002) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap komitmen dan engagement terhadap pekerjaan, juga penelitian dari Jacob Wood et al (2020).

Work-Life Balance terhadap Work Engagement melalui Work Meaningfulness

Berdasarkan hasil olah data menggunakan software AMOS dan Sobel Test, dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap work engagement pada mitra pengemudi aplikasi startup bisnis transportasi online melalui mediasi variabel work meaningfulness. Hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan antar kedua variabel tersebut adalah positif. Diterimanya hipotesis ke empat ini karena P Value pada sobel test hasilnya kurang dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa para responden (pengemudi ojek online) memiliki tujuan dan paham mengenai pentingnya pekerjaan yang mereka miliki, juga responden memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan memberikan upaya secara penuh dalam memenuhi pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini tidak bisa tercapai apabila seorang individu belum merasa puas dengan pembagian waktu, tenaga, dan perhatiannya antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya. Responden juga dapat memaknai kehidupan pekerjaannya, lalu

pekerjaan yang dilakukannya memiliki value added untuk dirinya maupun untuk lingkungan sekitarnya seperti konsumen penerima jasa transportasi online.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Abdul Kadir Alamudi (2021) yang mengemukakan bahwa work meaningfulness berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap work engagement, dan work meaningfulness mampu memediasi pengaruh empowering leadership dan self efficacy terhadap work engagement secara positif dan signifikan.

CONCLUSION

Pada penelitian ini menemukan bahwa, profesi sebagai ojek online atau mitra pengemudi startup bisnis transportasi online ini banyak diminati oleh masyarakat karena keunggulan fleksibilitas yang ditawarkan. Karena fleksibilitas, para pekerja bisa mencapai work-life balance atau keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Meskipun ada penelitian yang mengemukakan bahwa fleksibilitas mengindikasikan adanya bias sehingga berpotensi tidak tercapainya work-life balance bagi para pekerja, dan juga adanya financial hardship yang membuat para pekerja bekerja di waktu yang sangat lama dengan harapan mendapatkan hasil yang lebih banyak, namun di penelitian ini terbukti bahwa pengemudi ojek online merasa hidupnya seimbang antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Selain itu meskipun pekerjaan yang dilakukan sehari-harinya cenderung monoton karena layanana on demand yang disediakan oleh startup hanya dibagi menjadi beberapa fungsi saja, namun para pengemudi ojek online merasa pekerjaan yang dilakukannya sangat berarti. Mereka juga memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Telihat pada hipotesis 1 sampai dengan 4 dapat diterima.

REFERENCES

- Abdul Kadir Alamudi (2021). Pengaruh Empowering Leadership dan Self Efficacy Terhadap Employees' Work Engagement Dengan Work Meaningfulness Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT. Kutai Timber Indonesia). *Direktorat Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang 2021*.
- Jacob Wood, Jihye Oh, Woocheol Kim, (2003). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review Volume 19 Issue 3, September 2020*. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Jeffrey H. Greenhaus, Karen M. Collins, and Jason D. Shawc, (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior 63 (2003) 510–531*. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Kansil, D. F., Tulung, J. E., & Pandowo, M. H. C. (2022). Antecedent Peer-To-Peer Lending Investment Intention In Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i2.42345>
- Michael F. Steger, Bryan J. Dik, (2009). Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. *Oxford Handbooks Online Nov 2009*. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0011
- Michael F. Steger, Bryan J. Dik, and Ryan D. Duffy (2004). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment 20(3) 322-337*. DOI: 10.1177/1069072711436160
- Minto Waluyo. 2016. Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos Dalam Aplikasi (SEM). Penerbit : UPN "VETERAN" JATIM. ISBN : 978 - 6029 – 372960

- Solimun, (2002). *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos: Aplikasi Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi Sosial, Kedokteran, dan Agrokomples*. UM PRESS, 2002.
- Sunny Munn, (2012). Unveiling the Work–Life System The Influence of Work–Life Balance on Meaningful Work. *Advances in Developing Human Resources* 15(4):401-417. DOI:10.1177/1523422313498567
- Todoli-Signes, (2017). The ‘Gig Economy’: Employee, Self-employed or the Need for a Special Employment Regulation?. *Sage Journals Volume 23 Issue 2, May 2017*. <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>
- Tracey Warren (2020). Work–life balance and gig work: ‘Where are we now’ and ‘where to next’ with the work–life balance agenda?. *Sage journal of industrial relation. Volume 63 Issue 4, September 2021*. <https://doi.org/10.1177/00221856211007161>
- Widiarti S , T. (2022). Peran Inovasi, Literasi Keuangan, Modal Kerja Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja UKM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 9(3), 1359–1371. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i3.44541>
- William A. Kahn, (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal* 1990. Vol. 33. No. 4. 692-724.
- Wilmar Schaufeli, Arnold Bakker, (2004). UWES : Utrech Work Engagement Scale. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University* 1-60.