

Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver ShopeeFood Di Kota Malang (Studi Kasus Pada Driver ShopeeFood Di Kota Malang)

Mochamad Jaya Mahendra *)

Siti Asiyah **)

Nanik Wahyuningtiyas *)**

Email : jayamahendra420@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This inquiry delves into how equilibrium between professional and personal life, inner drive, and adherence to work rules influence the effectiveness of ShopeeFood couriers in Malang. The subjects of this study are those couriers, with a selected group of 95 participants, chosen through a targeted sampling strategy. Data was gathered through a Google Form-based survey, and the analytical process was conducted using IBM SPSS. The findings reveal that, in combination, balance between work and life, motivation, and work discipline notably impact job performance. However, the individual effect of work-life balance and work discipline on performance appears negligible, whereas motivation stands out as a pivotal factor enhancing performance.

Keywords: *Work Life Balance, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja. ShopeeFood*

Pendahuluan

Perkembangan teknologi memberikan dampak yang signifikan dalam rutinitas manusia, menciptakan perubahan dalam cara kita menjalani kehidupan sehari-hari. Ini dibuktikan dengan semakin canggihnya *smartphone* yang kian multifungsi, makin luasnya jaringan untuk media social dan pesatnya perdagangan dan transaksi online. Banyak badan usaha yang saat ini membangun toko online menggunakan internet sebagai lapak bisnisnya. Hal tersebut menjadikan perekonomian Indonesia semakin baik. Salah satu *e-commerce* yang menjadikan masyarakat Indonesia berbelanja online adalah Shopee. Banyak sekali fitur yang terdapat di Shopee, salah satunya yaitu ShopeeFood. ShopeeFood pertama kali beriklan pada 12 September 2020 melalui media *social*, youtube di akun Shopee Indonesia yang telah dilihat mencapai 4,8 juta *viewers*. Meskipun ShopeeFood baru muncul akhir tahun 2020, namun ShopeeFood mulai ramai diperbincangkan dalam berbagai media social sebagai saingan pendatang baru bagi GrabFood dan GoFood yang telah lama berada di dunia layanan jasa antar makanan sejak 2016 (GrabFood) dan 2015 (GoFood). Namun, pada tahun 2022 terdapat permasalahan yang dihadapi ShopeeFood terkait dengan kinerja, yaitu lambannya waktu pengantaran pemesanan. Menurut laporan dari iPrice Group, salah satu perusahaan riset *e-commerce*, waktu rata-rata pengantaran pesanan ShopeeFood adalah 45 menit, lebih lama dibandingkan dengan waktu pengantaran pesaing utamanya seperti GrabFood (35 menit) dan GoFood (40 menit). Selain itu, sejumlah laporan juga menyebutkan tentang adanya keluhan dari para kurir ShopeeFood terkait dengan sistem pembagian order dan insentif yang kurang adil. Jika permasalahan ini tidak diatasi dengan baik dapat berdampak pada kinerja pada kurir (Celia, 2021).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis akan melakukan penelitian guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu *Work Life Balance*, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Sehingga, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver ShopeeFood di Kota Malang”.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Work Life Balance

Menurut (Delecta 2011:186), *Work Life Balance* merupakan kemampuan per individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta cara tanggung jawab antara pekerjaan dan diluar pekerjaan mereka. Dalam McDonald dan Bradley (2005), variabel *work life balance* dipengaruhi oleh 3 indikator, yaitu:

1. Keseimbangan waktu
Membagi waktu dalam mengerjakan kegiatan di pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan
2. Keseimbangan keterlibatan
Kekonsistenan untuk mengatur emosional dan komitmen dalam lingkup pekerjaan dan lingkup kehidupan diluar pekerjaan
3. Keseimbangan kepuasan
Mengukur tingkat kepuasan kerja pada saat pekerjaan selesai dengan di luar pekerjaan

Motivasi

Menurut Dharma Ayu & Kristianto Wibowo, (2022) Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Dalam hal ini motivasi menjadi salah satu peran yang utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi seseorang (Hasibuan, 2010), yaitu:

1. Kebutuhan fisik
Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor
2. Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya
3. Kebutuhan sosial
Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama
4. Kebutuhan akan penghargaan
kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan
kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019), Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Setiawan, (2013), terdapat 3 indikator disiplin kerja:

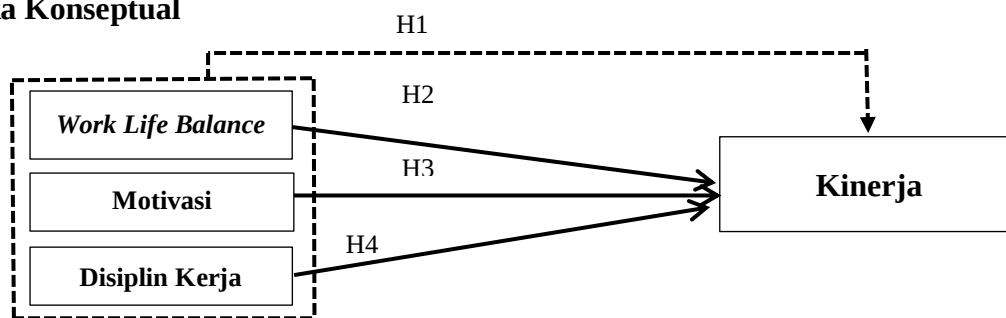
1. Selalu hadir tepat waktu
Ketepatan waktu yang diberikan seseorang terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi kinerjanya
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran kerja
Datang ke tempat kerja secara rutin dan tepat waktu dan memenuhi atau melebihi target kehadiran yang ditetapkan perusahaan
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
Disiplin dalam memenuhi aturan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Kinerja

Menurut Ardiansyah & Surjanti (2020), Kinerja merupakan bentuk realisasi dari pencapaian visi dan misi perusahaan dan setiap individu, kelompok maupun unit kerja agar memenuhi dari tujuan yang telah ditentukan bahwa bisa melebihi. Menurut Mathis. (2004), empat indikator kinerja:

1. Kuantitas
banyaknya kegiatan pegawai dalam satu hari pada saat bekerja
2. Kualitas
ketaatan pegawai sesuai prosedur, disiplin dan dedikasi terhadap perusahaan
3. Kehandalan
kekonsistenan pegawai serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat
4. Kemampuan
Kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan lain individu dan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

H₁ : Work Life Balance, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H₂ : Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H₃ : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

H₄ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

Metode Penelitian

Jenis, Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2024 – Agustus 2024. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Kota Malang.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah driver yang berdomisili di Kota Malang. Karena populasi pada penelitian ini tidak diketahui jumlah pastinya, maka peneliti menggunakan teknik atau rumus sesuai dengan teori (Malhotra, 2010). Teknik ini dilakukan dengan cara mengalikan jumlah indikator yaitu 15 dikalikan dengan 5, maka diperoleh sampel dari penelitian ini adalah $15 \times 5 = 75$ responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*.

Metode Penelitian

Jenis, Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2024 – Agustus 2024. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Kota Malang.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah driver yang berdomisili di Kota Malang. Karena populasi pada penelitian ini tidak diketahui jumlah pastinya, maka peneliti menggunakan teknik atau rumus sesuai dengan teori (Malhotra, 2010). Teknik ini dilakukan dengan cara mengalikan jumlah indikator yaitu 15 dikalikan dengan 5, maka diperoleh sampel dari penelitian ini adalah $15 \times 5 = 75$ responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,304	0,2272	Valid
	X1.2	0,242	0,2272	Valid
	X1.3	0,343	0,2272	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,331	0,2272	Valid
	X2.2	0,757	0,2272	Valid
	X2.3	0,755	0,2272	Valid
	X2.4	0,704	0,2272	Valid
	X2.5	0,726	0,2272	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,507	0,2272	Valid
	X3.2	0,491	0,2272	Valid
	X3.3	0,540	0,2272	Valid
Kegiatan (Y)	Y1	0,483	0,2272	Valid
	Y2	0,819	0,2272	Valid
	Y3	0,801	0,2272	Valid
	Y4	0,778	0,2272	Valid

Sumber data: Data diolah, (2024)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X1, variabel X2, variabel X3 dan variabel Y memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, yang menunjukkan bahwa item pernyataan kinerja (Y) dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Work Life Balance(X1)	0,966	Reliabel
Motivasi(X2)	0,956	Reliabel
Disiplin Kerja(X3)	0,951	Reliabel
Kegiatan(Y)	0,924	Reliabel

Sumber data: Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam pengujian reliabilitas yang dilakukan berdasarkan item pernyataan pada tiap variabel didapatkan hasil koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka item pernyataan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98107589
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.047
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber data: Data yang diolah, (2024)

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal, karena nilai sig 2-tailed *Asymp* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.933	1.072
	X2	.616	1.624
	X3	.622	1.608
a. Dependent Variable: Y			

Sumber data: Data diolah, (2024)

Karena nilai VIF seluruh variabel kurang dari 10, data tidak menunjukkan korelasi atau hubungan linier.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.093	.992		2.110 .038
	X1	-.130	.160	-.085	-.816 .416
	X2	-.083	.063	-.170	-1.318 .191
	X3	.217	.165	.168	1.313 .192
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Sumber data: Data diolah, (2024)

Semua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel X1, variabel X2, dan variabel X3, memiliki nilai sig lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan guna mengamati apakah masing-masing variabel bebas memiliki korelasi positif atau negatif dengan variabel terikatnya.

Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3.750 + 0.298X_1 + 0.451X_2 + 0.039X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja	X1	= <i>Work Life Balance</i>
α	= Koefisien Konstanta	X2	= Motivasi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi masing masing variabel	X3	= Disiplin Kerja
E	= <i>Standart error</i>		

Berdasarkan persamaan hasil uji regresi linier berganda, dapat dijelaskan bahwa kinerja (Y) akan bernilai positif dengan nilai konstanta 3.750 dengan variabel *work life balance* (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Dengan nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,298, variabel X2 0.451 dan variabel X3 0.039 dalam analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa peningkatan variabel penelitian ini akan menyebabkan peningkatan kinerja.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	84.120	3	28.040	14.444	.000 ^b
	Residual	184.426	95	1.941		
	Total	268.545	98			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber data: Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas, nilai F studi untuk variabel independen menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, < 0,05. Hasil uji hipotesis penelitian (H1) menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.750	1.500		2.500	.014
X1	.298	.242	.109	1.234	.220
X2	.451	.095	.513	4.731	.000
X3	.039	.250	.017	.158	.875

a. Dependent Variable: Y

Sumber data: Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 7 di atas, diketahui bahwa setiap variabel independen dalam penelitian ini variabel X2 memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Sedangkan X1 dan X3 memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga H2, dan H4 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.313	.292	1.393

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber data: Data diolah, (2024)

Tabel 8 menunjukkan bahwa 29,2% variabel kinerja disebabkan oleh variabel *work life balance*, motivasi dan disiplin kerja. Nilai R-Squared yang disesuaikan adalah 0,292. Sedangkan 70,8% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut hasil penelitian Uji F, *Work Life Balance* yang didalam lingkup kerja dan lingkup diluar kerja akan menciptakan kesejahteraan yang mempengaruhi kinerja yang baik. Motivasi merupakan pendorong kinerja, pegawai yang termotivasi cenderung memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan dan standar kerja yang tinggi. Disiplin kerja tidak kalah penting dari segala aspek, suatu pekerjaan yang dilakukan secara disiplin akan meningkatkan kualitas dan kinerja. Ketiga factor hubungan *work life balance*, motivasi, dan disiplin kerja dilakukan secara bersama sama akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menciptakan kinerja yang optimal. Driver Shopeefood di Kota Malang memperoleh kinerja yang baik apabila mendapat motivasi dan mendisiplinkan mereka dalam bekerja.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja

Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver Shopeefood, yang artinya semakin menurun *Work Life Balance* maka kinerja akan semakin berkurang, hal itu dikarenakan kemungkinan para pekerja tidak dapat membagi waktu atau menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar sehingga mengakibatkan kinerja Driver menjadi menurun. Tidak optimalnya keseimbangan bekerja dengan kehidupan pribadi yaitu keseimbangan dalam hal waktu, keterlibatan dan keseimbangan dalam hal kepuasan yang dijalankan oleh Driver menyebabkan tidak signifikannya terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver ShopeeFood di Kota Malang. Hal tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima. Motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja driver yang artinya dalam meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan reward kepada driver yang melakukan pekerjaan dengan baik dan menyikapi dorongan yang membuat semangat bekerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja Driver diperlukan tingkat motivasi yang tinggi. Semakin tingginya motivasi yang ada pada setiap Driver akan berdampak pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Peningkatan motivasi akan menambah tingkat kinerja pegawai yang pada akhirnya akan menambah tingkat prestasi kerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia memerlukan pendekatan kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku. Hal tersebut merupakan dasar bahwa pengujian terhadap variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa apabila Disiplin kerja tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja driver ShopeeFood.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran Simpulan

Berdasarkan data yang ditemukan dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan *work life balance*, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Driver ShopeeFood di Kota Malang.
2. *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Driver ShopeeFood di Kota Malang.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Driver ShopeeFood di Kota Malang.
4. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Driver ShopeeFood di Kota Malang.

Keterbatasan Penelitian

Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 29,2% yang artinya secara signifikansi ketiga variabel independen yaitu *work life balance* (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) pada penelitian ini hanya berkontribusi sebesar 29,2% terhadap kinerja (Y). Sedangkan 70,8% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Saran

Peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel independen yang berbeda yang tidak terdapat di penelitian ini seperti variabel Hubungan Manusiawi, Stress Kerja, dan Kompensasi.

Referensi

- Agustini, Faizah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Celia. (2021). Pengaruh Sales Promotion ShopeeFood Terhadap Minat Beli: Survey pada Followers @ShopeeFood_id di DKI Jakarta. Bachelor Thesis.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. International journal of current research, 3(4), 186-189.

- Dharma Ayu, P., & Kristianto Wibowo, B. (2022). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 29–40
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku ke dua. Salemba Empat Jakarta.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in management review*, 20(1), 37-55.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.

Mochamad Jaya Mahendra *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Siti Asiyah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Nanik Wahyuningtiyas ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma