

BAB V

PENUTUP

5.1. Bahasan

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif *quality of work life* pada sopir truk pengangkut petikemas di Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui *google forms* dan kuesioner dalam bentuk fisik yang langsung disebarkan kepada sopir truk pengangkut petikemas. Konsep dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *quality of work life* milik Sirgy (2001), yang menyimpulkan *quality of work life* sebagai kepuasan terhadap berbagai kebutuhan melalui pengalaman dan hasil yang didapatkan di tempat kerja. Sebagaimana menurut Sirgy, *quality of work life* dibagi menjadi tujuh aspek, yaitu *satisfaction of health and safety needs*, *satisfaction of economic and family needs*, *satisfaction of social needs*, *satisfaction of esteem needs*, *satisfaction of actualization needs*, *satisfaction of knowledge needs*, *satisfaction of aesthetics needs*.

Hasil penelitian ini menunjukkan *quality of work life* pada sopir truk pengangkut petikemas yang berdomisili di Surabaya dengan jumlah sebanyak 128 orang. Berdasarkan gambar 4.2 mayoritas sopir pengangkut peti kemas di Surabaya memiliki kepuasan terhadap kebutuhan kesehatan dan keselamatan yang berada di kategori sangat tinggi (34,9%). Artinya, sopir truk pengangkut petikemas di Surabaya memiliki perlindungan dari sakit dan kecelakaan di luar dan di tempat kerja, seperti K3, tunjangan kesehatan terkait pekerjaan, dan dorongan di tempat kerja terkait tindakan pencegahan kecelakaan kerja. Mayoritas subjek penelitian ini yang merupakan individu berusia 20 hingga 39 tahun sebanyak 54,7% dengan mayoritas berada di QWL kategori tinggi (28,1%) dimana rentang usia ini merupakan masa usia dewasa awal. Artinya, subjek dengan kelompok usia 20 hingga 39 tahun memiliki kualitas kerja yang tinggi karena mereka berada pada usia produktif dengan kemampuan fisik dan mental yang optimal untuk menghadapi

tantangan kerja yang ada, seperti jam kerja panjang dan beban fisik pekerjaan. Menurut Santrock (2023), pada masa usia dewasa awal terdapat karakteristik pemikiran yang reflektif dimana mereka cenderung mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah. Sehingga semakin individu melibatkan pemikiran yang reflektif dalam menyelesaikan masalah maka mereka semakin memikirkan berbagai aspek pekerjaan, relasi dengan orang lain, dan aspek kehidupan lainnya.

Kesadaran dari para sopir akan risiko kecelakaan yang besar akibat pengalaman kerja juga mempengaruhi persepsi subjek terhadap kepuasan akan kebutuhan kesehatan dan keselamatan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas subjek penelitian yang memiliki masa kerja 2 tahun hingga 10 tahun (57%) dengan QWL kategori tinggi (29,7%). Menurut Moorow dan McElroy (1987, dalam Madyaratri & Izzati, 2021), masa kerja dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu masa pembentukan (kurang dari 2 tahun), masa kemajuan (2 tahun hingga 10 tahun), dan masa pemeliharaan (lebih dari 10 tahun). Hal ini dapat dilihat bahwa pada masa kemajuan, sopir cenderung memiliki *quality of work life* yang baik dibandingkan pada masa kerja lainnya. Hal ini didukung penelitian Chaudhary & Rangnekar (2017) yang menyatakan semakin lama pekerja berada di posisi kerja maka mereka akan cenderung merasa puas dan stabil akan pekerjaannya. Hal ini juga yang menunjukkan bahwa sopir yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sama sekali tidak memiliki tingkat QWL yang sangat rendah dibandingkan sopir dengan masa kerja kurang dari 2 tahun (1,6%). Penelitian lain juga menyatakan kecelakaan kerja berkurang seiring berjalannya waktu dan meningkatnya penggunaan karena manusia menjadi lebih rileks secara mental dan tidak terlalu emosional (Mahmood, Bashir, Rehman, Rehman, & Nayyar, 2024). Walaupun tidak semua perusahaan memberikan bantuan tunjangan kesehatan berupa BPJS, jika terjadi keadaan darurat perusahaan dapat memberikan kompensasi sementara.

Sirgy (2001), menyatakan *satisfaction of economic and family needs* sebagai kepuasan akan kebutuhan ekonomi dan keluarga di tempat kerja, seperti memiliki gaji yang memadai, *job security* atau perasaan aman terhadap kerja yang dilakukan tanpa adanya pemberhentian, dan memiliki waktu yang cukup dari

pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Berdasarkan gambar 4.3 mayoritas sopir pengangkut peti kemas di Surabaya memiliki kepuasan terhadap ekonomi dan keluarga di tempat kerja yang berada di kategori tinggi (50,4%). Hal ini dikarenakan sebagian besar sopir pengangkut peti kemas merupakan pria dan berusia 20 hingga 39 tahun seringkali bekerja sebagai pencari nafkah utama yang mendukung kebutuhan keluarga sehingga memiliki gaya hidup yang sederhana karena menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja dan mampu memenuhi kebutuhan keluarganya. Hal ini didukung penelitian Jiang, Lu & Lu (2024) yang menyatakan sopir truk dengan pengeluaran yang lebih rendah, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Mayoritas subjek yang mengikuti penelitian ini memiliki status sebagai mitra kerja dengan persentase sebesar 65,9% dan memiliki kualitas kehidupan berada di kategori tinggi (42,4%) dan juga mempengaruhi aspek kepuasan pada kebutuhan ekonomi dan keluarga. Subjek dengan status kerja yakni mitra kerja berbeda dengan karyawan yang terlibat dalam suatu kontrak kerja di suatu perusahaan atau organisasi melainkan oleh sebuah perjanjian kemitraan. Berdasarkan Pasal 1 ayat 13 UU No. 20 Tahun 2008, kemitraan merupakan kerjasama antar pelaku usaha baik secara langsung maupun tidak langsung atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan pihak yang terlibat. Artinya, sebagian besar sopir truk pengangkut petikemas tidak terikat dengan suatu perusahaan melainkan memiliki hubungan kerjasama dengan perusahaan.

Oleh karena itu, ada keuntungan dan kerugian yang didapatkan oleh mitra kerja, dimana keuntungan yang diperoleh adalah waktu kerja lebih fleksibel berdasarkan perjanjian kerjasama berbeda dengan karyawan yang harus kerja eight to five setiap harinya. Hal ini dibuktikan bahwa fleksibilitas kerja menawarkan keuntungan yang memungkinkan karyawan memenuhi tanggung jawab mereka baik di tempat kerja maupun dalam lingkungan keluarga mereka secara seimbang (Abadi & Taufiqurrahman, 2023). Sedangkan kerugian yang dialami oleh mitra kerja adalah karena perjanjian yang didasari oleh kerjasama sehingga tidak dibawah naungan undang-undang ketenagakerjaan dimana gaji mungkin kurang dari UMR

di wilayah setempat karena sesuai perjanjian atau tidak adanya tunjangan dari perusahaan sehingga harus menanggung sendiri, misalnya BPJS. Hal ini dibuktikan dari tingkat QWL yang sangat rendah pada mitra kerja 3,1% lebih besar dibandingkan karyawan. Penelitian Jiang, Lu & Lu (2024) membuktikan mayoritas pengemudi truk yang terlibat dalam protes kerja merupakan pengemudi truk independen berbeda dengan pengemudi yang bekerja di perusahaan dengan pekerjaan, gaji, dan asuransi sosial yang stabil sehingga sopir independen diyakini kurang puas dengan pekerjaan dan kehidupan mereka.

Pada aspek *satisfaction of social needs*, Sirgy (2001) menyatakan bahwa individu memiliki kepuasan pada kebutuhan sosial apabila memiliki interaksi sosial yang positif di tempat kerja dan memiliki waktu yang cukup dari pekerjaan untuk bersantai dan menikmati waktu senggang. Berdasarkan gambar 4.4 mayoritas sopir pengangkut peti kemas di Surabaya memiliki kepuasan terhadap kebutuhan sosial di tempat kerja yang berada di kategori sangat tinggi (51,9%). Hal ini diperjelas melalui masa kerja sopir yang sebagian besar berada di 2 hingga 10 tahun. Hal ini memungkinkan sopir untuk menjalin hubungan sosial yang lebih baik dengan rekan kerja sehingga muncul besarnya perhatian antar sesama sopir. Dari hasil pengamatan dan wawancara terhadap sopir truk pengangkut petikemas di Surabaya, apabila ada sopir yang merupakan rekannya memiliki masalah selama bekerja baik ada masalah pada truknya, rekannya mau membantu jika ada masalah. Hal ini didukung penelitian Garmendia, Salinero, Gonzalez & Topa (2023) yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja memainkan peran penting dalam mempromosikan praktik berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, kelompok dengan masa kerja tersebut cenderung memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan kelompok dengan masa kerja singkat atau terlalu panjang.

Selain itu, kepuasan terhadap sosial yang sangat tinggi juga menjadi salah satu alasan dimana sopir truk pengangkut petikemas yang memiliki gaji kurang dari Rp. 4.000.000,- memiliki kualitas kehidupan kerja pada kategori tinggi (39,5%). Kualitas kehidupan kerja pada sopir truk pengangkut petikemas tidak hanya bergantung pada jumlah kompensasi secara finansial, tetapi juga pada faktor secara

non-finansial, dimana hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan memberikan dukungan emosional yang dapat membantu mengurangi stress dan meningkatkan motivasi kerja walaupun tingkat pendapatan tergolong rendah. Hal ini didukung oleh penelitian Hariyanti (2020), yang menjelaskan bahwa kompensasi yang baik salah satunya adalah kompensasi non finansial yang menjadi salah satu faktor untuk menjaga motivasi pekerja sehingga kinerja dan loyalitas pekerja tetap bertahan.

Sirgy (2001), menyatakan *satisfaction of esteem needs* sebagai kepuasan akan kebutuhan penghargaan di tempat kerja, seperti diakui dan dihargai atas perbuatan baiknya di tempat kerja maupun di luar kerja, seperti mendapat penghargaan dari komunitas (asosiasi truk petikemas). Berdasarkan gambar 4.5 mayoritas sopir truk pengangkut petikemas di Surabaya memiliki kepuasan terhadap kebutuhan penghargaan di tempat kerja yang berada di kategori sedang (32,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sopir truk pengangkut petikemas merasa hanya cukup diakui di tempat kerjanya karena pekerjaan yang bersifat profesi diharuskan memiliki suatu keahlian sehingga dipastikan bahwa yang menjadi sopir truk pengangkut petikemas handal dalam mengendarai truk. Hal ini didukung penelitian Shonubi, Abdullah, Hashim, & Hamid (2016) yang menyatakan bahwa cara terbaik untuk mendapatkan dan menanamkan komitmen pada seorang pekerja adalah melalui pengakuan sederhana atas usaha tersebut dimana juga dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka. Meski demikian, karena pekerjaan yang bersifat monoton dan tetap, membuat profesi ini sedikit peluang untuk merasa di apresiasi selama di tempat kerja.

Sopir truk pengangkut petikemas dalam penelitian ini sebagian besar memiliki waktu kerja lebih dari 12 jam (60,5%) memiliki kualitas kehidupan kerja pada kategori tinggi (39,1%). Menurut UU No. 22 T Pasal 90 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (UU LLAJ), waktu kerja bagi pengemudi paling lama 8 jam sehari atau 12 jam termasuk 1 jam untuk istirahat hanya dalam hal tertentu. Pada kenyataannya, banyak sopir truk pengangkut petikemas menghabiskan waktunya di tempat kerja hingga lebih dari 12 jam yang mana ini menyalahi aturan di Indonesia. Meski demikian, durasi kerja yang panjang

menunjukkan sopir truk pengangkut petikemas seringkali merasa dihargai atas upaya mereka sehingga mereka dipercaya untuk diberikan tugas pekerjaan dengan durasi yang lebih panjang. Hal ini didukung oleh penelitian Esisuarni, Alqadri, & Nellitawati (2024), yang menjelaskan bahwa pemberian pujian dan penghargaan atas pekerjaan yang sudah dilakukan oleh pekerja menjadi salah satu motivasi kerja yang meningkatkan kinerja individu. Selain itu, sopir truk pengangkut petikemas yang sebagian besar memiliki area kerja antar kota/provinsi memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi (32%) karena lingkup kerja yang luas menjadi faktor pendukung merasa dihargai karena dipercayai untuk menangani tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dengan memenuhi tengat waktu yang ditetapkan.

Pada aspek *satisfaction of actualization needs*, Sirgy (2001) menyatakan bahwa individu memiliki kepuasan pada kebutuhan aktualisasi di tempat kerja apabila mewujudkan potensinya di dalam lingkup pekerjaannya sebagai seorang ahli dalam bidang kerjanya. Berdasarkan gambar 4.6 mayoritas sopir pengangkut peti kemas di Surabaya memiliki kepuasan terhadap kebutuhan aktualisasi di tempat kerja yang berada di kategori sangat tinggi (35,7%). Hal ini dikarenakan sebelum mendaftarkan menjadi seorang sopir truk pengangkut petikemas, kemampuan mendasar yang diperlukan adalah dapat mengemudi truk sehingga dengan menjadi seorang sopir truk pengangkut petikemas, sopir dapat mewujudkan kemampuannya di dalam pekerjaannya dengan mengendarai truk. Hal ini didukung penelitian Purba dan Ananta (2018, dalam Mochklas et al., 2023) yang menyatakan bahwa semakin tingginya *passion* kerja maka akan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

Pada sisi lain, sopir truk pengangkut petikemas yang sebagian besar berstatus mitra kerja juga secara tidak langsung mempengaruhi aktualisasi diri mereka karena status mitra kerja dapat memberikan ruang bagi individu untuk merasa mandiri dan bertanggung jawab atas keberhasilan pekerjaan mereka dibandingkan pekerja dengan status karyawan yang sudah bergantung pada suatu perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan rasa pencapaian dan penghargaan diri mereka karena memiliki kebebasan untuk menentukan cara kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keinginan mereka. Hal ini dibuktikan kembali oleh Abadi

& taufiqurrahman (2023), bahwa fleksibilitas kerja menawarkan keuntungan yang memungkinkan karyawan memenuhi tanggung jawab mereka baik di tempat kerja maupun dalam lingkungan keluarga mereka secara seimbang sehingga fleksibilitas kerja ini memungkinkan sopir truk pengangkut petikemas untuk mengatur waktu, strategi, dan prioritas kerja secara mandiri.

Sirgy (2001), menyatakan *satisfaction of knowledge needs* sebagai kepuasan akan kebutuhan pengetahuan di tempat kerja, seperti memiliki kesempatan belajar untuk mengembangkan keahlian kerjanya sebagai sopir dan melihat kesempatan tersebut sebagai pembelajaran untuk menjalankan pekerjaan dengan lebih baik serta menjadi sopir truk pengangkut petikemas yang handal. Berdasarkan gambar 4.7 mayoritas sopir truk pengangkut petikemas di Surabaya memiliki kepuasan terhadap kebutuhan pengetahuan di tempat kerja yang berada di kategori sangat tinggi (48,1%). Mayoritas sopir truk pengangkut petikemas dalam penelitian ini memiliki masa kerja 2 hingga 10 tahun dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Artinya, masa kerja ini relevan dengan kepuasan terhadap kebutuhan pengetahuan dimana mereka telah memiliki pengalaman yang cukup untuk menguasai pekerjaannya tetapi juga terbuka untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Hal ini dibuktikan dengan beberapa perusahaan memberikan bantuan kepada sopir truk pengangkut petikemas dengan pelatihan-pelatihan yang diperlukan, dimana pelatihan ini biasanya memiliki sertifikasi yang diberikan oleh APTRINDO atau ALFI. Menurut Wang (2019, dalam Siswanto, 2023) pelatihan karyawan yang berkualitas tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, dan komitmen organisasi yang kuat secara bersama-sama berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pada aspek terakhir, yaitu *satisfaction of aesthetic needs*, Sirgy (2001) menyatakan bahwa individu memiliki kepuasan pada kebutuhan estetika di tempat kerja apabila memiliki kreativitas dalam memecahkan masalah di tempat kerja dan melihat peluang untuk mengembangkan diri dengan lebih kreatif. Berdasarkan gambar 4.8 mayoritas sopir pengangkut peti kemas di Surabaya memiliki kepuasan terhadap kebutuhan estetika di tempat kerja yang berada di kategori sangat tinggi (35,9%). Hal ini dikarenakan mayoritas sopir memiliki area kerja antar

kota/provinsi yang menyebabkan mereka menghabiskan waktu dalam perjalanan jauh. Selama menjadi sopir truk pengangkut petikemas, mereka melalui rintangan perjalanan yang dapat berbeda di tiap kota/provinsi, seperti kualitas jalan yang dilalu dan fasilitas yang tersedia sepanjang jalan sehingga saat mengalami satu masalah yang belum pernah dialami sopir truk pengangkut petikemas harus memecahkan masalahnya secara solutif dan kreatif. Lalu, dikemudian hari sopir akan mengingat apa yang harus dilakukan ketika menemukan rintangan yang serupa. Hal ini didukung oleh penelitian Kizilkoca, Ozcan & Albayrak (2020) yang menyatakan bahwa individu yang baru memulai pekerjaan lebih berorientasi pada solusi pada awalnya, tetapi seiring berjalannya waktu, individu tersebut tidak terlalu peduli dengan mengabaikan krisis dan kejadian saat mereka beradaptasi dengan kerja mereka.

5.1.1. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki berbagai kelemahan dalam proses pelaksanaannya, berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Metode penelitian yang kurang tepat sehingga penelitian ini kurang mempresentasi seluruh subjek yang ada dengan hanya mendapatkan subjek sejumlah 128 orang. Oleh karena itu, diperlukan metode yang dapat menangkap gambaran *quality of work life* pada profesi sopir truk pengangkut petikemas yang lebih luas di berbagai wilayah atau perusahaan.
2. Muncul error ketika pengambilan data dilakukan saat subjek sedang beristirahat dengan rekan kerjanya dan suasana yang ramai sehingga membuat subjek tidak fokus dalam menjawab kuesioner akibat pengaruh dari kelelahan setelah bekerja pada waktu istirahat dan juga lingkungan yang tidak mendukung dimana seharusnya mengerjakan dalam kondisi yang tenang.

5.2. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa *quality of work life* pada sopir truk pengangkut petikemas di Surabaya tergolong tinggi dengan persentase sebesar 55,5%. Hal ini

menunjukkan bahwa sopir truk pengangkut petikemas memiliki persepsi yang baik akan kepuasan terhadap berbagai kebutuhan melalui pengalaman dan hasil yang didapatkan di tempat kerja. *Quality of work life* dalam penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin pria (100%) dan wanita (0%); usia 20-39 tahun (54,7%) dan 40 - 65 tahun (45,3%); masa kerja kurang dari 2 tahun (57%), 2-10 tahun (11,7%), dan lebih dari 10 tahun (31,3%); status kerja sebagai karyawan (34,4%) dan mitra kerja (65,6%); gaji kurang dari Rp. 4.000.000,- (39,8%), Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000,- (22,7%), Rp. 5.000.000 – Rp. 6.000.000,- (32,8%), dan lebih dari Rp. 6.000.000,- (4,7%); waktu kerja kurang dari 8 jam (32,8%), 8 - 12 jam (7%), dan lebih dari 12 jam (60,2%); serta wilayah kerja dalam kota (39,8%), antar kota/provinsi (53,9%), dan antar pulau (6,3%).

Tingginya *quality of worklife* pada sopir truk pengangkut petikemas juga ditinjau dalam aspek *satisfaction of health and safety needs* terletak pada kategori sangat tinggi (35,2%), aspek *satisfaction of economic and family needs* terletak pada kategori tinggi (50%), aspek *satisfaction of social needs* terletak pada kategori sangat tinggi (51,6%), aspek *satisfaction of esteem needs* terletak pada kategori sedang (32%), aspek *satisfaction of actualization needs* terletak pada kategori sangat tinggi (35,9%), aspek *satisfaction of knowledge needs* terletak pada kategori sangat tinggi (48,4%), dan aspek *satisfaction of aesthetic needs* terletak pada kategori sangat tinggi (35,9%).

5.3. Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

- a. Bagi sopir truk pengangkut petikemas di Surabaya
Diharap dapat mengasah manajemen waktu dan kesehatan, meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki saat ini, serta mengoptimalkan penggunaan fasilitas perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dimiliki saat ini.
- b. Bagi perusahaan logistik dan *trucking* di Surabaya

Diharapkan dengan mengetahui gambaran *quality of work life* pada sopir truk pengangkut petikemas, perusahaan logistik dan *trucking* juga dapat meningkatkan sistem kompensasi dan kesejahteraan yang adil, menyediakan kendaraan dan fasilitas yang aman, serta mendukung fleksibilitas kerja para sopir untuk mempertahankan meningkatkan *quality of work life* sopir truk pengangkut petikemas.

c. Bagi asosiasi truk di Surabaya

Diharapkan dengan mengetahui gambaran *quality of work life* pada sopir truk pengangkut petikemas, asosiasi truk di Surabaya dapat meningkatkan kesadaran tentang kesehatan dan keselamatan kerja serta menyuarakan perlindungan sosial yang lebih baik untuk mendukung *quality of work life* sopir truk pengangkut petikemas.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat mengacu pada hasil penelitian yang sudah dijelaskan dan meneliti lebih lanjut terkait faktor-faktor yang dapat membentuk *quality of work life* dan meneliti lebih lanjut perbandingan antara sopir dengan status karyawan tetap dan mitra kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M.D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *MELATI: Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi* 40(1).
- Angelia, I. N., Edwina, T. N., & Yuniasanti, R. (2021). Literature Review: Quality of Work Life in the 5.0 Era. *Sains Humanika*, 13(2–3).
<https://doi.org/10.11113/sh.v13n2-3.1911>
- Anisya, D., Muttaqien, Z., & Dewi A.S. (2022). Quality of work life dan self-esteem pada kinerja karyawan. In *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan III-2023*.
- Bank Indonesia. (2023). *LAPORAN PEREKONOMIAN INDONESIA 2023*.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Cascio, W. F. (2010). *Managing human resources : productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill/Irwin.
- Crizzle, A.M., McLean, M., & Malkin, J. (2020). Risk Factors for Depressive Symptoms in Long-Haul Truck Drivers. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 17, Issue 11).
- Daniel, C.O. (2019). Analysis of Quality Work Life on Employees Performance. In the *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN. www.ijbmi.org

- DAT Freight & Analytics. (2023). *On the Road and Beyond Exploring the Sentiment, Health, and Lifestyle of Today's Truck Drivers*.
- Fanindra, I.H., & Harsono, Y.T. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi PT. Dharma Polimetal tbk. *Jurnal Flourishing* 2(12), 727–740. doi: 10.17977/um070v2i122022p727-740
- Gangwani, S., Sharma, S., & Zahra, N. (2020). Impact of Quality of Work Life of Employees on Employee Turnover in Engineering Sector. In *International Journal of Recent Technology and Engineering* (Vol. 8, Issue 6).
- Garmendia, P., Salinero, S.F., Gonzalez, A.I.H., & Topa, G. (2023). Social Support and Its Impact on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* 13(12), 2827–2840. doi: 10.3390/ejihpe13120195
- Gemilang Tarigan. (2020). *Actualizing The Post Normal: Year 2021 And Beyond SEKTOR ANGKUTAN BARANG*.
- Gopinath. (2020). Impact of self-actualization on organizational commitment, job involvement and job satisfaction among academic leaders using structural equation modeling. In *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt* (Vol. 17, Issue 6).
- Griffin, G.C., & Rodriguez, J. (1993). *Driver job Satisfaction, Turnover and Job performance: A Conceptual Framework and Evidence*. Upper Great Plains Transportation Institute, North Dakota State University.
- Harley, C., Mortimer, J., & Staff, J. (2002). The Quality of Work and Youth Mental Health. *Work and Occupations* 29(2), 166-197. DOI: 10.1177/0730888402029002003

- Haris, I., Refani, I.D., & Setiawan, R.I. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Organisasi Bisnis. *Journal of Islamic Business Management Studies* 4(1), 42-48.
- Hege, A., Lemke, M., Apostolopoulos, Y., & Whitaker B.G. (2019). Work-Life Conflict among U.S. Long-Haul Truck Drivers: Influences of Work Organization, Perceived Job Stress, Sleep, and Organizational Support. In *International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH)*. Doi:10.3390/ijerph16060984
- Insan, A.N. (2020). Upah dan Kepuasan Kerja. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 10, Issue 1).
- Iseland, T., Johansson, E., Skoog, S., & Daderman, A.M. (2018). An exploratory study of long-haul truck drivers' secondary tasks and reasons for performing them. In *Accident Analysis & Prevention* (Vol. 117).
- Ishak, S. I. D., Razak, N., Hussin, H., Daud, N. S., & Ishak, A. S. (2018). A Literature Review on Quality Teacher's Working Life. *MATEC Web of Conferences*, 150(1–5). <https://doi.org/10.1051/matecconf/201815005094>
- IRU. (2023). *Driver Shortages Report 2023 Freight Global. Maritime Policy & Management* 44(1). DOI: 10.1080/03088839.2017.1326182
- Jiang, C., Lu, J., & Lu J.J. (2017). Socioeconomic factors affecting the job satisfaction levels of self-employed container truck drivers: a case study from Shanghai Port.
- Kartini, R., & Rida, R. (2022). Faktor yang Berhubungan dengan Kecelakaan Kerja pada Supir Tronton PT. Tirta Kencana Pratama di Terminal Petikemas Makassar Factors Associated with Work Accidents in Tronton Drivers of PT. Tirta Kencana Pratama

at the Makassar Container Terminal. In *Indonesia Timur Journal of Public Health ISSN xx Universitas Indonesia Timur* (Vol. 1, Issue 1).

Khisty, J. C., & Lall, B. K. (2005). *Dasar-dasar Rekayasa Transportasi* (1st ed.). Penerbit Erlangga.

Kizilkoca, Ozcan, M., & Albayrak, V. (2020). An Investigation of Effect of Problem-Solving Skill on Job Satisfaction of Provincial Football Referees in Eastern Anatolian Region. *Journal of History School* (46), 1873-1889.

Mahmood, K., Bashir, T., Rehman, H. M., Rehman, M., & Nayyar, Z. (2024). Analysing the role of driver behaviors in road traffic accidents: An application of machine learning. *International Journal of Management Studies*, 31(1), 269-298 <https://doi.org/10.32890/ijms2024.31.1.10>

McKinsey & Company. (2021). *McKinsey Global Surveys, 2021: A year in review*.

Mochklas, M., Noerchoidah, N. M., & Sari, T. A. M. (2023). The Existence Of Truck Driver In The Spirit Of Work. *Jurnal Manajemen* 27(1). DOI: 10.24912/jm.v27i1.1038

Mohezar, S., Jaafar, N. I., & Akbar, W. (2021). *Achieving Quality of Life at Work, Transforming Spaces to Improve Well-Being*. Springer Nature Switzerland AG. <https://doi.org/10.1007/978-981-16-4265-4>

National Highway Traffic Safety Administration. (2021). *Traffic Safety Facts 2021 Data*.

Nur, A., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>

Ogunola, A.A. (2022). Quality of Work-Life and Work-Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction. In *TAZKIYA: Journal of Psychology* (Vol. 10, Issue 1). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i1.22499>

People To People Health Foundation. (2022). *Study Report Health and Well-Being of Truck Drivers In India: A Mixed Methods Study On The Situation And Way Forward*.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2012 Tentang Cetak Biru Pengembangan Sistem Logistik Nasional.

Pradana, B.G.V. (2023). QUALITY OF WORK LIFE: KEPUASAN KERJA PROFESI AKUNTAN. *MODUS*, 35(1). <https://doi.org/10.24002/modus.v35i1.6910>

Balamurugan Shandhana Rashmi, Sankaran Marisamynathan. 2023: Factors affecting truck driver behavior on a road safety context: A critical systematic review of the evidence. *Journal of Traffic and Transportation Engineering (English Edition)*, 10(5): 835-865. DOI: 10.1016/j.jtte.2023.04.006

Quinyx. (2024). *2024 State of the Frontline Workforce*.

Santrock, J.W. (2023). *Life-span Development*. McGraw Hill LLC.

Sabonete, S.A., Lopes, H.S.C., Rosado, D.P., & Reis, J.C.G. (2021). Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. In *Social Science* (Vol. 10, Issue 7). <https://doi.org/10.3390/socsci10070244>

- Shinde, G. R., Majumder, S., Bhapkar, H. R., Mahalle, P. N., & Analysis, D. (2022). *Quality of Work-Life During Pandemic*. Springer Nature Switzerland AG. <https://doi.org/10.1007/978-981-16-7523-2>
- Shonubi, O.A., Abdullah, N., Hashim, R., & Hamid, N.B. (2016). Recognition and Appreciation and the Moderating Role of Self-esteem on Job Satisfaction and Performance among IT Employees in Melaka. *Journal of Health Science* (4) 221-227. Doi: 10.17265/2328-7136/2016.05.001
- Simmons, R. G. (2001). Comfort with the self. In T. J. Owens, S. Stryker, & N. Goodman (Eds.), *Extending self-esteem theory and research: Sociological and psychological currents* (pp. 198-222). New York: Cambridge University Press. (pp. 198-222). New York: Cambridge University Press.
- Sinval, J., Sirgy, M.J., Lee, D.J., & Maroco, J. (2019). The Quality of Work Life Scale: Validity Evidence from Brazil and Portugal. In *Applied Research in Quality of Life* (Vol. 14, Issue 2).
- Sirgy, M. J. (2001). *Handbook of Quality-of-Life Research* (Vol. 8). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-94-015-9837-8>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A NEW MEASURE OF QUALITY OF WORK LIFE (QWL) BASED ON NEED SATISFACTION AND SPILLOVER THEORIES. In *Social Indicators Research* (Vol. 55).
- Siswanto, A. (2023). The Impact of Employee Training, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance in the Tech Industry. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education* 4(3). <https://doi.org/10.31538/tijie.v4i3.1161>

- Siwu, G.F.W., Pio, R.J., & Mangindaan, J.V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Individu dan Kerjasama Tim Bank BRI Kantor Cabang Manado. *Productivity* 4(5).
- Skerlic, S., & Erculj, V. (2021). The Impact of Financial and Non-Financial Work Incentives on the Safety Behavior of Heavy Truck Drivers. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 18, Issue 5).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suparna N.S., & Jaiswal. (2001). The Occupational Health and Safety. In *Anthropo Indialogs* (Vol. 12, Issue 10).
- Susilawati & Fadhilah, N. (2023). HUBUNGAN PENGETAHUAN DAN SIKAP SUPIR TRUK KELAPA SAWIT ERHADAP KESELAMATAN BERKENDARA (SAFETY DRIVING) DI WILAYAH KECAMATAN BUNTU PANE KABUPATEN ASAHAN. In *ZAHRA: JOURNAL OF HEALTH AND MEDICAL RESEARCH* (Vol. 3, Issue 4).
- The World Bank. (2023). *Trade Logistics in the Global Economy*.
- Wang, M., Wood, L.C., & Wang, B. (2022). Transportation capacity shortage influence on logistics performance: evidence from the driver shortage. In *Heliyon* (Vol. 8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09423>
- Wijiharta, W. (2023). Kualitas Kehidupan Kerja. In Putri, E.R. (Eds.), *Human Resources and Organization* (pp. 201-214). Widina Bhakti Persada Bandung.
- World Customs Organization. (2023). *Customs Convention on Containers, 1972*.

Yonanda, M.R.A., Azzaahiroh, N.I., & Kurniya, A. (2022). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan Terhadap Pendapatan di Indonesia. In

Zacher, H., & Froidevaux, A. (2021). Life stage, lifespan, and life course perspectives on vocational behavior and development: A theoretical framework, review, and research agenda. *Journal of Vocational Behavior* 126. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103476>