

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perdagangan *online* merupakan pilihan utama bagi masyarakat Indonesia di era digital saat ini. Kini, kebiasaan belanja konsumen telah bergeser ke arah pembelian secara *online*. Survei yang dilakukan oleh McKinsey & Company (2021), menunjukkan peningkatan 10 sampai 20% pada jumlah orang yang berbelanja online di berbagai kategori produk di seluruh dunia. Hal ini juga terlihat di Indonesia berdasarkan peningkatan nilai perdagangan elektronik yang mencapai 78% melalui laporan Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika. Data dari Bank Indonesia (2023), juga menunjukkan bahwa nilai transaksi *e-commerce* dapat mencapai Rp 453,35 triliun. Pertumbuhan perdagangan elektronik membawa dampak yang signifikan terhadap industri logistik dimana industri ini memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi.

Menurut Peraturan Presiden No. 26 Tahun 2012 terkait Cetak Biru Pengembangan Sistem Logistik Nasional, logistik merupakan sebagian dari sistem suplai yang mengelola jalannya unit, informasi, dan dana lewat prosedur pergudangan, pengiriman dan pengangkutan, penyaluran, dan layanan pengiriman. Badan Pusat Statistik (2023), mempublikasikan data terkait jumlah barang angkutan laut dalam negeri yang memiliki kemajuan dari tahun 2022 ke tahun 2023 dengan jumlah kenaikan sebanyak 9,78% atau 230,7 juta ton barang. Peningkatan jumlah barang membuat ekonomi pada lapangan usaha transportasi dan pergudangan juga mengalami peningkatan hingga mencapai 15,3%. Selain itu, pertumbuhan jumlah truk Indonesia juga meningkat pesat akibat jumlah barang yang makin bertambah dari tahun ke tahun dengan jumlah truk sebanyak 93.594 unit atau meningkat sebanyak 7% (Gemilang Tarigan, 2020).

Kinerja pada industri logistik di seluruh negeri termasuk di Indonesia dapat diketahui melalui indeks kinerja logistik atau *Logistic Performance Index* (LPI) yang dipublikasikan oleh *World Bank*. Berdasarkan LPI tahun 2023 (The World

Bank, 2023), Indonesia memperoleh skor sebanyak 3,0 berada di peringkat 61 dimana skor ini menurun dibandingkan pada tahun 2018 dimana Indonesia memperoleh skor sebanyak 3,15 dan berada di peringkat 46. Aspek yang dinilai dan mengalami penurunan pada skor LPI di tahun 2023 merupakan kemampuan untuk menciptakan harga yang bersaing pada pengiriman internasional (*international shipment*), kualitas dan kompetensi layanan logistik (*logistics equality & competence*), kemampuan untuk melacak pengiriman (*tracking & tracing*), dan ketepatan waktu pengiriman (*timeliness*). Berdasarkan penurunan aspek kinerja logistik ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya ada kurangnya jumlah sopir truk yang ada pada saat ini. Menurut Wang, Wood & Wang (2022), kekurangan sopir merupakan masalah kekurangan kapasitas transportasi sehingga mempengaruhi kinerja logistik secara tidak langsung melalui mediasi kapabilitas logistik. Oleh karena itu, Kurangnya sopir truk pengangkut barang dapat menghambat kinerja pada industri logistik.

Pertumbuhan ekonomi dan permintaan yang meningkat pesat di sektor logistik khususnya di lapangan usaha transportasi dan pergudangan menciptakan peningkatan terhadap kebutuhan sumber daya yang pesat juga. Akan tetapi, pada kenyataannya lapangan usaha transportasi kekurangan sumber daya manusia khususnya pada posisi sopir pengangkut barang. Data statistik yang dipublikasikan oleh IRU (2023) menunjukkan bahwa sebanyak 3 juta atau setara 7% posisi sopir truk pengangkut barang saat ini masih kosong di beberapa negara di dunia. Hal ini dikarenakan jumlah sopir yang tergolong sedikit, dimana sopir wanita hanya sebanyak 6% dan pemuda di bawah usia 25 tahun hanya sebanyak 12%. Adapun tantangan lain yang dihadapi oleh calon sopir, seperti minimum usia 21 tahun untuk angkutan barang secara internasional, biaya pelatihan, lisensi, dan kualifikasi yang tinggi sehingga membuat sopir truk pengangkut barang membutuhkan modal yang lebih.

Di Indonesia, tantangan serupa juga dirasakan di sektor transportasi petikemas dimana posisi sopir truk petikemas masi sulit terpenuhi karena berbagai faktor demografis. Mayoritas sopir truk di Indonesia adalah pria berusia di atas 40 tahun, dengan tingkat pendidikan yang bervariasi, biasanya lulusan SMP atau

SMA/SMK. Hal ini dikarenakan banyak generasi muda berusia 20 hingga 30 tahun lebih memilih pekerjaan ojek atau taksi *online* (Priyantoro & Kurniawan, 2019). Banyak dari sopir truk bekerja dengan sistem gaji borongan atau *piece-rate pay*, dimana sistem ini cenderung meningkatkan produktivitas karena menantang pekerja untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga output yang dihasilkan juga besar (Pekkarinen & Riddell, 2004). Selain itu, akses terhadap pelatihan formal, sertifikasi, dan fasilitas jaminan sosial seperti BPJS belum merata, sehingga menarik calon tenaga kerja muda ke sektor ini menjadi lebih sulit. Tingginya beban kerja, seperti jarak tempuh panjang dan waktu kerja yang tidak menentu juga berdampak pada kehidupan keluarga dan keseimbangan kerja mereka, mempertegas urgensi peningkatan kondisi kerja bagi sopir truk petikemas (Amelia & Arifianto, 2024).

Menurut Susan, E. (2019) sumber daya manusia merupakan kunci penggerak suatu usaha yang kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan. Dengan sumber daya manusia yang terpenuhi maka suatu usaha dapat berjalan sesuai dengan tujuannya karena pada hakikatnya manusia dipekerjakan sebagai penggerak untuk mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, kinerja dari suatu industri juga dilihat dari faktor sumber daya manusia yang menjadi penggerak di dalamnya. Menurut Robbins (2016, dalam Nur & Dewanto, 2022) Kinerja merupakan suatu hasil pencapaian yang didapat oleh pekerja berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku dalam pekerjaannya. Adapun indikator kinerja yang dikemukakan oleh Robbins adalah kualitas kerja, kuantitas dan ketepatan waktu pada kinerja organisasi.

Berkaitan dengan pentingnya sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan industri, maka perlu diperhatikan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh pekerja. Hal ini menjadi sangat penting terutama untuk sopir truk pengangkut petikemas yang memiliki kunci utama sebagai penggerak di bidang logistik. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang baik bagi pekerja tidak hanya berpengaruh terhadap kesejahteraan mereka, tetapi juga secara langsung mempengaruhi semangat kerja sehingga meningkatkan hasil kinerja mereka dalam menjalankan tugas (Reviza, 2016). Mengingat bahwa pekerjaan sopir truk

pengangkut petikemas yang melibatkan jam yang panjang, beban fisik, dan mental yang berat serta risiko yang tinggi di jalan raya maka penting untuk memahami dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja mereka. Melalui pendeskripsian kualitas kehidupan kerja sopir truk pengangkut petikemas, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan aman sebagai upaya meningkatkan produktivitas industri logistik (Fanindra & Harsono, 2022).

Kualitas kehidupan kerja atau yang disebut sebagai *quality of work life* mampu menilai kualitas kehidupan kerja karyawan yang mempengaruhi produktivitas dan hasil kinerjanya. Menurut Sirgy (2001 dalam Sinval, Sirgy, Lee & Maroco, 2019), *quality of work life* adalah kepuasan pekerja akan beragam kebutuhan dari sumber daya, kegiatan, dan hasil yang berasal dari keterlibatan di tempat kerja. Adapun beberapa aspek yang terdapat dalam *quality of work life* meliputi kepuasan terhadap kebutuhan kesehatan dan keselamatan, ekonomi dan keluarga, sosial, harga diri, aktualisasi diri, pengetahuan, dan estetika.

Faktanya, kualitas kehidupan pekerja pada pekerja logistik khususnya pada profesi sopir pengangkut peti kemas masih belum sepenuhnya baik dilihat melalui aspek-aspek kualitas kehidupan kerja sopir yang juga tidak baik. Pada kesehatan dan keselamatan kerja, menurut WHO (dalam Suparna & Jaiswal, 2021) pekerja harus memiliki perlindungan dalam mencegah bahaya yang terjadi dalam kerja dan meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja. Pada dasarnya, sopir pengangkut peti kemas merupakan pekerjaan yang berat dimana sering terjadi kecelakaan. Menurut data statistik yang dipublikasikan oleh NHTSA (National Highway Traffic Safety Administration, 2021), pada tahun 2020 ke 2021 terjadi kenaikan jumlah kecelakaan sebanyak 17%, yaitu 5,788 kematian yang diakibatkan kecelakaan pada sopir pengangkut peti kemas. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian yang menunjukkan bahwa sektor pekerjaan transportasi memiliki faktor risiko kesehatan yang besar diakibatkan oleh stress kerja dan risiko kecelakaan (Hege, Lemke, Apostolopoulos, Whitaker & Sonmez, 2019).

Pekerja tidak hanya memiliki kebutuhan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, melainkan juga terhadap kebutuhan ekonomi dan keluarga. Pemenuhan insentif secara finansial pada pekerja harus sesuai dengan beban kerja

dan ekspektasi pekerja sehingga pekerja sejahtera dan termotivasi untuk bekerja serta dapat memenuhi kebutuhan keluarga (Insan, 2020). Akan tetapi, sopir pengangkut peti kemas pada kenyataannya masih menerima insentif secara finansial yang tidak sesuai dengan beban kerja atau dibawah harapan. Pada kenyataannya, banyak sopir pengangkut peti kemas keluar dari pekerjaannya akibat penghargaan insentif secara finansial yang rendah untuk jam kerja yang panjang (Mochklas, Noerchoidah, Mauliddah & Sari, 2023). Sebaliknya, apabila insentif secara finansial semakin tinggi maka kecenderungan sopir untuk melanggar jam kerja sehingga waktu istirahat juga semakin sedikit dan dapat terhindar dari kecelakaan kerja (Skerlic & Erculj, 2021).

Secara sosial, pekerja yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan menunjukkan sikap dan perilaku positif baik kepada organisasi maupun rekan kerja serta pekerja juga lebih memilih organisasi yang mampu mengusahakan pekerja untuk dapat meluangkan waktu untuk keluarga (Ogunola, 2022). Akan tetapi pada kenyataannya, sopir pengangkut petikemas kehilangan waktu bersama teman dan keluarga dimana 54% sopir menghabiskan waktu kurang dari 24 jam per minggu di rumah (DAT Freight & Analytics, 2023). Hal ini juga dipengaruhi oleh waktu kerja yang cukup lama sehingga sopir pengangkut peti kemas mengalami isolasi secara sosial (Crizzle, McLean & Malkin, 2020).

Kebutuhan terhadap penghargaan diri bagi pekerja juga salah satu aspek yang penting dalam kualitas kehidupan kerja. Penghargaan diri pekerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja dan kepuasan kerja individu serta mendorong pandangan individu terhadap pertumbuhan kariernya (Anisya, Muttaqien & Dewi, 2022). Pada kenyataannya, penghargaan diri pada sopir pengangkut peti kemas tidak sepenuhnya baik. Profesi sopir pengangkut peti kemas dipandang sebelah mata dan diremehkan oleh masyarakat umum karena pekerjaan ini dianggap sebagai pekerjaan tanpa status yang diperuntukkan bagi anak-anak yang putus sekolah atau orang bodoh (Mochklas et al., 2023).

Pada aktualisasi diri, pekerja memiliki kebutuhan untuk merealisasikan potensi yang dimilikinya sebagai seorang yang ahli dalam pekerjaan. Individu dengan aktualisasi diri mampu memiliki tujuan realistis, kepercayaan diri yang

baik, dan keterampilan serta pemikiran yang dibutuhkan sebagai seorang ahli (Gopinath, 2020). Pada kenyataannya, aktualisasi diri pada sopir pengangkut peti kemas sulit untuk dicapai karena pada dasarnya profesi ini memiliki pekerjaan dengan tuntutan secara fisik dan mental yang berat. Tekanan dan waktu kerja yang terlalu panjang membuat sopir pengangkut peti kemas stress dan tidak memiliki kualitas tidur yang baik sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya serta tidak bisa merealisasikan kemampuannya sebagai ahli di bidang pekerjaan secara sepenuhnya (Hege et al., 2019).

Kebutuhan terhadap pengetahuan sama pentingnya dengan aktualisasi diri. Sopir pengangkut peti kemas butuh pengetahuan yang mendalam untuk dapat mengembangkan keahlian kerja dan mengenali potensi bahaya saat menjalankan tugas sesuai prosedur sehingga dapat mencegah terjadinya kecelakaan (Susilawati & Fadhilah, 2023). Oleh karena itu diperlukan pelatihan atau sertifikasi sebagai salah satu peningkatan pengetahuan pekerja. Akan tetapi pada kenyataannya, sopir yang memiliki sertifikasi di sektor angkutan barang masih sedikit sehingga menyebabkan kekurangan sopir yang berkompeten dalam mengerjakan tugasnya (Gemilang Tarigan, 2020).

Kepuasan kualitas kehidupan kerja juga dilihat melalui kebutuhan estetika pekerja. Kebutuhan estetika berkaitan dengan kreativitas memecahkan masalah di lingkungan kerja (Sinval, Sirgy, Lee & Maroco, 2019). Semakin banyak pekerja memandang iklim pekerjaan mereka kreatif dan menunjukkan pekerja memiliki identitas yang kreatif juga, maka semakin kuat perilaku kreatif yang dimunculkan. Pada kenyataannya, sopir pengangkut peti kemas merupakan profesi dengan tingkat kejenuhan yang cukup tinggi karena waktu kerja yang panjang dan tuntutan perusahaan yang mengharuskan sopir untuk hanya mengemudi tanpa memberikan fasilitas sampingan untuk mengatasi rasa jenuh (Iseland, Johansson, Skoog & Daderman, 2018).

Selain data-data yang disebutkan oleh beberapa penelitian, peneliti juga melakukan *survey preliminary* pada sopir pengangkut petikemas. Berdasarkan hasil *preliminary* yang dilakukan peneliti pada tanggal 16 Mei 2024, peneliti memperoleh informasi sebagai berikut:

“Tantangan ya banyak mbak, tau sendiri kan di jalan raya. Pasti terkena bad traffic, proses bongkar-muat yang memakan waktu lama, kerusakan unit di jalan. Pernah juga 1x accident, kena blindspot. Honda brio disamping bumper depan kiri ndak kelihatan akhirnya kesundul. Kalau dari orang luar, memang kebanyakan kita dipandang rendah, ya aku menyadari, karena banyak sopir yang hidupnya berdampingan dengan hal buruk (narkoba, sex bebas, judi) jadi penghasilan habis untuk hal-hal itu, keluarga ga keurus jadi pandangan orang kebanyakan buruk. Ya walaupun semua tergantung personal masing-masing, tapi karena terlalu banyak yang seperti itu jadi pekerjaan juga dipandang buruk. dulu awal aku memutuskan buat kerja jadi sopir wiih.. omongan dari keluarga sampai sekarang masih inget aku sakit banget..”

-Bapak “YN”, 25 tahun, 16 Mei 2024

“Ada masalah keselamatan ya kalau di jalanan berhadapan sama mobil, motor, dan pengendara lainnya. Kalau secara kesehatan perusahaan tidak menanggung apa-apa, tidak diberi BPJS dan yang lainnya. Untuk pengembangan karier tidak ada sih.. Pelatihan dan semacamnya tidak disediakan dari perusahaan. Perusahaan juga ga terima opini dari saya kayak nambah sanga, atau ada masalah di proses ini itu di pekerjaan... Perusahaan gamau tau pokoknya aturannya seperti itu”

-Bapak “YS”, 30 tahun, 16 Mei 2024

Menurut hasil wawancara, terungkap bahwa kedua subjek memiliki penilaian yang kurang baik terhadap aspek kepuasan pada kebutuhan kesehatan dan keselamatan, ekonomi dan keluarga, penghargaan diri, dan aktualisasi diri. Subjek pertama mengatakan bahwa dirinya menghadapi banyak situasi menantang di pekerjaannya, seperti lalu lintas yang buruk, proses bongkar dan muat barang yang memakan waktu lama, kerusakan unit di jalan, dan pernah mengalami kecelakaan saat bekerja. Subjek juga memiliki pandangan buruk secara ekonomi terhadap pekerjaan sopir karena banyak sopir banyak menghabiskan uang untuk memiliki gaya hidup buruk, misalnya narkoba, seks bebas, dan berjudi. Kemudian Subjek pertama mengatakan bahwa dirinya tidak dihargai dan tidak mendapat dukungan positif dari keluarga akan pekerjaannya dan melukai harga dirinya.

Subjek kedua mengatakan bahwa dirinya mengalami masalah keselamatan saat bekerja dan Perusahaan tidak mendukung kesehatan pekerja, seperti memberikan BPJS. Subjek kedua juga mengatakan bahwa dirinya tidak puas akan kebutuhan ekonominya karena perusahaan tidak menghiraukan permintaan penambahan upah dari subjek. Kemudian subjek kedua juga mengatakan bahwa

perusahaan tidak memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan subjek dan perkembangan karier. Subjek merasa kecewa pada aspek kepuasan terhadap kebutuhan sosial karena opininya tidak didengar oleh perusahaan dan harus mengikuti aturan yang ada saja sehingga tidak terjadi interaksi positif antar subjek dengan manajemen di tempat kerja.

Hasil wawancara menunjukkan banyaknya ketidakpuasan pada aspek-aspek kualitas kehidupan kerja, Meski demikian, peneliti menemukan kesenjangan pada aspek kepuasan terhadap kebutuhan pengetahuan dan aktualisasi diri, serta estetika. Kesenjangan ini dapat dilihat melalui hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek pertama:

“I tahun sekali ada sertifikasi BNSP dari Asosiasi Pengusaha Truk Indonesia (APTRINDO) / ALFI (Asosiasi Logistic Forwarding Indonesia). Tapi ndak semua perusahaan ya mbk, krna ga semua perusahaan bergabung di APTRINDO / ALFI. Dari sini tidak cuman keterampilan nyetir si mbak. Kesadaran & kecakapan sopir saat di jalan raya, termasuk jika ada kendaraan lain yg emergency kita harus bantu dengan cara apa sesuai kondisinya. Setiap hari bawa APAR, bawa air bersih, bawa alat-alat perbaikan ringan. Untuk jaga-jaga diri sendiri dan jika pengendara lain butuh bantuan”

-Bapak “YN”, 25 tahun, 16 Mei 2024

Subjek pertama mengatakan bahwa dirinya mendapat sertifikasi BNSP dari Asosiasi Pengusaha Truk Indonesia berbeda dengan subjek kedua yang tidak mendapatkan pelatihan apapun dari perusahaan. Subjek pertama juga mengatakan bahwa tidak hanya keterampilan sopir yang dilatih akan tetapi kesadaran dan kecakapan sopir juga dilatih sehingga aspek kepuasan terhadap kebutuhan pengetahuan dan aktualisasi diri dapat terpenuhi. Selain itu, aspek kepuasan terhadap estetika juga terpenuhi melalui cara subjek mempersiapkan APAR, membawa air bersih, dan alat perbaikan ringan sebagai antisipasi jika terjadi masalah selama di pekerjaan dan dapat membantu orang lain yang membutuhkan.

Berdasarkan hasil *preliminary* dan penelitian yang dilakukan oleh beberapa *literature*, diketahui bahwa terdapat kesenjangan dengan kondisi *quality of work life* yang diharapkan. Dimana kualitas kehidupan kerja tidak sesuai dengan yang seharusnya dan sopir pengangkut peti kemas merasa tidak puas terhadap kebutuhan kesehatan dan keselamatan kerja, ekonomi dan keluarga, sosial, penghargaan diri,

aktualisasi diri, pengetahuan, dan estetika. Hal ini perlu diperhatikan karena Kualitas kehidupan kerja memiliki dampak bagi individu dan juga bagi organisasi (Wijiharta, 2023). Dampak yang diberikan kualitas kehidupan kerja secara individu merupakan peningkatan kebahagiaan kerja (Mohezar, Jaafar & Akbar, 2021), kepuasan kerja (Shindee, Majumder, Bhapkar, Mahalle & Analysis, 2022), dan mengurangi stress kerja (Angelia, Edwina & Yuniasanti, 2021). Dampak yang diberikan kepada individu juga mempengaruhi organisasi seperti peningkatan individu terhadap tanggung jawab sosial dan kinerja organisasi yang lebih baik, efektif, dan inovatif (Ishak, Razak, Hussin, Daud & Ishak, 2018), penurunan *turnover* pada organisasi (Gangwani, Sharma, & Zahra 2020), dan peningkatan loyalitas serta komitmen individu terhadap organisasi (Shindee et al., 2022).

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti gambaran kualitas kehidupan kerja pada profesi sopir pengangkut peti kemas di Surabaya dengan metode penelitian studi deskriptif kuantitatif. Metode penelitian ini dapat membantu peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas terkait aspek-aspek kualitas kehidupan kerja yang ada pada sopir pengangkut peti kemas. Selain itu, Surabaya merupakan kota terpadat di Jawa Timur dan memiliki pelabuhan Tanjung Perak sebagai pusat distribusi di kawasan Timur serta merupakan pelabuhan terpadat kedua setelah Tanjung Priok. Sehingga fokus penelitian ini melihat gambaran kualitas kehidupan kerja pada sopir pengangkut peti kemas di Surabaya. Penelitian ini juga penting untuk dilakukan karena belum ada peneliti sebelumnya yang meneliti terkait konteks penelitian yang diajukan oleh peneliti sehingga hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan peneliti tentang kualitas kehidupan kerja dengan populasi sopir pengangkut peti kemas di Surabaya.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan ruang lingkup sebagai berikut:

- a. Kualitas kehidupan kerja yang digunakan peneliti sebagai pengukuran terdiri atas tujuh aspek, yaitu kesehatan dan keselamatan, ekonomi dan keluarga, sosial, harga diri, aktualisasi diri, pengetahuan, dan estetika.

- b. Partisipan dalam penelitian ini merupakan sopir pengangkut peti kemas yang berdomisili di Surabaya dengan usia minimal 19 tahun dan pengalaman kerja minimal 1 tahun.
- c. Teknik penelitian ini merupakan penelitian studi deskriptif kuantitatif

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran *quality of work life* secara kuantitatif pada sopir pengangkut peti kemas di Surabaya?”.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *quality of work life* pada sopir pengangkut peti kemas di Surabaya.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta perkembangan terkait kualitas kehidupan kerja pada sopir pengangkut peti kemas.

1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- a. Bagi sopir pengangkut peti kemas
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait kualitas kehidupan kerja pada sopir pengangkut peti kemas.
- b. Bagi perusahaan
Penelitian ini dapat memberikan informasi terkait kualitas kehidupan kerja pada sopir pengangkut peti kemas dengan harapan perusahaan dapat membantu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para sopir pengangkut peti kemas.
- c. Bagi Asosiasi Truk di Indonesia

Penelitian ini dapat memberikan informasi terkait kualitas kehidupan kerja pada sopir pengangkut peti kemas dengan harapan asosiasi truk di Indonesia juga dapat membantu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para sopir pengangkut peti kemas.

d. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan acuan pada penelitian selanjutnya terkait gambaran kualitas kehidupan kerja pada sopir pengangkut peti kemas di Surabaya.