

Penghargaan Intrinsik sebagai Pendorong Perilaku “Making Out” dan “Making Do” pada Pengemudi Ojek Online Menghadapi Gamifikasi Pekerjaan (Studi Kasus: Pengemudi Grab di DKI Jakarta) = Intrinsic Rewards as a Driver of “Making Out” and “Making Do” Behavior for Online Motorcycle Taxi Drivers Facing Gamification of Work (Case Study: Grab Drivers in DKI Jakarta)

Meidisca Anggraini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20526481&lokasi=lokal>

Abstrak

Pendekatan gamifikasi yang mereplikasi pemikiran dari konteks game ke dalam non-game dapat diterapkan dalam berbagai bidang, salah satunya pekerjaan. Studi sebelumnya telah membahas dampak gamifikasi seperti “ilusi kebebasan”, ketidakjelasan status mitra dan aspek pendorong pengemudi tetap bekerja dalam sistem gamifikasi pekerjaan dari segi ekstrinsik (uang, bonus, lencana, papan kemajuan). Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan cara pengemudi Grab tetap bertahan dalam sistem gamifikasi pekerjaan dan menggambarkan narasi “making out” (perlawanan) dan “making do” (persetujuan) pengemudi Grab di ruang virtual. Penelitian ini berangkat dari Burawoy (1979), namun menempatkan “making out” dan “making do” seperti studi McCabe (2014) sebagai satu pasangan dalam melihat penghargaan intrinsik sebagai pendorong pengemudi untuk bekerja. Argumentasi peneliti adalah adanya penghargaan intrinsik (kekuasaan, pengakuan, tanggung jawab, penguasaan, serta prestasi pribadi) mendorong pengemudi untuk tetap bertahan dan memberikan kapasitas pengemudi untuk melakukan “making out” (perlawanan) maupun “making do” (persetujuan) menghadapi sistem gamifikasi pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, melalui wawancara mendalam dan dilengkapi visualisasi data digital yakni Grup WhatsApp dengan metode Pivot Table. Temuan membuktikan bahwa dalam menghadapi gamifikasi pekerjaan, pengemudi memanfaatkan penghargaan intrinsik (kekuasaan, tanggung jawab, pengakuan) untuk beradaptasi dengan melakukan perilaku “making out” (perlawanan) dan “making do” (persetujuan) yang juga mereka bangun melalui ruang virtual yakni Grup WhatsApp.

.....The gamification approach that replicates thinking from game contexts into non-games can be applied in various fields, one of which is work. Previous studies have discussed the impact of gamification such as the “illusion of freedom”, unclear partner status, and aspects that encourage drivers to keep working in the gamification of work in terms of extrinsic (money, bonuses, badges, progress boards). The purpose of this study is to describe how Grab drivers stay in the gamification of work and describe the narratives of “making out” (resistance) and “making do” (consent) of Grab drivers in a virtual space. This study departs from Burawoy (1979), but places "making out" and "making do" as McCabe's (2014) study as a pair in viewing intrinsic rewards as driving drivers to work. The researcher argues that the existence of intrinsic rewards (power, recognition, responsibility, mastery, and personal achievement) encourages drivers to stay afloat and provides the driver's capacity to do "making out" (resistance) and "making do" (consent) against the gamification of work. This study uses a qualitative approach, through in-depth interviews and is equipped with digital data visualization, namely WhatsApp Groups with the Pivot Table method. The findings prove that in dealing with gamification of work, drivers take advantage of intrinsic rewards (power, responsibility, recognition) to adapt by performing “making out” (resistance) and “making do” (consent)

behaviors which they also build through virtual spaces, namely WhatsApp Groups.