

INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume x Nomor x Tahun 2023 Page xx

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

DESKRIPSI MOTIVASI KERJA PADA *DRIVER ONLINE*

Iqbal Fikri¹, Dewi Soerna Anggraeni²

(1) Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

(2) Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

(iqbalfikri12@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja pada pengemudi ojek online roda dua yang bekerja penuh waktu. Data dikumpulkan dari 80 responden yang berprofesi sebagai pengemudi ojek online di wilayah tertentu. Variabel utama yang diteliti adalah motivasi kerja, yang diukur menggunakan skala motivasi kerja yang telah divalidasi. Penelitian ini juga mengkaji karakteristik demografi responden, seperti usia, untuk memahami distribusi serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan kelompok usia terbesar berada pada rentang 26-29 tahun. Rata-rata motivasi kerja empirik adalah 58,6, sedikit lebih rendah dibandingkan rata-rata hipotetik sebesar 60, dengan standar deviasi empirik yang lebih besar. Kategorisasi motivasi kerja menunjukkan bahwa 50,00% responden memiliki motivasi kerja rendah, 5,00% berada pada kategori sedang, dan 45,00% memiliki motivasi kerja tinggi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja pengemudi ojek online cenderung berada pada tingkat yang bervariasi, dengan mayoritas berada pada kategori rendah.

Kata Kunci: motivasi kerja, pengemudi ojek *online*

Abstract

This study aims to describe the work motivation of full-time two-wheeled online motorcycle drivers. Data were collected from 80 respondents who work as online motorcycle drivers in a specific area. The main variable examined is work motivation, measured using a validated work motivation scale. The study also investigates the demographic characteristics of the respondents, such as gender and age, to understand their distribution and influence on work motivation. The results show the largest age group being between 26 and 29 years old. The empirical mean of work motivation is 58.6, slightly lower than the hypothetical mean of 60, with a higher empirical standard deviation. The categorization of work motivation reveals that 50.00% of respondents have low work motivation, 5.00% are in the medium category, and 45.00% have high work motivation. The conclusion of this study is that the work motivation of online motorcycle drivers tends to vary, with the majority falling into the low category.

Keyword: work motivation, online motorcycle taxi drivers

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan internet yang semakin pesat telah mengubah berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor transportasi. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2014 tentang Angkutan Jalan, transportasi umum merupakan angkutan penumpang dan/atau barang yang diselenggarakan oleh badan usaha angkutan umum dan/atau pemerintah. Ketersediaan dan kualitas transportasi umum yang memadai berkorelasi positif dengan peningkatan aksesibilitas, penurunan kemacetan, dan peningkatan kualitas hidup masyarakat (Morlok, 2014). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), terjadi peningkatan signifikan dalam penggunaan transportasi umum dalam beberapa tahun terakhir, terutama di wilayah perkotaan.

Menurut Ayu (2023), layanan transportasi di Indonesia telah berinovasi menjadi berbasis aplikasi atau *ride-hailing* seperti Gojek, Grab, Maxim, dan InDriver. Aplikasi-aplikasi tersebut menjadi pilihan utama masyarakat dalam bertransportasi karena menawarkan kemudahan dan fleksibilitas bagi pengguna untuk mengakses layanan transportasi secara cepat dan efisien (Ayu, 2023). Integrasi transportasi online ke dalam sistem transportasi umum yang ada memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan memperluas jangkauan layanan (Tilahun & Mersha, 2020)

Selain itu, menurut Ayu (2023) layanan ini juga memberikan peluang bagi individu untuk bekerja sebagai *driver online*, yang tidak hanya memberi kenyamanan bagi pengguna tetapi juga menciptakan lapangan pekerjaan baru. Berdasarkan data dari Kumparan Tech (2019), jumlah *driver online* di Indonesia telah mencapai lebih dari 4 juta orang. Hal ini menunjukkan pentingnya peran *driver online* dalam mendukung kelancaran aktivitas transportasi di Indonesia, termasuk di daerah Yogyakarta.

Meskipun menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja, profesi *driver online* tidak lepas dari tantangan. Persaingan yang ketat antar sesama *driver*, ketidakpastian dalam jumlah orderan, serta faktor eksternal seperti kenaikan harga bahan bakar minyak (BBM) memberikan tekanan bagi para driver. Aksi protes yang dilakukan oleh sekitar 3000 driver di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) pada 29 Agustus 2024 menggambarkan keresahan yang sama terkait ketidakadilan dalam penetapan tarif dan ketidakpastian dalam pendapatan akibat kenaikan harga BBM (Rahmawan, 2024). Hal ini diperkuat oleh penelitian Saputra (2019), yang menyebutkan bahwa ketergantungan *driver* pada sistem aplikasi membuat penghasilan mereka tidak stabil.

Ketidakstabilan ini menjadi faktor utama yang membuat banyak *driver* merasa kurang puas dengan penghasilan mereka, terlebih lagi dengan biaya operasional yang semakin meningkat, seperti bahan bakar dan perawatan kendaraan. Penurunan motivasi kerja akibat kondisi ini juga sering terjadi, karena penghasilan yang tidak sebanding dengan waktu dan usaha yang mereka keluarkan (CNBC Indonesia, 2023). Tingginya jumlah *driver* di daerah

tertentu, seperti Jakarta dan Yogyakarta, menciptakan tekanan besar bagi *driver* untuk tetap produktif di tengah persaingan yang sangat ketat (Anggraeni, 2020). Permasalahan-permasalahan tersebut berada di luar kendali *driver online* dan dapat mempengaruhi motivasi *driver*, sedangkan untuk menjaga pelayanan yang baik perlu adanya motivasi kerja yang tinggi agar bisa menghadapi permasalahan yang terjadi (Juwita, Rosalia, dan Permatasari, 2024).

Menurut Anoraga (dalam Alfionita, 2021) motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan semangat, disertai tanggung jawab, guna mencapai tujuan tertentu. Adapun motivasi kerja menurut Wijono (2010) didefinisikan sebagai kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai suatu tujuan. Menurut Indy dan Handoyo (dalam Hendriyani dan Ufaira, 2019), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Adapun Saputra (2019) dan Adha, dkk. (2019) mengemukakan bukti nyata dari motivasi adalah semangat kerja, dan itu terlihat dari raut wajah, keceriaan, dan antusias. Dalam konteks ini, motivasi kerja sangat penting untuk menjaga semangat para *driver online* agar tetap dapat bertahan dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Motivasi kerja dapat dilihat melalui beberapa aspek, seperti kedisiplinan, daya imajinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab (Anoraga, dalam Alfionita 2021). Motivasi kerja *driver online* sangat bergantung pada kebutuhan ekonomi, seperti pemenuhan kebutuhan sehari-hari dan pendidikan keluarga (Harras et al., 2020).

Namun, dalam kenyataan berdasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 1 November 2024 dengan beberapa *driver online* di Yogyakarta, beberapa keluhan diungkapkan, di antaranya adalah meningkatnya persaingan untuk mendapatkan bonus yang semakin sulit dicapai. Selain itu, ketidakpastian dalam mendapatkan orderan memaksa beberapa *driver* untuk menggunakan aplikasi ilegal seperti lokasi palsu atau akun ganda untuk memperoleh lebih banyak orderan, yang akhirnya merugikan *driver* lainnya. Beberapa *driver* juga menyatakan bahwa ada rasa malas dan tidak bersemangat sehingga hanya menghabiskan waktu dengan bermain handphone atau lebih baik pulang ke rumah dikarenakan tidak kunjung mendapatkan orderan, dan apabila harus selalu berpindah tempat untuk bisa mendapatkan orderan akan merugikan *driver* dalam BBM yang digunakan. Pernyataan tersebut menunjukkan rendahnya motivasi kerja pada *driver online*. Di sisi lain, peneliti yang juga bekerja sebagai *driver online* merasakan langsung kesulitan yang dihadapi para *driver* dalam mencari penghasilan tetap, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam mendapatkan orderan.

Motivasi kerja yang rendah berdampak pada penurunan kualitas kerja dan etos kerja sehingga secara langsung mempengaruhi penghasilan *driver online*. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan narasumber yang menyatakan bahwa rasa malas yang timbul menyebabkan *driver* senang menghabiskan waktu dengan bermain gawai atau lebih memilih pulang ke rumah ketika tidak kunjung mendapat orderan. Hal ini secara langsung

mempengaruhi pendapatan para *driver online*. Sehingga dalam situasi seperti ini, penting untuk memahami bagaimana motivasi kerja *driver online* dapat dipertahankan atau ditingkatkan, meskipun mereka menghadapi banyak tantangan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana deskripsi tingkat kategori motivasi kerja pada *driver online*.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimental melalui instrumen skala. Skala Motivasi kerja ini disusun berdasarkan aspek – aspek motivasi kerja menurut Anoraga (dalam Alfiomita 2021), yang terdiri dari lima aspek, yaitu: Kedisiplinan, Daya Imajinasi, Kepercayaan Diri, Daya Tahan terhadap Tekanan, Tanggung Jawab. Jumlah 80 responden dengan kriteria tertentu. . Metode analisis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik ini digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis data yang terkumpul dalam bentuk angka dan statistik dasar, seperti frekuensi, rata-rata, dan standar deviasi (Kurniasari, 2022). Analisis deskriptif akan memberikan gambaran umum tentang motivasi kerja *driver online*. Analisis data dilakukan menggunakan sistem aplikasi berbasis komputer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat motivasi kerja pada *driver online* di Yogyakarta. Hasil penelitian ini memberikan gambaran rinci mengenai distribusi karakteristik demografi responden, deskripsi data penelitian, dan kategorisasi variabelnya. Demografi merupakan data yang menggambarkan karakteristik dasar pada responden seperti usia dan jenis kelamin. Data demografi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Demografi Responden (N=80)

Demografi	Jumlah	Presentase
Usia Subjek		
25	4	5.00%
26	15	18.75%
27	19	23.75%
28	14	17.50%
29	9	11.25%
30	7	8.75%
31	5	6.25%
32	2	2.50%
34	1	1.25%
35	2	2.50%
37	1	1.25%
38	1	1.25%
Driver Online Roda Dua	80	100%
Pekerja Full Time	80	100%

Usia responden didominasi oleh kelompok usia 27 tahun (23.75%), diikuti oleh usia 26 tahun (18.75%), kemudian usia 28 tahun (17.50%), dan 29 tahun (11.25%), sementara usia 25, 30, 31, 32, 34, 35, 37 dan 38 tahun memiliki partisipasi lebih kecil, dibawah 10%. Keseluruhan data responden merupakan *driver ojek online* roda dua dan bekerja full time sebagai *driver*. Data tersebut menunjukkan bahwa penelitian berfokus kepada *driver ojek online* roda dua dan bekerja full time, sesuai dengan kriteria responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa distribusi usia responden kelompok usia 27 tahun mendominasi dengan 23,75%, diikuti oleh usia 26 tahun (18,75%) dan 28 tahun (17,50%). Penelitian ini dilakukan pada

tahun 2025, maka responden tersebut lahir antara tahun 1996 hingga 1999. Menurut pembagian generasi yang umum digunakan, individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 termasuk dalam Generasi Milenial (Generasi Y), sedangkan mereka yang lahir setelah tahun 1997 termasuk dalam Generasi Z. Dengan demikian, sebagian besar responden berada pada batas akhir Generasi Milenial dan awal Generasi Z (Zaenuddin, 2024).

Data penelitian dari Skala Motivasi Kerja memperoleh data hipotetik dan data empirik. Data hipotetik merupakan data yang dihasilkan berdasarkan asumsi, perkiraan, atau simulasi sedangkan data empirik yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil pengumpulan data di lapangan. Data hipotetik dan empirik hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Data Hipotetik			SD	Data Empirik			
		Mean	Skor			Mean	Skor		
			Min	Max			Min	Max	
Motivasi Kerja	80	60	24	96	12	58.6	32	87	23.3

Data penelitian ini melibatkan 80 responden, dan hasil menunjukkan perbedaan antara data hipotetik dan data empirik pada skala Motivasi Kerja. Data hipotetik memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 60 dengan skor minimum 24, skor maksimum 96, dan standar deviasi (SD) sebesar 12. Sementara itu, data empirik menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 58,6, dengan skor minimum 32, skor maksimum 87, dan standar deviasi (SD) sebesar 23,3. Perbandingan ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata empirik (58,6) lebih rendah daripada rata-rata hipotetik (60), dengan sebaran skor empirik yang lebih luas (SD = 23,3) dibandingkan skor hipotetik (SD = 12). Analisis data empirik menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja responden adalah 58,6, sedikit lebih rendah dibandingkan rata-rata hipotetik sebesar 60. Standar deviasi empirik yang lebih besar (23,3) dibandingkan dengan hipotetik (12) mengindikasikan adanya variasi motivasi kerja yang signifikan di antara responden.

Kategorisasi variabel merupakan proses pengelompokan data dari suatu variabel penelitian ke dalam beberapa kategori yang terpisah dan berjenjang berdasarkan nilai atau karakteristik tertentu. Menurut Azwar (2019), kategori skor jawaban subjek dalam penelitian dapat menggunakan tiga kriteria, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kriteria kategorisasi ini didasarkan pada standar deviasi dan rerata hipotetik dengan pedoman yaitu Kategori tinggi: $X \geq (\text{rerata hipotetik} + 1SD)$, Kategori sedang: $(\text{rerata hipotetik} - 1SD) \leq X < (\text{rerata hipotetik} + 1SD)$ dan kategori rendah: $X < (\text{rerata hipotetik} - 1SD)$. Kategorisasi ini digunakan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Peneliti melakukan kategorisasi Skala Motivasi Kerja berdasarkan nilai mean dan standar deviasi dengan mengelompokkan menjadi tiga kategori

yaitu tinggi, sedang, dan rendah seperti yang tertera pada tabel 3.

Tabel 3. Kategorisasi Skala Motivasi Kerja

Kategori	Pedoman	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 72$	36	45%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$48 \leq X < 72$	4	5%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 48$	40	50%
Total			80	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skala motivasi kerja, mayoritas responden, yaitu 50% (40 orang), berada dalam kategori rendah dengan skor kurang dari 48, sedangkan 5% responden (4 orang) berada dalam kategori sedang dengan skor antara 48 hingga kurang dari 72, dan 45% (36 orang) berada dalam kategori tinggi dengan skor lebih dari 72. Kategorisasi ini didasarkan pada pedoman nilai mean hipotetik dan standar deviasi hipotetik, di mana skor rata-rata hipotetik berada di rentang tengah. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa 50,00% responden memiliki motivasi kerja yang rendah, 5,00% berada pada kategori sedang, dan 45,00% memiliki motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja yang rendah pada *driver online* dapat dikarenakan oleh beberapa hal, salah satunya karena minimnya apresiasi dari pihak aplikasi atau pelanggan, serta risiko dalam pekerjaan seperti kecelakaan di jalan dan tindak kriminalitas, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada rendahnya motivasi *driver online* (Putri, 2024). Adapun ketidakpastian pendapatan akibat sistem insentif yang berubah-ubah, jumlah order yang tidak menentu, serta kebijakan platform yang dinamis, di mana pendapatan tersebut sangat fluktuatif bergantung pada jumlah orderan yang berhasil diselesaikan menjadi alasan motivasi driver online menjadi rendah (Dhakiri, 2024). Hal tersebut diperparah dengan adanya penggunaan aplikasi ilegal oleh beberapa *driver online* sehingga justru merugikan *driver* lain (Kuncoro, 2018).

Adapun kategorisasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 45,00% subjek memiliki motivasi kerja yang tinggi. Penelitian oleh Fahriana dan Sopiah (2022), menekankan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana motivasi yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas. Hal ini dapat disebabkan oleh fleksibilitas waktu kerja, yang memungkinkan para *driver* untuk mengatur jadwal sesuai kebutuhan pribadi (Dhakiri, 2024). Fleksibilitas waktu dan tempat kerja memang memberikan kebebasan bagi *driver ojek online*, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terganggu, maka adanya motivasi yang kuat dapat menjaga semangat dan kualitas pelayanan (Juwita, Rosalia, dan Permatasari, 2024).

Hal lain yang bisa meningkatkan motivasi kerja pada *driver online* adalah adanya kebutuhan, sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa faktor dominan yang membentuk motivasi kerja driver ojek online adalah kepuasan kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman (Kinanti, 2019). Adapun program insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada *driver online* sehingga meningkatkan motivasi kerja (Rabbani dan Bagasworo, 2024).

SIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan 50% dari 80 subjek memiliki motivasi kerja yang rendah; 5% (4 subjek) memiliki motivasi sedang dan 45% (36 subjek) memiliki motivasi yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja driver online didominasi pada tingkat rendah dengan data empirik sebesar 58.6 % lebih rendah dari pada data hipotetik 60 %. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti rendahnya apresiasi nyata, ketidakpastian pendapatan dan jumlah order, serta adanya penggunaan aplikasi ilegal oleh beberapa *driver* yang merugikan *driver* lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiomita, Dinda Noora. (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Anggota Di Satuan Brimob Polda Diy Pada Masa Pandemic Covid-19. Naskah publikasi Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Ayu, Rizki Dewi. (2023, 30 September). Mengenal Industri ride hailing beserta daftar perusahaannya di Indonesia. Koran Tempo. Diakses dari <https://www.tempo.co/ekonomi/mengenal-industri-ride-hailing-beserta-daftarperusahaannya-di-indonesia-820561>
- Azwar, S. (2019). Penyusunan Skala Psikologi edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dhakiri, M. H. (2024).Menyejahterakan Ojol: Solusi dalam dinamika ketenagakerjaan digital. CNBC Indonesia. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/opini/20240918160534-14-572774/menyejahterakan-ojol-solusi-dalam-dinamika-ketenagakerjaan-digital>.
- Fahriana, A., & Sopiah, S. (2022). *The influence of work motivation on employee performance. Asian Journal of Economics and Business Management*. 1(3), 229-233
- Harras, A., & Ekhsan, M. (2020). "Motivasi kerja dalam pekerjaan fleksibel". *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 5(2), 123-135.
- Indonesia. (2014). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2014 tentang Angkutan Jalan. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Juwita, K., Rosalia, U., & Permatasai, Intan D. (2024). Motivasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Ojek Online. Malang: Litrus.
- Kinanti, Ledia Putri. (2019). Analisis Faktor- Faktor Motivasi *Driver Online* Dalam Perspektif Terori Hierarki Kebutuhan. Skripsi Universitas Lampung.
- Kurniasari, Dita. (2022). Ragam Teknik Analisis Data Deskriptif Kualitatif vs Kuantitatif. Di Akses dari: https://dqlab.id/ragam-teknik-analisis-data-deskriptif-kualitatif-vskuantitatif?utm_source=chatgpt.com
- Maarij, A., & Verawati, D. (2022). "Kinerja dan motivasi *driver* Gojek selama pandemi COVID-19". *Jurnal Ekonomi Digital*, 4(3), 89-97.

- Mayangsari, D., & Restianti, T. (2020). *The Relationship between Self-Employed Motivation and Individual Work Performance among Online Drivers in West Java, Indonesia. International Journal of Innovation*, 13.
- Morlok, E. K. (2014). *The Economics of Transportation. Pearson*.
- Putri, Pramitha Kusuma. (2024). Gen Z di Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis*. 4(1), 30-38.
- Rabbani, A.A., & Bagasworo, Wasi. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Program Intensif dan Motivasi terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Journal of Accounting, Management, And Islamic Economics*, 2(1), 227-242.
- Rahmawan, Dian. (2024, 29 Agustus). Driver Ojol di Jogja Demo: Harga BBM Naik 2 Kali, tapi Tarifnya Tak Pernah Naik. *Pandangan Jogja*. Di akses dari <https://kumparan.com/pandangan-jogja/driver-ojol-di-jogja-demo-harga-bbm-naik-2-kali-tapi-tarifnya-tak-pernah-naik-23Q4MpfCFZI/3>
- Zaenuddin, Muhammad. (2024). Gen Z dan Milenial Kelahiran Tahun Berapa Saja?. *Kompas.com*. Di Akses dari: <https://www.kompas.com/tren/read/2024/10/29/130000565/gen-z-dan-milenial-kelahiran-tahun-berapa-saja->