

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya wanita selalu ditampilkan sebagai sosok yang tidak jauh dari peran domestik seperti masalah dapur, mengurus anak, belanja kebutuhan rumah tangga dan sebagainya. Menurut Badan Pusat Statistik tahun 2018 jumlah perempuan sebagai tenaga profesional yang berada di Yogyakarta berjumlah 47,70%. Hal ini menunjukkan bahwa wanita hampir 50% dari laki-laki bekerja sebagai tenaga profesional. Setiap manusia ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Di zaman modern ini terjadi perubahan paradigma pada wanita menyangkut perannya di rumah tangga maupun di masyarakat. Pada masa lampau kita hampir tidak mengenal atau hanya sedikit melihat ada wanita yang duduk di kursi manajer tingkat atas. Tetapi sekarang jauh berbeda, banyak wanita telah menduduki posisi top manajer dan bahkan cukup banyak pula yang menempati kursi direktur eksekutif. Bertebaran di berbagai sektor usaha, mulai dari perhotelan, perbankan sampai sektor industri konstruksi, garment, farmasi. Bahkan profesi tergolong keras, seperti pengemudi angkutan umum yang mulai dimasuki kaum wanita (Anoraga,2014).

Di Indonesia ini teknologi berkembang dengan pesat dan berpengaruh dengan pekerjaan terutama para perusahaan yang bergerak di bidang teknologi seperti ojek *online*. Perusahaan ojek *online* dari tahun ke tahun berkembang semakin

pesat dan mampu mengurangi tingkat pengangguran terutama di Indonesia. Manajer (dalam Priansa,2016) mengatakan bahwa seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaan di mana ia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, apalagi sampai terkenal di mata masyarakat. Mayoritas masyarakat hampir setiap hari menggunakan ojek *online* untuk memenuhi kebutuhan. Melihat pekerjaan menjadi ojek *online* sangatlah mudah dan menarik. Seperti yang dinyatakan Manajer (dalam Priansa,2016) apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan yang senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak ia senangi. Fenomena ojek *online* menjadi populer di beberapa kota besar di Indonesia terutama di Yogyakarta. Profesi yang bergabung menjadi ojek *online* khususnya para mahasiswa, pegawai swasta bahkan sampai ibu rumah tangga.

Pekerja wanita di masyarakat memiliki arti yang berbeda. Berkaitan dengan masalah wanita bekerja produktif yaitu dengan bekerja di luar rumah untuk mencari nafkah, pun sesungguhnya sudah lazim ditemui diberbagai kelompok masyarakat. Salah satu kota yang memiliki jasa wanita ojek *online* adalah Yogyakarta. Dimana sering dijumpai mereka melalui ojek *online* seperti *Go-Jek* dan *Grab*. Jumlah mungkin tidak sebanyak laki-laki, dan hanya ada beberapa pengemudi wanita saja. Berkendara sepeda motor sudah menjadi kebiasaan sehari-hari dalam kehidupan masyarakat pada umumnya, juga sudah menjadi kebiasaan bahwa masyarakat memilih laki-laki sebagai pengemudi meskipun wanita juga dapat mengendarai sepeda motor. Banyak ditemui pengemudi ojek *online* bukan hanya ditekuni oleh laki-laki, namun wanita mengikuti profesi

sebagai pengemudi ojek *online*. Alia dkk (2018) mengatakan bahwa saat ini jumlah *driver* wanita di *Grab* baru mencapai 10 persen dari hampir satu juta total jumlah *driver*. Hal ini menunjukkan bahwa *driver* wanita lebih sedikit daripada laki-laki dan adanya persaingan kerja *driver* wanita dengan laki-laki.

Salah satu faktor kepuasan kerja menurut Luthans (2002), yaitu gaji atau upah. Sedangkan menurut Handoko (2007) salah satu faktor lama bekerja, yaitu tingkat kepuasan kerja. Seperti Dewi Rooslyana wanita ojek *online* yang telah bergabung di *Grab* selama tiga tahun. Ia merupakan tulang punggung keluarga dan *single mother* dengan empat anak yang harus dinafkahi. Menjalani pekerjaan ojek *online* kadang ia bekerja hingga larut malam (Fauzi,2019). Kemudian salah satu seorang wanita yang pernah viral di media bernama Adinda. Mencoba menjadi *driver* ojek *online* selama empat bulan untuk sambilan, setelah pulang dari kantor. Selama empat bulan ia mendapatkan omset 150 ribu sampai 300 ribu per hari jika dikalkulasikan mencapai tiga jutaan perbulan karena ia sering mendapatkan uang lebih dari penumpang. Dalam sehari ia mengambil orderan paling banyak 5-6 orderan (Anas,2015). Diketahui bahwa menjadi ojek *online* mempunyai waktu bekerja yang fleksibel. Para wanita pekerja, umumnya juga merasa beruntung, terutama ibu rumah tangga karena mereka dapat bekerja lebih tenang tanpa harus mengorbankan urusan keluarga dan rumah tangga (Anoraga,2014).

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa sebagai pekerja masalah yang dihadapi wanita lebih berat dibanding pria. Bagi wanita bekerja, bagaimanapun mereka juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas dari lingkungan keluarga. Dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat

dibanding pria. Harap dimaklumi hakikat wanita sebagai manusia tidak bisa lepas dari sifat individual, sosial dan religius (Anoraga,2014).

Kepuasan kerja sangat penting bagi pengemudi ojek wanita. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Pekerjaan sebagai pengemudi ojek *online* masih dianggap sebagai pekerjaan yang banyak diminati mayoritas laki-laki dan kepuasan kerja menjadi hal yang penting untuk dibahas apalagi pada wanita yang bekerja di sektor pekerjaan yang mayoritas pekerjaan laki-laki.

Luthans (2002) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka sebagai hal yang dipandang penting. Kemudian Gibson dkk (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2002) yaitu, pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Handoko (2001) mengatakan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan absensi menurun. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih absen. Mereka sering tidak merencanakan absen, tetapi bila ada berbagai alasan untuk absen, untuk mereka lebih mudah menggunakan alasan-alasan tersebut.

Hasil wawancara dengan 6 wanita ojek *online Grab* dan *Go-Jek* yang terdiri sebagai seorang ibu rumah tangga maupun mahasiswa pada tanggal 25 September hingga 1 Oktober 2019 mengatakan bahwa rata-rata jam kerja yang mereka lakukan pukul 08.00-22.00 WIB namun 2 dari 6 wanita ojek *online* mulai bekerja mendekati pukul 15.00 WIB karena seorang mahasiswa dan 1 dari 6 wanita ojek *online* melakukan pekerjaan ini sebagai sampingan karena ia berjualan di angkringan. Penghasilan rata-rata saat orderan ramai di hari *weekend* 150-300 ribu per hari dengan 15-20 orderan dan saat orderan sepi di hari biasa 50-100 ribu perhari dengan 5-10 orderan. Sering mendapat kejadian diminta bergantian mengemudi ketika mendapat penumpang laki-laki dan subjek tidak berkenan hati untuk menolaknya karena berpengaruh dengan penilaian penumpang. Menurut subjek penghasilan yang didapatkan tiap harinya tidak menentu sehingga membuatnya kecewa. Di saat hari biasa subjek memilih untuk libur dengan rata-rata 2-3 kali seminggu. Bahkan subjek memilih untuk bekerja di hari sabtu dan minggu. Bonus yang subjek dapatkan ketika tercapainya target orderan setiap harinya, jika tidak maka subjek tidak mendapatkan bonus. Pada perusahaan ini tidak ada atasan karena sistemnya langsung ke perusahaan, sehingga ketika ada masalah subjek menyelesaikan sendiri walaupun terkadang membuatnya kesulitan. Hubungan antar pengemudi cukup baik meskipun beberapa karyawan sulit untuk diajak bekerjasama sehingga mengakibatkan karyawan lain kurang nyaman.

Berdasarkan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat gejala kepuasan kerja rendah yang tentunya akan menjadi permasalahan bagi perusahaan

tersebut. Seharusnya di dalam melakukan pekerjaan dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja sehingga menciptakan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi demi menjalankan fungsi dan tugas-tugas yang dilakukan. Zamalita (dalam Harahap,2003) mengatakan kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti kelambanan kerja, pemogokan, *turn over*, banyaknya absensi, kerusakan yang disengaja, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu perlu dilakukan peningkatan kepuasan kerja agar tugas-tugas tersebut dapat tercapai dan para karyawan mampu bekerja dengan maksimal.

Luthans (2002) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Kondisi kerja memiliki efek sederhana pada kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik (bersih, menarik, lingkungan), karyawan akan merasa lebih mudah untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (lingkungan yang panas dan bising), karyawan akan merasa lebih sulit untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, efek kondisi kerja pada kepuasan kerja mirip dengan kelompok kerja. Jika semuanya baik, mungkin ada atau tidak ada masalah kepuasan kerja; jika semuanya buruk, kemungkinan besar akan ada.

Menurut Agus Dharma (2000) kondisi kerja adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan kerja psikis. Salah satu faktor lingkungan psikis, yaitu perselisihan antar pribadi dan kelompok. Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama

dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. Hasibuan (2009) mendefinisikan persaingan adalah kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan dimotivasi oleh ambisi untuk memperoleh pengakuan, penghargaan, dan status sosial yang terbaik. Sementara Triton (2010) mengatakan “Persaingan kerja adalah peluang bagi pegawai untuk berkembang dan menonjolkan kinerja. Semakin baik menyikapinya, semakin bergairah dalam bekerja dan berkarir. Dengan demikian, rasa cemas, stres, dan perasaan negatif lainnya akan hilang dengan sendirinya”.

Menurut Hasibuan (2009) indikator penyebab persaingan dan konflik, yaitu tujuan berkaitan dengan tujuan sama yang ingin dicapai, ego manusia berkaitan dengan selalu menginginkan lebih berhasil dari manusia lain, kebutuhan berkaitan dengan kebutuhan material dan nonmaterial yang terbatas, perbedaan pendapat berkaitan dengan adanya perbedaan pendapat, salah paham berkaitan dengan sering terjadinya salah paham di antara orang-orang yang bekerjasama, perasaan dirugikan karena perbuatan orang lain, dan perasaan sensitif berkaitan dengan mudah tersinggung akan menimbulkan konflik.

Apabila seorang karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai sama, (tujuan) selalu menginginkan lebih berhasil dari manusia lain (ego manusia), mempunyai kebutuhan material maupun nonmaterial yang terbatas (kebutuhan), mempunyai

perbedaan pendapat dengan orang lain (perbedaan pendapat), saling salah paham dengan orang-orang yang bekerjasama (salah paham), perasaan dirugikan karena perbuatan orang lain akan menimbulkan persaingan (perasaan dirugikan) serta mudah tersinggung akan menimbulkan konflik (perasaan sensitif). Menurut Hasibuan (2009) persaingan yang sehat selalu diciptakan dan dibina agar dinamika organisasi, kreativitas, intropeksi diri, pengembangan diri, moral kerja, dan produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat tercapai.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan Andika dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Bumi Medan” yang menunjukkan bahwa persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rosida (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Persaingan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kudus Karya Prima” yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dan baiknya persaingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dan kualitas dari produk tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu indikasi tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas karena dengan kepuasan kerja, seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang. Tak mudah seorang wanita melakukan pekerjaan disektor pekerjaan laki-laki terutama menjadi pengemudi ojek *online* motor dan akan bersaing dengan laki-laki.

Persepsi karyawan dalam memandang persaingan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Persaingan merupakan persepsi individu tentang tingkat persaingan di lingkungan pekerjaannya. Persaingan berpengaruh terhadap penentu target individu dan selanjutnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan Antara Persaingan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Wanita Ojek *Online* Motor di Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara persaingan kerja dengan kepuasan kerja pada wanita ojek *online* motor di Yogyakarta?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persaingan kerja dengan kepuasan kerja pada wanita ojek *online* motor di Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pengetahuan mengenai persaingan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja, sehingga dapat menambah ilmu di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat bermanfaat membantu memberikan gambaran akan pekerjaan sebagai wanita ojek *online* yang telah kita ketahui saat ini bahwa tidak hanya laki-laki yang dapat menekuni profesi tersebut namun wanita juga dapat menekuni profesi sebagai pengemudi ojek *online* tersebut.