

BAB I PENDAHULUAN

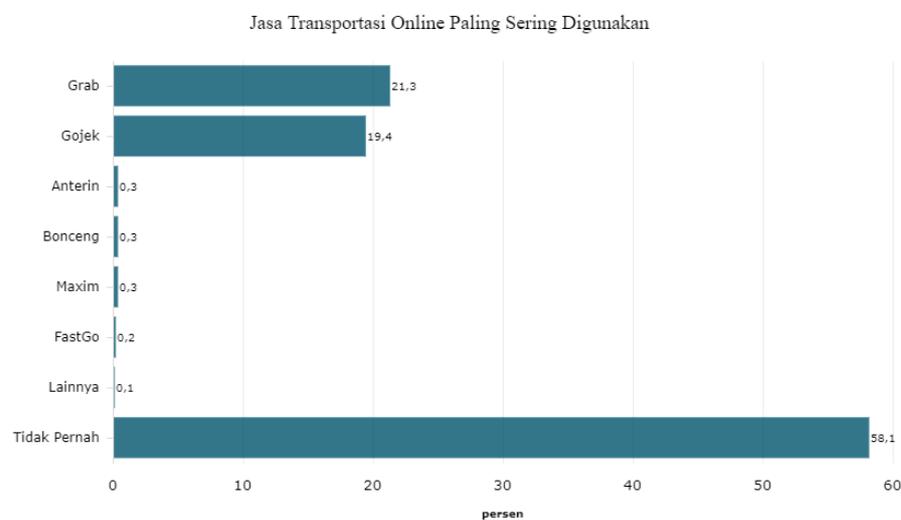
A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan peradaban manusia yang terus berkebang dari masa ke masa yang diikuti oleh kegiatan yang padat dan mengharuskan respon cepat dalam prosesnya. Kegiatan masyarakat yang semakin padat oleh karena itu masyarakat membutuhkan moda transportasi yang mudah dan efektif, maka semakin berkembangnya zaman transportasi berbasis *online* lahir sebagai solusi (Tarmizi, 2018). Menurut pendiri dan instruktur Jakarta *Defensive Driving Consulting* (JDDC), (Jusri Pulubuhu, 2018) transportasi *online*, yang menjadi alternatif bagi masyarakat yang ingin menggunakan moda transportasi yang murah dan praktis ini ternyata banyak diminati.

Berbagai kemudahan akses yang ditawarkan oleh transportasi *online* seperti pada saat melakukan pemesanan, tarif yang dibebankan, serta keamanan penumpang dengan dapat mengidentifikasi *driver*. Beberapa perusahaan menawarkan jasa transportasi *online* seperti Go-jek, Grab, dan Maxim menjadi perusahaan terdepan dalam menawarkan jasa transportasi *online* khususnya di wilayah Yogyakarta dengan menggunakan basis aplikasi untuk memudahkan masyarakat mengakses jasa transportasi *online* karena salah satu keunggulan yang diminati masyarakat menggunakan transportasi *online* adalah pengguna dapat melakukan pemesanan dimanapun dan kapanpun tanpa terbatas waktu.

Teknologi berkembang dengan pesat seiring tambahnya tahun dan berpengaruh dengan pekerjaan terutama para perusahaan yang bergerak di bidang

teknologi seperti ojek *online*. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 1.1. bahwa perkembangan transportasi *online* semakin pesat pada tahun 2020 dimana telah ada lebih dari enam perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi *online* dan jasa dari Grab sebesar 21,3 % dan Gojek sebesar 19,4 % yang paling banyak diminati .



Gambar 1. 1

Sumber : Databoks.com
(diakses pada 14 februari 2022)

Perusahaan yang menawarkan jasa transportasi *online* ini biasa disebut ojek *online*. Perkembangan perusahaan transportasi *online* yang semakin pesat ini juga mampu mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia, dimana banyaknya masyarakat yang memilih dan beralih pekerjaan sebagai pengemudi ojek *online*. Banyaknya peminat pekerjaan ojek *online* mengakibatkan terjadinya persaingan yang semakin ketat dalam profesi ini, selain itu dengan tingginya peminat pekerjaan sebagai ojek *online* memberikan keuntungan tersendiri bagi penyedia

jasa karena semakin luas cakupan yang diperoleh sehingga perusahaan dapat berkembang dengan pesat.

Perekmbanagan pesat dari perusahaan penyedia jasa seperti Go-jek, Grab dan Maxim membuat membuat pekerjaanya merasa bangga dan terjamin karena perkembangan perusahaan menandakan pengguna aplikasi atau peminat ojek *online* semakin meningkan. Priansa (2016) mengatakan bahwa seorang pekerja merasa bangga bila perusahaan di mana ia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, apalagi sampai terkenal di mata masyarakat. Hal ini karena pekerjaan ini memiliki jam kerja yang fleksibel, kontrak kerja yang tidak kaku, dan pendapatan yang memuaskan. Seperti yang dinyatakan Priansa (2016) apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan yang senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya lebih memuaskan daripada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak ia senangi. Fenomena ojek *online* menjadi populer di beberapa kota besar di Indonesia terutama di Yogyakarta.

Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional 2021 (*Survei Angkatan Kerja Nasional 2018, 2021*) (Badan Pusat Statistik), jumlah *driver online* di Indonesia mencapai 572.202. Data dari provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat pengguna aktif *driver* gojek sejumlah sehari terdapat sekitar 1,5 juta perjalanan, maka apabila sepertiga atau 500.000 perjalanan tidak dapat melakukan mobilitas mandiri, dan dengan sepersepuluhnya mengandalkan angkutan *online*, maka setidaknya keseimbangan antara *supply* dan *demand* dengan waktu tunggu kurang dari dua menit menyaratkan ketersediaan pengemudi ojek *online* sebanyak 10.000 orang.

Banyaknya jumlah pengemudi ojek *online* yang ada mengakibatkan tingkat kepuasan kerja menjadi persoalan yang penting untuk kelangsungan perusahaan, karena dengan banyaknya pengemudi yang tersedia meningkatkan presentase kemungkinan pengemudi tidak puas dengan perusahaan karena banyaknya pesaing untuk mendapatkan pelanggan. Menurut Badriyah (2015) menyatakan bahwa, kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2002) yaitu, pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sutrisno (2017) kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan.

Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015). Tunjungsari (2011) berpendapat kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi

karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

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 dalam menghasilkan gaji atau upah, artinya jika pekerja merasa nyaman maka pekerja lebih mudah melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat gejala kepuasan kerja rendah yang tentunya menjadi permasalahan bagi perusahaan tersebut. Penjelasan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alimatus (2008) bila individu tersebut dalam pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhannya, maka individu tersebut harus melakukan pekerjaan dengan baik, mampu memenuhi tuntutan tugas-tugas dan mampu mengupayakan tindakan-tindakan diperlukan dalam rangka yang mendukung pencapaian hasil kerja atau tujuan tertentu sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan gaji atau upah dalam suatu pekerjaan menjadi faktor penting dalam kepuasan pekerjanya, apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan gaji yang di peroleh maka pekerja akan cenderung tdak puas dengan pekerjaan tersebut.

Pendapatan dari pengemudi ojek *online* diperoleh melalui seberaapa banyak jumlah melayani pelanggan, semakin banyak pengemudi ojek *online* menerima pelanggan maka semakin banyak pendapatan yang diperoleh. Banyaknya peminat dalam pekerjaan ojek *online* mengakibatkan semakin

berkurangnya kemungkinan setiap pengemudi ojek *online* memperoleh pelanggan karena terjadi persaingan yang meningkat antar ojek *online*. Menurut Nurullaili (2019) persaingan adalah perihal konkurensi, usaha memperlihatkan keunggulan masing-masing yang dilakukan oleh perseorangan (perusahaan, atau negara) pada bidang perdagangan, produksi, persenjataan, dsb. 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.

Persaingan kerja biasanya mengarah pada tujuan dan bukan berlandaskan egoisme setiap individu. Terkadang persaingan juga menimbulkan konflik kerja antar pegawai. Hal ini karena persaingan kerja menjadi lebih pribadi yang menyebabkan individu menimbulkan gesekan sesama rekan kerja. Oleh karena itu pimpinan harus dapat meyakinkan pegawainya untuk bersaing mencapai tujuan perusahaan bukan interpersonal. Persaingan bukanlah tindakan pribadi dan harus mencapai pada tujuan perusahaan (Andika & Widjarnako, 2019).

Menurut 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”. Persaingan merupakan persepsi individu tentang tingkat persaingan di lingkungan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki lingkungan kerja non fisik yang tinggi cenderung dalam melakukan pekerjaannya berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja atas apa yang individu kerjakan (Pangarso, Astadi & Ramadhianti, 2015)

Menurut Hasibuan (2009) indikator penyebab persaingan dan konflik, yaitu tujuan berkaitan dengan tujuan sama yang ingin dicapai, ego manusia berkaitan dengan hampir 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) hampir 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 menimbulkan persaingan (perasaan dirugikan) serta mudah tersinggung menimbulkan konflik (perasaan sensitif). Menurut Hasibuan (2009) persaingan yang sehat hampir selalu

diciptakan dan dibina agar dinamika organisasi, kretivitas, intropeksi diri, pengembangan diri, moral kerja, dan produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan kesempatan promosi. Banyaknya peminat dalam pekerjaan ojek *online* menurunkan kesempatan ojek *online* itu sendiri untuk memperoleh pelanggan sebanyak banyaknya karena terjadi persaingan yang mempengaruhi kondisi aspek aji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan kesempatan promosi. Kondisi persaingan di lingkungan kerja berpengaruh pada perubahan kepuasan kerja oleh pengemudi ojek *online*. Berdasarkan pejabaran diatas peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan Antara Persaingan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada *Driver* Ojek *Online* di Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan antara persaingan kerja dengan kepuasan kerja pada *driver* ojek *online* di Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persaingan kerja dengan kepuasan kerja pada *driver* ojek *online* 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

- a. Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas kebijakan yang ada dan sebagai landasan pengambilan keputusan yang akan datang terkait pemberdayaan pekerja.
- b. Penelitian ini dapat bermanfaat membantu memberikan gambaran persaingan dalam pekerjaan ojek *online* sehingga dapat menekuni profesi tersebut sebagai pengemudi ojek *online*.
- c. Penelitian ini dapat menjadi tambahan literatur dan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai hubungan kepuasan kerja dengan persaingan kerja pada profesi pengemudi ojek *online*.