**HUBUNGAN ANTARA PERSAINGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA *DRIVER* OJEK *ONLINE*  DI YOGYAKARTA**

***Relationship Between Job Competition And Job Satisfaction On Online Ojek Driver In Yogyakarta***

**Diyan Okta Tri Dewangga**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[17081495@student.mercubuana-yogya.co.id](mailto:17081495@student.mercubuana-yogya.co.id)

0878-2378-4517

**Abstrak**

*Latar beralakang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Persaingan kerja dengan Kepuasan kerja driver ojek online di Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan yang positif antara Persaingan kerja dengan Kepuasan kerja driver ojek online di Yogyakarta. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 60 driver ojek online dengan metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala likert . Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.278 (p<0.031). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Persaingan kerja dengan Kepuasan kerja driver ojek online di Yogyakarta. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R2) diketahui kontribusi Persaingan kerja dengan Kepuasan kerja yakni sebesar 7.7%.*

*Kata kunci : Persaingan kerja, Kepuasan kerja, Ojek online*

**Abstract**

*The background of this study aims to determine the relationship between job competition and job satisfaction of online motorcycle taxi drivers in Yogyakarta. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between job competition and job satisfaction of online motorcycle taxi drivers in Yogyakarta. The number of subjects in this study were 60 online motorcycle taxi drivers with the data collection method in this study using a Likert scale. The data analysis technique used is product moment correlation. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (rxy) = 0.278 (p <0.031). The results showed that there was a positive relationship between job competition and job satisfaction of online motorcycle taxi drivers in Yogyakarta. The results of the calculation of the coefficient of determination (R2) are known to contribute to job competition and job satisfaction, which is 7.7%.*

***Keywords:*** *job competition, job satisfaction, online motorcycle taxi*

**PENDAHULUAN**

Transportasi merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung kegiatan dan perputaran roda pembangunan nasional. Transportasi memiliki peran penting khususnya bagi masyarakat yang melakukan kegiatan sehari-hari dari satu tempat ke tempat lain. Transportasi terbagi menjadi dua jenis yaitu transportasi pribadi dan transportasi umum. Kegiatan masyarakat yang semakin padat membuat 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), 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*. Dan faktor yang sangat mempengaruhi minat masyarakat menggunakan transportasi online adalah pengguna dapat melakukan pemesanan dimanapun dan kapanpun tanpa terbatas waktu.

Perusahaan yang menwarkan jasa transpotasi *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,* menurut Priansa (2016) mengatakan bahwa seorang pekerja merasa bangga bila perusahaan di mana ia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, apalagi sampai terkenal di mata masyarakat*.* Kota Yogyakarta merupakan salah satu kota besar di Indonesia, dimana transportasi di Yogyakarta berkembang dengan pesat. Transportasi yang disediakan pemerintah tidak menjadi solusi bagi masyarakat, transportasi *online* muncul sebagai solusi dengan servis yang dapat melayani masyarakat secara langsung. Kemudahan masyarakat menggunakan smartphone membuat beberapa perusahaan memanfaatkan peluang ini untuk mengembangakan transportasi berbasis *online* di Indonesia seperti Go-Jek, Grab, dan maxim.

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 tersebut bisa dilihat dari karakteristik, baik dari komposisi jenis kelamin, dan jumlah *driver* di provinsi-provinsi di Indonesia. Untuk 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 mitra aktif 10.000 orang.

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. Tunjungsari (2011) berpendapat kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan mennetukan 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.

Menurut Sidanti (2015) lingkungan kerja adalah kondisi kerja yang dirasakan karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk lingkungan fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Suwatno (2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan kerja psikis. Salah satu faktor lingkungan psikis, yaitu perselisihan antar pribadi dan kelompok. Menurut Budi. W (2008), lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. 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.

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 untukbersaing mencapai tujuan perusahaan bukan interpersonal. Persaingan bukanlah tindakan pribadi dan harus mencapai pada tujuan perusahaan (Andika. R, WidjarnakoI. B, 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. Degan 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 & Ramadhyanti, 2015)

**METODE**

kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik orientasi yang efektif dari individu terhadap peran kerja yang mereka sedang menduduki (Susanti, 2017). Persaingan kerja yaitu keadaan dimana pegawai atas sikap rasional dan emosional melakukan usaha dalam mencapai prestasi kerja. Persaingan kerja pada *driver* ojek *online*  dapat diukur menurut (Aprilia dan Khairiyah, 2018) dengan aspek *Adversity Quotient* yaitu day berpikir individu terkait pengetahuan, kreatifitas, produktivitas, kinerja, usia, motivasi, pengambilan risiko, stamina, kesehatan, dan kesuksesan, dalam pekerjaan yang dihadapi. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 60 *driver* ojek *online*  di Yogyakarta.

yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala dalam bentuk pernyataan-pernyataan dan diminta untuk menyatakan kesesuaian atau ketidaksesuaian terhadap isi pernyataan (Azwar, 2017). Skala yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu skala Persaingan kerja dan kepuasan kerja.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitin ini yang pertama kali dilakukan adalah uji asumsi (normalitas dan linieritas) dengan menggunakan teknik analisis model Kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi 0.200 (p > 0.050), yang berarti sebaran data normal. Hasil uji normalitas untuk variabel keadilan organis persaingan kerja asi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.052 (p > 0.050), yang berarti sebaran data normal. Selanjutnya hasil uji linieritas pada variabel persaingan kerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai nilai sinifikansi 0,907 dengan demikian persaingan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier. Kemudian hasil analisis korelasi variabel dukungan sosial dengan kesepian diperoleh koefisien sebesar 0.278 (p<0.050) serta diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.077 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada persaingan kerja memiliki kontribusi sebesar 7.7% terhadap kecenderungan tingginya kepuasan kerja dan sisanya 92.3% berhubungan dengan faktor lain.

Adapun hasil kategorisasi kepuasan kerja *driver* ojek *online*, diketahui bahwa dari 60 subjek penelitian, terdapat 23 subjek (38%) yang memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi, sebanyak 37 subjek (62%) yang memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang dan kategori rendah sebanyak 0 subjek (0%). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja *driver* ojek *online* yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedangi. Sedangkan hasil kategorisasi persaingan kerja, diketahui bahwa dari 60 subjek penelitian, terdapat 26 subjek (43,3%) yang memiliki persaingan kerja pada kategori tinggi, terdapat 34 subjek (56,7%) yang memiliki persaaingan kerja pada kategori sedang dan kategori rendah sebanyak 0 subjek (0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki keadilan organisasi dengan kategori sedang.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara persaingan kerja dengan kepuasan kerja pada ojek *online* di Yogyakarta. ojek *online* dengan persaingan kerja tinggi memiliki ambisi yang cukup tinggi dalam mengerjakan pekerjaan yang ditunjukkan dengan sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Semakin tinggi persaingan kerja pada ojek *online* di Yogyakarta maka kepuasan kerja akan cenderung semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah persaingan kerja pada ojek *online* di Yogyakarta maka kepuasan kerja akan cenderung semakin rendah.

Saran yang diberikan terhadap subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini yaitu diharapkan *diver* ojek *online* lebih memperhatikan kepuasan kerja terkait dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Bila memungkinkan, pemimpin perusahaann dapat memberikan pelayanan kepada ojek *online* dengan mengadakan pelatihan-pelatihan bagi ojek *online* untuk meningkatkan persaingan kerja dan kepuasan kerjanya. Bagi perusahaan khususnya Go-jek, Grab dan Maxim diharapkan lebih memahami dan memperhatikan tingkat kepuasan kerja ojek online, dengan mengendalikan persaingan kerja yang terjadi seperti mengendalikan jumpah pengemudi ojek online yang masuk sehingga membuat karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andika, R. B. W. & R. A. (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan,” *Jurnal Manajemen Tools*, 11, hal. 1689–1699.

Aprilia, E. D. dan Khairiyah, Y. (2018) “Optimisme Menghadapi Persaingan Dunia Kerja Dan Adversity Quotient Pada Mahasiswa,” *Seurune Jurnal Psikologi Unsyiah*, 1(1), hal. 18–33.

Azwar. (2017). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badriyah, M. (2015) *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Budi W, S. (2008) *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: Alex Media Komputindo.

Hasibuan, M. S. . (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksar

Kaswan (2017) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Luthans, F. (2002) *Organizational Behavior*. 12 ed. Diedit oleh B. Gordon. New York: Paul Ducham.

Pangarso, Astadi & Ramadhyanti, V. (2015) “Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada FakultasKomunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung,” *Jurnal kinerja*, 19(1).

Priansa, D. J. (2016) *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan ke. Bandung: Alfabeta.

Sidanti, H. (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun,” *Jurnal Jibeka*.

*Survei Angkatan Kerja Nasional 2018* (2021) *BADAN PUSAT STATISTIK*.

Susanti, M. (2017) “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Email :,” *Jurnal Psikomen*, 12(1), hal. 1–7.

Suwatno, dan P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tarmizi, A. (2018) “Strategi Pemasaran Umkm,” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(2), hal. 191–198. doi: 10.36226/jrmb.v3i2.107.

Triton, P. . (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: ORYZA.

Tunjungsari, P. (2011) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung,” *Universitas Komputer Indonesia*.