

**MOTIVASI PEKERJA OJEK KONVENSIONAL DALAM PERSAINGAN
BISNIS TRANSPORTASI *ONLINE* (STUDI PADA JASA OJEK
PANGKALAN DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG).**

**Dian Triyani
Rr. Lulus Prapti NSS
Aprih Santoso**

Fakultas Ekonomi Universitas Semarang (USM)

Diterima: Juli 2017. Disetujui: Oktober 2017. Dipublikasikan: Januari 2018

ABSTRACT

Ojek is an informal public transport in Indonesia in the form of a motorcycle. Recently appeared a new breakthrough in terms of public transportation, which is an online motorcycle taxi that can be ordered through a smartphone. The conventional motorcycle taxi drivers who move to ojek online make conventional motorcycle taxi drivers complain. The formulation of this research problem is how conventional motorcycle taxi driver motivation in facing the business competition of transportation.

This research was conducted at motorbike bases in Ngaliyan sub-district. The focus will be investigated by researchers is the conventional motorcycle taxi drivers in the district Ngaliyan. Interviews were conducted on five conventional motorcycle taxi drivers.

The results showed that the compensation factor, commitment, and work environment influence the motivation of conventional motorcycle taxi in maintaining their job and can face the competition of transportation business. The more acceptable compensation, high organizational commitment, and a good working environment the more motivated the worker will be to keep his job.

Keywords: *compensation, commitment, work environment, motivation*

ABSTRAK

Ojek adalah transportasi umum informal di Indonesia yang berupa sepeda motor. Belum lama ini muncul sebuah terobosan baru dalam hal transportasi umum, yaitu ojek online yang bisa dipesan melalui smartphone. Para pengguna ojek konvensional yang berpindah ke ojek *online* membuat para tukang ojek konvensional mengeluh. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana motivasi pekerja ojek konvensional dalam menghadapi persaingan bisnis transportasi.

Penelitian ini dilakukan di pangkalan-pangkalan ojek di kecamatan Ngaliyan. Fokus yang akan diteliti oleh peneliti adalah para tukang ojek konvensional di wilayah kecamatan Ngaliyan. Wawancara dilakukan terhadap lima orang tukang ojek konvensional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompensasi, komitmen, dan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi pekerja ojek konvensional dalam mempertahankan pekerjaannya dan dapat menghadapi persaingan bisnis transportasi. Semakin memadai kompensasi yang diterima, komitmen organisasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang baik maka pekerja semakin termotivasi untuk mempertahankan pekerjaannya.

Kata kunci: kompensasi, komitmen, lingkungan kerja, motivasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Ojek adalah transportasi umum informal di Indonesia yang berupa sepeda motor. Belum lama ini muncul sebuah terobosan baru dalam hal transportasi umum, yaitu ojek online yang bisa dipesan melalui smartphone / telpon genggam kita. Ojek *online* ini sangat berbeda system pada ojek ojek biasa yang sudah ada dari dahulu yaitu konsumen harus mencarinya di jalan secara manual terlebih dahulu dan membayar dengan tarif yang disepakati antara tukang ojek dan penumpangnya.(Dewanto, 2016)

Para pengguna ojek konvensional yang berpindah ke ojek *online* membuat para tukang ojek konvensional mengeluh. Hal ini dikarenakan menurunnya pendapatan para pekerja ojek konvensional. Mereka sangat tergantung pada pendapatan yang diterima dari bekerja sebagai ojek konvensional. Para pekerja ojek konvensional menyuarakan keluhannya dengan melakukan demo. Mereka memberikan ancaman-ancaman bagi para pekerja ojek online supaya tidak beroperasi di daerah sekitar pangkalan ojek konvensional. Persaingan antara pekerja ojek konvensional dan ojek online ini yang sedang marak menjadi pusat perhatian masyarakat.

Jasa transportasi ojek online ini mendapat tanggapan yang baik dari para pengguna jasa transportasi. Ojek online juga berhasil mengembangkan usaha-usaha UKM terutama usaha kuliner. Konsumen tinggal memesan makanan yang diinginkan tanpa harus mendatangi penjual makanannya.

Namun, di tengah-tengah ketatnya persaingan dengan jasa transportasi ojek *online*, jasa transportasi ojek pangkalan masih tetap *survive* di beberapa daerah di kota Semarang. Misalnya masih bisa kita lihat di beberapa lokasi di sekitar kecamatan Ngaliyan kota Semarang. Keguyuban, sistem antri, dan solidaritas adalah poin-poin yang ditonjolkan untuk memperlihatkan betapa pangkalan ojek ini sesungguhnya sangat sosialistik. Walaupun berdasarkan pengalaman dari para pengguna, bahwa ojek pangkalan mematok harga seenaknya tanpa dasar, kurangnya empati, dan solidaritas ternyata hanya kepada sesama ojek pangkalan, tapi mereka masih tetap mempertahankan profesi mereka sebagai

pekerja ojek pangkalan di tengah-tengah persaingan dengan ojek online yang terorganisir, sistematis dan menyeluruh yang menawarkan pelayanan jauh lebih baik dengan harga yang lebih kompetitif.

Dari latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Motivasi Pekerja Ojek Konvensional Dalam Persaingan Bisnis transportasi *Online* (Studi pada Jasa Ojek Pangkalan di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang).

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana motivasi pekerja ojek konvensional dalam menghadapi persaingan bisnis transportasi. Dari rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Apa saja faktor yang membuat pekerja ojek konvensional masih tetap mempertahankan profesinya?
- 2) Mengapa profesi sebagai pekerja ojek konvensional tetap menjadi pilihan pekerjaan untuk memperoleh pendapatan?
- 3) Bagaimana cara pekerja ojek konvensional tetap bisa beroperasi di tengah-tengah persaingan bisnis transportasi *online*?

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Pengertian penelitian deskriptif kualitatif yaitu prosedur penelitian berdasarkan data deskriptif, yaitu berupa lisan atau kata tertulis dari seorang subyek yang telah diamati dan memiliki karakteristik bahwa data yang diberikan merupakan data asli yang tidak diubah serta menggunakan cara yang sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Fokusnya adalah penggambaran secara menyeluruh tentang Faktor yang memotivasi pekerja ojek konvensional tetap mempertahankan profesinya di tengah persaingan bisnis jasa transportasi online.

Penelitian ini akan dilakukan di pangkalan-pangkalan ojek di kecamatan Ngaliyan. Periode pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Oktober 2017 sampai dengan selesainya penelitian yang berkaitan dengan Faktor yang memotivasi pekerja untuk tetap mempertahankan profesinya sebagai pekerja ojek konvensional.

Gambaran Penelitian

Informan I

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap para informan, diantaranya adalah informan I bernama Mufid (43 tahun) mengatakan bahwa yang membuat Mufid tetap mempertahankan profesinya sebagai pekerja ojek konvensional adalah karena profesi ini sebagai sumber penghasilan utama untuk menafkahi keluarganya. Walaupun istrinya juga memiliki penghasilan dari berjualan makanan kecil untuk anak-anak sekolah, namun penghasilan yang diterima istrinya hanya sebagai tambahan bagi keluarganya. Profesi sebagai pekerja ojek konvensional ini menjadi pilihan satu-satunya Mufid untuk mendapatkan penghasilan bagi keluarganya, karena disamping mendapatkan uang, Mufid mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan dalam hal ini tidak perlu mengejar target pekerjaan, juga nyaman berada diantara rekan-rekan sesama profesi yang saling menolong dan saling menghargai.

Untuk bisa tetap beroperasi di tengah persaingan bisnis transportasi, Mufid dalam menjalankan profesinya yaitu dengan meningkatkan layanan bagi para pelanggannya dan lebih banyak berkomunikasi dengan berbagai pihak, diantaranya adalah berkomunikasi dengan sesama pekerja ojek konvensional untuk bisa saling bertukar informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, dan berkomunikasi juga dengan pekerja ojek online untuk mendapatkan kesepakatan pembagian wilayah operasional sehingga tidak ada konflik diantara mereka. Dengan berkomunikasi diharapkan lingkungan kerja mereka tetap terjaga dengan baik.

Informan II

Informan kedua dalam penelitian ini adalah Zubaidi (48 tahun), bahwa Zubaidi berkeinginan tetap ingin mempertahankan profesinya sebagai pekerja ojek konvensional karena merupakan sumber penghasilan utamanya untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Zubaidi tidak mempunyai pilihan lain selain menjadi pekerja ojek konvensional. Disamping karena sebagai sumber penghasilan, pekerja ojek konvensional memiliki resiko kecil jika dibandingkan

dengan profesi pekerja ojek online, baik resiko finansial maupun resiko keamanan. Resiko finansial yang dimaksud dalam hal ini adalah apabila menjadi pekerja ojek online, mereka harus mengeluarkan sejumlah uang dahulu apabila pelanggannya memesan sejumlah makanan. Sedangkan resiko keamanan yang dimaksud dalam hal ini adalah jangkauan wilayah operasional yang dilakukan oleh pekerja ojek online lebih luas, sehingga lebih banyak resiko keamanannya. Dalam menghadapi persaingan bisnis transportasi, Zubaidi juga mengadakan kesepakatan wilayah operasional dengan para pekerja ojek online untuk mendapatkan kenyamanan bekerja tanpa adanya konflik diantara mereka.

Informan III

Informan ketiga dalam penelitian ini adalah Rozikin (45 tahun). Rozikin mengungkapkan bahwa dia tetap ingin mempertahankan profesinya sebagai pekerja ojek konvensional dan profesi ini menjadi pilihan sebagai upaya mendapatkan penghasilan tambahan dikarenakan Rozikin merasakan kenyamanan dalam bekerja. Rozikin merasa bahwa untuk mendapatkan penghasilan tambahan sebagai pekerja ojek ini tidak harus mengganggu jam kerjanya sebagai karyawan di sebuah pabrik. Disamping juga merasa senang karena rasa kekeluargaan yang erat diantara para rekan sesama pekerja ojek. Para pekerja ojek ini merasa bahwa paguyuban ojek pangkalan adalah keluarga kedua bagi mereka.

Sedangkan untuk bisa tetap beroperasi di tengah persaingan bisnis transportasi, Rozikin mengungkapkan bahwa perlu adanya komunikasi untuk mendapatkan kesepakatan dengan berbagai pihak diantaranya adalah dengan pihak pekerja ojek online dan pihak aparat setempat untuk mendapatkan jaminan keamanan dalam bekerja. Sehingga dengan berkomunikasi, Rozikin berharap selalu terjaga keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

Informan IV

Informan yang keempat dalam penelitian ini adalah Eksa (46 tahun). Faktor yang menyebabkan Eksa tetap ingin mempertahankan profesinya sebagai pekerja ojek konvensional adalah karena profesi ini sebagai sumber penghasilan utamanya untuk menghidupi keluarganya. Dan yang tidak kalah pentingnya, bahwa Eksa merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya dan mendapatkan

kenyamanan di dalam lingkungannya. Kenyamanan dalam lingkungannya ini dikarenakan adanya dukungan dari paguyuban pekerja ojek pangkalan. Sehingga profesi sebagai pekerja ojek konvensional menjadi satu-satunya pilihan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan.

Untuk bisa tetap bisa bersaing dengan jasa transportasi lain terutama dengan para pekerja ojek online, Eksa mengungkapkan hal yang sama dengan informan lain yaitu perlu adanya komunikasi yang baik dengan beberapa pihak baik dengan sesama pekerja ojek konvensional, pekerja ojek online, maupun dengan pihak aparat setempat.

Informan V

Informan kelima dalam penelitian ini adalah Bambang (30 tahun). Bambang mengatakan bahwa tetap ingin mempertahankan pekerjaan sebagai pekerja ojek konvensional selain sebagai juru parkir di sebuah ruko. Faktor yang membuat Bambang tetap ingin menjadi pekerja ojek adalah karena adanya hubungan yang baik dengan rekan-rekan sesama pekerja ojek. Bambang merasakan ada rasa kesetiakawanan yang erat diantara mereka. Selain itu, menjadi tukang ojek konvensional sangatlah rendah resikonya, baik resiko keuangan maupun resiko keamanan dalam bekerja.

Profesi pekerja ojek konvensional ini menjadi pilihan satu-satunya Bambang untuk mendapatkan penghasilan tambahan, tanpa harus mengesampingkan pekerjaan lainnya yaitu sebagai juru parkir. Penghasilan tambahan dari pekerjaan ojek ini dirasakan oleh Bambang cukup menjanjikan sehingga bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarganya.

Untuk bisa tetap beroperasi di tengah persaingan bisnis dengan jasa ojek online, Bambang mengungkapkan bahwa harus banyak melakukan komunikasi dengan para rekannya agar lebih banyak memperoleh informasi bagaimana meningkatkan kualitas pelayanan bagi para calon penumpang.

Pembahasan

Kompensasi merupakan hal yang menjadi daya tarik bagi semua pekerja, termasuk pekerja ojek konvensional. Pekerja yang puas dengan kompensasi yang

diterima akan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial yang diterima oleh pekerja ojek konvensional adalah berupa upah yang diberikan oleh para penumpangnya. Jumlah upah yang diterima tergantung jarak tempuh dari pangkalan ojek menuju tempat tujuan yang diinginkan penumpang. Sedangkan kompensasi non finansial yang diterima oleh pekerja ojek konvensional adalah berupa perasaan senang dengan lingkungannya, seperti yang diungkapkan oleh Rozikin (informan ke-3). Rozikin mengatakan bahwa dia walaupun sudah memiliki pekerjaan tetap yaitu sebagai tenaga security di sebuah pabrik, namun dia tetap menekuni profesi sebagai pekerja ojek konvensional. Rozikin yang kebetulan juga menjadi ketua paguyuban tukang ojek di daerah Ngaliyan merasa senang karena rasa kekeluargaan dan kesetiakawanan diantara para pekerja ojek.

Hal serupa diungkapkan oleh Eksa (informan ke-4) dan Bambang (informan ke-5). Kedua informan ini mengatakan bahwa selain mendapat penghasilan yang cukup untuk menafkahi keluarganya, menjadi pekerja ojek juga membuat mereka merasa senang dan nyaman karena rasa kesetiakawanan di antara para pekerja ojek. Dengan perasaan senang ini akan termotivasi untuk tetap mempertahankan profesi sebagai pekerja ojek konvensional.

Hasil wawancara dengan beberapa informan tersebut membuktikan bahwa para pekerja ojek konvensional termotivasi untuk mempertahankan profesi sebagai pekerja ojek adalah dikarenakan oleh kompensasi yang mereka terima baik kompensasi finansial maupun non finansial. Bagi mereka, sebenarnya yang membuat mereka tetap ingin mempertahankan untuk menjadi tukang ojek konvensional adalah faktor kompensasi non finansial, yaitu perasaan senang dan nyaman berada di lingkungannya. Selain itu, mereka tidak terikat oleh adanya target kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2013) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial maupun non finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dengan kompensasi baik finansial maupun non finansial yang cukup akan memotivasi mereka untuk lebih giat bekerja dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Notoatmodjo (2003) dalam

kajian konseptualnya mengatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi pekerja.

Faktor lain yang membuat pekerja ojek konvensional tetap mempertahankan profesinya adalah komitmen. Komitmen organisasi merupakan keterikatan karyawan terhadap organisasinya, Komitmen organisasi menurut Allen & Mayer (1990) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut di antaranya adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*Affective Commitment*), komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*Normative Commitment*) dan komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*Continuance Commitment*).

Menurut Colquitt, LePine, & Wesson (2009), komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Robbins & Judges (2011) komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Dunnette & Hought(1998) menjelaskan bahwa “komitmen organisasi adalah pencerminan sikap seperti keterlibatan dalam organisasi, objek sikap yang dimaksud adalah keseluruhan organisasi bukan peran karakteristik kerja yang khusus.” Peran atau manfaat keanggotaan organisasi adalah tidak adanya keinginan untuk berhenti, meninggalkan atau mengundurkan diri dari organisasi. Adapun Dessler (2003) menyatakan “bahwa komitmen organisasi adalah mengenalnya pegawai organisasi dengan tujuan organisasinya yang akan digunakan untuk mencapai cita-cita perusahaan tersebut”.

Berdasarkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi, memiliki hubungan yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta

menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pekerja ojek termotivasi untuk mempertahankan profesinya adalah karena komitmen mereka terhadap paguyuban sangat tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Rozikin (informan ketiga), Rozikin mengungkapkan bahwa mereka yang tergabung dalam paguyuban ojek memiliki rasa kekeluargaan yang erat. Hal ini yang membuat Rozikin dan rekan-rekannya tetap menginginkan untuk mempertahankan profesi sebagai pekerja ojek konvensional dan tidak ingin mencoba beralih menjadi pekerja ojek online.

Hal serupa diungkapkan oleh Eksa (informan keempat) dan Bambang (informan kelima). Mereka mendapatkan dukungan dari rekan-rekannya yang tergabung dalam paguyuban ojek pangkalan. Bambang merasa bahwa diantara para rekan memiliki rasa kesetiakawanan yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifah, Iqbal, dan Augustina (2016), bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Semakin kuat komitmen akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan.

Pekerja ojek konvensional dalam mempertahankan pekerjaannya, selain dipengaruhi oleh kompensasi, komitmen, juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito (1996: 183), bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Edy Sutrisno (2009: 118), tentang pengertian lingkungan kerja adalah: Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat resiko dan rasa aman yang dialami oleh para pekerja dalam menjalankan

pekerjaannya. Rasa aman merupakan hal yang diharapkan semua orang, semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaan tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Hal serupa disampaikan Alex Nitisemito (1996: 115), bahwa “Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan”. Rasa aman di sini adalah rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan barang milik pribadi pekerja. Misalnya motor, sering terjadinya tindakan pencurian mengakibatkan pekerja merasa khawatir dan takut akan keamanan motornya, sehingga mengakibatkan tidak fokus pada pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pekerja ojek konvensional tetap ingin mempertahankan profesinya dikarenakan salah satunya adalah faktor keamanan. Mereka selama ini merasa aman dalam bekerja dan resiko yang dihadapi relatif sangat rendah. Mereka tidak pernah mendapatkan ancaman dalam bentuk perampasan atas motor yang mereka gunakan untuk bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Zubaidi (Informan ke-2), bahwa selama menekuni profesi sebagai pekerja ojek konvensional tidak pernah mendapatkan ancaman kejahatan atas dirinya. Dengan wilayah pengoperasian yang terbatas yang hanya melayani penumpang-penumpang di sekitar wilayah Ngaliyan saja dan jam kerjanya juga terbatas yaitu hanya mulai pukul 06.00 WIB sampai dengan pukul 18.00 WIB, Zubaidi merasa keterbatasan itu yang membuat dia aman dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berbeda dengan yang dilakukan oleh pekerja ojek online yang wilayah pengoperasian yang luas dan jam kerja terkadang sampai larut malam sehingga resiko keamanannya lebih tinggi.

Hal serupa diungkapkan oleh Eksa (informan ke-4), bahwa dalam menjalankan tugas sebagai pekerja ojek konvensional sangatlah kecil risikonya, baik resiko keamanan maupun finansial. Eksa mengatakan bahwa karena jam kerjanya terbatas yaitu tidak mencapai malam hari sehingga resiko keamanannya pun juga lebih rendah. Mereka tidak perlu menghadapi kejahatan yang berupa perampokan motor yang sering terjadi di tengah malam. Disamping itu, mereka juga tidak harus mengeluarkan sejumlah uang untuk biaya operasional seperti

yang dilakukan oleh pekerja ojek online. Pekerja ojek online yang menerima pesanan pembelian sejumlah makanan, mereka harus mengeluarkan biaya dulu untuk membelikan makanan pesanan pelanggan sebelum pelanggan membayarnya lebih lanjut. Hal ini tidak perlu dilakukan oleh pekerja konvensional. Hal senada diungkapkan pula oleh Bambang (Informan ke-5). Bambang juga mengatakan bahwa lingkungan tempat mereka menjalankan tugas sebagai tukang ojek sangatlah aman. Mereka hanya melayani penduduk sekitar Ngaliyan. Bahkan sebagian besar penumpangnya sudah mereka kenal baik karena sering menjadi pelanggannya. Diantaranya yaitu para siswa sekolah, para ibu rumah tangga, dan pegawai. Karena sebagian besar sudah mereka kenal inilah yang membuat mereka merasa aman dalam menjalankan tugasnya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujib (2013) yang mengatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja seorang pekerja, maka semakin tinggi motivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian yang serupa oleh Rahmad Saleh (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan membuat gairah dan semangat kerja pekerja meningkat sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak aman, tidak nyaman, kotor, bising dan hubungan teman kerja yang tidak baik akan membuat pekerja merasa bosan, malas dan tidak betah berada di tempat kerja, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya terabaikan dan tidak terselesaikan dengan baik. Maka dari itu lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja pekerja.

Bagi seorang pekerja ojek konvensional, profesi sebagai tukang ojek akan tetap dipertahankan untuk mendapatkan penghasilan. Mereka bertekad untuk tidak akan beralih menjadi pekerja ojek online. Mereka beralasan bahwa dengan menekuni profesinya sekarang ini sudah bisa untuk mencukupi kebutuhan

keluarganya. Dan lebih dari itu, sebagai pekerja ojek konvensional selain secara finansial tercukupi juga secara non finansial yang membuat mereka merasa termotivasi untuk tetap mempertahankan profesinya. Kompensasi non finansial yang dimaksud dalam hal ini adalah perasaan nyaman dan senang dalam bekerja, juga kemudahan dalam mendapatkan penghasilan walaupun penghasilan yang mereka peroleh mungkin lebih rendah jika dibanding dengan penghasilan dari pekerja ojek online. Tapi yang jauh lebih penting bagi mereka adalah kenyamanan dan kesenangan dalam bekerja yang membuat mereka termotivasi untuk mempertahankan profesinya sekarang.

Pekerja ojek konvensional tetap memilih profesinya sekarang dan tidak ingin beralih menjadi pekerja ojek online untuk mendapatkan penghasilan. Disamping dikarenakan oleh kecukupan penghasilan yang diperoleh untuk menafkahi keluarga, juga faktor lingkungan yang mempengaruhinya. Lingkungan yang aman sangat mendukung mereka dalam menjalankan pekerjaan mereka. Bagi mereka tidak hanya faktor upah atau penghasilan saja yang mempengaruhi motivasi pekerja untuk mempertahankan pekerjaannya. Sebesar apapun penghasilan yang diperoleh seorang pekerja, tidak akan membuat pekerja betah dalam pekerjaannya apabila lingkungan kerjanya tidak mendukung. Kondisi aman dalam bekerja, baik aman dari segala bentuk kejahatan pada saat bekerja maupun aman dari segi finansial yang mendukung pekerja untuk tetap mempertahankan pekerjaannya.

Agar mereka tetap mempertahankan pekerjaannya di tengah persaingan bisnis online yang tentunya lebih mudah, praktis, dan menghasilkan upah yang lebih besar, para informan mengatakan bahwa mereka berusaha lebih meningkatkan pelayanan terhadap penumpang untuk menutupi kekurangan mereka jika dibandingkan dengan kelebihan yang dimiliki oleh pekerja ojek online. Para pekerja ojek konvensional ini berupaya untuk memberikan kemudahan kepada penumpang untuk mendapatkan jasa transportasi dengan lebih banyak berkomunikasi kepada penumpang. Misalnya dengan memberikan nomor ponsel kepada para penumpang supaya penumpang sewaktu-waktu membutuhkan jasanya, para pekerja ojek konvensional siap memberikan pelayanan transportasi.

Disamping komunikasi yang baik kepada penumpang, para pekerja ojek juga menjalin komunikasi yang baik dengan para kompetitornya yaitu para pekerja ojek online dan komunikasi dengan para aparat daerah setempat. Hal ini perlu dilakukan untuk mengurangi tingkat konflik antar mereka. Dengan kesepakatan untuk saling berbagi wilayah operasional, mereka semua tetap mendapatkan penghasilan tanpa harus bersaing. Dengan demikian kenyamanan akan selalu terjaga sehingga mendorong mereka untuk tetap mempertahankan profesi masing-masing.

Proposisi

Proposisi	Pernyataan
1	Semakin memadai kompensasi yang diterima pekerja, maka pekerja akan semakin termotivasi mempertahankan pekerjaannya.
2	Semakin tinggi komitmen pekerja terhadap organisasi, maka pekerja akan semakin termotivasi mempertahankan pekerjaannya
3	Semakin baik lingkungan kerja yang dihadapi pekerja, maka pekerja akan semakin termotivasi mempertahankan pekerjaannya

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: faktor yang membuat pekerja ojek konvensional tetap mempertahankan profesinya di tengah persaingan, dan tetap menjadi pilihan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan adalah:

a. Kompensasi.

Makin tercukupi kompensasi yang diterima baik kompensasi finansial maupun non finansial, maka pekerja semakin termotivasi untuk mempertahankan pekerjaannya dan menjadikannya satu-satunya pilihan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan.

b. Komitmen

Makin erat ikatan kekeluargaan dan dukungan antar pekerja, maka semakin tinggi motivasi pekerja untuk mempertahankan pekerjaannya dan menjadikannya satu-satunya pilihan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan

c. Lingkungan kerja

Makin aman lingkungan kerjanya, maka makin tinggi motivasi pekerja untuk mempertahankan pekerjaan dan menjadikannya satu-satunya pilihan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka saran yang bisa diberikan untuk pekerja ojek konvensional adalah agar tetap bertahan di tengah persaingan bisnis transportasi, para pekerja ojek hendaknya juga memperhatikan faktor kualitas layanan kepada para pelanggan, disamping komitmen. Kualitas layanan kepada pelanggan dapat berupa komunikasi yang baik dengan para pelanggan, berpenampilan rapi dan memberikan kemudahan kepada pelanggan apabila membutuhkan jasa layanan ojek, misalnya dengan memberikan nomer ponsel. Apabila pada saat pelanggan membutuhkan jasa ojek bisa menghubungi pekerja ojek dengan cepat.

Keterbatasan penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian ini hanya menggunakan lima informan saja sebagai narasumber dan wilayahnya terbatas pada kecamatan Ngaliyan saja.

Penelitian yang akan datang

Untuk penelitian selanjutnya bisa ditambah informannya supaya mendapatkan lebih banyak informasi dan wilayahnya diperluas menjadi wilayah kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainul hakim, 2015, Ojek Perempuan Mendobrak dominasi Pria, Ojek Syar'i Indonesia,
- Dewanto, Aditya Fajar, 2016, Pengaruh Ojek Online terhadap Transportasi Masyarakat DKI Jakarta, Penelitian ilmiah Gunadarma Link
- Djati S.Pantja dan M.Khusaini, 2003, Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol 5 no.1 Universitas Kristen Petra
- Fitri, firdaus & ramadhani, Mila, 2016, Pengaruh Ojek On-line terhadap Masyarakat, Karya ilmiah, Bekasi, Jawa Barat
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1996, Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Binarupa aksara Jakarta
- Harnanik, 2005, Analisis Hubungan Kepuasan dan Kemajuan Karir, Kepuasan atas Beban Kerja, Kepuasan atas Klas dan Kepuasan atas supervisi dengan Kepuasan Kompensasi, Ekobis vol 6 no.2, Universitas Negeri Semarang
- Hasibuan, Malayu, SP (2007). Organisasi dan Motivasi. Penerbit: Bumi Aksara,
- Hendita dan Martinus, 2016, Rasionalitas Ojek Konvensional dalam Mempertahankan Eksistensi di tengah Adanya Gojek di Kota Surabaya, Program Studi S1 Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya
- Jamilah, Shobariyah, 2015, peran profesi jasa layanan ojek Syar'i khusus wanita,
- Karlis, 2015, fenomena kehidupan perempuan tukang ojek di kecamatan Tampan Pekan Baru Riau, penelitian gelar sarjana pendidikan fakultas ilmu sosial Universitas Negeri Yogyakarta
- Mathis, Robert L dan Jackson John H, 2002, Human Resources Management, Alih bahasa, Jakarta, salemba empat
- Moh. Mujib Khoiri, 2013, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta", Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
- Syarifah Ida Farida, Moh Iqbal, dan Agustina Kurniasih, 2016, "Pengaruh Kepercayaan dan komitmen Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja", Jurnal Kependidikan volume 46 nomer 1, Mei 2016

Nafisa Choirul M & Tri Sudarwanto, 2015, pengaruh kualitas layanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan jasa transportasi ojek online (studi pada konsumen gojek di surabaya), fakultas Ekonomi Universitas negeri surabaya

Reksohadiprodjo, Soekanto dan Hani Handoko, 1996, "Organisasi Perusahaan: Teori, struktur dan Perilaku, BPFE Yogyakarta

Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:

Robbins, Stephans. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga. Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wursanto, I. 2003. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.

Zulfikar Sani, 2012, Transportasi Suatu Pengantar, Universitas Indonesia,