



OJEK KONVENSIONAL DI KAKASKASEN TIGA, KOTA TOMOHON : MOTIVASI EKSTRINSIK DI TENGAH KOMPETISI BISNIS TRANSPORTASI BERBASIS DIGITAL

Anas Romzy Hibrida

Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Jurusan Manajemen, anashibrida@unima.ac.id , Universitas Negeri Manado

ABSTRAK

The existence of motorcycle taxis in Indonesia is something that cannot be separated from the economic activities of citizens. Motorcycle taxis have become a favorite mode of transportation for all people to support their activities. However, in the midst of the current era of digitalization, the existence of conventional motorcycle taxis is interesting to research. This is due to the large number of conventional ojek driver customers who switch to digital ojek customers who use online applications. This is a complaint for the conventional motorcycle taxi community. The formulation of the problem in this study is how extrinsic motivation obtained by conventional ojek drivers in the midst of digital-based transportation competition. This qualitative descriptive research was carried out in several conventional motorcycle taxi bases in the Kakaskasen Tiga Village area, North Tomohon District, Tomohon City, North Sulawesi Province. The study was conducted using an in-depth interview method with five representatives from each conventional motorcycle taxi community in the area. The results of this qualitative descriptive research show that elements of commitment, work environment and compensation as elements contained in extrinsic motivation are influential elements for conventional ojek drivers in the existence of conventional ojek performance in the midst of digital-based transportation business competition. With a high commitment to the conventional ojek community, a supportive work environment and adequate compensation for daily needs, it can be a strong reason for conventional ojek drivers to maintain their existence to serve customers. **Keywords:** commitment, work environment, compensation, extrinsic motivation, conventional motorcycle taxi.

Abstrak

Keberadaan ojek di Indonesia menjadi sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan perekonomian warga. Ojek sepeda motor menjelma menjadi moda transportasi favorit seluruh kalangan untuk menunjang aktifitasnya. Namun, di tengah era digitalisasi seperti sekarang ini, eksistensi dari ojek konvensional menjadi menarik untuk diteliti. Hal itu disebabkan banyaknya pelanggan driver ojek konvensional yang beralih menjadi pelanggan ojek digital yang menggunakan aplikasi daring. Hal ini menjadi keluhan tersendiri bagi komunitas ojek konvensional. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi ekstrinsik yang didapat driver ojek konvensional di tengah kompetisi transportasi berbasis digital. Penelitian deskriptif kualitatif ini dilaksanakan di beberapa pangkalan ojek konvensional yang ada di wilayah Kelurahan Kakaskasen Tiga, Kecamatan Tomohon Utara, Kota Tomohon, Propinsi Sulawesi Utara. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode wawancara mendalam (In-depth Interview) terhadap lima orang perwakilan dari masing masing komunitas ojek konvensional yang ada di wilayah tersebut. Hasil penelitian deskriptif kualitatif ini menunjukkan bahwa unsur komitmen, lingkungan kerja dan kompensasi sebagai unsur yang terdapat dalam motivasi ekstrinsik menjadi unsur yang berpengaruh bagi driver ojek konvensional dalam eksistensi kinerja ojek konvensional di tengah kompetisi bisnis transportasi berbasis digital. Dengan komitmen terhadap komunitas ojek konvensional yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung serta kompensasi yang diterima cukup memadai untuk kebutuhan sehari-hari, maka dapat menjadi alasan kuat bagi driver ojek konvensional untuk tetap menjaga eksistensinya untuk melayani pelanggan.

Kata Kunci: komitmen, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi ekstrinsik, ojek konvensional

1. PENDAHULUAN

Dalam makro ekonomi, transportasi memegang peranan penting dan strategik dalam pembangunan nasional dan pengembangan perekonomian Indonesia. Hal ini termaktub dalam tujuan pembangunan nasional yang tercantum dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1992 tentang lalu

lintas dan angkutan jalan dan hal tersebut bagian dari pengamalan nilai pancasila [1]. Moda transportasi yang mengalami perkembangan dari waktu ke waktu juga sejalan dengan pengembangan pembangunan infrastruktur seperti jalan raya, sehingga mobilitas antar wilayah dapat berjalan dengan baik dan PDRB masyarakat Indonesia akan mengalami peningkatan. Diantara beberapa moda transportasi umum yang ada di seluruh wilayah Indonesia, transportasi umum berupa ojek sepeda motor sudah lama menjadi primadona [2].

Keberadaan ojek di Indonesia menjadi sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan perekonomian warga. Ojek sepeda motor menjelma menjadi moda transportasi favorit seluruh kalangan untuk menunjang aktifitasnya. Namun, di tengah era digitalisasi seperti sekarang ini, telah muncul banyak aplikasi daring penunjang bisnis transportasi digital yang menawarkan banyak kelebihan kepada driver dibandingkan dengan menjadi driver personal secara konvensional dan bergabung dalam komunitas ojek pangkalan. Ini tentunya menjadi tantangan sekaligus ancaman bagi eksistensi ojek konvensional dengan berbagai kelebihan sebagai motivasi ekstrinsik yang ditawarkan. [3] menuturkan bahwa sistem yang digunakan ojek digital jauh berbeda dengan sistem ojek konvensional, dimana dalam ojek konvensional, masyarakat dituntut untuk datang ke pangkalan langsung dan melakukan tawar menawar tarif dengan driver ojek di lokasi. Sedangkan sistem ojek digital dengan segala fitur yang disematkan menawarkan kepraktisan memesan dan melakukan tawar menawar melalui klik fitur pada aplikasi dalam ponsel yang pelanggan miliki.

Dewasa ini, masyarakat yang sudah lama menjadi pelanggan ojek konvensional untuk kebutuhan transportasi sehari-hari mulai melirik dan berpindah menjadi pelanggan ojek digital karena kepraktisan yang didapatkan. Hal ini tentunya menjadi keluhan bagi para driver ojek konvensional. Karena driver ojek konvensional memiliki penghasilan harian yang bergantung kepada banyak sedikitnya pelanggan yang menggunakan jasa mereka. Berbagai usaha telah dilakukan oleh komunitas ojek konvensional antara lain : audiensi dengan pejabat setempat, demonstrasi dan pembatasan wilayah. Namun berbagai usaha tersebut dinilai tidak memberikan dampak maksimal untuk membendung peralihan pelanggan ojek konvensional ke ojek digital, sehingga tidak memberikan dampak signifikan bagi peningkatan kesejahteraan yang diperoleh driver ojek konvensional. [4] menyatakan bahwa konflik sosial justru marak terjadi di berbagai wilayah termasuk di lokasi penelitian yaitu konflik perebutan wilayah operasi dan pelanggan antara komunitas ojek konvensional dengan komunitas ojek digital.

Hadirnya ojek berbasis digital dengan berbagai fitur yang menawarkan berbagai kemudahan secara konsisten terus menggerus jumlah pelanggan ojek konvensional. Pelanggan menilai kehadiran ojek digital merupakan solusi nyaman dan aman bagi kebutuhan mereka [5]. Pelanggan tak perlu datang ke pangkalan, pelanggan tak perlu melakukan tawar menawar tarif, pelanggan langsung menerima makanan di rumah dari orderan makanan yang dipesan melalui ojek digital, pelanggan mudah dan cepat dalam mengantar dokumen ke alamat yang dituju dengan aman melalui ojek digital. Disisi lain, keberadaan ojek digital juga membantu tumbuh kembang UMKM dan bisnis startup di tengah masyarakat. Hal tersebut tentu menjadi tantangan sekaligus ancaman bagi komunitas ojek konvensional.

Di Kota Tomohon, khususnya wilayah Kelurahan Kakaskasen Tiga, terdapat lima pangkalan ojek konvensional yang masih eksis hingga sekarang dalam menjaring pelanggannya, walaupun jumlah pelanggan terus mengalami penurunan yang menyebabkan driver ojek konvensional sepi job harian. Pelanggan yang masih setia datang ke pangkalan untuk menggunakan jasanya, mayoritas adalah pelanggan yang merupakan tetangga dari orang yang bekerja sebagai driver, orang yang memang sudah berlangganan merasa ada nilai-nilai komunitas yang tidak dimiliki ojek digital dan orang yang merasa tidak enak saat melewati pangkalan dengan berjalan kaki. Dari lima pangkalan ojek konvensional di wilayah tersebut, nilai-nilai sosial dipegang teguh oleh para drivernya, antara lain : nilai kebersamaan dalam paguyuban ojek, nilai disiplin antrian dan nilai solidaritas antar driver. Selain nilai-nilai internal yang dimiliki, terdapat kekurangan dalam komunitas ojek konvensional yang dirasakan oleh pelanggan, antara lain : tarif yang berubah-ubah bergantung pada ramai sepi nya job, lemahnya empati melalui penawaran jasa yang terkadang memaksa, dan soliditas ojek konvensional yang justru memicu konflik dengan ojek digital yang menerobos kawasan pangkalan [6].

Berangkat dari berbagai permasalahan kompleks yang mempengaruhi eksistensi ojek konvensional di tengah persaingan bisnis transportasi itulah, maka peneliti tergugah untuk melaksanakan penelitian yang bertajuk "Ojek Konvensional di Kakaskasen Tiga, Kota Tomohon : Motivasi Ekstrinsik di Tengah Kompetisi Bisnis Transportasi Berbasis Digital" dengan rumusan masalah yang diangkat adalah bagaimana motivasi ekstrinsik yang didapat driver ojek konvensional di tengah kompetisi transportasi berbasis digital. Dengan adanya rumusan masalah tersebut, maka dapat dijabarkan beberapa pertanyaan yang bisa ditanyakan pada saat wawancara mendalam dalam penelitian ini, antara lain :

- a) Apa saja unsur yang menjadi alasan bagi driver ojek konvensional untuk tetap mempertahankan eksistensi profesinya ?
- b) Mengapa driver ojek konvensional tetap memilih bekerja sebagai ojek pangkalan sebagai mata pencaharian utama ?
- c) Bagaimana langkah yang diambil oleh driver ojek konvensional di tengah kompetisi bisnis transportasi berbasis digital ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Transportasi

Transportasi adalah proses atau sistem yang melibatkan perpindahan orang, barang, atau informasi dari satu tempat ke tempat lain [7]. Transportasi dapat dilakukan melalui berbagai jenis mode, seperti jalan raya, kereta api, pesawat terbang, kapal, sepeda, atau bahkan berjalan kaki. [8] menuturkan bahwa tujuan utama transportasi adalah untuk memfasilitasi mobilitas dan konektivitas antara lokasi yang berbeda, sehingga memungkinkan aksesibilitas yang lebih baik, perdagangan, pertukaran budaya, dan pertumbuhan ekonomi.

Transportasi juga berperan penting dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari masyarakat, seperti pergi ke tempat kerja, bersekolah, berbelanja, atau berlibur. Selain itu, transportasi memiliki dampak sosial, ekonomi, dan lingkungan yang signifikan. Misalnya, transportasi yang efisien dapat mengurangi kemacetan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi emisi gas rumah kaca.

Pengembangan transportasi modern terus mengalami inovasi dan perubahan dengan adanya perkembangan teknologi, kebijakan, dan tuntutan masyarakat [9]. Beberapa isu yang menjadi perhatian dalam transportasi saat ini termasuk keberlanjutan, efisiensi energi, transportasi berkelanjutan, keamanan, dan konektivitas digital.

Dalam perkembangannya, transportasi memberikan manfaat yang besar bagi perekonomian seperti : Dapat memperluas pasar, membantu kestabilan harga pasar, membantu spesialisasi produk dari daerah yang memiliki potensi sumber daya alam yang besar, dan dapat meningkatkan hubungan antar daerah serta menghadirkan mutual benefit.

2.2. Ojek Konvensional

Ojek konvensional mengacu pada layanan ojek yang beroperasi dengan menggunakan sepeda motor sebagai alat transportasi. Di Indonesia, ojek konvensional dikenal sebagai bentuk transportasi yang cepat dan fleksibel untuk mengatasi kemacetan lalu lintas di perkotaan [10]. Cara kerja ojek konvensional umumnya adalah seseorang yang ingin menggunakan layanan ojek akan menemui pengemudi ojek di tempat tertentu, seperti pangkalan ojek atau di sepanjang jalan. Pengguna ojek kemudian menawar harga dan menentukan tujuan yang diinginkan. Setelah itu, pengemudi ojek akan mengantarkan pengguna ke tujuan yang diminta dengan menggunakan sepeda motor.

Ojek konvensional biasanya tidak menggunakan aplikasi pemesanan online seperti pada layanan ojek online [2]. Namun, beberapa pengemudi ojek konvensional juga dapat menerima pemesanan melalui telepon atau pesan teks. Layanan ojek konvensional telah ada sejak lama di Indonesia dan masih populer digunakan oleh banyak orang, terutama di daerah perkotaan. Namun, dengan perkembangan teknologi dan popularitas ojek online, seperti Gojek dan Grab, layanan ojek konvensional mulai mengalami persaingan yang lebih ketat.

2.3. Ojek Digital

Ojek digital adalah layanan ojek yang menggunakan platform online atau aplikasi mobile untuk menghubungkan pengemudi ojek dengan penumpang. [11] menjelaskan bahwa dalam ojek digital, penumpang dapat memesan ojek melalui aplikasi dengan memberikan lokasi penjemputan dan tujuan yang diinginkan. Aplikasi tersebut akan mencocokkan penumpang dengan pengemudi ojek yang tersedia di sekitar area tersebut. Keuntungan menggunakan ojek digital adalah kemudahan dalam memesan, transparansi tarif, dan kenyamanan dalam melacak perjalanan [12]. Aplikasi ojek digital juga sering menyediakan fitur-fitur tambahan, seperti perkiraan biaya perjalanan, waktu tiba, dan penilaian pengemudi ojek.

Ojek digital telah menjadi populer di banyak negara, terutama di wilayah Asia Tenggara. Beberapa contoh layanan ojek digital yang terkenal di Indonesia adalah Gojek dan Grab. Selain pengangkutan penumpang, ojek digital juga telah mengembangkan layanan pengiriman barang, belanja, dan layanan lainnya untuk memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat. Dengan menggunakan teknologi digital, ojek digital memberikan kemudahan dan aksesibilitas yang lebih baik bagi penumpang, sambil juga memberikan kesempatan kerja bagi pengemudi ojek yang ingin memanfaatkan platform tersebut untuk mendapatkan penghasilan [13].

2.4. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal atau luar diri seseorang. Dalam konteks motivasi, faktor ekstrinsik merujuk pada hadiah, hukuman, pujian, penghargaan, atau tekanan dari lingkungan yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu [14]. Dalam hal ini, individu termotivasi oleh konsekuensi eksternal yang dapat diterima atau dihindari. Contoh-contoh motivasi ekstrinsik termasuk:

- a) Imbalan finansial: Seseorang dapat termotivasi untuk bekerja keras atau mencapai hasil tertentu karena imbalan finansial yang akan diperoleh, seperti bonus, kenaikan gaji, atau tunjangan.
- b) Pengakuan dan pujian: Penghargaan verbal atau pujian dari atasan, rekan kerja, atau orang-orang di sekitarnya dapat menjadi faktor motivasi ekstrinsik. Misalnya, seseorang mungkin termotivasi untuk mencapai prestasi tertentu demi mendapatkan pengakuan publik.
- c) Hukuman atau konsekuensi negatif: Ancaman akan hukuman atau konsekuensi negatif juga dapat menjadi faktor motivasi ekstrinsik. Misalnya, seseorang mungkin termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu agar tidak menghadapi hukuman atau kehilangan kesempatan.
- d) Promosi atau kesempatan karir: Harapan untuk mendapatkan promosi atau kesempatan karir lebih lanjut dapat menjadi motivasi ekstrinsik bagi individu untuk bekerja dengan keras, meningkatkan kinerja, atau memperoleh keterampilan tambahan.
- e) Tuntutan sosial atau tekanan: Faktor eksternal seperti harapan masyarakat, norma sosial, atau tekanan dari orang-orang di sekitar juga dapat menjadi sumber motivasi ekstrinsik. Seseorang mungkin termotivasi untuk mencapai suatu tujuan karena ingin memenuhi harapan orang lain atau menghindari penilaian negatif.

Motivasi ekstrinsik bisa efektif dalam mendorong tindakan atau pencapaian jangka pendek, tetapi dalam jangka panjang, motivasi intrinsik (motivasi yang berasal dari kepuasan pribadi, minat, atau nilai-nilai internal) sering kali lebih berkelanjutan dan memuaskan [6]. Dalam konteks pengemudi ojek konvensional, beberapa contoh motivasi ekstrinsik yang dapat mempengaruhi mereka adalah:

- a) Penghasilan: Pengemudi ojek konvensional dapat diberi motivasi oleh penghasilan yang mereka peroleh. Mereka mungkin bekerja keras untuk mendapatkan lebih banyak uang agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga mereka.
- b) Insentif dan bonus: Perusahaan ojek konvensional sering memberikan insentif dan bonus kepada pengemudi yang mencapai target tertentu, seperti jumlah perjalanan atau rating pelanggan yang tinggi. Motivasi ini dapat mendorong pengemudi untuk bekerja lebih keras dan memberikan pelayanan yang lebih baik.
- c) Umpan balik positif: Pengemudi ojek konvensional dapat merasa termotivasi oleh umpan balik positif dari pelanggan atau penilaian yang baik dalam aplikasi ojek. Pengakuan atas kerja keras mereka dan pujian dari pelanggan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan pelayanan yang lebih baik.
- d) Pengembangan karir: Meskipun ojek konvensional umumnya tidak menawarkan banyak kesempatan pengembangan karir, beberapa pengemudi mungkin memiliki tujuan untuk memperoleh kendaraan mereka sendiri dan menjadi pengemudi mandiri. Keinginan untuk mencapai status ini dapat menjadi motivasi ekstrinsik bagi mereka.
- e) Penghargaan dari lingkungan sosial: Pengemudi ojek konvensional mungkin juga merasakan motivasi ekstrinsik dari penghargaan dan pengakuan dari lingkungan sosial mereka, seperti keluarga, teman, atau komunitas pengemudi ojek. Mendapatkan apresiasi dari orang-orang terdekat dapat menjadi pendorong bagi mereka untuk terus bekerja keras.

2.5. Komitmen

Komitmen adalah suatu sikap atau tekad kuat untuk melaksanakan atau mematuhi suatu tindakan, keputusan, atau kewajiban. Komitmen menggambarkan dedikasi dan keseriusan seseorang atau kelompok dalam menjalankan suatu hal dengan penuh tanggung jawab, ketekunan, dan keteguhan. Komitmen dapat bersifat individual atau kolektif, tergantung pada konteksnya [15]. Pada tingkat individual, komitmen dapat mencakup tekad seseorang untuk mencapai tujuan pribadi, menjalankan tanggung jawab pekerjaan, atau mempertahankan nilai-nilai moral dan etika dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan pada tingkat kolektif, komitmen dapat berhubungan dengan kesetiaan terhadap kelompok, organisasi, atau komunitas tertentu, serta ketaatan terhadap norma, aturan, atau tujuan bersama [16] menyampaikan dalam bukunya bahwa komitmen seringkali melibatkan pengorbanan, konsistensi, dan disiplin. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha keras untuk mencapai apa yang telah dijanjikan atau diharapkan, bahkan dalam menghadapi hambatan atau tantangan yang mungkin muncul. Komitmen yang kuat juga mendorong seseorang untuk tetap konsisten dalam tindakan dan keputusan yang diambil, serta menjaga integritas dan kepercayaan orang lain. Dalam konteks yang lebih luas, komitmen juga dapat merujuk pada hubungan

antara individu dan tujuan yang lebih besar, seperti komitmen terhadap lingkungan, keadilan sosial, atau perubahan positif dalam masyarakat. Komitmen semacam ini mendorong orang untuk terlibat dalam aktivitas atau advokasi yang mendukung nilai-nilai tersebut dan berkontribusi pada perubahan yang diinginkan. Secara keseluruhan, komitmen adalah sikap atau tekad yang menunjukkan keseriusan, ketekunan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tindakan atau memenuhi kewajiban tertentu.

Komitmen komunitas bagi ojek konvensional dapat beragam tergantung pada kelompok atau asosiasi yang terlibat. Namun, berikut ini adalah beberapa komitmen umum yang sering dipegang oleh komunitas ojek konvensional [17] :

- a) Keselamatan: Komunitas ojek konvensional umumnya memiliki komitmen yang kuat terhadap keselamatan pengendara dan penumpang. Mereka mendorong para pengendara untuk mematuhi aturan lalu lintas, menggunakan perlengkapan keselamatan seperti helm, dan menjaga kondisi kendaraan dalam keadaan baik.
- b) Kualitas Pelayanan: Komunitas ojek konvensional sering kali berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang baik kepada penumpang. Mereka mendorong pengendara untuk ramah, sopan, dan mengutamakan kebutuhan penumpang. Mereka juga dapat mengadakan pelatihan atau program pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
- c) Kode Etik: Komunitas ojek konvensional biasanya memiliki kode etik atau aturan yang mengatur perilaku pengendara. Hal ini termasuk larangan terhadap perilaku tidak pantas, penipuan, atau tindakan yang merugikan penumpang. Pengendara diharapkan untuk menjunjung tinggi kode etik tersebut dan memberikan teladan yang baik.
- d) Solidaritas: Komunitas ojek konvensional sering kali memiliki rasa solidaritas antaranggota. Mereka bisa saling membantu dalam situasi darurat atau memberikan dukungan kepada anggota yang mengalami kesulitan. Solidaritas ini bisa terwujud dalam bentuk program bantuan sosial, pertemuan rutin, atau kegiatan lain yang memperkuat ikatan antaranggota.
- e) Pengembangan Profesionalisme: Komunitas ojek konvensional dapat memiliki komitmen terhadap pengembangan profesionalisme pengendara. Mereka mendorong pengendara untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, mengikuti pelatihan atau program pengembangan diri yang relevan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan reputasi dan kualitas layanan secara keseluruhan.

Komitmen komunitas yang dipegang dan disepakati bersama oleh driver ojek konvensional ini membantu menjaga reputasi komunitas ojek konvensional, meningkatkan kepercayaan penumpang, dan memastikan keberlanjutan usaha mereka. Selain unsur komitmen komunitas, terdapat unsur lingkungan kerja yang juga disinyalir berpengaruh pada komunitas ojek konvensional.

2.6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana individu bekerja dan berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan lingkungan sekitar dalam konteks pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, termasuk fisik, sosial, dan psikologis, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas individu [18]. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja fisik meliputi tata letak ruangan, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan fasilitas yang tersedia. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan fisik individu serta berpotensi mempengaruhi produktivitas mereka. Lingkungan kerja sosial berkaitan dengan hubungan antara rekan kerja, atasan, dan bawahan. Keterbukaan komunikasi, kerjasama tim, dukungan sosial, dan keadilan di tempat kerja adalah faktor-faktor yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan sehat.

Lingkungan kerja psikologis melibatkan faktor-faktor seperti tingkat stres, kepuasan kerja, motivasi, dan kesempatan pengembangan karir. Kebijakan perusahaan, pengakuan atas prestasi, fleksibilitas kerja, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan motivasi individu di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik didukung oleh budaya perusahaan yang positif, kebijakan yang adil, penghargaan atas prestasi, dan komunikasi yang terbuka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan karyawan, dan retensi tenaga kerja.

Lingkungan kerja ojek konvensional adalah lingkungan di mana para pengemudi ojek menggunakan metode konvensional dalam menjalankan bisnis mereka [3]. Berikut ini beberapa aspek yang umumnya terdapat dalam lingkungan kerja ojek konvensional:

- a) Pangkalan atau titik kumpul: Ojek konvensional biasanya beroperasi dari sebuah pangkalan atau titik kumpul. Ini adalah tempat di mana para pengemudi berkumpul untuk mencari penumpang atau menerima tugas dari pengelola pangkalan. Pangkalan sering kali memiliki aturan dan prosedur tertentu yang harus diikuti oleh para pengemudi.

- b) Sistem pemberian tugas: Di lingkungan kerja ojek konvensional, tugas-tugas atau penumpang biasanya diberikan oleh pengelola pangkalan. Pengemudi akan menerima instruksi dari pengelola tentang di mana mereka harus pergi dan siapa yang harus mereka jemput. Sistem ini sering kali didasarkan pada antrian atau rotasi, di mana setiap pengemudi mendapatkan giliran untuk menerima tugas.
- c) Kompetisi antar pengemudi: Karena terdapat banyak pengemudi ojek konvensional di satu pangkalan, persaingan untuk mendapatkan tugas atau penumpang bisa menjadi sangat sengit. Pengemudi harus bersaing dengan sesama pengemudi dalam pangkalan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik.
- d) Sistem pembagian pendapatan: Biasanya, pengemudi ojek konvensional harus membayar sejumlah uang kepada pengelola pangkalan sebagai biaya atau komisi atas penggunaan pangkalan dan pemberian tugas. Sisanya, mereka dapat mempertahankan sebagai penghasilan mereka sendiri. Besar komisi dan aturan pembagian pendapatan dapat bervariasi antara pangkalan yang berbeda.
- e) Kurangnya teknologi dan efisiensi: Ojek konvensional mungkin tidak memiliki akses ke teknologi canggih seperti aplikasi berbasis ponsel untuk memesan ojek atau menemukan penumpang. Mereka mungkin mengandalkan sistem telepon atau interaksi langsung dengan penumpang atau pengelola pangkalan. Hal ini dapat mempengaruhi efisiensi dan kenyamanan dalam mencari dan melayani penumpang.

Dalam keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi bagi para driver ojek konvensional melibatkan menghargai kinerja mereka, menyediakan kesempatan pengembangan, membangun komunikasi yang terbuka, memberikan sistem insentif yang adil, dan menjaga keadilan dan kesetaraan dalam perlakuan. Selain unsur kedua unsur diatas, terdapat unsur yang tidak kalah pentingnya sebagai sumber motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar personal driver yaitu unsur kompensasi.

2.7. Kompensasi

Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan atau penggajian yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang mereka lakukan [19]. Dalam konteks pekerjaan, kompensasi umumnya mencakup gaji, tunjangan, bonus, manfaat karyawan, dan segala jenis imbalan material atau non-material yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka.

Sebagai seorang driver ojek konvensional, ada beberapa unsur kompensasi yang dapat mempengaruhi pendapatan dan keuntungan yang diperoleh, antara lain [20] : Jarak tempuh, Pendapatan seorang driver ojek konvensional sangat tergantung pada jumlah jarak tempuh yang mereka lalui setiap harinya. Semakin jauh jarak yang ditempuh, semakin banyak kesempatan untuk mendapatkan penumpang dan pendapatan yang lebih tinggi; Lamanya waktu kerja, Semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja, semakin besar peluang untuk mengumpulkan pendapatan. Banyak driver ojek konvensional yang memilih untuk bekerja dalam jam-jam sibuk seperti jam berangkat dan pulang kerja, akhir pekan, dan hari libur untuk memaksimalkan penghasilan mereka; Tarif perjalanan, Tarif perjalanan yang ditetapkan dapat berbeda antara satu wilayah dengan wilayah lainnya. Beberapa area atau kota mungkin memiliki tarif yang lebih tinggi daripada yang lain, yang dapat mempengaruhi pendapatan seorang driver ojek konvensional; Tingkat persaingan, Jumlah driver ojek konvensional di suatu daerah juga dapat mempengaruhi pendapatan. Jika terlalu banyak driver yang bersaing untuk penumpang yang terbatas, pendapatan individual dapat terbagi lebih banyak; Biaya operasional, Seorang driver ojek konvensional perlu mempertimbangkan biaya operasional seperti bahan bakar, perawatan kendaraan, dan biaya lainnya. Semakin tinggi biaya operasional, semakin sedikit keuntungan yang bisa mereka peroleh; Kondisi lalu lintas, Lalu lintas yang padat atau kemacetan dapat mempengaruhi kemampuan seorang driver ojek konvensional untuk menyelesaikan lebih banyak perjalanan dalam waktu tertentu. Ini bisa mempengaruhi pendapatan mereka karena mereka harus menghabiskan lebih banyak waktu di jalan tanpa banyak penumpang; Tips dari penumpang, Beberapa penumpang mungkin memberikan tips tambahan kepada driver ojek konvensional sebagai ungkapan terima kasih atas pelayanan yang baik. Tips ini bisa menjadi tambahan pendapatan bagi para driver [21].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada data deskriptif dengan memperoleh gambaran dari objek penelitian baik secara tertulis maupun lisan dalam bentuk wawancara mendalam serta memiliki karakteristik data yang asli, sistematis, dapat dipertanggungjawabkan dan tidak dapat diubah. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik triangulasi data [22]. Yang menjadi fokus dari penelitian kualitatif ini adalah deskripsi komprehensif tentang unsur motivasi ekstrinsik yang berpengaruh terhadap eksistensi driver ojek konvensional di tengah kompetisi bisnis transportasi berbasis digital.

Penelitian ini dilakukan di lima pangkalan ojek yang tersebar di wilayah Kelurahan Kakaskasen Tiga Kec. Tomohon Utara Kota Tomohon Provinsi Sulawesi Utara dengan pengambilan sampel dari

perwakilan driver masing masing pangkalan tersebut. Penelitian ini dimulai sejak 1 Februari 2023 sampai dengan 25 April 2023.

3.1. Deskripsi Penelitian

3.1.1. Perwakilan Driver I

Sesuai dengan hasil wawancara mendalam yang dilakukan, diperoleh data yaitu perwakilan pertama bernama Axel berusia 38 Tahun menyampaikan bahwa pekerjaan sebagai driver adalah pekerjaan utama dalam menafkahi keluarganya. Selain dia yang bekerja sebagai driver ojek konvensional, istrinya juga membantu perekonomian keluarga dengan menjual kukis dan makanan ringan kemasan yang dititipkan di kantin kantin sekolah. Pendapatan yang diperoleh istri merupakan pendapatan tambahan karena uang yang dihasilkan tidak dalam jumlah yang besar dan bergantung pada konsumsi anak sekolah di kantin. Tidak ada pilihan lain bagi Axel selain menjadi tulang punggung keluarga bekerja sebagai driver ojek. Axel mengaku bahwa kenyamanan didapatkan saat dia menjadi driver ojek konvensional. Menurutnya, kenyamanan terbentuk karena sesama driver saling menolong dan menghargai.

Demi menjaga eksistensi di tengah kompetisi bisnis transportasi berbasis digital, Axel melakukan dan menjaga komunikasi dengan sesama driver, sehingga dapat terhimpun informasi guna peningkatan pelayanan terhadap pelanggan. Selain itu, komunikasi juga diperlukan dalam rangka menjaga profesionalisme kerja dengan tidak melanggar batas wilayah kerja sehingga tidak memicu konflik antar driver.

3.1.2. Perwakilan Driver II

Driver yang menjadi perwakilan kedua adalah Joshua yang berumur 45 tahun. Joshua menyatakan bahwa akan setia menjadi driver ojek konvensional mengingat umurnya yang sudah tidak lagi muda dan tidak ada pilihan lain dengan melamar pekerjaan yang mungkin membutuhkan produktifitas yang tinggi. Penghasilan yang didapatkannya digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Menurut Joshua, menjadi driver ojek konvensional memiliki resiko pekerjaan yang kecil baik resiko keuangan atau keselamatan. Resiko keuangan yang dimaksud oleh Joshua adalah tidak perlunya modal uang yang harus disediakan oleh Joshua sebagai driver. Selain itu, Joshua juga menyampaikan bahwa resiko keselamatan juga dapat diperkecil dengan solidaritas antar komunitas driver konvensional jika terjadi konflik di lapangan antar sesama driver ojek baik dengan pangkalan lain maupun dengan driver ojek digital. Kemampuan Joshua dalam mengoperasikan ponsel canggih yang dimiliki juga terbatas sehingga tidak tertarik untuk menjadi driver ojek digital.

3.1.3. Perwakilan Driver III

Driver ketiga yang telah diwawancarai dan menyampaikan pendapatnya adalah Hizkia yang berusia 53 tahun. Hizkia menyatakan telah menjadi ojek konvensional selama 22 tahun lalu. Dia menjadi driver ojek konvensional paling lama di pangkalannya. Pengalaman sebagai driver ojek konvensional membuatnya nyaman dan memutuskan untuk tidak ingin beralih menjadi driver ojek digital, walaupun dari penjelasannya diperoleh keterangan bahwa sebenarnya pekerjaan sebagai driver adalah pekerjaan sampingan dia. Karena pekerjaan utamanya adalah seorang petani di sawah. Dia mulai berangkat ke pangkalan ojek menjadi driver setelah istirahat makan siang sampai malam hari. Dia merasa bahwa pengalamannya lebih banyak saat menjadi driver ojek daripada hanya bekerja di sawah saja. Lingkungan kerja yang ada di pangkalannya menyebabkan dia rindu untuk segera memulai pekerjaannya sebagai driver di setiap harinya. Antar driver sudah saling menganggap satu sama lain sebagai keluarga. Solidaritas yang terbentuk seperti paguyuban sudah sejak lama dan Hizkia sudah dianggap sebagai orang tua sendiri oleh driver lain yang tergabung dalam komunitasnya. Menurutnya, keamanan dan kenyamanan adalah faktor utama yang tidak bisa terbeli, sehingga dia tidak tertarik sekalipun untuk beralih menjadi driver ojek digital. Hizkia menyatakan bahwa driver ojek digital masih terkesan berjalan sendiri sendiri dengan ego yang tinggi walaupun sekarang sudah ada komunitasnya.

3.1.4. Perwakilan Driver IV

Johnly yang berusia 40 tahun adalah driver keempat yang mendapatkan kesempatan wawancara mendalam dari peneliti. Dia mengungkapkan bahwa sebelum menjadi driver, dia bekerja di salah satu perusahaan sebagai security atau satpam, namun karena pandemi covid 19, maka Johnly terkena dampak pengurangan karyawan atau PHK dan akhirnya memutuskan beralih menjadi driver ojek konvensional dengan modal motor pribadinya. Profesi ini menurutnya dianggap cukup mudah untuk dijangkau. Tidak perlu mendaftar, test ataupun rangkaian administrasi lainnya sebagaimana orang melamar kerja. Dia menumpukan perekonomian keluarganya pada penghasilan dari ojek konvensional. Dia merasa mendapatkan keluarga baru yaitu paguyuban ojek pangkalan yang menerima dia dengan tangan terbuka sehingga merasakan kenyamanan saat bekerja. Kelebihan Johnly sebagai driver ojek yang pernah bekerja di perusahaan adalah kelebihan koneksi yang dimilikinya, sehingga dia merasa diuntungkan dengan adanya

itu. Banyak teman yang masih bekerja di perusahaannya menjadi pelanggan setianya. Dia tidak terlalu memikirkan apakah teman lamanya menjadi pelanggan atas dasar empati rasa kasihan atau memang membutuhkan jasa transportasi. Baginya, dia tetap berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya. Johnly merasa tidak perlu beralih menjadi ojek digital, karena baginya sudah cukup banyak pelanggan yang sudah mengetahui nomor ponselnya sehingga lebih fleksibel jika pelanggan membutuhkan jasanya.

3.1.5. Perwakilan Driver V

Andy menjadi perwakilan kelima untuk diwawancarai oleh peneliti. Berusia 25 tahun dan baru sekitar empat tahun menjadi ojek konvensional. Andy merasa bahwa menjadi ojek konvensional karena mengaku tidak memiliki keterampilan lain untuk modal bekerja di perusahaan, sedangkan ijazahnya hanya SMA. Dia sudah merasa bahwa menjadi driver ojek konvensional adalah passionnya, dia merasa nyaman dan aman. Dengan hasil yang dia peroleh, dia menceritakan sudah bisa menjadi tulang punggung keluarga besarnya dan memberikan sedikit penghasilannya untuk orang tuanya. Selain menjadi driver ojek sebagai pekerjaan utamanya, andy menerima pekerjaan lain serabutan sesuai dengan permintaan orang yang membutuhkan tenaganya. Andy selalu menjaga komitmen komunitas ojek konvensional karena menurutnya dapat menjadi modal sehingga dapat memberikan kualitas terbaik pada pelanggannya. Selain itu, Andy terkadang juga menerima kompensasi tambahan saat bekerja karena andy selalu dapat membantu kesulitan pelanggan yang membutuhkan bantuannya saat menurunkan atau menaikkan barang bawaan yang banyak karena fisiknya masih sangat prima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi ekstrinsik saat bekerja menjadi driver ojek konvensional dapat menjadi daya tarik tersendiri bagi driver. Unsur dari motivasi ekstrinsik yang pertama yang mempengaruhi para driver ojek konvensional adalah komitmen. Komitmen tersebut dapat terbagi menjadi komitmen pribadi maupun komitmen dari komunitas. Komitmen komunitas bagian dari komitmen organisasi yang disepakati bersama untuk dijalankan dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Terdapat 3 identifikasi peran dalam komitmen organisasi. Pertama adalah keterikatan pada organisasi, Kedua adalah sebagai kewajiban bertahan dalam organisasi dan Ketiga sebagai tanggungan jika keluar dari organisasi. Menurut Wesson dalam [23], bahwa komitmen organisasi dapat mengatur seseorang di dalamnya untuk bertahan di dalam organisasi tersebut atau memilih meninggalkannya. Robin dan Judge dalam [24] juga mengungkapkan bahwa dengan adanya komitmen organisasi dapat menjadi kekuatan tersendiri bagi orang yang berada di dalam organisasi tersebut untuk lebih mengoptimalkan dirinya terlibat dalam organisasi. Komitmen organisasi dapat memberikan banyak manfaat bagi seseorang yang berada dalam organisasi tersebut. Salah satunya adalah dengan adanya seseorang mematuhi komitmen organisasi, maka orang tersebut tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut. Dessler dalam [25] juga menyatakan bahwa dengan adanya komitmen organisasi, maka seseorang yang berada di dalam organisasi tersebut dapat mengenali cita cita dan tujuan organisasi dengan seksama sehingga berusaha untuk tetap di dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen individu maupun komitmen organisasi dapat menjadikan seseorang berusaha sekeras mungkin untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara bersama sama. Sehingga tertanam dalam dirinya rasa memiliki organisasi yang kuat dan tidak pernah terpikir untuk keluar dari organisasi tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dirasakan oleh Axel, driver pertama dan Joshua, driver kedua dapat menjadikan keduanya bertahan dan tidak ingin keluar dari pekerjaan yang sudah lama menjadi tumpuan keluarga. Hal tersebut juga dialami oleh driver ketiga, keempat dan kelima menyatakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki menjadi sebuah kesepakatan bersama yang harus dijalankan oleh seluruh anggota driver ojek konvensional di pangkalan masing masing. Hal ini sama dan senada dengan penelitian yang pernah dilakukan [5] dan menyatakan bahwa komitmen pegawai sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kinerja. Sehingga dari hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin kuat komitmen individu dan komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi ekstrinsik yang dirasakan oleh masing masing driver di pangkalan ojek konvensional. Tingginya motivasi ekstrinsik yang dirasakan oleh para driver ojek konvensional menjadi pemicu bertahannya para driver tersebut untuk menjadi driver ojek konvensional dan tidak tergiur untuk beralih menjadi driver ojek digital di tengah kompetisi bisnis transportasi berbasis digital seperti saat ini.

Dalam menjalankan pekerjaannya sebagai driver ojek konvensional selain dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik berupa komitmen. Mereka juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerjanya. Menurut Alex Nitisemito dalam [26] yang menerangkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja tersebut dan mendorong para pekerja untuk dapat menjalankan tugas yang diberikan. Edy

Sutrisno dalam [27] dan [28] juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang mendukung pekerja dalam melakukan pekerjaannya berupa fasilitas, kebersihan, kenyamanan, ketenangan dan juga komunikasi hubungan antar pekerja yang ada di tempat tersebut. Sehingga lingkungan kerja yang kondusif dapat memacu sebagai motivasi bagi para pekerja di lingkungan tersebut. Dalam penelitian ini diperoleh pernyataan dari kelima driver bahwa minimnya resiko dan tingginya tingkat keamanan serta kenyamanan merupakan bagian dari kondisi lingkungan kerja yang dapat dilihat dan dirasakan oleh para driver ojek konvensional.

Dalam penelitian ini diperoleh pernyataan dari kelima driver bahwa minimnya resiko dan tingginya rasa keamanan serta kenyamanan merupakan bagian dari kondisi lingkungan kerja yang dapat dilihat dan dirasakan oleh para driver ojek konvensional. Menurut Alex Nitisemito dalam [26] menyatakan bahwa rasa aman akan menciptakan ketenangan kinerja karyawan dan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan [15], didapatkan fakta bahwa para driver ojek konvensional mempertahankan profesinya disebabkan salah satunya adalah rasa aman yang didapatkan saat bekerja. Seperti yang dialami oleh driver pertama dan keempat menyatakan bahwa dia merasakan keamanan dari gangguan gangguan orang yang berusaha untuk mengancam keselamatannya di jalan. Mereka menyatakan bahwa tidak pernah terjadi konflik berkepanjangan. Segala sesuatunya dapat diatasi dengan cepat berkat lingkungan kerja yang kondusif di pangkalan masing masing. Mereka mengungkapkan bahwa keamanan yang didapatkan juga dipengaruhi oleh jam kerja dan batasan wilayah dari masing masing driver ojek konvensional berbeda dengan ojek digital. Ojek digital tidak mempunyai batasan wilayah dan batasan jam pekerjaan sehingga sangat rawan sekali untuk mendapatkan kekerasan dan ancaman di tengah pekerjaan saat mengantarkan pelanggan atau mencari pelanggan. Driver yang kelima juga menyampaikan bahwa batasan jam operasional dari driver ojek konvensional dapat memberikan rasa aman tersendiri. Mengangkut penumpang di malam hari yang tidak diketahui rekam jeaknya dapat dimungkinkan terjadinya bahaya bagi driver yaitu perampokan sepeda motor atau pembegalan.

Penumpang atau pelanggan setia dari driver ojek konvensional menjadi sebuah keuntungan tersendiri bagi mereka. Karena dengan adanya penumpang yang saling kenal maka akan dapat meningkatkan keamanan bagi driver ojek konvensional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh rahmat saleh yang meneliti tentang kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi bekerja. Dari penelitian tersebut diperoleh bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menimbulkan semangat tersendiri bagi para pekerjanya, sehingga dapat menyelesaikan tugas tugas dengan baik dan dapat mencapai tujuan individu maupun organisasi dengan tepat dan cepat. Begitupun juga berlaku sebaliknya jika lingkungan kerja yang ada tidak mendukung bagi pekerja untuk menjalankan tugasnya, maka dapat memperburuk hasil kerja para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Motivasi yang ketiga adalah kompensasi merupakan motivasi ekstrinsik yang diterima oleh driver ojek konvensional. Dengan adanya kompensasi yang menarik yang diterima oleh driver ojek konvensional menyebabkan driver bekerja secara lebih maksimal. Secara keilmuan bahwa kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial [19]. Kompensasi finansial bagi driver ojek konvensional dapat berupa upah atau honor yang diterima dan diberikan oleh penumpangnya kepada driver tersebut. Jumlah upah yang diterima oleh driver tentunya bergantung kepada jauh dekatnya jarak yang diinginkan oleh pelanggan. Sedangkan kompensasi non finansial yang dirasakan oleh driver ojek konvensional dapat berupa perasaan bahagia dan senang ketika berada dengan komunitas driver ojek konvensional yang dialami dan dituturkan oleh lima perwakilan driver ojek konvensional tersebut. Perasaan senang bagi driver ojek konvensional juga muncul ketika dapat memberikan kualitas pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya. Hal itu seperti yang dikemukakan oleh Hizkia (Driver III), walaupun dia punya pekerjaan utama, yaitu bekerja di sawah. Dengan menjadi orang yang tertua di paguyuban driver ojek konvensional yang ada di pangkalannya. Dia senantiasa menjaga dan memupuk rasa solidaritas serta kekeluargaan di antara driver ojek konvensional di pangkalannya.

Apa yang dirasakan dan dialami oleh Hizkia sebagai driver ketiga yang diwawancarai oleh peneliti mengungkapkan bahwa rasa kekeluargaan dan solidaritas di antara driver ojek konvensional, nyatanya juga dirasakan oleh empat driver yang lain. Rasa, solidaritas dan kekeluargaan yang terjalin dan dipupuk di Antara ojek konvensional adalah bagian dari kompensasi non finansial yang perlu dijaga dan dilestarikan. Sehingga seluruh driver ojek konvensional akan dapat termotivasi jika kondisi perasaan hatinya menjadi senang saat melayani pelanggan di pangkalan masing masing. Selain itu, kompensasi finansial yang didapat oleh Andy sebagai driver kelima dan beberapa driver lain yang sering mendapatkan tambahan uang atas pekerjaan tambahan yang dilakukan selain dari mengantarkan pelanggan. Dengan adanya kompensasi finansial dan non finansial yang cukup banyak didapatkan oleh driver ojek konvensional membuat para

driver tersebut menjadi betah dan tidak ingin pindah atau beralih menjadi driver ojek digital. Konsistensi yang dilakukan oleh driver ojek konvensional disebabkan perasaan senang dan bahagia berada di dalam lingkungan kerjanya itu menjadi motivasi ekstrinsik bagi mereka. Hal tersebut senada dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh [29] yang membuktikan bahwa kompensasi baik itu finansial maupun non finansial dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja seseorang. Kondisi tersebut tentunya akan mempengaruhi para driver ojek konvensional untuk lebih meningkatkan lagi kualitas kerjanya dalam melayani pelanggan melalui jasa yang ditawarkan. Bagi kelimanya yang berprofesi sebagai driver ojek konvensional, berdasarkan pertimbangan kondisi lingkungan kerja yang lebih terjamin sebagai ojek konvensional mereka menyatakan tidak akan berminat untuk beralih menjadi driver ojek digital karena merasa bahwa hasil keuangan yang diperoleh dari driver ojek konvensional sudah dapat mencukupi kebutuhan keluarganya.

Bagi para driver ojek konvensional merasa perlu untuk meningkatkan pelayanan jasanya terhadap para pelanggan. Salah satunya dengan cara memberikan nomor telepon kepada pelanggannya sehingga para pelanggan dapat dengan mudah untuk memesan ojek tanpa ribet melalui aplikasi. Selain itu, ketika para driver ojek konvensional tersebut mengantarkan pelanggannya, mereka menjaga hubungan baik komunikasi dua arah kepada pelanggan. Sehingga pelanggan merasa nyaman terhadap obrolan yang diberikan atau diungkapkan oleh para driver. Selain itu, para pelanggan dimudahkan dengan tidak adanya biaya tambahan berupa pajak atau administrasi seperti yang ada di dalam aplikasi digital untuk ojek digital. Mereka hanya diminta membayar sesuai dengan jauh dekatnya bahkan terkadang jauh lebih murah daripada pelanggan menggunakan jasa ojek digital. Di samping itu, para driver ojek konvensional juga menjalin komunikasi dengan aparat keamanan dan para driver ojek digital sehingga terpujuk rasa kebersamaan untuk menjaga wilayah operasional masing masing dan tidak akan timbul konflik di antara mereka.

Tabel 1. Proposisi Pertanyaan

Proposisi	Pertanyaan
1	Semakin kuatnya komitmen individu driver ojek konvensional dan komitmen organisasi, maka pekerja akan termotivasi dalam mempertahankan pekerjaannya.
2	Semakin baik dan kondusifnya lingkungan kerja yang dihadapi para driver ojek konvensional, maka mereka akan semakin termotivasi dan menjaga eksistensi pekerjaannya.
3	Semakin besar kompensasi finansial maupun non finansial yang diterima para driver ojek konvensional, maka mereka akan semakin termotivasi dalam mempertahankan pekerjaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, bahwa driver ojek konvensional akan tetap mempertahankan eksistensinya di tengah kompetisi bisnis transportasi berbasis digital dengan cara antara lain :

- Melayani pelanggan setia dari generasi ke generasi dengan peningkatan kualitas pelayanan jasa wajib konvensional. Hal tersebut dapat tergambar dari hasil wawancara yang dilakukan pada kelima driver. Mereka mengatakan bahwa masing masing memiliki pelanggan setia yang tidak pernah berubah . Jadi bagi mereka pelanggan baru adalah bonus karena dari pelanggan setia lama, kebutuhan akan perekonomian mereka sudah terpenuhi.
- Untuk dapat menjaga eksistensi ojek konvensional di tengah kompetisi bisnis transportasi berbasis digital, maka diperlukan komitmen yang kuat dari masing masing driver ojek konvensional. Untuk tetap berada di dalam pangkalan ojek yang seharusnya berada, tidak berpindah pindah pangkalan. Sehingga hal tersebut memudahkan bagi para pelanggan untuk mencari driver yang diinginkan.
- Motivasi ekstrinsik yang pertama yaitu adanya komitmen organisasi dan individu menyebabkan adanya perasaan keterikatan antar driver ojek konvensional dan mempererat tali hubungan kekeluargaan di antara mereka. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada pelanggan.
- Motivasi ekstrinsik yang kedua yaitu lingkungan kerja di mana semakin baik dan kondusif lingkungan kerjanya. Maka driver ojek konvensional juga akan merasa nyaman dan aman ketika bekerja. Hal tersebut dapat menjadi satu satunya alasan bagi para driver untuk mempertahankan bekerja sebagai driver ojek konvensional.
- Motivasi ekstrinsik yang ketiga yaitu kompensasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Dengan adanya kompensasi finansial berupa tambahan tips atau uang dari pelanggan maka dapat meningkatkan Kualitas pelayanan yang diberikan oleh driver ojek konvensional kepada pelanggan. Dan dengan adanya kompensasi non finansial berupa kepercayaan dari pelanggan, rasa

kekeluargaan dan solidaritas antar driver akan dapat memacu para driver ojek konvensional untuk mempertahankan eksistensinya dan melayani pelanggannya dengan maksimal.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada pimpinan Universitas Negeri Manado, Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Pimpinan Jurusan Manajemen. Dan ucapan terima kasih spesial kepada Keluarga, Istri dan Anak yang senantiasa memberikan dukungan bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya berikut teman teman seprofesi dengan peneliti yang telah memberikan beberapa masukan demi sempurnanya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] U. U. Republik Indonesia, "LALU LINTAS DAN ANGKUTAN JALAN," 1992
- [2] M. P. Watung, D. C. Rotinsulu, and S. Y. . Tumangkeng, "ANALISIS PERBANDINGAN PENDAPATAN OJEK KONVENSIONAL DAN OJEK ONLINE DI KOTA MANADO," *J. Berk. Ilm. Efisiensi*, vol. 20, no. 03, pp. 126–139, 2020.
- [3] A. W. Santoso and Sarmini, "Motivasi Pekerja Ojek Konvensional dalam Era Transportasi Ojek Online (Studi pada Jasa Ojek Pangkalan di Jembatan Gurem Kabupaten Pamekasan) Agung," *ENTITA J. Pendidik. Ilmu Pengetah. Sos. dan Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 4, no. 2, 2022, doi: <https://doi.org/10.19105/ejpis.v4i2.7029>.
- [4] Gusmika, "EKSISTENSI OJEK PANGKALAN DI TENGAH ADANYA OJEK ONLINE (PERSPEKTIF SOSIAL EKONOMI) DI KECAMATAN MARPOYAN KOTA PEKANBARU," *JOM FISIP*, vol. 7, no. Edisi 1, pp. 1–14, 2020.
- [5] K. Setyorini and G. Hendrastomo, "018 PERSAINGAN OJEK ONLINE DENGAN OJEK KONVENSIONAL DI STASIUN LEMPUYANGAN, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA," *J. Sociol. Pendidik. Humanis*, vol. 3, no. 1, pp. 29–35, 2018.
- [6] D. Triani, L. Prapti, and A. Santoso, "MOTIVASI PEKERJA OJEK KONVENSIONAL DALAM PERSAINGAN BISNIS TRANSPORTASI ONLINE (STUDI PADA JASA OJEK PANGKALAN DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG)," *Din. Sos. Budaya*, vol. 19, no. 2, pp. 221–229, 2018.
- [7] Ismadarni, "PENGARUH ASPEK SOSIAL EKONOMI MASYARAKAT TERHADAP BANGKITAN PERGERAKAN ZONA KECAMATAN DI KOTA PALU," *J. Transp. Manag. Eng.*, vol. 2, no. 2, pp. 72–86, 2022.
- [8] W. Desga, F. M. Putri, and N. Yulanda, "MODELLING OF TRIP GENERATION IN NAGARI SIGUNTUR, NAGARI BARUNG-BARUNG BELANTAI AND NAGARI NANGGALO KECAMATAN KOTO XI TARUSAN KABUPATEN PESISIR SELATAN," pp. 77–82, 2020.
- [9] A. T. Wahyuni and R. Rachmawati, "Moda Transportasi Angkutan Kota Berbasis Teknologi Informasi Komunikasi," *J. Manaj. Transp. Logistik2*, vol. 06, no. 02, pp. 147–162, 2019, doi: <http://dx.doi.org/10.25292/j.mtl.v6i2.311>.
- [10] M. Ferdila and K. A. Us, "Analisis Dampak Transportasi Ojek Online Terhadap Pendapatan Ojek Konvensional di Kota Jambi," *IJIEB Indones. J. Islam. Econ. Bus.*, vol. 6, no. December, pp. 134–142, 2021.
- [11] Muhajirin, Makkawaru, and K. Bashar, "STEERMAPS SEBAGAI SOLUSI PRAKTIS BAGI OJEK ONLINE DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0," *J. Penelit. dan Penal.*, vol. 8, no. 8, pp. 44–55, 2021.
- [12] M. K. Anam, Saifuddin, and S. N. Fitriah, "KONTRIBUSI PENGEMUDI OJEK ONLINE (GRAB) DALAM PELAYANAN MASYARAKAT DI KABUPATEN MALANG," *J. Kaji. Ekon. dan Perbank.*, vol. 4, no. 2, pp. 1–15, 2020.
- [13] A. Bayu, M. Kamim, and M. R. Khandiq, "Gojek dan Kerja Digital : Kerentanan dan Ilusi Kesejahteraan yang Dialami Oleh Mitra Pengemudi Dalam Kerja Berbasis Platform Digital," *J. Stud. Pemuda*, vol. 8, no. 2019, pp. 59–73, 2019.
- [14] Z. Ena and S. H. Djami, "PERANAN MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP MINAT PERSONEL BHABINKAMTIBMAS POLRES KUPANG KOTA," *J. Among Makarti*, vol. 13, no. 2, pp. 68–77, 2020.
- [15] A. Kholidi, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LANGKAT," Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.

- [16] D. H. M. J. Lubis and D. I. M. P. Jaya, *Komitmen Membangun pendidikan*, Pertama. Medan: CV. Widya Puspita, 2019.
- [17] R. Fathy, "MODAL SOSIAL OJEK PANGKALAN : ADAPTASI TERHADAP APLIKASI ONLINE TRANSPORTASI PUBLIK 1 SOCIAL CAPITAL OF THE OJEK PANGKALAN : ADAPTATION TO ONLINE PUBLIC TRANSPORTATION APLICATION," vol. 20, no. 2, pp. 191–210, 2018.
- [18] N. P. Rahmawanti, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 8, no. 2, pp. 1–9, 2020.
- [19] S. O. Hartini and D. U. Wahyuni, "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FIF SURABAYA," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 11, no. 10, 2022.
- [20] I. S. Wicaksono, "PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER GOJEK TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," *J. Univ. Islam Indones.*, pp. 1–42, 2019.
- [21] D. Armando, Y. Pratiwi, and A. Rahman, "Strategi Adaptasi Ojek Konvensional dalam Merespon Adanya Ojek Online di Kota Surakarta," *Equilib. J. Sociol. Pendidik.*, vol. VI, no. 1, pp. 125–132, 2018.
- [22] M. Pritandhari and T. Ratnawuri, "ANALISIS PEMBELAJARAN MONOPOLI EKONOMI (MONOKOMI) PADA SISWA BOARDING SCHOOL," *J. Pendidik. Ekon. UM Metro*, vol. 6, no. 2, pp. 99–105, 2018.
- [23] E. A. Mareta, Y. T. Harsono, U. N. Malang, U. N. Malang, and K. Organisasi, "HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PT INDONESIA POWER GRATI RELATIONSHIP ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL," vol. 5, no. 2, pp. 76–84, 2022.
- [24] C. I. Permata, "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS STAFF KARYAWAN PT. SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO SURABAYA)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 3, 2019.
- [25] F. R. Suropto and R. F. Ahsani, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta," *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 5, no. 4, pp. 1927–1933, 2022.
- [26] N. M. R. Amalia and S. Indartono, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN SOSIAL KABUPATEN SLEMAN," *J. Fak. Ekon.*, vol. 046, pp. 622–634, 2018.
- [27] S. I. Rinawati and K. Ingsih, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SATUAN KERJA NON VERTIKAL TERTENTU (SNVT) KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DI SEMARANG," *Jur. Manaj. Fak. Ekon. dan Bisnis Univ. Dian Nuswantoro*, 2018.
- [28] R. Zamora, "KINERJA : LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN STRES KERJA PADA PT ESCOTAMA HANDAL BATAM PERFORMANCE," *Equilibria Fak. Ekon. Univ. Riau*, vol. 7, no. 2, 2019.
- [29] Lindiwatie and A. Ghafar, "Keberlangsungan Ojek Konvensional," *J. Manaj. Transp. Logistik*, vol. 05, no. 03, p. 227, 2018, doi: <http://dx.doi.org/10.25292/j.mtl.v5i2.237>.