



## Manajemen Waktu dan Kepuasan Kerja: Studi pada Driver Transportasi Ojek Online di Yogyakarta

Indra<sup>1\*</sup>, Domnina Rani Rengganis<sup>2</sup>, Nikmah Sofia Afiati<sup>3</sup>

1. Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Yogyakarta
2. Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Yogyakarta
3. Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Yogyakarta

\*16081156@student.mercubuana-yogya.ac.id, rengganis@mercubuana-yogya.ac.id, afi@mercubuana-yogya.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen waktu dengan kepuasan kerja pada *driver* ojek *online* di Yogyakarta. Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini "Apakah ada hubungan antara manajemen waktu dengan kepuasan kerja pada *driver* ojek *online* di Yogyakarta". Subjek dalam penelitian ini yaitu *driver* ojek *online* yang berdomisili di kota Yogyakarta, kabupaten Sleman, kabupaten Bantul, kabupaten Gunungkidul dan kabupaten Kulonprogo, yang berjumlah 73 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni metode skala atau questioner, skala yang dipakai yakni skala kepuasan kerja dan skala manajemen waktu. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara manajemen waktu dengan kepuasan kerja pada *driver* ojek *online* dengan nilai korelasi positif sebesar 0,561 dan nilai  $p$  sebesar 0,01 ( $p < 0,05$ ). Dengan hasil kategorisasi menunjukkan bahwa subjek memiliki kepuasan kerja yang sedang (73,97%) dan kemampuan manajemen waktu yang sedang (57,53%).

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, Manajemen waktu, *Driver* ojek *online*

### Abstract

*This research aim to determine the relationship between time management with job satisfaction on online motorcycle drivers in Yogyakarta. The question asked in this research is "Is there a relationship between time management and job satisfaction on online motorcycle drivers in Yogyakarta". The subjects in this research were online motorcycle drivers in the city of Yogyakarta, Sleman regency, Bantul regency, Gunungkidul regency and Kulonprogo regency, totaling 73 respondents. The data collection method used is the scale method, the scales used are job satisfaction scale and time management scale. The research results show that there is a significant positive relationship between time management and job satisfaction on online motorcycle drivers with a positive correlation value of 0.561 and a  $p$  value of 0.01 ( $p < 0.05$ ). The categorization results show that the subjects have moderate job satisfaction (73.97%) and moderate time management skills (57.53%).*

**Keywords:** Job satisfaction, Time management, Online motorcycle driver

## PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi di Indonesia telah berpengaruh pada perusahaan teknologi khususnya perusahaan transportasi ojek *online*. Ojek *online* merupakan layanan ojek yang berbasis aplikasi dimana pelanggan dapat memesan melalui sistem aplikasi melalui smartphone, transportasi ojek *online* ini menginovasi mode transportasi ojek motor yang menggunakan teknologi internet



dengan smartphone (Nathalia & Irwansyah, 2018). Sejak awal munculnya perusahaan ojek *online* berbasis aplikasi pada tahun 2015 hingga sampai saat ini telah berkembang sangat pesat dan dengan adanya perusahaan ojek *online* telah membantu perekonomian masyarakat dan membantu mengurangi pengangguran di Indonesia. Hal ini diungkap oleh pendiri salah satu perusahaan ojek *online* yaitu Nadiem Makarim bahwa munculnya perusahaan *online* diharapkan mampu menambahkan lapangan pekerjaan bagi masyarakat dan menambah pemasukan melalui ojek *online* (Dimas, 2017). Perkembangan perusahaan transportasi ojek *online* telah berkembang dan menyerap banyak pekerja serta mampu menjadi solusi dari kebutuhan akan sistem transportasi yang fleksible dan efisien. Jika dibandingkan dengan jasa ojek konvensional, jasa ojek *online* memiliki harga yang lebih terjangkau dan transparan. Dijelaskan oleh Amajida (2016) bahwa transportasi ojek *online* berbasis teknologi aplikasi android mampu meminimalisir risiko dalam hal waktu, kemudahan, biaya, dan keamanan karena munculnya fitur-fitur teknologi smartphone yang mendukung.

Dengan banyaknya masyarakat yang menggunakan jasa ojek *online* membuat kebutuhan akan ketersediaan layanan transportasi tinggi sehingga menjadikan lapangan pekerjaan di perusahaan transportasi *online* khususnya sebagai driver ojek online meningkat. Selain itu untuk menjadi driver ojek online sangatlah mudah dan menarik karena bisa dikerjakan kapan pun dan dimana pun, hal ini menjadikan antusias seorang individu untuk bergabung menjadi *driver* ojek *online* menjadi sangat tinggi. Hal ini dinyatakan oleh Priansa (2014) apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan yang senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Fenomena ojek *online* menjadi populer di beberapa kota besar di Indonesia termasuk di Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai kota pelajar dan kota pariwisata, hal inilah yang menyebabkan jumlah *driver* ojek *online* meningkat.

Individu sebagai sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kesuksesan perusahaan terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi *online*, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan di organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Fattah, 2017). Ditambahkan oleh Lie dan Siagian (2018) Sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu individu sebagai sumber daya dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik.

Setiap *driver* sebagai individu tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan serta mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dijelaskan oleh Tumuwe (2018) bahwa setiap *driver* memiliki tugas utama untuk menjemput dan mengantarkan para pengguna layanan ojek online baik penumpang atau barang yang akan di kirim ke tempat tujuan dengan selamat dan dalam keadaan baik. Menurut Sutrisno (2016) jika individu bekerja dengan baik, penuh semangat dan aktif maka individu akan merasa puas dan dapat berprestasi di dalam pekerjaannya sebaliknya jika individu tidak memperoleh kepuasan kerjanya maka tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap dan tingkah laku yang negatif dan pada akhirnya dapat menimbulkan frustrasi.

Sumber daya manusia didalam pekerjaannya tentunya memiliki keterbatasan, kebutuhan, keinginan dan perasaan dalam bekerja sehingga diperlukan perhatian khusus dari pihak perusahaan untuk memonitoring aktivitas individu dalam bekerja. Perusahaan sangat perlu melihat dan memahami setiap perilaku individu dalam pekerjaannya dengan memahami perilaku organisasi di perusahaan berarti sama halnya perusahaan juga harus memahami perilaku anggota didalam organisasi. Tim dalam organisasi butuh dipahami, baik itu secara personal (individu) dan juga secara



kelompok (Hartini, et al., 2021). Ketika perusahaan mampu memahami keinginan ataupun kebutuhan individu, maka kinerja individu tersebut dapat optimal dan perusahaan akan berjalan ke arah yang lebih positif.

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 5 (lima) dimensi yakni: (1) Pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab, (2) Gaji yaitu berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan, (3) Promosi yaitu merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi, (4) Pengawasan yaitu gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai, (5) Teman kerja yaitu teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya.

Tingkat kepuasan kerja karyawan sangat beragam, hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian. Berdasarkan sumber Jobstreet.com (2022) yang melakukan survey terhadap 17.623 karyawan pada awal bulan oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor yaitu : (1) Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier, (2) Tidak memiliki jenjang karier di kantor mereka sekarang, (3) Tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi), (4) Memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer, paternalis dan *laissez faire*. Buruknya karakter atasan juga dapat mempengaruhi tingginya *turn over* karyawan disebuah perusahaan.

Hal ini didukung melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari rabu, 28 september 2022 dan minggu 30 oktober 2022 kepada 10 orang *driver* ojek *online* di kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data sebanyak 9 dari 10 orang *driver* menunjukkan gejala kepuasan kerja yang rendah. Para *driver* mengaku tidak merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan cenderung kurang mampu untuk dapat mengatur jadwal kerjanya karena harus membagi waktu dengan aktivitasnya sehari-hari seperti waktu berkumpul bersama keluarga, melakukan tugas sosial di lingkungannya dan waktu istirahat yang tidak menentu. Hal tersebut membuat *driver* merasakan kepuasan kerja yang rendah karena harus menunggu orderan masuk dengan jangka waktu yang belum pasti dan cenderung harus bekerja penuh seharian agar mendapatkan penghasilan yang layak. Alih-alih memiliki waktu yang fleksibel justru terjebak oleh sistem dan aturan dari perusahaan, misalnya untuk mendapatkan reward harus mencapai target poin tertentu dan menjaga performa tetap tinggi.

Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim maupun individual. Selain itu kemampuan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan individu yang akan memperlihatkan perilaku "kewarganegaraan yang baik", seperti membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, berinisiatif untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik didalam pekerjaan, menghormati aturan perusahaan, serta dengan ikhlas menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang dilaksanakannya. *Driver* ojek online dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga individu tersebut mampu untuk menjadi seorang pekerja yang profesional. Ketika individu telah selesai melakukan tugasnya dengan baik, maka akan timbul suatu kepuasan kerja dari dalam dirinya, karena telah melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin (Dahliawati, 2015).

As'ad (2012) mengungkapkan 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) Faktor psikologi yaitu merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, (2) Faktor sosial yaitu



merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya, (3) Faktor fisik yaitu merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, manajemen waktu dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya, (4) Faktor finansial yaitu merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, peneliti memilih faktor fisik yaitu manajemen waktu, karena manajemen waktu merupakan salah satu faktor utama penentu kepuasan kerja pada *driver* ojek *online* untuk menyesuaikan waktu dan menentukan waktunya dalam bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Melani dan Suhaji (2012), mengenai pengaruh faktor fisik (jenis pekerjaan, manajemen waktu dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur) terhadap kepuasan kerja didapatkan hasil yang positif. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi manajemen waktu maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, namun sebaliknya semakin rendah manajemen waktu maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Dengan adanya kondisi kerja yang mendukung karyawan akan peduli dengan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

Menurut Macan (1994) manajemen waktu adalah pengaturan diri dalam menggunakan waktu seefektif mungkin dengan melakukan perencanaan, penjadwalan, mempunyai kontrol atas waktu, selalu membuat skala prioritas menurut kepentingannya serta keinginan untuk terorganisir. Macan (1994) mengemukakan aspek-aspek dalam manajemen waktu yaitu: (1) Penetapan Tujuan dan Prioritas, ditetapkan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang dipikul karyawan pada saat itu, (2) Mekanisme manajemen waktu, (3) Preferensi Terhadap Pengorganisasian.

Dalam pekerjaannya setiap *driver* ojek *online* sebagai individu tentunya memerlukan pengaturan waktu kerja yang baik sehingga dapat bekerja dengan semaksimal mungkin, mampu menyelesaikan pekerjaannya dan mendapatkan hasil kerja yang baik. Adanya kepuasan kerja individu diharapkan mampu mengurangi tekanan dari aktivitas psikis dan fisik terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Locke (dalam Indrasari 2017) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja individu. Kegembiraan yang dirasakan oleh individu di dalam pekerjaannya akan memberikan dampak sikap yang positif bagi individu tersebut.

Dengan demikian, maka diketahui bahwa manajemen waktu memiliki hubungan dengan tingkat kepuasan kerja individu dalam pekerjaannya khususnya pada *driver* ojek *online* yang bekerja diperusahaan penyedia layanan ojek *online* di daerah istimewa Yogyakarta. Guna memperdalam pembahasan permasalahan, maka dapat dirumuskan masalah, yaitu apakah ada hubungan antara manajemen waktu dengan kepuasan kerja pada *driver* ojek *online* di Yogyakarta?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui "apakah ada hubungan antara manajemen waktu dengan kepuasan kerja pada *driver* ojek *online* di Yogyakarta".

## METODE

Penelitian ini melibatkan satu variable terikat, yaitu kepuasan kerja dan satu variable bebas, yaitu manajemen waktu. Subjek penelitian ini berjumlah 73 responden dengan pengambilan sample menggunakan teknik purposive sampling, data dari setiap variable diambil dari hasil pengukuran skala kepuasan kerja dan skala manajemen waktu. Variable kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja Luthans (2006) yang disusun oleh Azzam, Parimita dan Wolor (2021) dan kemudian dimodifikasi oleh peneliti dengan dimensi-dimensi seperti: pekerjaan itu sendiri,



gaji, promosi, pengawasan dan teman kerja. Sedangkan variabel manajemen waktu diukur dengan menggunakan skala asli manajemen waktu yang disusun oleh macan (1994) yaitu penetapan tujuan dan prioritas, mekanisme manajemen waktu dan prefensi terhadap pengorganisasian.

Sebelum skala digunakan dalam penelitian, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan melakukan uji coba skala penelitian terhadap 50 *driver* ojek *online* yang berdomisili di Yogyakarta. Untuk skala kepuasan kerja, validitas diukur dari korelasi antara setiap skor butir dengan skor totalnya. Hasil uji validitas menyatakan bahwa sejumlah pernyataan valid bergerak dengan nilai indeks daya beda 0,238 hingga 0,707. Hasil uji reliabilitas menunjukkan angka sebesar 0,799 dari keseluruhan aitem sebelum uji coba berjumlah 15 aitem, setelah uji coba valid 14 aitem. Kemudian, untuk skala manajemen waktu, validitas diukur dari korelasi antara setiap skor butir dengan skor totalnya. Hasil uji validitas menyatakan bahwa sejumlah pernyataan valid bergerak dengan nilai indeks daya beda 0,406 hingga 0,715. Hasil uji reliabilitas menunjukkan angka sebesar 0,865, dari keseluruhan aitem sebelum uji coba berjumlah 12 aitem, setelah uji coba valid 12 aitem (tidak terdapat aitem yang gugur).

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi dan hipotesis. Uji asumsi dilakukan sebelum uji hipotesis. Uji asumsi dilakukan dengan uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas menggunakan uji kolmogorov smirnov. Uji linearitas menggunakan uji compare means dengan melihat nilai linearity sedangkan untuk uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *product moment*.

## HASIL

Data penelitian ini meliputi variable terikat yaitu: kepuasan kerja dan variabel bebas yaitu manajemen waktu. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, diperoleh 73 *driver* ojek *online* yang berdomisili di Yogyakarta sebagai responden yang telah mengisi skala penelitian.

Hasil kategorisasi variabel kepuasan kerja yang berjumlah 73 responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X > \mu + 1.$	$X > 47$	19	26,03%
Sedang	$(\mu - 1.) < X \leq (\mu + 1.)$	$23 < X \leq 47$	54	73,97%
Rendah	$X \leq \mu - 1.$	$X \leq 23$	0	0%
Total			73	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa subjek yang berada di dalam kategori tinggi ada sebanyak 26.03% (19 subjek), dalam kategori sedang ada sebanyak 73,97% (54 subjek) dan yang berada dalam kategori rendah ada sebanyak 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagian besar subjek memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu berjumlah 73,97% dengan jumlah 54 subjek.

Hasil kategorisasi variabel manajemen waktu *driver* ojek *online* yang berjumlah 73 responden dapat dilihat pada Tabel 2



Tabel 2. Kategorisasi Skala Manajemen Waktu

Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X > \mu + 1.$	$X > 40$	31	42,47%
Sedang	$(\mu - 1.) < X \leq (\mu + 1.)$	$20 < X \leq 40$	42	57,53%
Rendah	$X \leq \mu - 1.$	$X \leq 20$	0	0%
Total			73	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skala manajemen waktu menunjukkan bahwa subjek yang berada di dalam kategori tinggi ada sebanyak 42,47% (31 subjek), dalam kategori sedang ada sebanyak 57,53% (42 subjek) dan yang berada dalam kategori rendah ada sebanyak 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagian besar subjek memiliki tingkat manajemen waktu dalam kategori sedang yaitu berjumlah 57,53% dengan jumlah 42 subjek.

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dengan kaidah jika  $p > 0,050$  maka sebaran data normal dan jika  $p < 0,050$  maka sebaran data tidak normal. Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel kepuasan kerja diperoleh K-S  $Z = 0,078$  dan  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ) berarti sebaran data variabel kepuasan kerja mengikuti sebaran data normal. Untuk variabel manajemen waktu diperoleh KS  $Z = 0,92$  dan  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ) berarti sebaran data variabel manajemen waktu mengikuti sebaran data normal.

Uji linieritas dengan melihat nilai *linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan uji linieritas antara variabel kepuasan kerja dengan manajemen waktu diperoleh nilai F sebesar 32,655 dengan signifikansi pada *linierity* ( $p$ ) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja dengan manajemen waktu terdapat hubungan yang linier.

Setelah uji asumsi terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis product moment. Hasil pengujian hipotesis, hubungan antara kepuasan kerja dengan manajemen waktu pada driver ojek online didapatkan nilai R square sebesar 0,314 dengan nilai  $p$  sebesar 0,01 ( $p < 0,05$ ), serta nilai koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0,561, maka hipotesis dinyatakan diterima yaitu ada korelasi atau hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan manajemen pada *driver ojek online* di Yogyakarta.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini diketahui hipotesis diterima yaitu ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan manajemen pada *driver ojek online* di Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis *product moment* diperoleh hasil signifikansi  $p$  sebesar 0,01 ( $p < 0,05$ ) artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel manajemen waktu dengan kepuasan kerja. Hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara manajemen waktu dengan kepuasan kerja memenuhi tingkat kepercayaan pada hipotesis yang diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen waktu pada *driver ojek online* di Yogyakarta yang berada pada kategori tinggi ada 42,47% sebanyak 31 subjek, dalam kategori sedang ada 57,53% sebanyak 42 subjek dan yang berada dalam kategori rendah 0% atau 0 subjek. Sementara sumbangan efektif ( $R^2$ ) sebesar 0,314, yang berarti bahwa faktor manajemen waktu mampu memprediksi variabel



kepuasan kerja sebesar 31,4%, sedangkan 68,6% diprediksi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Dengan pengaturan waktu kerja yang baik bagi *driver*, seperti konsisten aktif jam kerja dan juga stabil waktu jam bekerja maka peluang untuk mendapatkan orderan akan lebih banyak. Selain itu dengan mengatur waktu seperti membuat perencanaan, menetapkan dimana akan menunggu orderan juga sangat berpengaruh terhadap jumlah orderan dan dengan keteraturan seperti perawatan berkala pada kendaraan dan selalu menjaga penampilan dan kebersihan akan membuat customer nyaman sehingga *driver* akan mendapatkan timbal-balik yang baik dan akan merasa nyaman dalam pekerjaannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen waktu merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang *driver* ojek *online* khususnya yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan manajemen waktu pada *driver* ojek *online* di Yogyakarta. Artinya bahwa semakin tinggi kemampuan manajemen waktu *driver* ojek *online* maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya, begitu pula sebaliknya semakin rendah kemampuan manajemen waktu *driver* ojek *online* maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada *driver* ojek *online* yang berada di Yogyakarta. Adapun pengaruh besarnya sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap manajemen pada *driver* ojek *online* dalam penelitian ini yaitu 31,4%. Sedangkan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah: 1) bagi pihak manajemen perusahaan, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada *driver* maka perlu untuk melibatkan mitra *driver* dalam pengambilan keputusan sehingga mitra *driver* dapat berpartisipasi langsung untuk mencurahkan setiap keadaan yang terjadi di lapangan; 2) Bagi *driver* ojek *online* yang memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategorisasi tinggi dan sedang diharapkan subjek mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja yang telah dimiliki. Beberapa cara yang dapat dilakukan dalam pekerjaan, yaitu dengan menolong *driver* lain, disiplin dalam bekerja dan konsisten pada jam kerja, menjaga solidaritas dan kerukunan antar *driver*, saling menghormati antar *driver* dan melakukan kewajiban kerja melebihi tugas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan penyedia layanan ojek *online*; 3) Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja dengan melihat variabel-variabel lainnya yang diajukan sebagai variabel independen. Variabel-variabel lain yang dimaksud seperti sistem kerja, pendapatan, jaminan sosial dan promosi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amajida, F. D. (2016). Kreativitas digital dalam masyarakat risiko perkotaan: Studi tentang ojek online "go-jek" di Jakarta. Departemen Sosiologi Universitas Indonesia, 46(1), 115-128.
- As'ad, M. (2012). *Psikologi Industri*, Edisi 4. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Azzam, I. A., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2021). The influence of employee engagement and job satisfaction on organizational citizenship behavior at



- PT. Rizki Asa Buana. *Jurnal dinamika manajemen dan bisnis*, 04(1), 97-120. doi:10.21009/JDMB.04.1.5
- Dahliawati. (2005). Hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan pegawai di dinas pendidikan kota sawahlunto. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2), 932-126
- Dimas. (2017, 17 Oktober). *Nadiem Makarim klaim gojek ciptakan pekerjaan untuk satu juta keluarga*. Detik.com. Retrieved from <https://katadata.co.id/yuliawati/digital/5e9a562f2b1cc/nadiem-makarim-klaim-gojek-ciptakan-pekerjaan-untuk-satu-juta-keluarga>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan, Edisi pertama*. Sidoarjo: Indomedia pustaka.
- Jobstreet.com. (2022). *73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka*. jobstreet.co.id. Retrieved from <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada cv. union event planner. *Agora*, 6(1), 1-3.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Luthans, F. (2011). *Organization Behavior an evidence-based approach* (Twelfth ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Macan, T. H. (1994). Time Management: Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381-391. doi:10.1037/0021-9010.70.3.381
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor-fakto yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi pada karyawan sekolah tinggi ilmu farmasi "yayasan farmasi" semarang. *Jurnal kajian akuntansi dan bisnis*, 1-22.
- Nathalia, H. B., & Irwansyah. (2018). Aplikasi transportasi online GO-JEK bentuk dari kontruksi sosial teknologi dalam media baru. *Mediator*, 11(2), 227-235.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

### APA FORMAT -6TH EDITION

- Azzam, I. A., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2021). The influece of employee engagement and job satisfaction on organizational citizenship behavior at PT. Rizki Asa Buana. *Jurnal dinamika manajemen dan bisnis*, 04(1), 97-120. doi:10.21009/JDMB.04.1.5
- Dahliawati. (2005). Hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan pegawai di dinas pendidikan kota sawahlunto. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2), 932-126
- Macan, T. H. (1994). Time Management: Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381-391. doi:10.1037/0021-9010.70.3.381
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor-fakto yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi pada karyawan sekolah tinggi ilmu farmasi "yayasan farmasi" semarang. *Jurnal kajian akuntansi dan bisnis*, 1-22.



### **BOOKS, CHAPTERS IN BOOKS, REPORTS, ETC**

- As'ad, M. (2012). *Psikologi Industri, Edisi 4*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan, Edisi pertama*. Sidoarjo: Indomedia pustaka.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Luthans, F. (2011). *Organization Behavior an evidence-based approach* (Twelfth ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

### **OTHER ONLINE RESOURCES**

- Jobstreet.com. (2022). *73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka*. jobstreet.co.id. Retrieved from <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Dimas. (2017, 17 Oktober). *Nadiem Makarim klaim gojek ciptakan pekerjaan untuk satu juta keluarga*. Detik.com. Retrieved from <https://katadata.co.id/yuliawati/digital/5e9a562f2b1cc/nadiem-makarim-klaim-gojek-ciptakan-pekerjaan-untuk-satu-juta-keluarga>
- Nathalia, H. B., & Irwansyah. (2018). Aplikasi transportasi online GO-JEK bentuk dari kontruksi sosial teknologi dalam media baru. *Mediator, 11*(2), 227-235.

### **CITING SECONDARY SOURCES**

- Azzam, I. A., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2021). The influece of employee engagement and job satisfaction on organizational citizenship behavior at PT. Rizki Asa Buana. *Jurnal dinamika manajemen dan bisnis, 04*(1), 97-120. doi:10.21009/JDMB.04.1.5
- Macan, T. H. (1994). Time Management: Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology, 79*(3), 381-391. doi:10.1037/0021-9010.70.3.381