BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh tiap negara harus dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung kesejahteraan negara. Sumber daya manusia (SDM) yang semakin lama meningkat jumlahnya harus diikuti dengan meningkatnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Adanya lapangan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat pada Negara tersebut. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, berjalan atau tidaknya sebuah perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pada era globalisasi saat ini menuntut banyak perusahaan harus mengoptimalkan kinerja karyawan nya, supaya dapat terus bersaing dan bertahan dalam pasar bisnis. ditambah lagi adanya wabah Covid-19 yang sudah menyebar keseluruh penjuru dunia, yang sangat berdampak pada perekonomian negara, Dimana semua aktivitas masyarakat dibatasi sehingga mengakibatkan penurunan profitabilitas perusahaan. Kinerja merupakan faktor yang penting karena kinerja yang diperolehnya akan turut menentukan kesuksesan perusahaan. Meningkatnya kinerja suatu perusahaan ditandai dengan tercapainya visi misi maupun tujuan organisasi. Untuk itu suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat mengerjakan tugas dan bertanggung jawab.

Gojek merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Perusahaan Gojek adalah perusahaan teknologi penyedia aplikasi layanan antar jemput sedangkan untuk fasilitas kendaraan dan gadget adalah milik pribadi mitra yang sudah bergabung di PT. Gojek Indonesia. Dengan Gojek calon penumpang dapat dengan mudah mencari driver untuk menuju lokasi tujuan, sehingga tidak perlu menunggu waktu yang lama untuk mendapatkan transportasi yang diperlukan.

Tabel 1.1

Kinerja Driver Komunitas Gojek POM Mangunjaya

No.	Nama Driver Gojek	Rating	Target Rating	Performa	Target Performa
1.	Ryas Amarta	4,9	5	100%	97%
2.	Zeki	4,6	5	97%	97%
3.	Affan Ghifari	4,6	5	85%	97%
4.	Rahmadani	4,8	5	90%	97%
5.	Ukie	5	5	98%	97%
6.	Widodo	4,5	5	92%	97%
7.	Dewan Prakoso	5	5	99%	97%

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA * YAYASAN ABDI KARYA *

8.	Purwanto	5	5	98%	97%
9.	Azis Saputra	4,6	5	91%	97%
10.	Hafiz Widiansyah	4,7	5	100%	97%
11.	Edo	4,7	5	93%	97%
12.	Jimmy Pasaribu	4,8	5	100%	97%
13.	Catur Yayan	4,9	5	87%	97%
14.	Hafiz Fikriansyah	4,5	5	90%	97%
15.	Vickri Ardian	4,7	5	93%	97%
16.	Albert Simanjuntak	5	5	100%	97%
17.	Rifat	4,9	5	89%	97%
18.	Mardanih	4,9	5	99%	97%
19.	Agung Panjaitan	5	5	100%	97%
20.	Joy	5	5	96%	97%

Sumber : Hasil Wawancara Komunitas Gojek POM Mangunjaya

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa hanya beberapa driver yang mampu mencapai target mereka dalam mencapai 5 bintang. Driver yang mendapatkan bintang 5 yaitu hanya 6 orang atau 30% dari 20 driver yang peneliti wawancarai, dan terdapat 14

orang atau 70% orang yang mendapatkan bintang dibawah 5. Bintang 5 adalah pencapaian terbaik bagi driver dan akan membuat konsumen percaya jika ia bekerja dengan sangat maksimal.

Dari table diatas juga dapat dijelaskan bahwa terdapat 10 driver atau 50% dari 20 driver yang dapat mencapai target rating yaitu 97% dari total order yang diterima, dan terdapat 10 driver atau 50% orang yang tidak mencapai target performa. Performa yang tinggi menunjukkan tinggi nya motivasi seorang driver dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang mereka terima.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja merupakan terjemahan dari performence yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja merupakan faktor penting, karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari kinerja karyawan tersebut. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan semakin terbuka lebar dan sebaliknya. Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Kinerja Mitra Gojek
Komunitas Gojek POM Mangunjaya

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan saya	8	12	20
2	Target kerja yang saya tetapkan sesuai dengan standart kerja perusahaan	11	9	20
3	Saya mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di lapangan	12	8	20
4	Saya selalu dapat bekerja dengan baik dan sesuai prosedur meskipun tanpa pengawasan	11	9	20
5	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik	13	7	20

Data Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan hasil pra survey tabel 1.2 yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kurangnya kinerja driver yang terlihat dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu masih terdapat banyak driver yang tidak menetapkan target waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan nya, serta masih banyak driver yang mengutamakan kepentingan pribadi dibanding kepentingan pekerjaan.

Tidak semua driver Gojek memiliki kinerja yang baik, meskipun mempunyai pelanggan yang cukup besar tetapi kompensasi untuk pekerjaan driver Gojek masih tergolong kecil, Jika di akumulasikan tiap bulan nya pendapatan driver Gojek masih dibawah UMR (Upah Minimum Regional) sehingga diduga bahwa kinerja tidak

maksimal dikarenakan kompensasi yang masih dibawah standar regional, hal itu dikarenakan setiap driver Gojek ingin memenuhi kebutuhan hidup mereka, agar kebutuhan sandang pangan dan papan para driver Gojek terpenuhi. Dibarengi dengan harga kebutuhan yang terus naik setiap tahunnya dirasa akan terasa berat, kurangnya kepuasan kompensasi yang diterima driver membuat motivasi menurun dan kinerja driver Gojek menurun.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Kompensasi Mitra Gojek
Komunitas Gojek POM Mangunjaya

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Tarif yang diberikan perusahaan sudah cukup adil dan sesuai	10	10	20
2	Insentif diberikan tepat waktu	6	14	20
3	Apakah jarak tempuh yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tarif yang terjadi di lapangan	7	13	20

Data Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan hasil pra survey tabel 1.3 yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa 50% driver setuju jika tarif yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik. Namun, terkadang insentif yang diberikan perusahaan melalui aplikasi yang seharusnya diterima pada pukul 22.00 WIB, sering mengalami keterlambatan pemberian, hal itu terbukti dari beberapa para driver sebanyak 70% yang masih merasa jika insentif sering terlambat masuk ke aplikasi mereka. Tarif yang diberikan perusahaan pun kadang tidak sesuai dengan jarak yang tempuh driver.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA * YAYASAN ABDI KARYA *

Berbagai macam cara dilakukan untuk mendapatkan kinerja yang sangat bagus salah satuya yaitu dengan adanya terapan fleksibilitas kerja. Melihat perubahan pola perilaku interaksi masyarakat yang berubah dinamis dan memberikan warna dalam kegiatan perekonomian sebagai dampak dari perkembangan teknologi, beberapa perusahaan kini muncul dengan budaya organisasi yang berbeda dalam perusahaan pada umumnya. Perusahaan tersebut mampu menerapkan kebijakan fleksibilitas bagi para karyawannya dalam bekerja. Perusahaan mengeluarkan kebijakan tersebut dikarenakan banyak masyarakat yang memerlukan pekerjaan sampingan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka bagi keluarga. Tak hanya masyarakat yang sudah bekerja, mahasiswa pun banyak yang memerlukan pekerjaan sampingan untuk menambah uang saku bulanan mereka. Fleksibilitas kerja dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga, menurunkan stres kerja yang dapat mempengaruhi performa individu yang juga dapat mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Fleksibilitas Kerja Mitra Gojek Komunitas Gojek POM Mangunjaya

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya dapat memulai bekerja pada waktu yang saya tentukan	10	10	20
2	Saya dapat bekerja dimana saja	12	8	20

Data Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan hasil pra survey tabel 1.4 yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa beberapa driver dapat memulai kapanpun pekerjaan yang akan ia lakukan, namun terdapat beberapa driver juga yang memulai pekerjaan lebih awal

demi mendapatkan target yang ia miliki. Terdapat 10 orang atau 50% driver yang merasa ia harus bekerja lebih awal agar mendapatkan job atau orderan lebih banyak. Para driver dapat beristirahat kapanpun bila diinginkan. Driver juga dapat memulai atau melakukan pekerjaan dimana saja ia inginkan dengan harapan tempat yang ia pilih akan memiliki banyak pesanan yang dilakukan oleh konsumen dari aplikasi Gojek tersebut.

Motivasi merupakan daya kuat untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan segiat – giatnya. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda, hal ini disebabkan oleh tujuan dan kebutuhan dari masing – masing karyawan untuk bekerja. Motivasi itu sendiri dapat berasal dari dalam diri (intrinsik) karyawan dan motivasi berasal dari luar diri karyawan (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Mitra Gojek
Komunitas Gojek POM Mangunjaya

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya dituntut untuk cepat dalam bekerja demi memenuhi target	9	11	20
2	Saya termotivasi untuk memenuhi target karena perusahaan menerapkan system reward and punishment	7	13	20
3	Perusahaan memberikan fasilitas tertentu bagi driver yang berkinerja Tinggi	11	9	20

Data Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan hasil pra survey tabel 1.5 yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua driver memiliki target dalam bekerja, hanya 45%

atau 9 orang yang merasa termotivasi sebagai driver untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Banyak dari mereka yang melakukan pekerjaan hanya sebagai pekerjaan sampingan untuk mencari rezeki tambahan. Perusahaan Gojek juga membuat sistem bonus dan peningkatan bagi driver yang memenuhi target yang diberikan. Manajemen Gojek juga mengadakan reward yang diberikan perusahaan kepada driver nya, terbukti dari 55% yang merasa jika ia selalu mendapatkan reward baik berupa souvenir tambahan yang didapat dari perusahaan.

Fenomena permasalahan pada driver Gojek di lapangan terutama pada Komunitas Gojek POM Mangunjaya adalah setiap driver dituntut untuk mencapai target poin dari perusahaan. Sementara kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan mitra driver Gojek. Beberapa kendala driver Gojek di lapangan adalah tidak sesuai nya tarif yang diberikan perusahaan dengan yang diinginkan driver sehingga seringkali driver menjadi kurang ter-motivasi untuk mencapai target perusahaan sehingga menurunkan kinerja driver Gojek.

Berdasarkan hasil penelitian Surahman Hidayat (2021) yang berjudul pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja driver grab terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening di mataram menunjukkan adanya kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja, dimana setiap kompensasi yang baik akan sangat disenangi oleh para karyawan sehingga membuat mereka bersemangat dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja mereka.

Adapun kompensasi yang telah diberikan perusahaan dalam hal ini yaitu upah kerja serta intensif yang diberikan bila para driver Gojek mencapai target poin yang

di tetapkan perusahaan. Dalam hal pemberian bonus perusahaan mengakumulasikan kinerja driver setiap bulan nya untuk menentukan besaran bonus yang akan diterima. Apabila kinerja driver kurang bagusmaka bonus yang diterima akan sedikit.

Selain itu permasalahan lain yang dialami beberapa driver Gojek adalah penerapan sistem fleksibilitas kerja yang membuat jam kerja driver menjadi tidak teratur, sehingga membuat para driver kurang ter-motivasi untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan. Belum lagi sistem fleksibilitas kerja mengakibatkan tinggi nya persaingan di lapangan, karena banyak sekali driver yang mengandalkan Gojek sebagai pekerjaan sampingan, baik karyawan perusahaan maupun mahasiswa banyak yang memmanfaatkan Gojek sebagai pendapatan sampingan. Hal ini tentu saja membuat para driver full time yang menggantungkan hidup nya di Gojek kesulitan untuk bersaing mendapatkan order, Sehingga dapat menurunkan motivasi para driver dan mempengaruhi kinerja driver Gojek.

Berdasarkan hasil penelitian Imam Syaiful Wicaksono (2019) yang berjudul pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja driver gojek terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening menunjukkan adanya kontribusi variabel fleksibilitas kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa jam kerja yang fleksibel berdampak tinggi pada kinerja dan juga meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja.

Adapun sistem fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan dalam hal ini yatu driver Gojek dapat memodifikasi jam kerja, dapat menentukan jam kerja, dan dapat menentukan tempat kerja mereka.

Disamping faktor kompensasi dan fleksibilitas kerja, faktor motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja. Pemberian kompensasi yang dirasa kurang cukup dan dampak penerapan sistem fleksibilitas kerja berdampak pada kurangnya motivasi para driver Gojek dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari sikap driver yang acuh tak acuh dalam menyelesaikan target kerja mereka dan bersikap kurang aktif dan cenderung menunggu serta kurang adanya kemauan atau dorongan dalam diri untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian Agus Fauzi (2018) yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Solitra Kontrindo menunjukkan adanya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Jika karyawan PT. Solitra Kontrindo termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka akan berkurangnya sifat acuh dalam menyelesaikan target penyelesaian pekerjaan, memotivasi karyawan bisa dengan cara memberikan kata-kata pepatah yang bijak pada saat brifing/apel pagi, dan bisa dengan memberikan perhatian pada keluarga karyawan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. GOJEK INDONESIA.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja pada PT. GOJEK INDONESIA?
2. Apakah Fleksibilitas Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja pada PT. GOJEK INDONESIA?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja pada PT. GOJEK INDONESIA?
4. Apakah Fleksibilitas Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja pada PT. GOJEK INDONESIA?
5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja pada PT. GOJEK INDONESIA?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. GOJEK INDONESIA.

b. Untuk mengetahui pengaruh langsung Fleksibilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. GOJEK INDONESIA.

c. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja pada PT. GOJEK INDONESIA.

d. Untuk mengetahui pengaruh langsung Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja pada PT. GOJEK INDONESIA.

e. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. GOJEK INDONESIA.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja diantaranya yaitu Kompensasi, Fleksibilitas Kerja dan Motivasi Kerja, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada peneliti tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang. Dan bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA