

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era disrupsi saat ini membuat persaingan menjadi keadaan yang wajar di dunia. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu berinovasi dalam menciptakan barang dan jasa dengan segala kekayaan dan kemampuan yang mereka miliki. Salah satu faktor kemajuan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang kemajuan perusahaan pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang dengan kinerja kerja yang tinggi. Faktor yang bisa mendorong dan menjadi karyawan kinerja yang tinggi diantaranya kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Sebagai indikator yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk kemajuan sebuah organisasi ataupun perusahaan karena ini akan menjadi penentu dalam berjalannya berbagai aktivitas serta dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dari organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kualitas sumber daya yang unggul sehingga organisasi melalui manajemen sumber daya manusianya dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada.

Permasalahan yang sering dijumpai dalam sebuah organisasi terkait dengan permasalahan sumber daya manusia adalah manakala kinerja organisasi yang telah baik dapat rusak oleh berbagai sikap dan perilaku manusia yang ada didalamnya dengan demikian perlu adanya pengawasan yang maksimal sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut Mangkunegara (2016), secara umum kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan di dalam sebuah organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik tentu tidak lepas dari

beberapa faktor antara lain kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tugasnya.

Kompensasi menurut Siagian (2018) adalah imbalan atas pencapaian prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam berkontribusi serta memajukan perusahaan. Kompensasi diberikan kepada karyawan dapat berbentuk uang maupun bukan uang.

Dalam Dwianto (2019) dijelaskan bahwa kompensasi harus sangat diperhatikan karena mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan akan berakibat pada motivasi yang kurang baik dan dapat membuat produktifitas perusahaan dapat menurun.

Menurut Winata (2019) guna tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu menurut Fatikah (2019) motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat mendorong keinginan seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat. Motivasi kerja dapat menciptakan suasana kerja positif penuh semangat dalam bekerja sehingga memudahkan untuk mencapai tujuan dan memunculkan sikap untuk bersikap disiplin mematuhi aturan yang berlaku.

Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Maka dari itu pentingnya kedisiplinan dalam bekerja yaitu ada beberapa alasan positif dari sikap dan berperilaku disiplin dalam bekerja antara lain, mampu meminimalisir masalah dalam bekerja seperti halnya keterlambatan dalam bekerja dan persentase absensi yang tinggi yang akan memberi dampak negatif terhadap perusahaan,

Menurut Suwanto (2019) peraturan sangat diperlukan untuk memberikan kedisiplinan kerja yang baik, efisiensi kerja karyawan serta dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan. Jika karyawan tidak mematuhi peraturan—

peraturan perusahaan tersebut, akan sulit mencapai tujuannya perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikata baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Pentingnya kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan yang telah di jelaskan di atas, ternyata masih menjadi permasalahan yang dihadapi oleh beberapa instansi atau perusahaan di negara-negara berkembang seperti Indonesia ini, termasuk Gojek.

Gojek merupakan salah satu perusahaan teknologi asal Indonesia yang bergerak di bidang jasa transportasi melalui ojek. Dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan atau *Driver* Gojek berbasis online menggunakan internet. Melalui aplikasi Gojek, calon penumpang dapat dengan mudah mencari *Driver* untuk sampai ke tujuan, sehingga kita tidak perlu menunggu lama untuk mendapatkan transportasi yang dibutuhkan.

Hasil wawancara awal dari penulis menyatakan bahwa kompensasi yang didapat dengan rata-rata sebesar Rp 150.000,- – Rp 200.000,- per hari apabila telah menyelesaikan jumlah orderan yang telah ditentukan. Untuk bisa mendapat jumlah tersebut para *Driver* rela bekerja bekerja dari pagi sampai sore bahkan ada juga yang memulai mencari penumpang pada waktu dini hari untuk bisa mencapai target. Namun seiringnya waktu berjalan semakin banyak *Driver* Gojek baru yang membuat mereka kesulitan untuk dapat mencapai target yang mereka inginkan.

Pada saat ini juga mulai banyak yang berhenti sebagai *Driver* Gojek karena kurangnya motivasi dalam bekerja. Motivasi yang kurang dimiliki para pengemudi Gojek adalah karena pendapatan yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Pekerjaan yang dilakukan *Driver* Gojek sangat berisiko dengan upah yang didapat setiap menyelesaikan pesanan. Satu order *Driver* Gojek akan mendapatkan upah Rp 14.000 untuk setiap order dalam jarak 1-4 km, belum lagi dari upah tersebut harus dipotong sekitar 20% sebagai biaya administrasi telah menggunakan layanan aplikasi *Driver* Gojek sehingga hal ini membuat mereka kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Disiplin kerja yang dimiliki *Driver* Gojek diduga juga memberikan pengaruh pada kinerja karyawannya. Banyak sekali *Driver* Gojek yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, misalnya pengemudi yang tidak memakai helm atau jaket resmi Gojek. Perusahaan Gojek telah memberikan peraturan kepada seluruh *Driver* Gojek untuk selalu memakai atribut lengkap dan mematuhi peraturan perusahaan. Banyak pengemudi Gojek yang memanfaatkan jam kerja untuk terlalu banyak istirahat dan bersantai dengan pekerjaannya, misalnya saat mengantarkan barang, terkadang pengemudi menunda pengiriman barang dengan alasan mampir untuk makan atau istirahat sejenak.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas bahwa peneliti mendapatkan adanya kompensasi yang kurang sesuai, motivasi yang kurang dimiliki serta disiplin dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian peneliti ingin mengetahui “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja *Driver* Gojek di Jakarta Timur”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka perumusan masalah yang dapat diangkat pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *Driver* Gojek?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja *Driver* Gojek ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja *Driver* Gojek ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian untuk memberikan bukti empiris untuk mengetahui:

1. Pengaruh yang diberikan kompensasi terhadap kinerja *Driver* Gojek
2. Ppengaruh yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja *Driver* Gojek
3. Pengaruh yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja *Driver* Gojek

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Para Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sebuah pedoman atau konsep yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan memiliki manfaat secara teoritis dengan dijadikannya referensi bagi peneliti selanjutnya serta memperkaya ilmu pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan yang diteliti mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para *Driver* Gojek dalam melakukan pekerjaannya.