

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi/asosiasi memiliki SDM dengan mempunyai peran utama dalam menentukan hasil suatu organisasi atau asosiasi. Pengelolaan SDM harus senantiasa menyatu dengan keadaan organisasi dan kebutuhan SDM tersebut. Prosedur merupakan suatu cara yang diperlihatkan demi kemajuan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan suatu perusahaan tidak lepas dari kerja keras para karyawannya, maka perusahaan mulai berupaya meningkatkan sumber daya karyawannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perbaikan yang dilakukan oleh suatu organisasi diharapkan agar organisasi tersebut mempunyai kekuatan atau keunggulan untuk menyaingi organisasi lain. Selain itu, di era globalisasi yang sedang berlangsung, pekerja dianggap sebagai tolok ukur hasil organisasi, sehingga antara perwakilan dan organisasi diharapkan mempunyai pilihan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan hierarkis. Dengan demikian, pekerjaan atau perwakilan merupakan aset utama yang memerlukan pertimbangan tambahan dari suatu organisasi (Utami, 2017).

PT. Gojek Indonesia didirikan tahun 2010 di Jakarta yang menawarkan layanan *go-ride*, *go-car*, *go-food*, *go-massage* dan layanan transportasi lainnya. Saat ini kaki tangan PT. Lebih dari satu juta mitra driver di seluruh Indonesia telah bergabung dengan Gojek Indonesia. Misi dan Visi PT Gojek Indonesia adalah organisasi pengiriman pesan, transportasi, dan belanja berbasis web tercepat, serta menyediakan aplikasi yang dapat memberikan kenyamanan kepada pembeli dalam perjalanan, belanja, dan pengiriman produk (Gojek.com, 2023). Dalam organisasi ini pengemudi dapat bekerja dengan cekatan, dan pengemudi harus jeli dalam melihat peluang agar dapat bersaing dengan pengemudi Gojek perorangan, atau pengemudi dari administrasi lain. Agar dapat bersaing dengan penyedia layanan online lainnya, mitra driver Gojek wajib melaksanakan pesanan yang diberikan pelanggan dengan seefisien mungkin dan menjunjung tinggi aturan dan rahasia pelanggan. PT. Gojek Indonesia mengembangkan sistem manajemen pengemudi yang memberikan penghargaan kepada pengemudi yang kinerjanya memenuhi tujuan. Kekuatan motivasi yang diberikan oleh organisasi sebagai penghargaan dan selanjutnya memberikan kebutuhan kepada akun pengemudi.

Efisiensi adalah derajat produktivitas dalam menciptakan tenaga kerja dan produk (Tsauri, 2013). Para eksekutif atau dewan SDM yang utama keberadaan manusia karena dapat menangani aktivitas kerja manusia dengan spesialisasi kerja dan untuk mencapai kemahiran dan kelangsungan hidup (Firmansyah & Mahardika, 2018). SDM merupakan agen dan pengatur gerak segala sesuatu yang dilakukan oleh setiap organisasi yang menjadi penentu hasil pameran organisasi tersebut. Pentingnya seorang pekerja dalam suatu organisasi mengharuskan suatu organisasi untuk mengawasi dan menjaga kemampuan perwakilan dalam mengerjakan presentasinya untuk mencapai efisiensi yang kuat dan efektif. Kondisi yang terjadi pada *driver online* pada PT. Gojek Indonesia di Kota Medan mereka masih memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, fenomena ini dibuktikan dengan rekapan data pencapaian target pesanan *driver online* dalam sehari, berikut tabel 1.1 rekapan data produktivitas pencapaian target kerja *driver* Gojek Medan.

Tabel 1.1 Produktivitas Pencapaian Target Kerja Driver Gojek Medan

No.	Nama Driver	Jam Kerja (Jam)	Pesanan		Persentase (%)
			Target	Realisasi	
1.	Andi	12	24	19	79.17
2.	Wisnu	12	22	18	81.82
3.	Gunadi	12	23	18	78.26
4.	Ramlan	12	24	20	83.33
5.	Henda	12	23	18	78.26

Sumber: Data Primer Tahun 2023 (Data Diolah)

Melihat tabel 1.1, pengakuan fokus permintaan yang dapat diselesaikan belum tercapai sesuai tujuan yang telah ditetapkan dengan melihat level kelima *driver* Gojek yaitu berkisar 79,17-83,33%. Kondisi ini menggambarkan bahwa produktivitas kerja *driver* Gojek masih belum optimal dikarenakan hasil kinerja belum sesuai target yang ditetapkan. Selain itu juga dikarenakan banyaknya saingan dari *driver* Gojek lainnya seperti Grab, Maxim, dan Indrive. Secara umum produktivitas disebabkan beberapa variabel yaitu insentif, fleksibilitas dan disiplin kerja. Insentif merupakan salah satu unsur peningkatan efisiensi kerja. Insentif merupakan tunjangan atau bonus yang diberikan kepada pekerja secara terang-terangan agar muncul jiwa rasa percaya diri yang lebih besar sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan efisiensi dan pelaksanaan kerja (Novian, 2022). Memberikan motivator dalam sebuah organisasi memainkan peran penting karena diyakini mampu mengatasi berbagai masalah dalam lingkungan kerja yang sangat rumit, misalnya, kurangnya gaji tambahan untuk perwakilan selain kompensasi. Bagi organisasi, kehadiran motivator diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja, dan disiplin kerja. Motivasi berkaitan dengan kebebasan yang

diperoleh buruh dari penebusan dosa yang dilakukan pada suatu organisasi. Karena pekerja merupakan aset organisasi atau perusahaan yang paling berharga dan harus dilindungi dengan baik, maka perusahaan harus menjamin kelangsungan hidupnya agar dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai kesejahteraan. Kemampuan Gojek dalam menawarkan daya tawar yang menarik bagi pengemudi dan pelanggan menjadi salah satu faktor pesatnya pertumbuhan perusahaan di Perbisnisan Indonesia. Bagi pengemudi, semakin banyak pemudik yang terlayani dengan baik, semakin banyak pula poin yang didapat untuk ditukar menjadi uang tunai. Bagi pelanggan, akan ada penawaran yang lebih terbatas saat menggunakan layanan Gojek.

Selain insentif, hal penting lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu fleksibilitas. Pengelolaan sumber daya menentukan fleksibilitas, yang dapat berupa kebijakan formal maupun pengaturan informal terkait fleksibilitas dalam suatu perusahaan. (Wicaksono, 2019). Fenomena yang terjadi pada perusahaan Gojek bahwa dalam memenuhi kebutuhan karyawannya Gojek menerapkan *schedule flexibility*. *Plan Adaptability* adalah lingkungan kerja yang dapat beradaptasi yang menyiratkan pilihan lokasi dan jam untuk bekerja, secara resmi maupun kasual, yang bekerja dengan perwakilan dalam peluang ideal untuk berapa lama (*time adaptability*), dan di mana (*Spot Adaptability*) pekerja bekerja (Wicaksono, 2019). Berdasarkan ulasan riset oleh Bentley College, 77% generasi milenial menyatakan jam kerja yang dapat disesuaikan memberikan rasa lebih berguna kepada mereka, 89% menjamin kekonsistensian *driver* memeriksa “jam kerja”. Usia ini suka bekerja ketika pikirannya bebas dan dalam kondisi terbaik dan paling terasah. Ada yang menganggap waktu unggul adalah pukul 10.00 menjelang awal hari, ada pula yang menganggap pukul 02.00 di awal hari. perilaku masyarakat akan berubah untuk lebih menguntungkan kebijakan fleksibilitas kerja. Seiring dengan semakin banyaknya perempuan yang masuk dalam angkatan kerja, keluarga dengan dua profesi, dan adanya anggapan untuk bekerja lepas. Perubahan ini telah memperluas permintaan seorang spesialis akan kemampuan beradaptasi dalam rencana mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka dapat lebih berhubungan dengan diri mereka sendiri dan mengambil kendali atas kehidupan mereka di luar tempat kerja. Para anggota organisasi atau perusahaan mendapatkan keuntungan dengan memberikan fleksibilitas di tempat kerja. Menawarkan fleksibilitas kerja dapat membantu organisasi menarik, memperoleh, dan mempertahankan individu-individu yang berwibawa dan hebat.

Disiplin kerja adalah aspek lain yang harus diperhatikan. Disiplin adalah suatu keadaan yang dibentuk dan dibentuk melalui serangkaian cara berperilaku yang menunjukkan sisi ketundukan, konsistensi, kesetiaan, kerutinan, dan ketelitian (Agustini, 2019). Untuk situasi ini mentalitas dan cara berperilaku tersebut dilakukan melalui cara yang paling umum yaitu

memberi semangat kepada keluarga, didikan dan pengalaman atau pemaparan tentang kasus keadaan mereka saat ini. Disiplin akan memberdayakan individu agar mengerti kegiatan yang dilakukan wajib mana yang harus diselesaikan, dan tidak harus diselesaikan (karena hal-hal tersebut dilarang). Disiplin sebagai watak kemauan dan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dan tunduk pada standar pedoman yang berlaku disekitarnya. Disiplin pekerja yang rendah akan menjadi penghambat dan menghambat tercapainya tujuan organisasi, sementara disiplin perwakilan yang baik selalu mempercepat pencapaian tujuan bisnis.

Mengingat gambaran masalah di atas, para ahli harus terus melakukan penyelidikan melihat berapa besar pengaruh Insentif, Fleksibilitas, dan disiplin terhadap efisiensi kerja pengemudi Gojek di Medan sehingga membuat peneliti ingin membuat penelitian lebih lanjut dengan judul “Analisis Insentif, Fleksibilitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Driver Gojek di Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari permasalahan mendasar yang sudah tergambar, bukti pembeda permasalahan yang muncul antara lain:

1. Mengetahui dan membedah dampak dorongan terhadap efisiensi kerja *driver* Gojek di Medan.
2. Mengetahui dan menganalisis bagaimana fleksibilitas mempengaruhi pekerjaan *driver* Gojek Medan.
3. Mengetahui dan membedah dampak kedisiplinan terhadap efisiensi kerja *driver* Gojek di Medan.
4. Mengetahui dan membedah dampak dorongan, kemampuan beradaptasi, dan disiplin terhadap efisiensi kerja *driver* Gojek di Medan.

1.3. Teori Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Insentif adalah pemberian oleh organisasi yang dapat ditentukan secara tunai dan seringkali akan diberikan secara konsisten. Motivasi dicirikan sebagai jenis angsuran yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pembagian manfaat sebagai pembagian manfaat bagi pekerja dalam rangka meningkatkan efisiensi atau dana cadangan biaya. (Setyawan, 2023). Untuk mencapai tujuan bisnis, termasuk penilaian, asosiasi harus mempunyai pilihan untuk menetapkan biaya sesuai dengan daya beli klien. Desain ini merupakan jenis pembayaran langsung lain di luar tingkat kompensasi dan upah yang mencakup bagian yang masuk akal, yang dikenal sebagai rencana kompensasi untuk pelaksanaan. Karyawan termotivasi untuk bekerja lebih lama untuk meningkatkan produktivitas melalui insentif.

1.4. Teori Pengaruh Fleksibilitas Terhadap Produktivitas Kerja

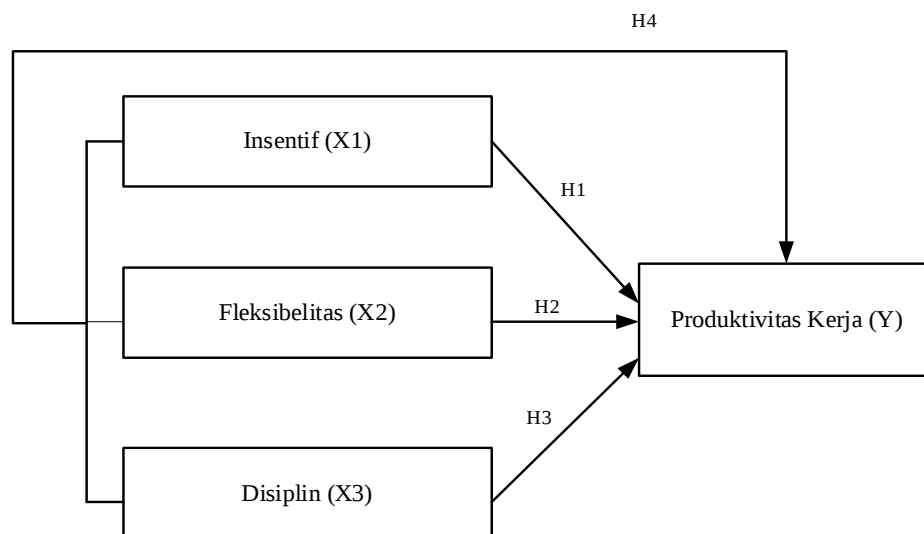
Kemampuan beradaptasi adalah pengaturan peluang organisasi untuk mengambil keputusan sendiri mengenai kapan, di mana, dan bagaimana mereka terlibat dalam upaya dan komitmen yang terkait dengan pekerjaan (Wicaksono, 2019). Memberikan fleksibilitas kerja memiliki keuntungan pada organisasi/perusahaan maupun anggotanya dan mempengaruhi keefektifan dan efisiensi *driver* Gojek dalam mencapai target hariannya.

1.5. Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin merupakan keadaan terbentuk melalui serangkaian cara berperilaku yang menunjukkan sisi ketundukan, konsistensi, kesetiaan, kerutinan, dan ketelitian. (Agustini, 2019). Disiplin suatu hal yang utama untuk mendapat pertimbangan mendasar dari organisasi atau pembuatnya, mengingat kedisiplinan erat kaitannya dengan efisiensi kerja.

1.6. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir mengartikan bahwa hubungan faktor bebas atau bebas untuk situasi ini adalah insentif (X_1), fleksibilitas (X_2), dan disiplin (X_3) dari faktor-faktor yang bergantung atau terikat, menjadi efisiensi kerja spesifik (Y) yang dipimpin oleh pembeli. Maka kerangka konseptual seperti berikut.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.7. Hipotesis

Hipotesa merupakan tanggapan singkat terhadap definisi masalah eksplorasi.

H_1 : Insentif berdampak pada produktivitas kerja *driver* Gojek di Medan.

H_2 : Produktivitas kerja pengemudi Gojek Medan dipengaruhi oleh fleksibilitasnya.

H_3 : Disiplin berdampak pada produktivitas kerja *driver* Gojek di Medan.

H_4 : Insentif, fleksibilitas, dan kedisiplinan berdampak pada produktivitas kerja *driver* Gojek di Medan.