

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan indikator penting dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi. Dalam era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk membangun divisi sumber daya manusia yang kompetitif dan dapat bersaing secara maksimal di pasar global, sehingga penilaian karyawan bukan hanya dilihat untuk memenuhi lowongan kebutuhan tenaga kerja semata namun lebih dari itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan perusahaan. Salah satu cara untuk melihat kinerja suatu organisasi dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Pada saat kinerja karyawan menurun atau kurang baik akan berdampak pada kinerja atau proses berjalannya perusahaan tidak efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari ketidakmampuan untuk mencapai target, tingkat disiplin yang rendah, serta tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan yang dikerjakan setiap harinya.

PT. Go-Jek Indonesia merupakan sebuah perusahaan teknologi berjiwasosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Kegiatan Go-jek bertumpu pada tiga nilai pokok yaitu kecepatan, inovasi dan dampak sosial. Bermula ditahun 2010 sebagai perusahaan transportasi roda dua melalui panggilan telepon, Go-jek kini telah tumbuh menjadi on-demand mobile platform dan aplikasi terdepan yang menyediakan berbagai layanan lengkap mulai dari transportasi, logistik, pembayaran, layanan antar makanan dan berbagai layanan on-demand lainnya. Pada tanggal 15 November 2015, layanan transportasi Go-jek mulai beroperasi di Medan dengan menawarkan jasa layanan transportasi yang bersifat aman, nyaman, cepat, praktis, dan murah. Hingga saat ini sudah lebih dari 1 juta orang bergabung menjadi driver Go-jek.

Persaingan dalam dunia transportasi umum yang semakin tinggi membuat perusahaan harus terus meningkatkan kinerja, Hasil kinerja yang baik adalah driver yang mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Kinerja driver secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh driver yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan didalam suatu perusahaan. Kinerja driver dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah Kompensasi, motivasi, kedisiplinandan faktor-faktor lainnya.

Kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja driver, dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi mitra atau driver yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup sehingga dapat memotivasi driver agar bekerja lebih baik lagi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi driver, tetapi juga dapat menentramkan batin seluruh mitra gojek untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Kompensasi memainkan peran penting dalam organisasi yang ingin mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Hal ini dikarenakan kompensasi melibatkan desain, pengembangan, implementasi, komunikasi dan evaluasi strategi penghargaan dan proses organisasi.

Faktor lain yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja pegawai meningkat adalah motivasi. Agar karyawan senantiasa memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan pimpinan harus selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada mitra atau driver gojek dimana yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan.

Setelah driver gojek terlibat dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu, perusahaan akan menuntut adanya kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena masih jarang dilakukan penelitian terhadap driver gojek dan penelitian mengambil judul **“Analisis Kinerja Driver Gojek Pangkalan Medan Bersatu”**

### **1.1 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Driver Gojek Pangkalan Medan Bersatu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Driver Gojek Pangkalan Medan Bersatu?
3. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Driver Gojek Pangkalan Medan Bersatu?
4. Apakah kompensasi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Driver Gojek Pangkalan Medan Bersatu?

### **1.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Dalam upaya peningkatan kinerja para driver Gojek khususnya di Kota Medan

## 2 Bagi Perusahaan PT. Go-Jek Indonesia

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai kompensasi, disiplin, serta motivasi kerja di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja para driver Gojek terutama yang ada di Kota Medan.

## 3 Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna dan menambah penelitian yang sudah ada (bahan pustaka) serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi pengembangan- pengembangan penelitian selanjutnya.

### 1.3 Tinjauan Pustaka

#### A. Landasan Teori

##### 1. Teori Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja *Driver Gojek*

Kompensasi adalah komponen mendasar dari manajemen sumber daya manusia. Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian, layanan, dan keuntungan finansial yang diterima pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja (Milkovich et al., 2002). Kompensasi berhubungan dengan hak yang diterima karyawan dari pengorbanan yang dilakukan pada organisasi. Murty dan Hudiwinarsih (2012) berpendapat bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersikap energik dan bergairah tentang tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan jika tidak, seorang karyawan dengan motivasi rendah seringkali akan menampilkan ketidaknyamanan dan ketidaksenangan dengan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi buruk dan perusahaan tujuan tidak akan tercapai. Sedangkan kompensasi menurut Simamora (2006), “Gaji dapat berfungsi sebagai motivator perilaku. Gaji mengikuti apa yang seharusnya terkait dengan kinerja” sehingga secara tidak langsung kompensasi akan mempengaruhi kinerja.

##### 2. Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver Gojek*

Selain kompensasi faktor yang juga memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Siwantara (2019) disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan bagian/variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan

dalam melakukan pekerjaan (Nurchayyo, 2011). Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

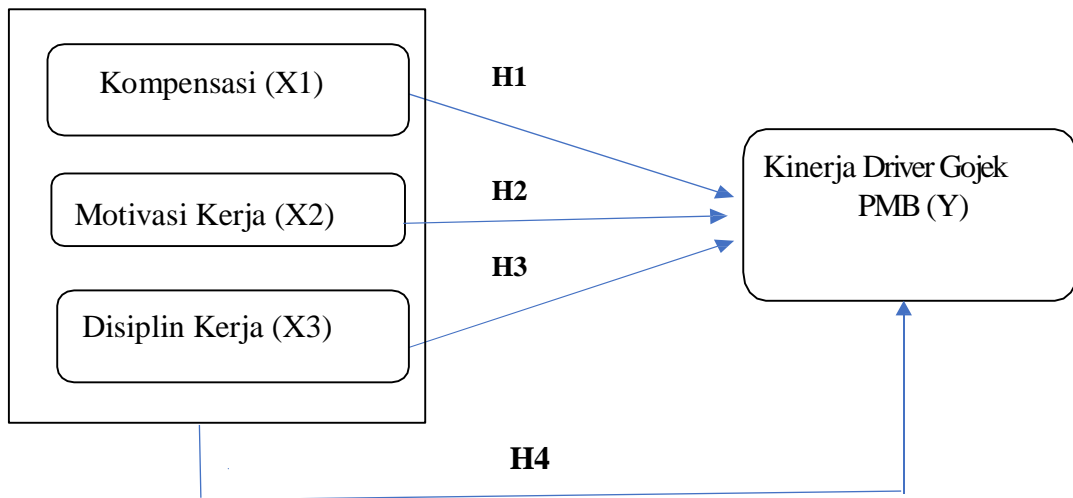
### 3. Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Driver Gojek*

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan tindakan tertentu. Salah satu faktor krusial yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena ingin memenuhi kebutuhannya. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut maka akan mudah menempatkan karyawan pada posisi yang tepat untuk memiliki karyawan yang produktif (Pancasila *et al.*, 2020). Sedangkan menurut mangkunegara dalam (Fransiska & Tupti, 2020) menatakan bahwa terdapat 8 indikator dalam motivasi kerja yaitu: kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan keseriusan tugas, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja dan pemanfaatan waktu. Hasil observasi diperoleh informasi, bahwa motivasi mendasar para driver yaitu untuk memenuhi kebutuhan dasar sebagai penyangga hidup.

#### B. Peneliti Terdahulu

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	G. S Darma, K. Wicaksono, I.G.Sanica (2019)	Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Driver	X1: Kompensasi kerja X2: Strategi kerja Y1: Kepuasan kerja driver	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh hasilnya bahwa kompensasi serta strategi kerja terbukti mempengaruhi kepuasan kerja driver
2	Imam Syaiful Wicaksono (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas kerja Terhadap kinerja Driver Gojek	X1: Kompensasi X2: Fleksibilitas kerja Y1: Kinerja driver gojek	Hasil menunjukkan kompensasi, fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja driver
3	Muhammad Dzikri Abadi (2023)	Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek di Lamongan	X1: Fleksibilitas kerja X2: Insentif X3: Motivasi Kerja Y1: Kinerja driver Gojek	Hasil penelitian menunjukkan fleksibilitas, insentif serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver gojek

#### 1.4 Kerangka Konseptual



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

#### 1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kompensasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Driver Gojek Pangkalan Medan Bersatu

H2 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Driver Gojek Pangkalan Medan Bersatu

H3 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Driver Gojek Pangkalan Medan Bersatu

H4 : Kompensasi kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Driver Gojek Pangkalan Medan Bersatu