

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam setiap aspek operasional perusahaan. Walaupun perusahaan telah dilengkapi dengan sarana, prasarana, serta sumber daya lainnya, kegiatan operasional tidak akan berjalan secara optimal tanpa keterlibatan karyawan yang andal dan profesional (Ekabawani & Winarno, 2020). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal. Peningkatan motivasi kerja memberikan berbagai manfaat, antara lain meningkatkan produktivitas, mendorong kreativitas, mengoptimalkan hasil kerja, serta mendukung pengembangan diri karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan penuh semangat, sehingga berkontribusi positif terhadap perkembangan dan pertumbuhan organisasi.

Disiplin kerja merupakan elemen fundamental dalam menentukan tingkat kinerja seseorang. Individu yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih patuh terhadap aturan, tepat waktu, dan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik. Dalam konteks profesi seperti pengemudi ojek online, disiplin kerja yang baik memastikan pelayanan yang profesional serta meningkatkan efisiensi layanan publik. Konsistensi manajemen dalam menegakkan disiplin juga memperkuat budaya kerja yang positif di lingkungan organisasi.

Reward atau penghargaan merupakan instrumen yang digunakan untuk memotivasi, mengapresiasi, serta memperkuat perilaku positif karyawan. Penerapan reward lazim digunakan dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan dan dunia kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Melalui reward, individu atau kelompok didorong untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kontribusi positif mereka dalam lingkungan kerja maupun masyarakat luas.

Kinerja pengemudi ojek online, khususnya dalam sektor transportasi, memegang peranan penting dalam efektivitas pelayanan publik. Dalam hal ini, motivasi kerja, disiplin kerja, dan reward merupakan tiga faktor utama yang saling berkaitan dan saling memengaruhi. Motivasi kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, disiplin kerja menegakkan standar etika dan profesionalisme, sedangkan reward berfungsi sebagai stimulus untuk meningkatkan performa. Memahami pengaruh ketiga faktor ini akan membantu merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pengemudi ojek online serta kualitas layanan publik secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Reward terhadap Kinerja Ojek Online di Kota Medan.”**

1.2 Tinjauan Pustaka

1.2.1 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Ojek Online

Motivasi kerja merupakan keinginan atau dorongan untuk bertindak, yang dipengaruhi oleh berbagai kekuatan baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal. Motivasi ini menjadi pendorong seseorang untuk memilih tindakan tertentu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, motivasi erat kaitannya dengan pencapaian tujuan kerja (Ali & Suarni, 2022).

Menurut Ningsih et al. (2022) dalam Ahmad et al. (2024), pemahaman manajemen terhadap aspek motivasi sangat penting. Apabila manajemen mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan terkait motivasi karyawan, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal sesuai dengan standar organisasi.

1.2.2 Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Ojek Online

Menurut Gito & Jhon (2023), disiplin merupakan mekanisme untuk memperbaiki perilaku bawahannya yang melanggar ketentuan organisasi. Tingkat disiplin yang baik mencerminkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang tinggi berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja, tercapainya tujuan perusahaan, serta memberikan manfaat bagi masyarakat secara luas. Dalam kehidupan berorganisasi, disiplin kerja merupakan elemen penting yang harus ditanamkan kepada setiap individu.

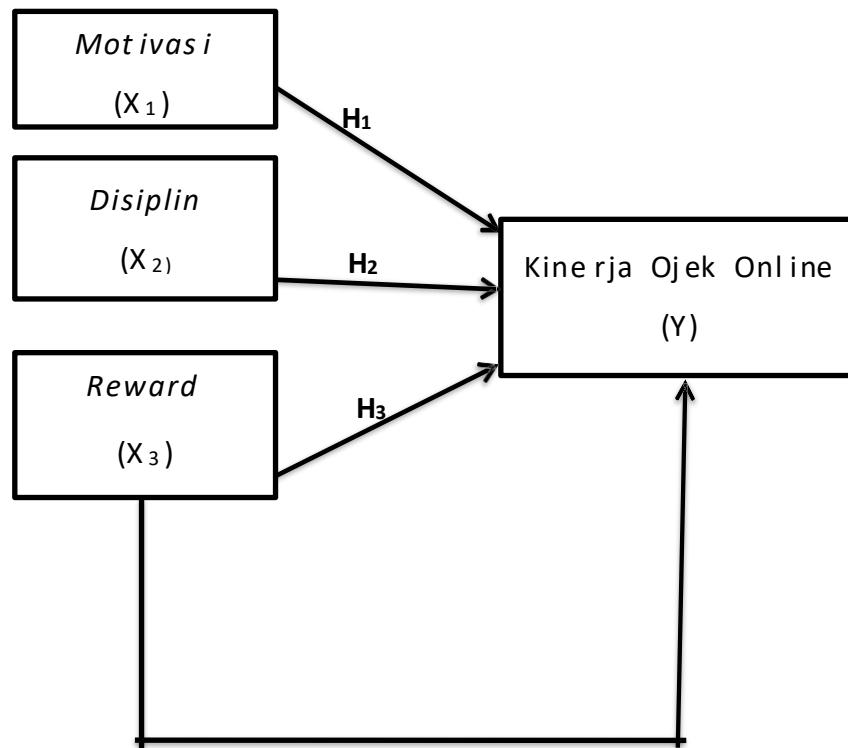
Dewi & Lingga (2024) juga menekankan bahwa meningkatnya kedisiplinan akan berdampak langsung terhadap penyelesaian tugas yang lebih baik. Hal ini pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara maksimal dan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu ditumbuhkan dan dikembangkan secara berkelanjutan demi tercapainya tujuan bersama antara organisasi dan karyawan.

1.2.2 Teori Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Ojek Online

Reward atau penghargaan merupakan bentuk apresiasi terhadap kinerja individu yang bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Evi Sofiati (2021) menyatakan bahwa reward berfungsi sebagai bagian dari upaya pembinaan yang seimbang, mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pemanfaatan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Selaras dengan pendapat tersebut, Handoko (2012:66) menjelaskan bahwa reward adalah bentuk pengakuan atas kontribusi individu dalam organisasi yang ditujukan untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan berkinerja tinggi. Reward menjadi alat strategis dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi serta produktivitas tenaga kerja.

1.3 Kerangka Konseptual



1.4 Hipotesis Penelitian

- **H1:** Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pengemudi ojek online di Kota Medan.
- **H2:** Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja pengemudi ojek online di Kota Medan.
- **H3:** Pemberian reward atau penghargaan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pengemudi ojek online di Kota Medan.