

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

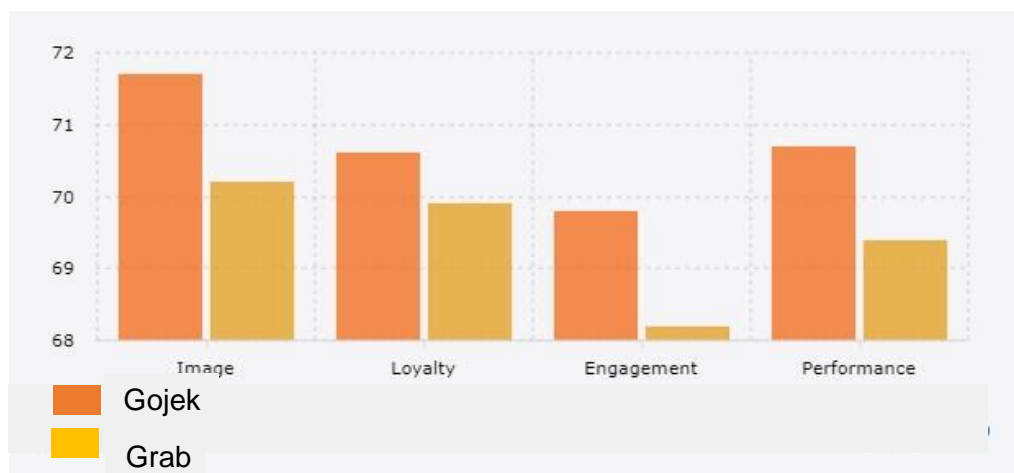
Kemajuan dan perkembangan teknologi memberikan pengaruh yang besar terhadap berbagai aspek kehidupan masyarakat. Berkembangnya teknologi internet yang semakin meningkat setiap tahunnya maka secara tidak langsung banyak teknologi baru yang berguna untuk memudahkan kita dalam melakukan aktivitas sehari-hari.

Transportasi merupakan bagian penting dalam kehidupan masyarakat. Perkembangan teknologi telah menciptakan inovasi baru dibidang transportasi. Adanya transportasi *online* membuat para konsumen dapat dengan mudah memesan transportasi yang sesuai kebutuhan melalui ponsel pribadi. Salah satu aplikasi transportasi online yang populer di Indonesia saat ini yaitu Gojek.

Tingginya pengguna Gojek membuat banyak orang yang berminat menjadi *driver* transportasi *online*. Hal ini disebabkan karena jam kerja yang fleksibel dan tidak terikat waktu sehingga banyak orang yang berminat untuk bergabung menjadi *driver* Gojek. Dengan demikian diharapkan *driver* Gojek khususnya Go-Ride memiliki kinerja yang tinggi dalam hal memberikan pelayanan kepada pelanggan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai karena perusahaan transportasi *online* menjual jasanya melalui *driver*.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo,2015:7). Kinerja

karyawan sangat berpengaruh dalam proses berjalannya sebuah perusahaan guna mencapai target dan tujuan perusahaan. Sumber daya teknologi perusahaan pun tidak akan berjalan tanpa peran aktif karyawan. Persaingan yang ketat antara Gojek dengan Grab membuat Gojek harus meningkatkan kinerja para *driver*-nya. Sama-sama identik dengan warna hijau, masing-masing punya senjata untuk menarik perhatian konsumen Berikut adalah perbandingan kinerja antara Gojek dengan Grab yang dapat dilihat pada Gambar 1:



Gambar 1. Perbandingan *Brand Performance* antara Grab dan Gojek
sumber: Alvara Research Center,2019

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan Survei Alvara melakukan survei kepada 1.204 responden dari Jakarta, Bodetabek, Bali, Padang, Yogyakarta, dan Manado. Survei ini dilakukan pada 3-20 April 2019 dengan *margin of error* 2,89%. Hasil survei menyatakan bahwa responden menilai kinerja Gojek lebih baik daripada Grab, hal ini ditunjukkan dengan keunggulan Gojek di semua indikator *Brand Performance*. *Performance* pada Gojek memperoleh nilai 70,7% sedangkan Grab

69,4%. Melihat data tersebut dapat disimpulkan bahwa saat ini Gojek lebih unggul daripada Grab.

Untuk mempertahankan kepercayaan yang diberikan pelanggan maka Gojek harus meningkatkan kinerja *driver*-nya. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja *driver*. Menurut Herman *et al.*, (2020) kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan fleksibilitas dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan Kafid dan Putra (2019) menyatakan bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja dapat menjadi faktor penentu tinggi rendahnya kinerja *driver*.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014:115). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian terpenting dari sumber daya manusia karena dapat menarik dan memperthankan karyawan yang berkompetensi tinggi. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang adil dan sesuai dengan pekerjaannya akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Peneliti memilih variabel kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kompensasi di anggap penting untuk menunjang proses organisasi di dalam perusahaan yang berdampak peningkatan kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herman *et al.*, (2020), Lebang (2017), Wirasto (2019), Kafid dan Putra (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Muttaqiyathun (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan. Karyawan tersebut akan menjalankan pekerjaannya dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Peneliti memilih variabel kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirasto (2019), Kafid dan Putra (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lebang (2017) serta Muttaqiyathun (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fleksibilitas merupakan salah satu spektrum struktur kerja yang mengubah waktu kerja atau tempat kerja yang dilakukan secara teratur (Selby dan Wilson, 2003). Fleksibilitas membuat karyawan dapat menentukan kapan mulai bekerja dan kapan mengakhiri pekerjaannya. Fleksibilitas dapat menurunkan stress kerja sehingga dapat mempengaruhi performa individu. Fleksibilitas juga dapat membuat karyawan lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Peneliti memilih variabel fleksibilitas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena fleksibilitas dipandang mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herman *et al.*, (2020), Hashim *et al.*, (2017), serta Altindag dan Siller (2015) yang menyatakan bahwa fleksibilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirasto (2017) yang menyatakan bahwa fleksibilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja *Driver Go- Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan fleksibilitas kerja secara simultan terhadap kinerja driver go-ride Wilayah Sedati Sidoarjo ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja *driver goride* Wilayah Sedati Sidoarjo ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja *driver go-ride* Wilayah Sedati Sidoarjo ?
4. Apakah terdapat pengaruh fleksibilitas kerja secara parsial terhadap kinerja *driver go-ride* Wilayah Sedati Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan fleksibilitas secara simultan terhadap kinerja *driver Go-Ride* wilayah Sedati Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja *driver Go-Ride* wilayah Sedati Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja *driver Go-Ride* wilayah Sedati Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja secara parsial terhadap kinerja *driver Go-Ride* wilayah Sedati Sidoarjo
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan fleksibilitas secara simultan terhadap kinerja *driver Go-Ride* wilayah Sedati Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa kegunaan dari penelitian yang penulis laksanakan adalah :

1. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM kaitannya mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja serta kinerja *driver Go-Ride*.

2. Manfaat Teoritis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperluas apa yang diperoleh penulis dalam perusahaan pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia khususnya masalah informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM kaitannya

mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja serta kinerja *driver* Go-Ride.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Manfaat Teknis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan terkait proses teknis kerja lapangan *Driver Go-Ride* dengan harapan kelancaran proses bekerja