

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern saat ini dengan berkembangnya teknologi tiap orang mempunyai beragam aktivitas dan untuk memenuhi aktivitas tersebut tiap orang memerlukan adanya transportasi sebagai alat bantu dalam melakukan aktivitasnya. Dengan adanya pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat, kebutuhan akan transportasi akan semakin meningkat pula, terutama dalam jasa transportasi, hal ini lah yang menyebabkan semakin berkembangnya dunia bisnis di sektor jasa transportasi.

Beberapa tahun yang lalu, kita mengenal ojek adalah jasa transportasi yang menawarkan jasa tumpangan dengan menggunakan sepeda motor. Pada saat itu ojek memakai sistem pangkalan berbasis wilayah di tempat-tempat yang sekiranya ramai terjadinya aktivitas. Pengendara ojek dari wilayah lain tidak bisa sembarangan “mangkal” di suatu wilayah tanpa ijin dari pengendara ojek di wilayah tersebut. Untuk menggunakan jasa ojek, pemakai jasa harus membayar sesuai kehendak pengemudi. Namun saat ini manusia dapat beradaptasi maupun turut mengembangkan dan memanfaatkan teknologi yang terus berkembang, mulai dari sistem elektronik, sistem perbankan, navigasi, bahkan hal yang tidak terpikirkan sebelumnya, yaitu digunakan sebagai penunjang ojek. Hal ini kemudian berkembang menjadi lebih kreatif sehingga terciptalah ojek-okek yang berbasis *online*.

Pada dasarnya ojek *online* muncul karena desakan permintaan dari konsumen yang membutuhkan transportasi yang cepat dan mudah diakses khususnya di dalam kota-kota besar yang banyak terjadi kemacetan. Pada awal penerapan ojek *online*, pemesan memanfaatkan *call center* perusahaan untuk menghubungkan pemesan dengan pengemudi sebagai cara untuk memesan ojek, namun kini dapat menggunakan *smartphone* dan aplikasi-aplikasinya yang semakin mudah didapatkan. Hingga kini tren tersebut diterapkan terhadap perusahaan yang menaungi pengemudi-pengemudi ojek online dengan aplikasi yang mereka buat sendiri contohnya perusahaan jasa transportasi yang kini sudah mempunyai nama besar di Indonesia seperti Gojek dan Grab yang memudahkan pengguna jasa melakukan aktivitas.

Gojek didirikan pada tahun 2010 oleh Nadiem Makarim, Michaelangelo Moran, dan Kevin Aluwi. Awalnya Gojek bertindak sebagai penghubung konsumen dengan ojek tradisional, konsumen terlebih dahulu menghubungi operator Gojek lewat telepon dan operator akan meminta ojek untuk melakukan penjemputan. Pada Januari tahun 2015 munculah aplikasi Gojek yang memudahkan konsumen yang memesan driver Gojek dari *smartphone*. Selain itu Gojek pandai menangkap peluang dan dapat mengikuti perkembangan jaman karena disamping menjadi pengantar penumpang, Gojek juga memberikan berbagai layanan demi kemudahan dan kenyamanan pengguna jasa seperti *GoCar*, *GoFood*, *GoSend*, dan lain-lain (Gojek, 2019).

Grab dikembangkan sejak tahun 2012 oleh Anthony Tan, yang merupakan lulusan Harvard Business School. Usahnya dimulai dengan merintis GrabTaxi

pada tahun 2012. *GrabBike* yang merupakan layanan tambahan dimulai di Vietnam pada akhir tahun 2014 yang kemudian terus merambah hingga ke Jakarta, hingga akhirnya *GrabBike* sudah berkembang pesat di Indonesia dibarengi dengan layanan tambahan yaitu *GrabCar* dan saat ini perusahaan Grab sudah dapat bersaing dengan Gojek dalam jasa transportasi (Grab, 2019).

Seiring dengan berjalannya waktu, kompetisi dalam dunia usaha tidak dapat dihindarkan dengan munculnya para pesaing usaha terutama dalam bidang jasa transportasi. Dalam hal ini perusahaan ojek online khususnya dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik bagi pengguna jasa dan perlunya perhatian kepada para karyawan dan mitra. Dari hal tersebut perusahaan dituntut untuk berupaya bagaimana mengelola manajemen organisasi yang baik dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusianya dengan perencanaan dan pengendalian yang tepat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam ketatnya kompetisi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam keberhasilan suatu usaha. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan penentu berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi yang akan dicapai. Sehingga organisasi dituntut untuk memberikan suatu timbal balik baik berupa kompensasi maupun motivasi kepada karyawan sesuai kinerja yang telah dilakukannya terhadap organisasi.

Pada tanggal 1 Mei 2019, Kemenhub menerapkan aturan baru mengenai tarif ojek *online* yang tertuang dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 dan menetapkan batas atas dan batas bawah tarif ojek *online*

berdasarkan tiga zona dengan tarif yang berbeda-beda setiap zona (Detik Finance, 2019). Ditetapkannya aturan baru tersebut membuat manajemen dituntut untuk melakukan suatu inovasi seperti penyesuaian insentif dan upaya lainnya dengan tujuan meningkatkan kinerja pengemudi sehingga keselarasan tujuan antara pengemudi dengan perusahaan tetap tercapai.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu aktivitas dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan. Kinerja dalam penelitian ini merupakan persepsi para pengemudi dalam pemberian jasa transportasi ojek *online*. Kinerja pengemudi ojek *online* merupakan salah satu aspek terpenting untuk keberlanjutan usaha ini karena keberadaan pengemudi ojek *online* yang berkualitas akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam menjaga keberlangsungan perusahaan-perusahaan jasa ojek *online*, perhatian perusahaan pada komitmen mitra pengemudi terhadap perusahaan merupakan hal yang sangat penting agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Maka dari itu diperlukan sistem manajemen yang baik untuk mengelola hubungan antara perusahaan dan karyawan atau mitra khususnya mengenai tata kelola kompensasi untuk pekerja di perusahaan sehingga hubungan antara mitra pengemudi dan perusahaan dapat terjalin dengan baik dan saling menguntungkan.

Selain kompensasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Mulyasa (2003), motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan suatu hal yang penting karena sebagai daya penggerak utama

bagi karyawan dalam mencapai apa yang diinginkannya, sehingga secara tidak langsung perusahaan akan berjalan dengan efektif. Oleh karena itu para manajer diharapkan dapat memberikan motivasi kepada para karyawan agar keselarasan tujuan dalam perusahaan dapat tercapai.

Penelitian yang dilakukan Bagyo (2009) dimana kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi, sedangkan variabel kompensasi non finansial tidak mempunyai hubungan secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, kinerjanya meningkat karena pemberian kompensasi finansial dan non finansial dapat membuat karyawan merasa puas, bukan karena karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Edi (2011) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Kedua, sistem kompensasi finansial yang tinggi mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Ketiga, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap sistem kompensasi finansial, artinya motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan peningkatan sistem kompensasi finansial. Agung, Yonathan, dan Syaharuddin (2017) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan untuk perusahaan, sedangkan kompensasi finansial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wijaya (2013) dan sebagai sumber referensi utama bagi penulis, dimana kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek *online*, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek *online*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wijaya (2013) terletak pada variabel kompensasi dimana penulis menambahkan variabel kompensasi non finansial dan responden yang digunakan adalah pengemudi *online* dimana pengemudi *car* juga terlibat, serta responden pada penelitian ini hanya pengemudi *online* yang beroperasi di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak di responden yang digunakan karena penelitian ini meneliti pengemudi *online* sebagai mitra kerja dari perusahaan bukan manajer dari perusahaan dimana kompensasi yang diberikan belum tentu sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan dari masalah yang dimuat oleh situs berita online tersebut dan hasil-hasil dari penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk mengetahui hubungan antara kompensasi yang diberikan untuk pengemudi serta motivasi terhadap kinerja para pengemudi *online* khususnya di wilayah Yogyakarta, terlebih apabila ada perubahan-perubahan yang terjadi dalam kebijakan pemberian kompensasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dibahas adalah:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh pada kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta.
2. Menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis dan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi atas bagaimana pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pengemudi *online* serta menjadi dasar bagaimana pentingnya kompensasi dan motivasi yg diberikan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan yang dapat membantu perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang pada umumnya dan perusahaan yang menjadi subyek penelitian pada khususnya dalam pengambilan keputusan terkait pemberian kompensasi pegawai sehingga nantinya dapat terhindar dari masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah pemberian kompensasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan teori yang mendasari pembahasan secara terperinci yang memuat tentang kinerja, kompensasi, dan motivasi.

Dalam bab ini juga memaparkan tinjauan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan gambar kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, persamaan regresi, formula hipotesis, instrumen pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi memaparkan dari hasil-hasil tahapan penelitian, mulai dari respon dari responden, karakteristik responden, hasil pengolahan data beserta pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

