

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi juga tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan perannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan atau organisasi bisnis karena merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan, serta pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Wang and Ellinger 2008).

Mendapatkan SDM yang handal dan berkualitas dibutuhkan pengelolaan yang tepat. Semakin berkembangnya perusahaan, maka perubahan kondisi lingkungan perusahaan yang terjadi didalam organisasi maupun diluar organisasi baik berdampak secara langsung ataupun tidak langsung dapat berdampak terhadap produktifitas karyawan dan perusahaan akan meningkatkan target produktifitas dan semakin kompleks. Tingginya tuntutan kinerja atau standar target kinerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun jika kualitas berkembangnya perusahaan, SDM yang dimiliki tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan menimbulkan tingkat stres dalam bekerja dan tekanan beban kerja terhadap karyawan yang berdampak pada produktivitas karyawan (Ryiadi and Yasa 2016).

Pada hakikatnya setiap perkembangan itu mengacu pada usaha untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik di antaranya dengan meningkatkan kualitas kerja seperti keterampilan yang dimiliki. Jika memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi atau perusahaan maka faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting.

Dalam hal ini tenaga kerja yang ada merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi, karena bila tenaga kerja yang digunakan dalam kemampuan terbatas maka produktivitas juga akan terbatas seiring dengan kemampuan dan kualitasnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan Perusahaan (Mohammad 2019).

Identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan dan pertumbuhan driver ojek online yang bertumbuh dari tahun ke tahun (Azka 2019)
2. Pertumbuhan ini didukung oleh kinerja ojek online yang baik (Sari et al. 2022).
3. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ojek online yang bertumbuh dengan baik antara lain adalah beban kerja, kompensasi dan motivasi.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak inefisiensi kerja terjadi. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah driver lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga dengan jumlah driver yang dipekerjakan

sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi driver. Driver pun akhirnya menjadi tidak produktif karena terlalu lelah (Wijaya 2018).

Kompensasi merupakan fungsi yang ada dalam suatu perusahaan atau suatu instansi Perusahaan, dan kompensasi menjadi suatu pandangan dan peranan yang sangat penting bagi kinerja seorang driver ojol. Lelahnya seorang driver ojol, asalkan kelak ilmu yang diberikan oleh seorang driver ojol dapat berguna bagi masa depannya (Hermingsih and Purwanti 2020). Motivasi diartikan sebagai suatu bentuk perhatian yang diberikan untuk dapat seseorang kembali lagi dapat pencerahan atau penyegaran dalam melakukan aktivitas kerjanya dan apabila motivasi yang diberikan terus menerus kepada karyawan driver ojol, maka hal ini dapat membangun jatidiri dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu amanat yang diberikan oleh pimpinan perusahaan (Eri Bukhari and Aditya Ramadhan 2020).

Motivasi sebagai suatu dorongan untuk dapat bertindak serta berpikir dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan dimaksimalkan dengan baik dan tepat waktu, bila karyawan mempunyai semangat dan harapan yang tinggi dalam memajukan karirnya harus ada motivasi dalam dirinya dan ketangguhan dirinya dalam mempengaruhi orang lain dan lebih ada rasa tanggung jawab yang besar dan pastinya lebih baik dalam kualitas kerjanya dan lebih membangun potensi nilai suatu karyawan itu sendiri (Wulandari and Mathori 2023).

Setiap driver ojol belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Selanjutnya, hasil dari penelitian ini, akan dituangkan dalam skripsi yang berjudul “ **PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DRIVER OJOL DI DUREN JAYA BEKASI**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka masalah yang dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan driver ojol di duren jaya bekasi?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan driver ojol di duren jaya bekasi?
3. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan driver ojol di duren jaya bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja driver ojol di Duren Jaya Bekasi
2. Untuk mengetahui dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja driver ojol di Duren Jaya Bekasi
3. Untuk mengetahui dari pengaruh motivasi terhadap kinerja driver ojol di Duren Jaya Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

1. Lembaga

Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya mengetahui kinerja karyawan driver ojol melalui beban kerja, kompensasi dan motivasi
2. Penulis
 - a. Menambah pengetahuan dan kesiapan penulis nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara beban kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan
 - b. Penulis bertujuan menerapkan teori-teori dan ilmu pengetahuan yang selama ini diterima dalam perkuliahan dan menambah wawasan atau ilmu di bidang ekonomi,

terutama dalam bidang Manajemen SDM yang berhubungan antara beban kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan

3. Akademik

Peneliti bertujuan untuk berkontribusi dalam menambah dan melengkapi koleksi yang telah ada tentang manajemen SDM khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja karyawan

4. Bagi pihak luar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN :

Penulis mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian

BAB II TELAAH PUSTAKA :

Bab ini berisi landasan teori yang mendasari penelitian, kerangka berpikir penelitian serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN :

Dalam Bab ini penulis mengemukakan Desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pengolahan data yang menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 dengan uji outer model, inner model, validitas dan reliabilitas, dan uji hipotesis dengan pembahasan dari penelitian ini secara rinci.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan dan saran dari penelitian ini, dengan tujuan untuk memberikan rekomendasi atau saran terhadap driver ojek online dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

