

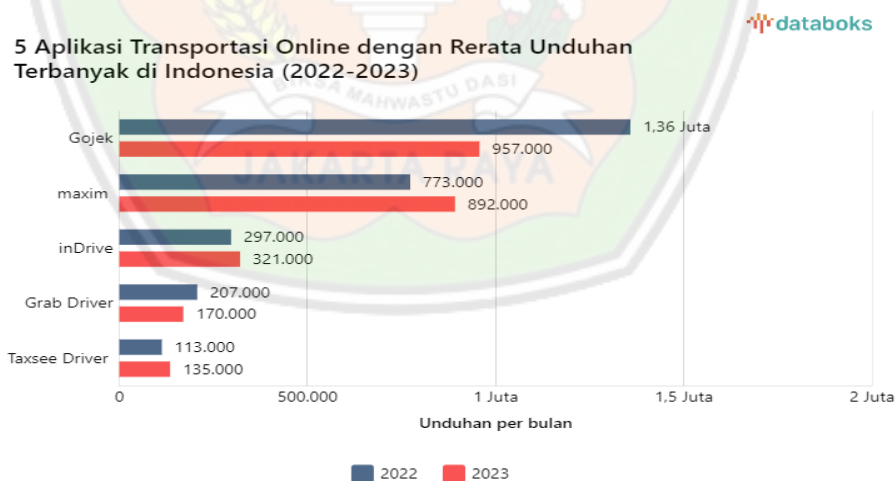
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis yang semakin pesat dan teknologi yang semakin berkembang merupakan tantangan besar bagi perusahaan. Dengan berkembangnya teknologi internet yang semakin meningkat setiap tahunnya maka secara otomatis akan banyak munculnya teknologi baru yang sangat berguna untuk memudahkan dalam kegiatan sehari-hari (Lebang & Paulina, 2022).

Perkembangan teknologi dipercaya akan menciptakan pekerjaan baru yang belum ada saat ini. Dan ojek salah satu solusinya, seringkali tarif yang ditawarkan dengan harga tinggi. Semuanya berubah setelah bermunculan aplikasi penyedia jasa ojek online di Indonesia seperti Gojek, Grab, Maxim, InDrive, *Taxsee Driver*.



Sumber:
Data.ai

Informasi Lain:

Gambar 1.1 Data transportasi 2022-2023

Sumber: databoks 2024

Menurut Laporan *The State of Mobile 2024 Report* yang diterbitkan Data.ai menunjukkan sedikitnya ada lima aplikasi transportasi *online* yang paling laris diunduh (*download*) di Indonesia sepanjang 2022-2023.

Gojek menempati urutan pertama dengan rerata unduhan per bulan mencapai 957 ribu unduhan dari pengguna telepon seluler atau *smartphone* Indonesia pada 2023. Urutan kedua ada maxim dengan rerata unduhan per bulan mencapai 892 ribu pada 2023. Angka ini naik 15,39% dari tahun lalu yang sebesar 773 ribu unduhan per bulan. Ketiga, inDrive, dengan rerata unduhan sebesar 321 ribu unduhan per bulan pada 2023. Naik hanya 8,08% dari tahun sebelumnya sebesar 297 ribu per bulan. Grab *Driver* menyusul di posisi keempat dengan capaian 170 ribu unduhan per bulan pada 2023, turun 17,87% dari 2022 yang sebesar 207 ribu unduhan per bulan. Sementara *Taxsee Driver* menempati urutan bontot dengan rerata unduhan 135 ribu pada 2023, naik 19,46% dari 2022 yang sebesar 113 ribu unduhan per bulan.

Gojek adalah perusahaan teknologi asal Indonesia yang menyediakan layanan transportasi online, pengiriman barang, pembayaran, dan berbagai layanan lainnya. Mitra Gojek yang telah bergabung dengan Gojek telah merasakan bahwasanya pendapatan mereka meningkat melalui aplikasi ini, begitu juga dengan jumlah pelanggan yang semakin meningkat. Selain itu, mereka juga memiliki akses kesehatan, perlindungan dari kecelakaan, layanan keuangan, asuransi, terjangkaunya pembayaran yang otomatis dan banyak manfaat lainnya.

Loyalitas dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti

pikiran dan perhatian dengan berbuat semaksimal mungkin untuk menghasilkan terbaik dan memberikan dasar yang baik bagi pengemudi dalam melayani konsumen Gojek, dapat mendorong terciptanya loyalitas pengemudi Gojek, membentuk kerjasama yang baik dengan adanya loyalitas dan insentif yang diperoleh meningkat. Pendapatan pengemudi Gojek juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jam kerja, dan insentif.

Banyaknya pengguna yang tertarik dengan transportasi *offline* pun menawarkan kesempatan untuk mendaftar menjadi pengemudi ojek *online*. Penyedia jasa online juga tidak mengatur jam kerja sehingga memudahkan pengemudi dalam menerima pesanan penumpang, sehingga Para pekerja kantoran banyak yang beralih ke pekerjaan ini atau menjadikan pengemudi Gojek menjadi pekerjaan sampingan karena fleksibilitas kerja dan kompensasinya yang cukup tinggi (Fauziah, 2019).

Jam kerja merupakan lamanya waktu yang digunakan oleh pengemudi Gojek untuk bekerja. Semakin tinggi jumlah jam kerja yang digunakan atau waktu yang diberikan maka semakin besar upah yang diperolehnya dan dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Meskipun memiliki jam kerja yang fleksibel pengemudi gojek memiliki banyak waktu untuk mencari orderan dibandingkan menjalankan orderan dan lebih lama karena ingin mencapai target bonus (Setyawan, 2023).

Peneliti observasi Pra Survey melalui kuisisioner oleh 25 responden gojek di Bintara, Bekasi Barat. Pada jam kerja fleksibel, kompensasi dan loyalitas kerja

Tabel 1.1 Hasil Pra survey jam kerja fleksibel

Jam Kerja Fleksibel	Jumlah Pengemudi	Persentase Pernyataan Responden	
		Iya	Tidak
Memiliki jam kerja fleksibel membuat saya bekerja secara produktif	25	52 %	48 %
Saya mempunyai waktu istirahat yang cukup dalam bekerja	25	16 %	84 %
Dengan jam kerja selama menjadi pengemudi ojek online saya dapat membagi waktu dengan baik	25	24 %	76 %

Sumber: Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti berkaitan dengan jam kerja fleksibel dari tabel dapat dilihat bahwa didapatkan keseluruhan pengemudi berada di daerah Bintara Bekasi Barat, pengemudi menyatakan 52% setuju jika ojek online memiliki jam kerja yang membuat mereka semakin produktif dan 48% menyatakan jam kerja tersebut membuat dirinya tidak produktif. Selanjutnya mereka mempunyai waktu istirahat yang cukup dalam bekerja 16% menyatakan iya dan sebanyak 84% menyatakan kurang dalam beristirahat, jadi pada waktu ramainya orderan adalah pada saat makan siang ataupun makan malam, membuat para mitra memilih menjalankan order ketimbang memilih untuk makan terlebih dulu. Selanjutnya mengenai jam ojek online yang fleksibel membuat pengemudi bisa membagi waktu dengan baik sebesar 24% dan 76% merasa bahwa dengan jam kerja yang fleksibel membuat mereka ingin lebih mendapatkan uang lebih atau bonus (survey, 10 Mei 2024).

Loyalitas kerja terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang digunakan dalam penilaian ataupun evaluasi diantaranya kesetiaan terhadap pekerjaannya. Hal ini juga memengaruhi kompensasi pengemudi Gojek, karena kompensasi

pengemudi berasal dari pesanan atau biaya layanan yang dimasukkan atau diterima oleh pengemudi Gojek itu sendiri, tidak dibayarkan langsung oleh perusahaan Gojek.

Kompensasi menurut Milkovic (2002) kompensasi adalah berupa pendapatan yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya berupa layanan, keuntungan finansial, dan pengembalian baik barang langsung bahkan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan kepada karyawan dari hubungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengemudi gojek, terdapat beberapa permasalahan dalam menjalankan order atau pekerjaan diantaranya tidak stabilnya jumlah order dengan pengemudi yang tersedia, jumlah pengemudi yang banyak berbanding terbalik dengan jumlah dari order yang sedikit akan mempengaruhi penghasilan Pengemudi Dan untuk pendapatan semakin berkurang dari tahun ke tahun dikarenakan adanya aplikasi dari ojek online lainnya yang bermunculan.

Tabel 1.2 Hasil pra survey kompensasi

Kompensasi	Jumlah Pengemudi	Persentase Pernyataan Responden	
		Iya	Tidak
Penghasilan harian saya sebagai pengemudi gojek perharinya stabil	25	36 %	64 %
Sebagai pengemudi gojek penghasilan sesuai dengan gaji apabila saya bekerja di tempat lain	25	32 %	68 %
Saya merasa penghasilan menjadi pengemudi ojek online sudah sesuai	25	16 %	84 %

Sumber: Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti berkaitan dengan kompensasi dari tabel dapat dilihat bahwa didapatkan keseluruhan pengemudi berada di daerah Bintara Bekasi Barat. Mengenai kompensasi para pengemudi

gojek 36% menyatakan penghasilannya perhari stabil dan 64% yang menyatakan penghasilannya tidak stabil. Kemudian mengenai kesetiaan kerja pengemudi menilai 32% menyatakan penghasilannya sesuai jika mereka bekerja di tempat lain dan 68% ingin mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Selanjutnya sebanyak 16% pengemudi menyatakan pendapatan mereka sesuai dan 84% menyatakan penghasilan mereka tidak sesuai (Survey, 10 Mei 2024).

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Meilani, 2022), Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Loyalitas merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi (Ineson et al. 2013). Ini terlihat dari manfaat loyalitas karyawan yang besar dan menguntungkan organisasi. Adanya loyalitas dalam organisasi, maka individu akan mempertahankan entitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh adanya karyawan yang akan memberikan stabilitas jangka panjang terhadap organisasi.

Tabel 1.3 Hasil pra survey loyalitas kerja

Loyalitas Kerja	Jumlah Pengemudi	Persentase Responden	Pernyataan
		Iya	Tidak
Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai.	25	68 %	32 %
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	25	48 %	52 %
Dalam bekerja saya berperilaku jujur dalam bekerja	25	64 %	36 %

Sumber: Oleh Peneliti, 2024

Selanjutnya mengenai loyalitas kerja, pengemudi gojek menilai fasilitas pendukung (aplikasi, atribut) sangat baik dengan 68% menjawab iya dan 30% tidak, Selanjutnya pengemudi menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sebanyak 48% menjawab iya dan 52% menjawab tidak. Kemudian, keinginan para pengemudi berkerja dengan jujur sebanyak 64% menjawab iya dan 36% meyakini tidak (Survey, 10 Mei 2024).

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa jam kerja fleksibel dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pengemudi (Yusuf 2023). Sedangkan menurut penelitian terdahulu menyatakan bahwa Semakin tinggi fleksibilitas waktu maka akan meningkatkan loyalitas kerja (Capynary Calvin, 2017). Dengan hasil menunjukan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja di mana karyawan yang merasa diberi kompensasi yang adil dan memadai cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Heryati, 2016).

Berdasarkan keseluruhan hasil survei didapatkan bahwa pengemudi gojek masih membutuhkan perhatian lebih pada aspek kompensasi, jam kerja fleksibel dan loyalitas kerja. Terlebih pengemudi ojek online merupakan aset utama sumber

daya manusia yang dimiliki perusahaan. Maka dari itu untuk tetap bertahan dan bersaing dalam pekerjaannya diharapkan perusahaan memaksimalkan sumber daya yang ada dan memberikan imbalan yang sesuai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi “Pengaruh Jam Kerja Fleksibel dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Pengemudi Gojek di Bekasi Barat”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Terdapat Pengaruh antara Jam Kerja Fleksibel Terhadap Loyalitas Kerja Pengemudi Gojek di Bekasi Barat?
2. Apakah Terdapat Pengaruh antara Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Pengemudi Gojek di Bekasi Barat?
3. Apakah Terdapat Pengaruh antara Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kompensasi Pengemudi Gojek di Bekasi Barat?
4. Apakah Terdapat Pengaruh antara Jam Kerja Fleksibel Terhadap Loyalitas Kerja melalui Kompensasi Pengemudi Gojek di Bekasi Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan di atas, adapun tujuan dari penelitian dan pembuatan karya ilmiah ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Jam Kerja Fleksibel terhadap Loyalitas Kerja Pengemudi Gojek di Bekasi Barat.

2. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Pengemudi Gojek di Bekasi Barat.
3. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Jam Kerja Fleksibel terhadap Kompensasi Pengemudi Gojek di Bekasi Barat.
4. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Jam Kerja Fleksibel terhadap Loyalitas Kerja melalui Kompensasi Pengemudi Gojek di Bekasi Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Pengemudi Gojek, Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan pengemudi Gojek dapat memanfaatkan jam kerja fleksibel secara optimal dan menambah pengetahuan dan wawasan tentang jam kerja fleksibel, kompensasi dan loyalitas kerja.
2. Bagi Universitas, Penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan referensi untuk mahasiswa lain serta menambah bahan kajian dan sebagai bahan pembandingan bagi peneliti lain dan memberikan informasi bagi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
3. Bagi Peneliti Dengan dilakukannya penelitian ini, maka penulis dapat menambah wawasan serta menambah pengetahuan tentang jam kerja fleksibel dan kompensasi yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah dalam suatu penyusunan penulisan skripsi ini dan untuk memperjelas pemahaman penelitian ini maka materi yang terdapat dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori mengenai variabel-variabel dan hal yang ada dan membahas sumber-sumber referensi terkait topik-topik penelitian secara umum merangkai kerangka pemikiran dan serta merumuskan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, proses tahapan penelitian, Model Konseptual penelitian, populasi, definisi, operasionalisasi variabel, jenis dan sumber data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan implikasi Manajerial.