

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Perkembangan organisasi dan persaingan antar organisasi semakin ketat maka perlu adanya peningkatan agar organisasi tidak gugur ditengah persaingan di era globalisasi. Perkembangan organisasi di era digital berkembang begitu pesat salah satunya adalah Ojek Online.

Asosiasi ojek online “Gabungan Aksi Roda Dua (GARDA)” Indonesia mengungkap berapa jumlah driver yang ada di Indonesia. Menurut GARDA, saat ini ada lebih dari 4 juta driver ojol yang tersebar di seluruh Indonesia. Data tersebut disampaikan oleh Ketua Presidium Nasional Garda Indonesia, Igun Wicaksono. Menurut penjelasannya, seperempat dari jumlah ojol tersebut berada di wilayah Jabodetabek. “Estimasi 4 juta driver se-Indonesia,” ungkap Igun (media cetak kumparan.com)

Jumlah kendaraan bermotor yang meningkat sangat berkaitan dengan meningkatnya kemacetan di Indonesia terutama di kota kota besar. Kendaraan bermotor kini menjadi

pilihan untuk menunjang mobilitas masyarakat, maka diperlukan transportasi yang efektif untuk menghindari dan mengurangi kemacetan. Masyarakat tidak memerlukan waktu yang lama ke tempat tujuannya karena terhalang oleh kemacetan karena dibantu oleh transportasi ojek online.

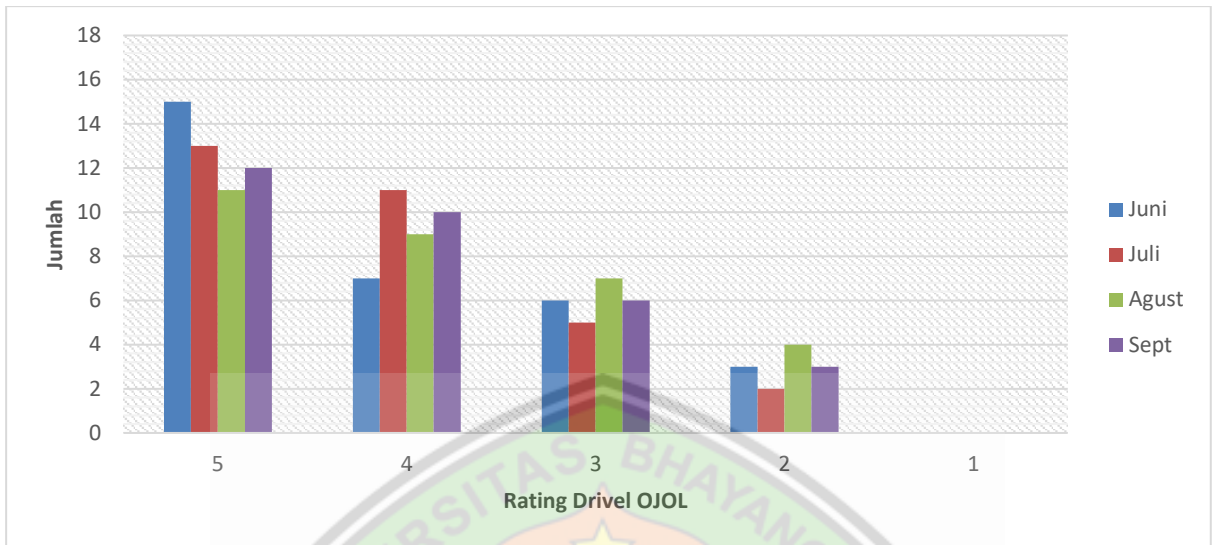
Transportasi berbasis online hadir memberikan sarana yang dapat mempermudah kebutuhan dan pelayanan yang aman, tertib serta murah bagi masyarakat di Indonesia. Aplikasi ini diharuskan terinstall pada smartphone, beberapa layanan untuk menunjang kebutuhan dari masyarakat seperti menjemput dan mengantar penumpang, memesan makanan, serta mengantarkan barang ke tempat tujuan yang kita inginkan. Ada beberapa Aplikasi yang menyediakan transportasi berbasis online yang sudah hadir di Indonesia sejak beberapa tahun lalu. Diantaranya yaitu Grab, Anterin, BitCar, dan Gojek.

Gojek merupakan salah satu Aplikasi penyedia jasa transportasi berbasis online yang berasal dari Indonesia. Selain layanan transportasi, Gojek memiliki 20 layanan lainnya yang menjadi solusi buat tantangan sehari-hari, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap mitra atau driver dari Gojek itu sendiri.

Tempat dan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi hasil kinerja mereka. Pengendara Gojek yang bergabung dengan komunitas, cenderung lebih aktif dan bersemangat untuk menunggu atau menjemput penumpang karena mereka bisa saling memberikan informasi antar sesama komunitas perihal lingkungan dan tempat mana saja di wilayah yang biasanya ramai dengan penumpang.

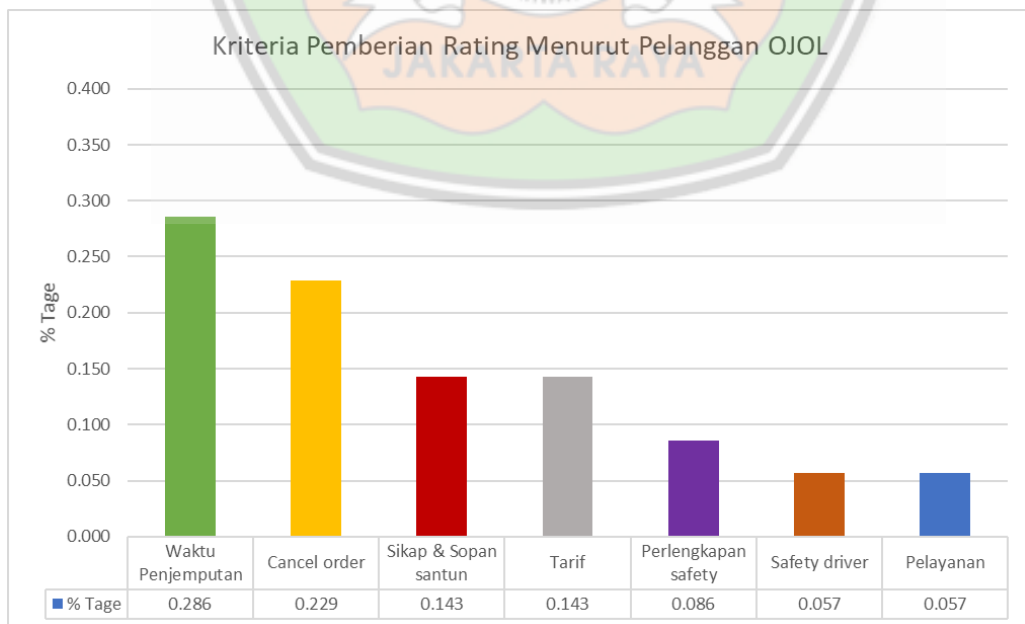
Banyaknya fitur layanan yang tersedia, perusahaan gojek memiliki banyak driver yang telah bergabung menjadi mitra gojek, yang mana menjadi sumber penggerak kehidupan organisasi perusahaan. Untuk itu, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan dipikirkan secara matang, agar setiap keputusan yang diambil tidak hanya menguntungkan untuk pihak perusahaan, tapi juga tidak merugikan pihak driver. Oleh karena itu, salah satu cara untuk terus mempertahankan para driver adalah mengetahui hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kinerja mereka, salah satunya yaitu terkait penilaian kinerja menggunakan rating bintang.

Penilaian rating driver ojek online. Grafik 1.1



Sumber: Pengolahan data penelitian tahun 2024.

Nilai rating dari grafik terlihat selamat bulan juli sampai dengan agustus terjadi penurunan jumlah rating 5 dan 4, disini dapat dilihat adanya indikasi terjadinya penurunan kinerja.

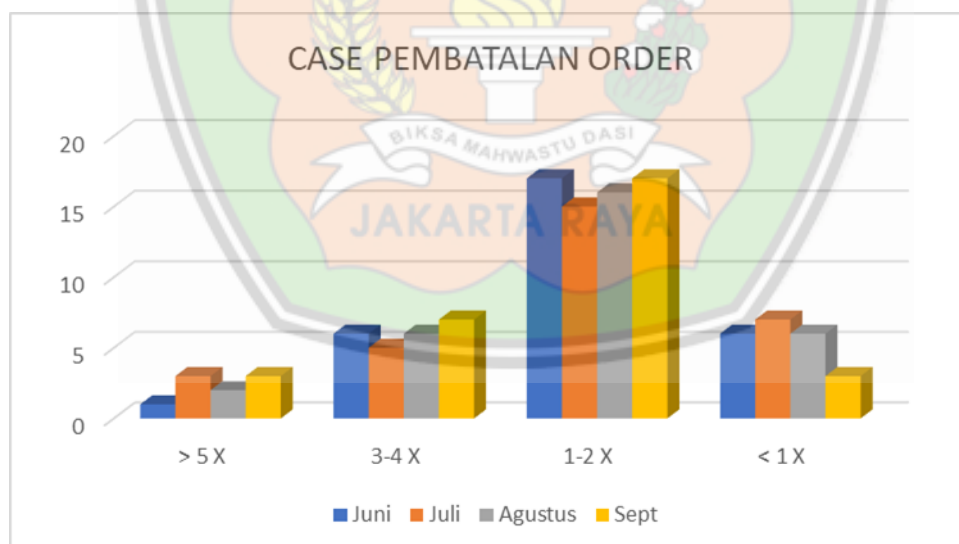


Sumber: Pengolahan data penelitian tahun 2024.

Penelitian terkait kinerja driver karena keterbatasan waktu dan akomodasi penelitian maka peneliti membatasi faktor – faktor yang dominan berdasarkan hasil survey dan wawancara pengguna ojol dan driver ojol. Beberapa faktor dominan dalam penilaian kinerja driver diantaranya disiplin waktu penjemputan, berapa banyak cancel order, etika atau sikap, tarif atau pembayaran, kepatuhan aturan safety dan pelayanan. (grafik penilaian grafik 1.1)

Factor-factor yang mempengaruhi kinerja, menurut (Prawirosentono dan Primasari 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya adalah:(1) Efektifitas dan efisiensi, (2) Otoritas dan tanggung jawab (authority and responsibility), (3) Disiplin (dicipline), (4) Intensif (intensive). Adapun (Darodjat, 2015) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Faktor kemampuan (Ability), secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri atas kemampuan reality (knowledge + skill) dan kemampuan potensi (IQ). Oleh karena itu karyawan harus di tempatkan dalam pekerjaannya sesuai dengan keahliannya. 2) Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja perusahaan.

Grafik 1.2 Grafik pembatalan order



Sumber: Pengolahan data penelitian tahun 2024.

Data pembatalan order menunjukkan case > 5X pembatalan, 3-4 X pembatalan dan 1-2

X dalam satu bulan meningkat, hal ini menunjukkan komitmen dan disiplin yang menurun.

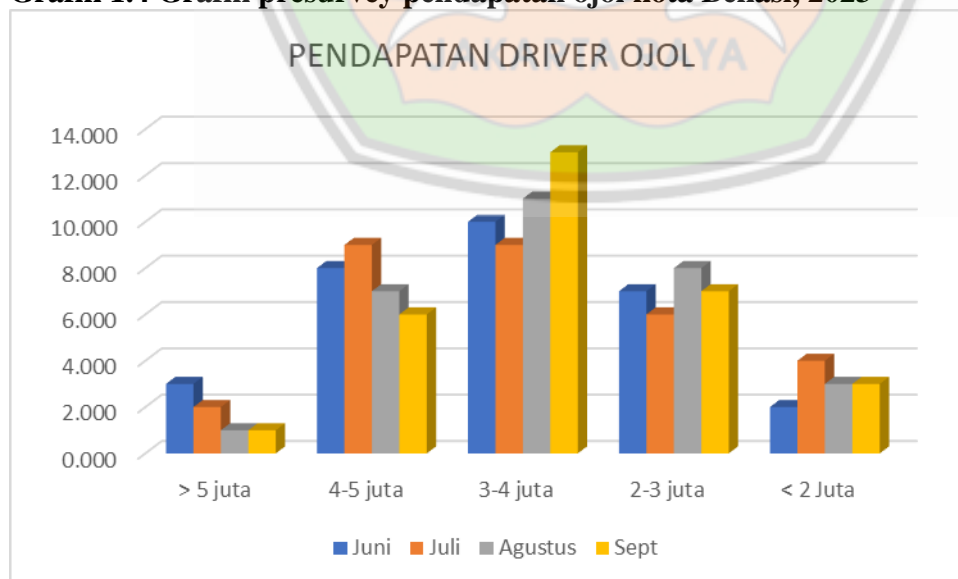
Grafik 1.3 Grafik pendapatan OJOL base survey Kompas



Sumber data survey litbang Kompas (2019) – (Data pembandingan)

Hasil Pendapatan atau kompensasi yang didapat Rata-rata Driver OJOL Bulan Juni ~ Sept 2023

Grafik 1.4 Grafik presurvey pendapatan ojol kota Bekasi, 2023



Sumber: Pengolahan data penelitian tahun 2024.

Data grafik menunjukkan pendapatan OJOL golongan pendapatan > 5 Juta dan antara 4- 5 juta terjadi penurunan. Menurunnya pendapatan bisa berakibat terhadap motivasi yang menurun dan kinerja yang menurun.

Terkait dengan penurunan pendapatan ini beberapa kali driver OJOL melakukan demonstrasi agar pemerintah membuat regulasi yang bisa mengakomodir aspirasi driver agar kompensasi yang didapat bisa meningkat.

Case demonstrasi pernah terjadi beberapa kali yaitu : (Ribuan Pengemudi Ojek Online Demo di Depan Istana Negara (Naufal Mamduh, tirto.id - 27 Mar 2018) Tuntutan selanjutnya dari ribuan pengemudi ojek online itu adalah meminta pemerintah mendesak kepada aplikator agar mengurangi jumlah potongan dari perusahaan dari 20 persen per kilometer menjadi 5-10 persen per kilometer. Para driver taksi online (Taksol) akan melakukan aksi demonstrasi di depan kantor Grab Indonesia dan Gojek Indonesia, Senin 12 September 2022. Dalam demonya, para taksol akan membawa dua tuntutan menyusul adanya kenaikan tarif ojek online. (Reporter: Bambang Dwi Atmodjo. Disway Id, 2022) Sekretaris Jenderal Perkumpulan Armada Sewa (PAS) Indonesia Wiwit Sudarsono mengungkapkan, para driver taksol menilai kenaikan tarif yang masih dibidang kecil 8 persen. Sedangkan tuntutan, meminta aplikator memotong platform fee aplikator maksimal sebesar 15 persen. (Rio Sandy Pradana - Bisnis.com, 2023) Driver ojol yang tergabung dalam Gograber Indonesia bersama dengan komunitas serupa yang lain melakukan aksi demi di depan Gedung Kemenaker, Selasa (10/10/2023). Hal tersebut dilakukan seiring dengan rencana Kemenaker mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) soal aturan jam kerja driver ojol.

Berkaitan dengan tarif kemenhub beberapa kali melakukan perubahan untuk mengakomodir aspirasi diver OJOL dan perusahaan OJOL. Diantaranya : (Permenhub No 108/2017) Argometer taksi: besaran tarif sesuai yang tercantum pada argometer, Tarif: penetapan tarif dilakukan berdasarkan kesepakatan pengguna jasa dan penyedia jasa transportasi. Pedomannya adalah tarif atas dan bawah. (Permenhub No.12 tahun 2019) Tentang perlindungan keselamatan pengguna sepeda motor yang digunakan untuk kepentingan masyarakat. Direktur Angkutan Jalan dan Multimoda Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kemenhub Ahmad Yani mengatakan dalam aturan ini ada empat hal yang akan diatur. Yakni, keselamatan, kemitraan, suspensi mitra driver dan biaya jasa atau tarif ojek online. (Permenhub No.564/2022) Tentang Pedoman Perhitungan Biaya Jasa Penggunaan Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat yang Dilakukan dengan Aplikasi dan Zonasi. Besaran biaya jasa ini nantinya dapat dievaluasi paling lama setiap 1 tahun atau jika terjadi perubahan yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan usaha yang mengakibatkan perubahan biaya pokok lebih dari 20 persen,”

Perkembangan teknologi informasi dan pemanfaatan program-program digital yang berkembang pesat saat ini salah satunya yaitu Ojek Online, dimana Ojek online bisa menyerap tenaga kerja yang cukup besar dengan persyaratan rekrutmen utama yaitu memiliki kendaraan dan ijin mengemudi hal ini menjadi daya tarik yang besar bagi pencari kerja. ***Perkembangan jumlah karyawan OJOL yang cepat menjadi daya Tarik peneliti untuk melakukan penelitian yang harapannya bisa bermanfaat bagi Driver dan perusahaan OJOL untuk meningkatkan Kinerja.*** Driver mendapatkan pendapatan yang mencukupi dan aplikator atau perusahaan OJEK Online Juga mendapatkan keuntungan yang besar. Sehingga semua mendapatkan manfaat pengguna dapat sampai tempat tujuan dengan aman dan cepat. Driver memperoleh pendapatan dan aplikator mendapat keuntungan. Dengan manfaat dan pendapatan yang mencukupi harapannya para pencari kerja bisa menjadikan driver OJOL salah satu alternative pekerjaan yang bisa memperoleh pendapatan yang cukup dan menarik.

Beberapa penelitian terdahulu terkait komitmen organisasi, disiplin, motivasi dan kompensasi sebagai moderasi terhadap kinerja diantaranya : (Hasrun Afandi UmpuSinga, 2022) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan kompensasi sebagai variable moderasi Di Klinik Kosasih Lampung. (Maryam Dunggio1, Chusnah2*, Ahmad Sukatmajaya2, Aufia Maulidiya4 Sapa, 2021) Peran kompensasi sebagai variable moderasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. SS Danisa Nusantara. (Muhammad Rifqi, Rinda Asyuti, 2021) Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kompensasi Sebagai Moderator di BNI Syariah Pekalongan. (Amiruddin K1 , Nila Khaera Amaliah2, Nasrullah Bin Sapa3, 2021) Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variable moderasi pada BTN KCS Makassar. (Angga Pratama, 2018) Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Pada Sub Direktorat Penindakan Bea dan Cukai. (lin Emy Prastiwi, Sri Laksmi Pardanawati, Deni Kurniawan, 2022) Employee performance : work ability and work motivation. (Belly Ramadoni1, Dian Komarsyah2, Hani Damayanti Aprilia3, 2022) Factors affecting performance in gojek drivers in Bandar Lampung City (Budaya organisasi, komunikasi). (Fitriyah Nurhidayah, 2018) Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online.

Penelitian terdahulu terkait hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja, hubungan disiplin terhadap kinerja, hubungan motivasi terhadap kinerja sudah pernah dilakukan walaupun belum ditemukan semua variable tersebut dilakukan secara langsung

bersamaan terhadap satu objek penelitian.

Penelitian terdahulu terkait kompensasi memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja, kompensasi memoderasi disiplin terhadap kinerja, kompensasi memoderasi motivasi terhadap kinerja sudah dilakukan tapi belum ada yang dilakukan terhadap satu object secara bersamaan.

Penelitian terkait dengan “Komitmen, Disiplin dan Motivasi dengan moderasi Kompensasi terhadap kinerja driver OJOL” merupakan penelitian yang baru. Beberapa penelitian terkait beberapa parameter misalkan disiplin terhadap kinerja, komitmen organisasi terhadap kinerja, motivasi terhadap kinerja memang sudah pernah ada tapi *penelitian yang melibatkan komitmen organisasi, disiplin dan motivasi dengan moderasi kompensasi terhadap kinerja driver OJOL belum pernah dilakukan, harapannya penelitian yang lebih luas dengan beberapa variabel ini bisa menjadi acuan yang lebih lengkap baik* driver OJOL dan perusahaan OJOL untuk meningkatkan pelayanan dan meningkatkan pendapatan dengan kinerja yang semakin baik.

Berdasarkan data - data diatas, beberapa referensi penelitian terdahulu dan pertimbangan keterbatasan waktu dan sumberdaya, penulis membatasi faktor faktor yang diteliti maka dengan ini penulis akan melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Komitmen (Driver OJOL), Disiplin dan Motivasi dengan moderasi Kompensasi terhadap kinerja driver OJOL di Kota Bekasi”.

1.2 Tempat dan Lokasi study

Penelitian ini dilakukan terhadap Driver Ojek Online yang ada di Kota Bekasi

1.3 Identifikasi Masalah

Factor-factor yang mempengaruhi kinerja, menurut (Prawirosentono dan Primasari 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya adalah:(1) efektifitas dan efisiensi, (2) Otoritas dan tanggung jawab (authority and respontibility), 3) disiplin (dicipline), (4) Intensif (intensive).

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi item yang bisa ditingkatkan terkait peningkatan Kinerja driver OJOL antara lain :

1. Komitmen driver yang berpengaruh terhadap kinerja
2. Disiplin driver yang berpengaruh terhadap kinerja
3. Motivasi driver yang berpengaruh terhadap kinerja
4. Kompensasi driver yang berpengaruh terhadap kinerja
5. Kompensasi memoderasi Komitmen driver yang berpengaruh terhadap kinerja
6. Kompensasi memoderasi Disiplin driver yang berpengaruh terhadap kinerja
7. Kompensasi memoderasi Motivasi driver yang berpengaruh terhadap kinerja

1.4 Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada :

“Pengaruh Komitmen (driver), Disiplin dan Motivasi sebagai variable bebas (eksogen) dengan moderasi kompensasi kerja dan Kinerja driver sebagai varibel terikat (endogen) ” Driver OJOL di Kota Bekasi.

1.5 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Komitmen (driver) terhadap Kinerja driver?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja driver ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja driver ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja driver ?
5. Apakah Kompensasi memoderasi pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja driver..?
6. Apakah Kompensasi memoderasi pengaruh Disiplin terhadap Kinerja driver..?
7. Apakah Kompensasi memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja driver..?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh hasil temuan mengenai: Mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen (driver), Disiplin dan Motivasi dengan kompensasi sebagai moderasi terhadap Kinerja OJOL di Kota Bekasi.

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen driver terhadap Kinerja
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja
5. Mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi memoderasi terhadap pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja
6. Mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi memoderasi terhadap pengaruh Disiplin terhadap Kinerja
7. Mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi memoderasi terhadap pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

1.7 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna :

1. Informasi bagi driver yang menjadi objek penelitian mengenai apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja
2. Sebagai masukan bagi driver bagaimana bisa meningkatkan kinerjanya.

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk lebih mengerti dalam penelitian dengan materi yang terdapat pada proposal tesis ini dikelompokkan menjadi beberapa sub dan sistematika penyampaian seperti berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan mengenai latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah, tempat dan lokasi penelitian, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori seperti pengertian dan definisi yang didapat dari kutipan buku dan jurnal yang memiliki keterkaitan dengan penyusunan tesis serta beberapa literature yang ada hubungannya dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi kerangka penelitian, desain penelitian, definisi dan pengukuran variable, tehnik pengumpulan data, serta tehnik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, deskripsi data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang terkait dengan analisa dan optimalisasi sistem sesuai apa yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN