

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai fungsi penting seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta manajemen kompensasi dan hubungan kerja. Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten (Halisa *et al.*, 2020).

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh organisasi maupun individu di dalamnya. Kinerja yang optimal mencerminkan bahwa proses pengelolaan SDM telah berjalan secara efektif dan tepat sasaran. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki kompetensi yang sesuai, serta mendapat dukungan dalam pengembangan karier, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, kinerja yang unggul menjadi salah satu indikator utama keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan potensi tenaga kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Silaen *et al.*, 2021). Kinerja yang baik ditandai dengan pencapaian target kerja, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, serta kemampuan beradaptasi dan bekerja sama dalam tim. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, keahlian, kepemimpinan atasan, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterima. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh organisasi (Silaen *et al.*, 2021).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah perubahan iklim. Menurut (Saputra *et al.*, 2016) faktor cuaca dapat mempengaruhi kinerja seorang dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi cuaca yang ekstrem, seperti hujan deras, panas berlebihan, atau cuaca yang tidak menentu, dapat berdampak pada kenyamanan dan kesehatan karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja di luar ruangan atau memiliki mobilitas tinggi seperti driver, teknisi lapangan, maupun petugas logistik. Selain perubahan cuaca, tingkat persaingan juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Halim & Iskandar, 2019) semakin tinggi tingkat persaingan di dunia bisnis dan kondisi ketidakpastian sehingga memaksa pelaku usaha untuk mencapai keunggulan bersaing. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, karyawan cenderung terdorong untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kreativitas agar tetap unggul dan diakui oleh perusahaan.

Persaingan merupakan kondisi di mana individu atau kelompok saling berkompetisi untuk mencapai tujuan tertentu. Persaingan terjadi apabila beberapa pihak

menginginkan sesuatu yang jumlahnya terbatas atau menjadi pusat perhatian umum, (Hadari *et al.*, 2019) seperti posisi, penghargaan, atau pencapaian kinerja terbaik. Dalam konteks dunia kerja, tingkat persaingan biasanya muncul ketika terdapat tuntutan tinggi dari perusahaan, peluang karier yang terbatas, atau sistem penilaian yang bersifat kompetitif. Persaingan dapat bersifat internal antara karyawan atau eksternal, seperti persaingan antar perusahaan dalam industri yang sama. Persaingan yang sehat dapat mendorong motivasi, inovasi, dan peningkatan kinerja, karena karyawan terpacu untuk bekerja lebih baik dan menunjukkan kemampuan terbaiknya. Namun, jika persaingan terlalu intens dan tidak disertai dengan pengelolaan yang tepat, hal ini dapat menimbulkan tekanan berlebihan, kecemasan, serta menurunnya kerja sama tim.

Driver GrabBike adalah individu yang bekerja sebagai pengemudi transportasi roda dua yang terdaftar di platform Grab. Grab merupakan aplikasi yang menyediakan layanan antar jemput penumpang, pengantaran makanan dan barang, di mana seluruh proses pemesanan hingga pembayaran dilakukan melalui aplikasi. Berbeda dengan pekerja formal pada umumnya, driver GrabBike biasanya bekerja secara fleksibel, artinya mereka bisa memilih sendiri jam kerja dan jumlah order yang ingin diambil. Mereka disebut juga sebagai mitra karena tidak berstatus sebagai karyawan tetap, melainkan bekerja sama dengan Grab sebagai penyedia layanan. Pendapatan mereka diperoleh dari tarif perjalanan yang dibayarkan oleh pengguna, dan sebagian juga dari insentif yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan performa kerja mereka.

Perubahan iklim dan tingkat persaingan merupakan dua faktor utama yang sering dihadapi oleh driver GrabBike dalam menjalankan pekerjaannya. Cuaca yang tidak

menentu, seperti hujan deras, panas terik, atau angin kencang, dapat mengganggu kenyamanan dan keselamatan saat berkendara. Kondisi ini tidak hanya memperlambat waktu tempuh, tetapi juga meningkatkan risiko kecelakaan dan kelelahan fisik, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas layanan. Di sisi lain, tingkat persaingan antar driver juga sangat tinggi, terutama di Bekasi dengan jumlah mitra yang padat. Mereka harus bersaing untuk mendapatkan order, mempertahankan rating, dan mengejar insentif yang ditawarkan oleh platform. Tekanan ini bisa menimbulkan stres dan mendorong driver untuk bekerja lebih lama, bahkan melebihi batas kemampuan fisik mereka. Oleh karena itu, kedua faktor ini menjadi tantangan nyata yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan para driver dalam kesehariannya.

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra Survei Perubahan Iklim pada GrabBike di Bekasi Tahun 2025

No	Pernyataan	Ya	Tidak	(%)Ya	(%)Tidak
1.	Saya merasa perubahan iklim memengaruhi keputusan saya untuk bekerja sebagai driver GrabBike.	3	10	23,07%	76,9%
2.	Saat hujan, jumlah orderan yang saya terima menurun.	11	2	84,6%	15,3
3.	Saat panas atau terik, saya merasa kurang produktif.	4	9	30,7%	69,2%
4.	Saya tetap bekerja dengan normal meskipun cuaca tidak bersahabat (hujan/terik).	8	5	61,5%	38,4%
5.	Saya merasa perubahan iklim berdampak pada keselamatan dan kenyamanan kerja saya.	10	3	76,9%	23,07%

Sumber: dibuat oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra survei terkait variabel perubahan iklim pada driver GrabBike di Bekasi menunjukkan bahwa, mayoritas responden (76,9%) menyatakan bahwa perubahan iklim tidak memengaruhi keputusan mereka untuk bekerja sebagai

driver GrabBike, tetapi masih ada responden yang merasa terpengaruh sebanyak 23,07%. Dan sebagian besar responden (84,6%) mengakui bahwa saat hujan jumlah orderan yang mereka terima menurun, menunjukkan bahwa hujan berdampak langsung pada jumlah pendapatan. Sementara itu, hanya 30,7% responden yang merasa kurang produktif saat panas atau terik, dan sebagian besar lainnya tetap merasa produktif. Kemudian dalam hal kemampuan tetap bekerja secara normal meskipun cuaca tidak bersahabat terdapat 61,5% responden yang memiliki kemampuan tersebut dan 38,4% yang tidak memiliki kemampuan tersebut. Kemudian mayoritas responden (76,9%) merasa bahwa perubahan iklim berdampak terhadap keselamatan dan kenyamanan kerja mereka.

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra Survei Tingkat Persaingan pada GrabBike di Bekasi Tahun 2025

No	Pernyataan	Ya	Tidak	(%)Ya	(%)Tidak
1.	Saya merasa jumlah driver GrabBike di Bekasi sudah terlalu banyak.	11	2	84,6%	15,3%
2.	Persaingan antar driver GrabBike semakin ketat dari waktu ke waktu.	10	3	76,9%	23,07%
3.	Pendapatan saya menurun karena banyaknya driver di area yang sama.	4	9	30,7%	69,2%
4.	Saya merasa perlu bekerja lebih lama untuk mendapatkan jumlah order yang sama seperti sebelumnya.	9	4	69,2%	30,7%
5.	Saya memiliki strategi tersendiri untuk bersaing dengan driver lain.	8	5	61,5%	38,4%

Sumber: dibuat oleh peneliti 2025

Pada tabel 1.2 hasil pra survei terkait variabel tingkat persaingan pada driver GrabBike di Bekasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden (84,6%) merasa bahwa jumlah driver GrabBike di wilayah tersebut sudah terlalu banyak, hal ini diperkuat dengan 76,9% responden yang menyatakan bahwa persaingan antar driver semakin ketat dari waktu ke waktu. Meski demikian, hanya 30,7% responden yang mengaku bahwa

pendapatannya menurun akibat banyaknya driver di area yang sama. Sebanyak 69,2% responden merasa perlu bekerja lebih lama untuk mendapatkan jumlah order yang sama seperti sebelumnya. Sementara itu, 61,5% responden menyatakan memiliki strategi khusus untuk bersaing dengan driver lain, yang mencerminkan adanya upaya adaptasi dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat.

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja GrabBike di Bekasi Tahun 2025

No	Pernyataan	Ya	Tidak	(%)Ya	(%)Tidak
1.	Saya merasa puas dengan jumlah orderan harian saya saat ini.	11	2	84,6%	15,3%
2.	Saya dapat memenuhi target pribadi saya setiap hari.	7	6	53,8%	46,1%
3.	Saya merasa efisien dalam melayani pelanggan.	13	0	100%	0%
4.	Saya merasa kualitas layanan saya meningkat meskipun ada tantangan cuaca dan persaingan.	2	11	15,3%	84,6%
5.	Secara keseluruhan, saya merasa kinerja saya sebagai driver GrabBike sudah optimal.	12	1	92,3%	7,6%

Sumber: dibuat oleh peneliti 2025

Pada tabel 1.2 hasil pra survei terkait variabel kinerja pada driver GrabBike di Bekasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden (84,6%) menyatakan puas dengan jumlah orderan harian yang mereka terima, dan hanya 15,3% yang merasa mampu memenuhi target pribadi setiap hari. Tetapi seluruh responden (100%) mengaku merasa efisien dalam melayani pelanggan. Selain itu, hanya 15,3% yang merasa kualitas layanan mereka meningkat meskipun menghadapi tantangan cuaca dan persaingan. Di sisi lain, 92,3% responden merasa kinerja mereka secara keseluruhan sebagai driver GrabBike sudah optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti secara lebih mengenai **“PENGARUH PERUBAHAN IKLIM DAN TINGKAT PERSAINGAN TERHADAP KINERJA GRABBIKE DI BEKASI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat memaparkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh perubahan iklim terhadap kinerja GrabBike di Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh tingkat persaingan terhadap kinerja GrabBike di Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh perubahan iklim dan tingkat persaingan terhadap kinerja GrabBike di Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh perubahan iklim terhadap kinerja GrabBike di Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat persaingan terhadap kinerja GrabBike di Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh perubahan iklim dan tingkat persaingan terhadap kinerja GrabBike di Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan driver di lapangan dan memberikan informasi sejauh mana perubahan iklim dan tingkat persaingan dapat memengaruhi kinerja driver.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi awal atau dasar bagi penelitian yang mengkaji kinerja tenaga kerja di sektor transportasi berbasis digital, memberikan gambaran tentang variabel – variabel yang telah di uji beserta hasil pengaruhnya, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model dengan variabel tambahan yang lebih kompleks, menjadi contoh penerapan metode kuantitatif dalam penelitian sosial.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan dalam pembuatan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan supaya mudah dipahami dan mudah dalam penyusunan. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi:

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan bab ini adalah latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini memuat telaah teoritis, telaah empiris, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, dan metode analisa data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan suatu gambaran umum objek penelitian kemudian membahas hasil dari analisa data yang di dapat dari responden dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab yang berisi tentang kesimpulan dan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dan implikasi manajerial guna di penelitian selanjutnya dianggap berguna.