

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transportasi online telah ada di Indonesia sejak beberapa tahun lalu dan Go-jek adalah salah satu pemain besar di bisnis transportasi berbasis aplikasi ini. Belakangan ini khususnya di Kota Semarang ada satu merek ojek online yang berhasil merebut minat pasar, yaitu Go-jek. Selain menguntungkan untuk masyarakat yang membutuhkan jasa transportasi praktis dan cepat, Go-jek juga mampu memberikan lapangan pekerjaan bagi warga Semarang yang belum mendapatkan pekerjaan atau pengangguran. Selain itu bisa juga dijadikan pekerjaan sampingan oleh mahasiswa atau seseorang yang sudah pensiun maupun orang yang sudah bekerja tetapi ingin mencari penghasilan tambahan. Dampak yang terjadi dalam perkembangan sektor jasa transportasi yang pesat menimbulkan persaingan antar perusahaan jasa transportasi yang begitu ketat dalam memperoleh minat pelanggan. Untuk itu perusahaan jasa transportasi Go-jek dirasa perlu meningkatkan produktivitas kerja para *ridernya*.

Sutrisno (2012) menyatakan produktivitas terkait penggunaan input yang efisien dalam memproduksi barang dan jasa untuk konsep pemenuhan kebutuhan manusia. Sedangkan menurut Yuniarsih (2012) produktivitas kerja yaitu hasil nyata

yang bisa dijual oleh kelompok maupun individu dalam proses kerja dalam waktu tertentu.

Suatu produktivitas kerja dapat dikatakan meningkat apabila perusahaan efektif mencapai tujuan dan efisien menggunakan sumber daya manusia serta meningkatkan keluaran sebesar-besarnya karena pada umumnya produktivitas kerja dinilai dari kualitas kerja (input) yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut dan kuantitas (output) yang telah dicapai selama bekerja.

Kompensasi termasuk program yang dinilai penting sebagai komponen utama yaitu untuk mempertahankan karyawan serta yang paling penting sebagai komponen biaya. Pentingnya kompensasi bagi karyawan karena ukuran kontribusi yang dilakukan oleh para karyawan tercermin pada besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kasmir dan Jakfar (2012:177) mengemukakan kompensasi yaitu imbalan atau penghargaan yang diterima oleh tenaga kerja atas kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2009:118) kompensasi yaitu segala pendapatan baik dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan tenaga kerja sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan.

Faktor selanjutnya adalah Fleksibilitas kerja. Carlson et al. (2010) berpendapat bahwa fleksibilitas waktu merupakan pengaturan kerja fleksibel dalam memilih tempat dan waktu bekerja yang memberi fasilitas pegawai untuk menentukan berapa lama bekerja, kapan waktu bekerja, serta dimana karyawan bekerja. Waktu kerja yang fleksibel juga dapat memberikan kebebasan untuk membagi waktu bekerja dan waktu untuk keluarga.

Kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja yang dinikmati di dalam suatu pekerjaan dengan menerima penempatan, perlakuan, peralatan kerja dan pujian hasil kerja (T. Nuraini, 2013). Membahas kepuasan kerja para karyawan selalu diikuti oleh adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu, untuk itu perusahaan sangat perlu menjaga kepuasan kerja karyawan agar tetap konsisten.

Telah banyak pembahasan penelitian tentang kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Deden Misbahudin Muayyad (2016) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Irvan Adiwinata et all (2014) hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Andi Setyawan Suyitno (2016) hasilnya menyatakan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Nurmalasari (2016) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pasifik Jaya Mandiri Pontianak.

Fenomena yang terjadi pada *rider* Go-jek khususnya di Semarang adalah masih banyak *rider* gojek yang produktivitas kerjanya masih rendah, hasil dari wawancara langsung terhadap *rider* gojek terhadap lama jam kerja dalam satu hari dan pendapatan yang didapatkannya, diperoleh data bahwa masih ada *rider* Go-Jek dengan rata-rata jumlah jam kerja sama tetapi memperoleh prosentase

pendapatan yang berbeda, ini yang menjadi sumber pokok permasalahan kepuasan yang dirasakan oleh *rider* Go-Jek.

Berdasarkan uraian teori, *research gap* dan fenomena gap yang sebelumnya telah dibahas maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul ANALISIS FAKTOR PENENTU PRODUKTIVITAS KERJA *RIDER* GO-JEK DI KOTA SEMARANG.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah pokok pada latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya, masih ada *research gap* dan fenomena gap yang berkaitan dengan kepuasan kerja maka rumusan masalahnya adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja *rider* Go-Jek di Kota Semarang. Sedangkan pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja *rider* Go-jek di Kota Semarang ?
2. Bagaimanakah pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja *rider* Go-jek di Kota Semarang?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja *rider* Go-jek di Kota Semarang ?
4. Bagaimanakah pengaruh fleksibilitas kerja terhadap produktivitas kerja *rider* Go-jek di Kota Semarang ?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja *rider* Go-jek di Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja *rider* Go-jek di Kota Semarang.
2. Menganalisa pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja *rider* Go-jek di Kota Semarang.
3. Menganalisa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja *rider* Go-jek di Kota Semarang.
4. Menganalisa pengaruh fleksibilitas kerja terhadap produktivitas kerja *rider* Go-jek di Kota Semarang.
5. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja *rider* Go-jek di Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, meningkatkan pengetahuan serta mendapat informasi yang berharga mengenai faktor penentu produktivitas kerja *rider* Go-jek di Kota Semarang.
- b. Bagi perusahaan, sebagai evaluasi dan tolak ukur dalam memberi suatu kebijakan dan keputusan di kantor Go-jek di Kota Semarang.
- c. Bagi para *rider* Go-jek, sebagai motivasi untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki sehingga akan terjadi peningkatan produktivitas kerja.