

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya yang dimiliki oleh setiap organisasi harus dapat dimanfaatkan secara optimal guna mendukung kelancaran proses kegiatan operasional juga pencapaian tujuan organisasi. Seiring berjalanya waktu, sumber daya yang semakin lama semakin meningkat jumlahnya harus di ikuti dengan meningkatnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Ketersediaan lapangan pekerjaan ini sangat berpengaruh pada kesejahteraan masyarakat pada suatu negara. Transportasi merupakan bidang yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat di Indonesia.

Pada tahun 1990 sampai tahun 2000, ketika kita mau bepergian di suatu tempat dan kita tidak mempunyai kendaraan pribadi kita harus jalan terlebih dahulu ke pangkalan tukang ojek supaya kita bisa sampai ke tempat tujuan kita. Namun, pada jaman modern hal tersebut sudah tidak lagi sama. Mengingat kebutuhan untuk transportasi sangat tinggi, ini menjadi salah satu peluang untuk terciptanya sebuah lapangan pekerjaan yang baru. Pada saat ini di Indonesia sedang di gencarkan adanya transportasi yang berbasis online atau transportasi online.

Transportasi *online* merupakan salah satu transportasi yang kini banyak diminati oleh masyarakat Indonesia khususnya Yogyakarta. Kehadiran jasa transportasi ini mendapatkan respon positif dari masyarakat karena sangat mempermudah untuk mendapatkan transportasi secara cepat, murah, aman dan nyaman. Layanan yang sudah disediakan pada aplikasi transportasi online ini tidak hanya mencakup layanan jasa transportasi untuk angkutan orang, tetapi juga

layanan untuk pembelian barang, pembelian makanan, dan juga pembelian berbagai macam kebutuhan (belanja), serta kebutuhan lainnya.

Pada tahun 2011 berdirinya perusahaan transportasi online karya anak bangsa yang saat ini sedang marak dibicarakan oleh masyarakat Indonesia, yaitu Gojek.

PT GOJEK Indonesia adalah perusahaan swasta yang menyediakan jasa berbasis teknologi yang bermitra dengan driver dari berbagai kota di Indonesia, salah satunya yaitu Kota Yogyakarta. Di Yogyakarta banyak dari kalangan masyarakat, karyawan dan mahasiswa yang beramai-ramai ingin menjadi pengemudi Gojek atau sering di sebut *Driver Gojek*. Pengemudi Gojek atau Driver Gojek mempunyai jam kerja yang sangat fleksibel dan tidak ada ketentuan jam kerja dari PT Gojek Indonesia. PT Gojek memberikan gaji kepada driver gojek yang berupa bagi hasil dan tambahan insentif atau bonus setiap mereka menyelesaikan orderan.

Pelatihan adalah memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada ketrampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti memperlihatkan kepada tenaga penjual baru mengenai cara menjual produk Gary (2009) .Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang,berbagai ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan mereka. Pelatihan kerja termasuk salah satu langkah yang dipilih oleh GOJEK untuk membekali karyawannya dengan ketrampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Sedangkan yang terjadi dilapangan masih marak sekali kecelakaan yang diakibatkan oleh kelalaian *driver online*. Seperti yang dilansir melalui media megapolitan.okezone.com bahwa terjadi kecelakaan maut akibat driver *ojek online* mengantuk hingga menabrak pembatas jalan. Maka dari

kelalaian tersebut perlu diberikan pelatihan yang harus tepat sasaran berdasarkan kebutuhan suatu masalah yang harus dibenahi dan pemberian pelatihan harus bisa memenuhi dan juga dapat mengatasi kendala yang menghambat produktivitas.

PT GOJEK memberikan sebuah insentif atau bonus yang sangat besar untuk menarik masyarakat Indonesia agar menjadi *driver*. Insentif yang bisa didapatkan driver rata-rata 150.000 – 200.000 rupiah per hari berdasarkan kebijakan PT Gojek tahun 2018. Bonus tersebut bisa didapatkan oleh *driver* ketika sudah menyelesaikan orderannya dengan syarat tertentu yang sudah ditentukan dari PT Gojek Indonesia. Untuk mendapatkan bonus harian tersebut, driver rela bekerja selama 8 jam dari pagi hari sampai sore hari dan ada juga yang mencari orderan sampai malam hari bahkan sampai tengah malam demi mencapai target orderan dan mendapatkan bonus. Namun pada saat ini insentif bonus untuk driver semakin dikurangi dan syarat untuk mendapatkan insentif bonus juga sangat sulit. Pada keadaan tersebut masih diperparah dengan banyaknya pesaing seperti Grab dengan adanya perekrutan driver baru secara besar-besaran dan sesama driver Gojek lainnya. Permasalahan tersebut membuat penurunan kinerja pada driver Gojek. Penurunan kinerja yang dialami para driver bisa dilihat dari jarang nya para driver berangkat kerja untuk mengambil orderan dan kurangnya semangat para driver untuk mengejar target atau bonus.

Dewi (2020) mengemukakan bahwa insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif merupakan salah satu hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya seorang karyawan bisa juga dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Apabila seorang karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka seorang karyawan tersebut akan malas dan tidak bersemangat dalam bekerja dan mereka akan bekerja semaunya sendiri tanpa ada motivasi kerja yang tinggi. Jadi dengan adanya pemberian insentif yang sesuai dan cara kerja karyawan yang baik sehingga ke depannya proses kerja karyawan akan berjalan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Keselamatan kerja merupakan salah satu program yang dibuat oleh pekerja ataupun pengusaha sebagai salah satu upaya untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja. Perusahaan gojek merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan K3 karena perusahaan gojek menyadari bahwa setiap mitra kerjanya berhak mendapatkan jaminan keselamatan kerja pada saat berkendara. Jaminan perlindungan keselamatan kerja menjadi salah satu hal yang penting yang disediakan oleh perusahaan *ojek online*. Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan (Bangun, 2012).

Menurut pendapat Mangkunegara (2009) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan sesuai dengan standar dan kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator yang sangat penting seperti kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Dari penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pengemudi ojek online kota Magelang)” diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) menunjukkan bahwa pemberian pelatihan justru meningkatkan kinerja karyawan secara positif signifikan (Yohanes, 2021). Sedangkan dalam penelitian (Husna et al., 2015) mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang berjudul “Analisis Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek di Bandar Lampung” variabel insentif (X2) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Putra et al., 2017). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2019) ditemukan bahwa insentif tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pada studi kasus “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Driver Grab Bike Kabupaten Banjarnegara”.

Hasil dari penelitian terdahulu dari Syaputra et al., (2020) membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ceria Utama Abdi Cabang Palembang” variabel keselamatan kerja (X3) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dengan ini penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Insentif, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek di Daerah Istimewa Yogyakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek di Daerah Istimewa Yogyakarta ?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terjadi perluasan topik dan dapat membahas lebih tuntas, maka peneliti hanya akan membahas Pengaruh Pelatihan, Insentif , dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini hanya akan dilakukan pada driver Gojek yang ada di Yogyakarta. Serta penelitian ini akan dilakukan pada bulan November 2023.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja *driver Gojek* di Daerah Istimewa Yogyakarta .
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja *driver Gojek* di Daerah Istimewa Yogyakarta .
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja *driver Gojek* di Daerah Istimewa Yogyakarta .

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi semua pihak di antaranya :

1. Bagi Peneliti

Sebagai wadah untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh pelatihan, insentif, dan keselamatan kerja terhadap kinerja driver Gojek di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu masukan yang dapat dikembangkan dengan permasalahan yang dibahas untuk dapat membantu meningkatkan kinerja driver Gojek di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menjalankan kegiatan perusahaan terutama di bagian sumber daya manusia.

3. Bagi Pembaca

Memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian agar menambah wawasan dan referensi bagi yang membaca.

4. Bagi STIM YKPN

Sebagai salah satu sarana untuk menambah referensi dan dapat memberikan ide atau gagasan inspirasi untuk terus mengembangkan penelitian lebih lanjut bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian khususnya manajemen sumber daya manusia (SDM).

