

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan dan kompetisi merupakan keadaan yang wajar di dunia perusahaan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu berinovasi dalam menciptakan barang dan jasa dengan segala kekayaan dan kemampuan yang mereka miliki. Sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan teknologi merupakan bentuk kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan guna meningkatkan produksi barang dan jasa oleh perusahaan. Dari sekian banyak kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia merupakan kekayaan yang memiliki nilai lebih tinggi dari kekayaan lainnya. Karena dengan sumber daya manusia kompeten yang dimiliki oleh perusahaan, perusahaan mampu untuk bersaing dengan para kompetitornya. Adapun sumber daya manusia tersebut adalah para karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

Dalam pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, setiap perusahaan berusaha memberikan pelatihan atau menugaskan para karyawannya untuk mengikuti pelatihan di luar perusahaan. Dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan para karyawan

memiliki kompetensi guna mencapai tujuan perusahaan yaitu kemampuan dalam berkompetensi dengan para kompetitornya.

Dalam menjalankan kegiatannya, suatu perusahaan diwakili oleh karyawan yang ditunjuk oleh para pemilik perusahaan. Dan pada dasarnya, setiap karyawan harus bertindak secara rasional untuk kepentingan perusahaan. Karyawan harus menggunakan keahlian, kebijaksanaan, itikad baik, dan tingkah laku yang wajar dan adil dalam menjalankan tugas dari perusahaan. Akan tetapi dalam praktiknya sering kali muncul permasalahan, karena adanya kesenjangan kepentingan antara perusahaan dengan pihak karyawan. Pihak perusahaan memiliki kepentingan agar tujuan perusahaan bisa tercapai secara maksimal. Sedangkan pihak karyawan memiliki kepentingan terhadap perolehan keuntungan dari perusahaan. Konflik kepentingan ini bisa mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan, dikarenakan perusahaan memiliki ketergantungan tenaga pada karyawan perusahaan.

Berdasarkan keadaan tersebut, pihak perusahaan diharapkan memiliki ketentuan-ketentuan yang bisa digunakan untuk mengatur segala kegiatan karyawan yang berakibat pada tercapainya tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan tercapai, maka pihak perusahaan membutuhkan kedisiplinan kerja karyawan. Yang mana disiplin kerja itu adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi

dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Ayu, 2015).

Dan dalam prakteknya, tidak hanya karyawan yang harus melakukan segala ketentuan yang diberlakukan oleh pihak perusahaan. Akan tetapi pihak perusahaan juga harus memperhatikan kewajiban-kewajiban mereka kepada karyawan, sehingga komunikasi yang dibangun oleh perusahaan mendapatkan respon dari para karyawan. Adapun kewajiban perusahaan kepada para karyawan adalah memberikan kompensasi yang wajar. Usman (2014) mengungkapkan bahwa suatu hal yang diperoleh oleh karyawan berupa imbalan atas kerja yang telah dilakukan disebut dengan kompensasi. Dan kompensasi menjadi sangat penting bagi karyawan dikarenakan memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan adanya kompensasi yang wajar bagi para karyawan diharapkan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Dan diharapkan para karyawan memiliki komitmen organisasioanl pada perusahaan. Adapun komitmen organisasi menurut Wirawan (2014) adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia

menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi.

Komitmen Organisasi merupakan salah satu variabel yang akan menentukan tingkat seseorang merasa memiliki organisasi ataupun tidak. Dengan adanya komitmen organisasi, pekerja akan ikut berperan aktif didalam proses produksi di suatu perusahaan. Adanya rasa memiliki perusahaan membuat pekerja menjadi peduli terhadap perusahaan sehingga dapat menjadi *problem solving* dan penghematan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Tingkat komitmen organisasi dapat diketahui setelah dilakukan pengujian atas kompensasi yang diterima oleh karyawan serta pengaruh telah dilaksanakannya disiplin kerja dengan baik oleh para karyawan. Maka, melalui observasi yang dilakukan peneliti melihat dari adanya tingkat minat masyarakat yang tinggi untuk menjadi driver gojek, dan tingginya penghasilan driver gojek setelah diakumulasi selama sebulan maka diduga akan ada pengaruh terhadap komitmen organisasi.

PT. Gojek Indonesia merupakan perusahaan yang memimpin revolusi industri transportasi ojek di Indonesia. Gojek sendiri merupakan layanan antar jemput dengan ojek modern berbasis aplikasi. Tidak hanya menyediakan layanan transportasi ojek Go-ride, Gojek sendiri juga melayani jasa transportasi penumpang menggunakan mobil, jasa

pengiriman barang, jasa pesan antar makanan, jasa berbelanja, jasa pindahan barang besar, jasa pijat, jasa bersih-bersih, jasa perawatan salon, jasa pemesanan tiket *event*, dan jasa pengantaran ke halte *busway*.

Gojek sendiri hingga tahun 2016 sudah memiliki 200.000 armada yang tersebar di seluruh Indonesia untuk melayani setiap kebutuhan konsumennya. Media Director Consumer Choices GfK Indonesia, Robin Muliady mengungkapkan, jasa transportasi yang paling banyak dipakai adalah Gojek (<http://teknologi.news.viva.co.id/news/read/748464-survei-gojek-ungguli-grab>, yang diakses pada 12 Oktober 2018 pukul 13.25 wib).

Salah satu kunci utama banyaknya armada gojek yang tersebar di seluruh Indonesia adalah dikarenakan penghasilan sebagai driver gojek yang dianggap begitu besar. Sebagai contoh Faridz Budhi (32) memiliki keberanian untuk berhenti dari manager di sebuah *resort* yang berpenghasilan Rp. 8.000.000– Rp. 10.000.000 per-bulan dan memutuskan untuk menjadi driver gojek dan berpenghasilan rata-rata Rp. 500.000–Rp. 1.000.000 per hari (<http://megapolitan.kompas.com/read/12055581-tergiur-penghasilan-gojek-manajer-pilih-resign>, diakses pada 12 Oktober 2018 pukul 14.52 wib).

Pada daerah Yogyakarta driver gojek memiliki jumlah 4.464 orang terdiri dari driver aktif dan driver pasif. Jumlah ini merupakan yang

terbesar setelah Jakarta dengan jumlah mencapai 1,5 jt driver. Hal ini berbeda dengan jumlah driver grab sebagai *competitor* dari gojek, adapun jumlah driver yang dimiliki grab untuk wilayah Yogyakarta sebanyak 2.692 orang terdiri dari driver aktif dan driver pasif (<https://nasional.tempo.co/read/719439/go-jek-beroperasi-di-yogya-pengemudi-sudah-4464-orang/full&view=ok>, diakses pada 12 Oktober 2018 pukul 21.14 wib).

Kesuksesan PT. Gojek Indonesia dengan memiliki 200.000 armada yang tersebar di seluruh Indonesia disebabkan selain memiliki tingkat kompensasi yang kompetitif sehingga menciptakan komitmen organisasi karyawan yang tinggi juga disebabkan adanya kedisiplinan kerja karyawan (*driver* gojek). Dan penelitian ini menjadikan kota Yogyakarta sebagai objek penelitian dikarenakan kota Yogyakarta memiliki jumlah driver terbesar setelah Jakarta dengan jumlah 4.464 orang driver terdiri dari driver aktif dan driver pasif. Hal ini yang menjadikan peneliti tertarik untuk mengangkat dan membahas permasalahan dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” Studi pada Driver PT. Gojek Indonesia di Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka penelitian ini menarik untuk dilakukan karena kesuksesan PT. Gojek Indonesia dengan memiliki 200.000 armada yang tersebar di seluruh Indonesia, serta perusahaan yang memiliki tingkat kompensasi yang kompetitif sehingga menciptakan komitmen organisasi karyawan yang tinggi juga menyebabkan adanya kedisiplinan kerja karyawan (*driver gojek*).

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah dapat diuraikan menjadi :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di PT.Gojek Indonesia?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di PT.Gojek Indonesia?
3. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Gojek Indonesia?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Gojek Indonesia?
5. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Gojek Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional di PT.Gojek Indonesia.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional di PT.Gojek Indonesia.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gojek Indonesia.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Gojek Indonesia.
5. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.Gojek Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan informasi tentang hasil penelitian sehingga mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja driver gojek.
 - b. Memberikan bukti empiris yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja, kompensasi dengan mediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan saran kepada Perusahaan Jasa Gojek di Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam hal

peningkatan kinerja driver Gojek.

2. Manfaat Teoritis

Untuk memperkaya khasanah penelitian di bidang disiplin kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana belajar praktis dalam mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru di bidang disiplin kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.