

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 . Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, kompetensi harus dihadapi oleh semua perusahaan yang ada di dunia, upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas yang diinginkan konsumen, maka dari itu pelayanan yang diberikan mampu dan dapat bersaing secara global. Kemungkinan yang menjadikan faktor untuk perusahaan mencapai tujuan dengan cara meningkatkan kinerja driver dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan akan lebih baik untuk kedepannya. Kinerja perusahaan besar untuk saat ini dalam keadaan yang tidak baik karna di tambah lagi sekarang dunia sedang menghadapi pandemi yaitu Covid-19, dan tidak sedikit juga banyak perusahaan yang merasakan hal seperti ini.

Peningkatan kinerja driver lama-kelaman menjadi berkurang hal ini dapat dilihat dari sumber daya manusia bisa juga dikatakan sekarang menurun. Hal ini ditandai dengan kurangnya pendapatan yang didapatkan oleh driver, Jadi dengan pengelolaan sumber daya manusia baik untuk melatih pekerja yang berkompeten. Untuk dari perusahaan sendiri pastinya harus memilih karyawan yang dari segi kompetensi bisa bekerja secara maksimal dengan, adanya perhatian yang dihasilkan baik dari kuantitas perusahaannya. Untuk pihak driver bisa belum bisa terpenuhi sehingga perusahaan belum bisa memberikan kompensasi yang sama sebelum adanya pandemi di masa sekarang ini.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mengikat kinerja karyawan dan sangat dipengaruhi juga dengan sumber daya manusia. Selain itu perusahaan yang tanggap dapat mencari solusi untuk mensejahterakan karyawannya dengan guna mengapresiasi ketahanan kinerja karyawan i masa untuk saat ini. Maka dari itu sehingga beban kinerja karyawan lebih di bantu untuk mendapatkan produktifitas di masa pandemi covid -19 ini dengan memberikan kompensasi (insentif)

yang kepada karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya untuk perusahaan.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017,P.140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi memiliki pengaruh yang penting dalam lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan kompetensi berjalan beriringan dengan perkembangan suatu perusahaan ,semakin tinggi kompetensi di lingkungan kerja, semakin tinggi pula perkembangan perusahaan sehingga perusahaan lebih muda mencapai tujuannya.. Kompetensi juga membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh apa karyawan dapat berkontribusi sesuai dengan visi misi perusahaan yang telah ditetapkan. Karena saling mempengaruhi satu sama lain, perusahaan harus turut serta membantu meningkatkan kompetensi karyawan di lingkungan kerja. Cara perusahaan meningkatkan kompetensi kerja karyawan di lingkungan kerja bisa dengan berbagai macam kegiatan. Kegiatan meningkatkan kompetensi kerja oleh perusahaan harus dilakukan secara berkelanjutan agar dapat mempertahankan konsistensi kinerja, mengevaluasi kinerja yang dinilai masih kurang, dan mengembangkan kualitas kinerja jauh lebih baik.

Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017-238) "Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu jenis daya pendorong yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan karyawan insentif terhadap karyawan merupakan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan yang telah dicapai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan semakin loyal terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang

berbakat. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga bisa berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawannya sebagai tanda bahwa karyawan tersebut telah bekerja dengan keras. Tentu saja kompensasi bisa menjadi motivasi yang baik untuk para karyawan agar mau bekerja lebih keras lagi agar bisa memajukan perusahaan lebih baik lagi. Kompensasi juga bisa menjadi sistem *reward* yang bagus di dalam perusahaan. Misalnya adalah dengan mengadakan kompetisi karyawan berprestasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

Kehadiran virus corona atau coronavirus disease 2019 (covid-19) telah membuat situasi ekonomi di seluruh dunia memburuk, bahkan lembaga keuangan dunia seperti *international monetary fund* (IMF) telah memproyeksikan bahwa ekonomi global tumbuh minus angka 3%.

Pemerintah melalui kementerian keuangan telah mencatat setidaknya ada delapan dampak utama merebaknya covid-19 bagi perekonomian Indonesia mulai dari tenaga kerja hingga kinerja industri ditanah air. Dampak ini secara masif telah meluluh-lantakkan sendi-sendi sosial dan perekonomian Indonesia.

Untuk menangkal *shock* akibat covid-19, kebijakan *extraordinary* pun dilakukan pemerintah dalam mengurangi dampak akibat penyebaran virus asal Wuhan, China ini. Di Indonesia melalui penerbitan peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang no.1 Tahun 2020 (PERPPU 1/2020) yang baru saja disahkan pada bulan April 2020. Lahirnya Perppu ini sebagai bentuk kesadaran dari pemerintah akan dampak kerusakan pandemi covid-19 akan sangat massif ke depannya. Untuk itu, kewaspadaan dan kehati-hatian dalam penetapan kebijakan serta pengelolaan Keuangan Negara akan dilakukan ke depan.

Dan untuk masyarakat sekarang sangat perlu untuk menggunakan jasa ojek online, berhubung dengan adanya pembatasan secara berkala besar (PSBB) yang diadakan di diberbagai daerah Indonesia dan di Surabaya yang masih banyak juga kasus covid-19 dan untuk itu juga pemerintah menganjurkan di rumah saja. Jadi kompetensi driver gojek sangat dibutuhkan di masa untuk saat ini karna sebelum adanya virus covid-19 seluruh perekonomian di Indonesia masih stabil dan kompetensi driver masih bisa di bilang stabil dan pada masa era new normal ini kompetensi pada driver gojek sangat di perjuangkan terhadap customer bahwa kompetensi itu sangat penting untuk driver gojek saat ini.

Jadi, untuk itu dibutuhkan keinginan yang kuat untuk menciptakan karyawan-karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pada umumnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan terkadang tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang juga kinerja karyawan mengalami penurunan juga. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja kompetensi driver menurun, antara lain berkurangnya pendapat driver, dan kompensasi dari perusahaan juga di kurangi dengan alasan pemerataan pendapatan driver yang terjadi di pandemi untuk saat ini.

Dari latar belakang diatas maka pada masa pandemi ini perusahaan gojek manpu mengetahui gimana cara nya menaikan kompetensi driver untuk saat yang dimana kinerja driver gojek menurun, dengan ini dapat mempersulit driver dan juga tidak bisa mendapatkan reward (insentif). Maka dari itu saya mengambil penelitian berjudul “Pengaruh kompetensi, kompesansi dan intensif terhadap kinerja driver Gojek Surabaya pada pandemi covid-19.”

### **1.2 . Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dibahas adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja driver gojek Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja driver gojek surabaya?
3. Apakah insentif berpengaruh secara signifikan kepada kinerja driver pada masa pendemi covid-19.?
4. Apakah kompetensi, kompensasi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja driver gojek surabaya pada masa pendemi ?

### **1.3 . Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja driver gojek surabaya .
2. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja driver gojek surabaya.
3. Untuk menganalisa pengaruh insentif terhadap kinerja driver gojek surabaya.
4. Untuk menganalisa pengaruh kompetensi, kompensasi dan insentif secara simultan terhadap kinerja driver gojek surabaya.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, bagaimana pengaruh pemberian kompetisi dan kompensasi terhadap kinerja driver pengemudi online serta menjadi dasar bagaimana pentingnya kompetensi dan kompensasi yg diberikan oleh suatu perusahaan.

2. Aspek Pengembangan ilmu pengetahuan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan yang dapat membantu dalam pengaruh kompetensi dan kompensasi driver yang menjadi subyek penelitian pada khususnya dalam pengambilan keputusan terkait pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap driver gojek surabaya sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja driver dalam pelayanannya.

3. Aspek praktis

Bagi peneliti lain Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi mengenai kompetensi dan kompensasi pada kinerja driver, terutama bagi yang meneliti tentang lebih tentang driver Gojek.