

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi membawa dampak yang besar terhadap perubahan moda transportasi hingga saat ini muncul moda transportasi baru dengan pemesanan berbasis internet yang dikenal dengan moda transportasi daring.

Di Indonesia saat ini ada moda transportasi daring yang sekarang sudah meluas sampai di Asia yaitu Go-Jek. PT. Go-Jek Indonesia merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Go-Jek adalah perusahaan berjiwa sosial yang memimpin revolusi industri transportasi Ojek. Go-Jek bermitra dengan para pengendara Ojek berpengalaman di Jakarta, Bandung, Bali & Surabaya dan menjadi solusi utama dalam pengiriman barang, pesan antar makanan, berbelanja dan berpergian di tengah kemacetan.

Kunci kesuksesan perusahaan terletak dari kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Dengan adanya kinerja yang baik, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan diharapkan dapat tercapai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Mengacu pada peran sumberdaya manusia yang sangat vital bagi perkembangan perusahaan, sangatlah penting bagi perusahaan menjaga dan meningkatkan peran aktif karyawan dalam pengoperasian perusahaan sebagai team pelaksana, karena tenaga kerja atau karyawan merupakan sumberdaya yang

memegang peran dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari produktivitas kerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu karyawan. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti komitmen karyawan, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Kinerja perusahaan tergantung pada seberapa optimal produktivitas kerja karyawannya. Mulyadi (2011:182) mengungkapkan produktivitas adalah suatu ukuran yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

Dalam suatu perusahaan seringkali hanya menuntut produktivitas kerja yang tinggi pada para karyawan, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang produktivitas seperti kepuasan kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas karyawan. Robbins (2013:148) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya yang mereka yakini pantas mereka terima.

Selain faktor-faktor kepuasan kerja, faktor motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini seorang pimpinan perusahaan harus mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawannya, agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.

Karyawan harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Nawawi (2013:351) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

PT. GO-JEK Indonesia dalam meningkatkan produktivitas kerjanya terganjal beberapa permasalahan yang akhirnya dapat mengganggu kinerja operasional perusahaan antara lain: banyak pengemudi yang kurang produktif dengan sering tidak meneruskan bergabung dengan perusahaan dengan alasan mereka tidak puas terhadap system operasional usaha yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga mereka tidak termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian permasalahan yang ditunjang dengan temuan empiris yang relevan dengan ulasan tersebut, maka penelitian ini mengambil tema tentang pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah deskripsi dimensi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja pengemudi pada PT. GO-JEK Indonesia di Kota Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap motivasi pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja Pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya ?
4. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya?
5. Apakah motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi dimensi pembentuk kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja pengemudi pada PT. GO-JEK di Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui keberartian pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui keberartian pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas Kerja Pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.

4. Untuk mengetahui keberartian pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.
5. Untuk mengetahui mediasi motivasi kerja pada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja sehingga dapat dijadikan salah satu referensi di kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen di PT. GO-JEK Indonesia sehingga diharapkan kinerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya dapat meningkat dan dapat memberi dampak positif terhadap kinerja perusahaan.