

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, MOTIVASI KERJA, DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI SURABAYA

Immanuel Wiliam's Timisela¹, Ida Ayu Nuh Kartini²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
e-mail: Immanuelwiliamst@gmail.com, nuhkartini@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to prove and analyze the effect of Financial Compensation, Work Motivation, and Work Flexibility on Gojek Driver Performance in Surabaya partially and simultaneously. By optimizing these three variables, it is hoped that the performance of Gojek Drivers in Surabaya will increase. The population used in this study are Gojek drivers in Surabaya. Source of data used in this research is primary data. The sampling technique in this using accidental sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a total sample of 100 respondents, then the data was processed and analyzed using the Microsoft Excel 2019 program and SPSS 25 statistics.

Data analysis techniques include validity test, reliability test, and coefficient of determination. Search research hypothesis using multiple linear regression in the form of t test and f test. The results of the t test show that Financial Compensation, Work Motivation and Work Flexibility partially have a significant effect on Gojek Driver Performance in Surabaya. The results of the f test show that all independent variables consisting of Financial Compensation, Work Motivation and Work Flexibility simultaneously influence the dependent variable Gojek Driver Performance in Surabaya.

Keywords : *Financial Compensation, Work Motivation, Work Flexibility, Driver Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia saat ini merupakan elemen penting, meski peranan teknologi sudah mulai banyak menggantikan peranan sumber daya manusia. Namun peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak akan bermakna (Tjutju,2008). Artinya peran sumber daya manusia tidak sepenuhnya tergantikan oleh teknologi, karena secanggih apapun teknologi yang ada perlu membutuhkan jasa manusia.

Oleh karena itu Manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dan tentunya sumber daya manusia harus memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Pusparani, 2021). Kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil kerja yang baik dalam perkembangan perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk maka hasilnya juga akan berdampak buruk bagi bahkan dapat membuat perusahaan mengalami kerugian.

Bangun (2012:255) mendefinisikan kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Menurut Hariandja (2002:224) kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji, dan bonus. Menurut Malthis dan Jackson (2002:416) kompensasi tidak langsung yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pembayaran uang pensiun. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi (Samudera, A.P. Rahardjo, K., Mukzam, 2014).

Motivasi menurut Hasibuan (2012:143) adalah suatu keahlian untuk mengarahkan perilaku pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang selalu berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi. Yang berarti karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang tidak termotivasi akan memiliki kinerja yang rendah.

Fleksibilitas merupakan kebebasan dalam mengatur jadwal kerja yang lebih fleksibel terkait dengan kebijakan formal yang telah ditetapkan manajemen sumber daya suatu perusahaan (Moorhead & Griffin, 2013: 133). Seseorang yang bekerja dengan jadwal kerja yang fleksibel dipercaya mempunyai produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat stress kerja yang lebih rendah. Hubungan pekerja dengan kehidupan rumah dan keluarga akan lebih harmonis sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan tingkat konsentrasi dari pekerja lebih tinggi sehingga akan mudah bagi mereka dalam mengembangkan karirnya.

Selain berpengaruh besar terhadap industri, kemajuan teknologi sangatlah berpengaruh di kehidupan manusia sehingga membuat aktivitas manusia semakin efektif dan efisien. Beberapa tahun belakangan ini, kehadiran transportasi online berkembang pesat di beberapa negara dan kota salah satunya Kota Surabaya. Selain menjadi teman keseharian masyarakat, kehadiran transportasi online ini juga memberikan dampak yang baik bagi masyarakat yang belum mendapatkan kesempatan kerja sehingga memberikan peluang kerja sebagai pekerja tetap maupun sampingan bagi masyarakat. Tentu ini menjadi sebuah fenomena tersendiri, bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi online.

GO-JEK adalah sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 di Jakarta oleh Nadiem Makarim. Kegiatan GO-JEK bertumpu pada 3 nilai pokok : kecepatan, inovasi, dan dampak sosial. Layanan GO-JEK kini tersedia di 167 kota dan kabupaten di Indonesia salah satunya adalah Kota Surabaya.

GO-JEK hadir dengan jasa berbagai layanan berupa pengiriman barang (GO-SEND), Transportasi motor (GO-RIDE), Pesan makanan (GO-FOOD), Berbelanja (GO-MART), Antar barang banyak/besar (GOBOX), Bersih-bersih (GO-CLEAN), Pesan tiket (GO-TIX), Transportasi mobil (GO-CAR), Montir (GO-AUTO), Obat kesehatan (GOMED), Pulsa (GO-PULSA), Belanja barang (GO-SHOP), Taxi BlueBird (GO-BLUEBIRD).

Driver gojek dipilih menjadi subjek dalam penelitian ini karena gojek dinilai memiliki banyak mitra Driver. Karena banyaknya mitra Driver pada gojek, maka hal tersebut dapat menimbulkan permasalahan yang dialami oleh Driver. Fenomena Kompensasi Finansial, diantaranya penerapan tarif kepada driver ojek yang sudah lama menjadi permasalahan. Tidak jarang, hubungan kemitraan yang kurang baik antara aplikator dan pengemudi menyebabkan terjadinya demo (unjuk rasa). Sebelum keputusan menteri perhubungan ditandatangani, pada bulan Agustus 2022 terjadi aksi demo yang dilakukan oleh ribuan Driver online yang tergabung dalam Front Driver Online Tolak Aplikator Nakal (Frontal) Jawa Timur.

Salah satu hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan agar usahanya tetap berjalan adalah dengan memperhatikan kompensasi pada karyawannya, sehingga hubungan antara perusahaan dengan sumber daya manusia berjalan dengan baik. Fenomena berikutnya yaitu Fenomena Motivasi Kerja, para Driver sering mengalami permasalahan yang kemudian mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Permasalahan dari makin banyaknya Driver yang tidak diimbangi dengan banyaknya penumpang sehingga mempengaruhi kinerja Driver dan adanya orderan fiktif yang masih dialami beberapa Driver.

Fenomena Fleksibilitas, diantaranya Masalah jam kerja yang terlalu tinggi, disamping memiliki jam kerja yang fleksibel sebagian besar Driver menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja untuk mencapai target untuk memperoleh bonus. Sehingga membuat para Driver cenderung bekerja tidak sehat demi mengejar bonus.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi finansial, motivasi, dan fleksibilitas terhadap kinerja driver pada perusahaan Gojek. Maka peneliti bermaksud untuk

melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi, dan Fleksibilitas terhadap Kinerja Driver**” dengan menggunakan objek penelitian pada perusahaan Gojek.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

Menurut Bangun (2012:255), Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Indikator kompensasi finansial yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari pendapat Panggabean (2004) yaitu kompensasi dapat diukur dengan:

- a. Kompensasi langsung
 - Gaji
 - Upah
 - Insentif
- b. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)
 - Asuransi kesehatan

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Hasibuan (2012:143) adalah suatu keahlian untuk mengarahkan perilaku pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943-1970), yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Fleksibilitas Kerja

Menurut Carlson *et al.* (2010) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informasi terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan.

Fleksibilitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, menurut Carlson *et al.* (2010), indikator fleksibilitas kerja terdiri dari:

1. Berapa lama bekerja (*time flexibility*)
2. Kapan mulai bekerja (*timing flexibility*)
3. Kebebasan memilih tempat kerja (*place flexibility*)

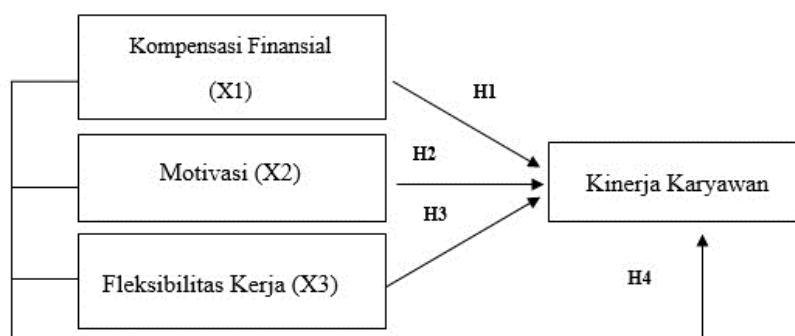
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:9) Kinerja karyawan ialah prestasi kerja atau hasil kerja (output) meliputi kualitas maupun kuantitas yang diraih seseorang karyawan dalam upaya pelaksanaan tugas kerjanya sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan Antar Karyawan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- Hipotesis 1 : Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Gojek di Surabaya.
- Hipotesis 2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Gojek di Surabaya.
- Hipotesis 3 : Fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Gojek di Surabaya.
- Hipotesis 4 : Secara simultan kompensasi finansial, motivasi kerja, fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Gojek di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver Gojek di kota Surabaya yang belum diketahui.

Sampel

Dalam hal ini penelitian menggunakan teknik nonprobability dengan teknik *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) "*accidental sampling* adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data".

Sedangkan dalam penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Lemeshow* (1997), hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui.

$$n = \frac{z^2 \times p(1-p)}{d^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

z = Nilai standart = 1,96

p = Maksimal estimasi = 50% = 0,5

d = *alpha* (0.10) atau *sampling error* = 10%

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5(1 - 0,5)}{0,01^2}$$

$$= 96.04$$

Jadi melalui perhitungan rumus tersebut, diperoleh hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96 responden yang akan dibulatkan oleh peneliti menjadi 100 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,290	3,948		2,100	,041		
	Kompensasi Finansial (X1)	,165	,058	,242	2,852	,006	,821	1,218
	Motivasi (X2)	,596	,109	,498	5,484	,000	,715	1,399
	Fleksibilitas Kerja (X3)	,485	,105	,383	4,628	,000	,858	1,165

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pengemudi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata pengemudi yang menjadi responden penelitian ini menilai 3,60 dengan nilai rata-rata yang “tinggi”. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y), jika Kompensasi Finansial dinaikan satu-satuan maka Kinerja Pengemudi Gojek di Surabaya akan meningkat sebesar 0,175 dan nilai t hitung > nilai t tabel maka H₀ ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kompensasi Finansial (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengemudi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata pengemudi yang menjadi responden penelitian ini menilai 4,16 dengan nilai rata-rata yang “tinggi”. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y), jika Motivasi Kerja dinaikan satu-satuan maka Kinerja Pengemudi Gojek di Surabaya akan meningkat sebesar 0,548 dan nilai t hitung > nilai t tabel maka H₀ ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y).

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Pengemudi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata pengemudi yang menjadi responden penelitian ini menilai 4,30 dengan nilai rata-rata yang “sangat tinggi”. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y), jika Fleksibilitas Kerja dinaikan satu-satuan maka Kinerja Pengemudi Gojek di Surabaya akan meningkat sebesar 0,465 dan nilai t hitung > nilai t tabel maka H₀ ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Fleksibilitas Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y).

Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Fleksibilitas Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pengemudi

Hasil analisis menunjukkan variabel Kompensasi Finansial (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Fleksibilitas Kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. Dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya $<$ dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Fleksibilitas Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pengemudi (Y) Gojek di Surabaya. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Fleksibilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pengemudi Gojek di Surabaya” adalah terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja Pengemudi. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,674$ yang berarti bahwa sebesar 67,4% Kinerja Pengemudi dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Finansial (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Fleksibilitas Kerja (X3). Sedangkan sisanya 32,6%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berikut ini adalah hasil penelitian, yang didasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dari hipotesis penelitian, analisis data, dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pengemudi Gojek di Kota Surabaya. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori tentang Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mondy (2016). Hasil dari penelitian ini dapat mendukung

penelitian yang dilakukan oleh Danny Hendra, Irawan Djahur Hamid, dan Muhammad Faisal Riza (2014).

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pengemudi Gojek di Kota Surabaya. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori tentang Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:321). Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zainur Rahman (2019).
3. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pengemudi Gojek di Kota Surabaya. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori tentang Pengaruh Fleksibilitas kerja terhadap Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Rubery (2015). Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Intan Puspita Dewi & Rusdi Hidayat Nugroho (2021).
4. Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Kota Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan maka saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan perusahaan dapat memperhatikan Kompensasi Finansial yang diberikan kepada para driver dengan memberikan insentif/bonus sehingga minat kerja driver semakin tinggi. Selain itu diharapkan perusahaan perlu memperhatikan Motivasi Kerja para driver guna meningkatkan Kinerja pengemudi dengan memperhatikan memberikan dorongan baik dari segi finansial. Diharapkan dengan adanya Fleksibilitas Kerja yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab kepada para driver dan memberikan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupana pribadi, sehingga dapat memberikan dampak yang positif.
2. Penelitian ini hanya mengukur variabel Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, dan Fleksibilitas Kerja. Untuk itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan dan meneliti variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Carlson, D. S. (2010). *The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface*. *Journal of Managerial Psychology* vol.25 no.4, 330-355.
- Griffin, M. d. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lemeshow. (1997). *Besar Sampel Dalam Penelitian Kesehatan*, Y. (t.thn.).
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, J. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pusparani, M. F.-f. (t.thn.).
- Samudra, A. R. (January 2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang* . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1-8.
- Yuniarsih, T. &. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.