

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Gojek merupakan sebuah perusahaan penyedia jasa berbasis teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek, hingga saat ini PT.Gojek telah tersedia hampir di seluruh Indonesia. Kemudahan yang ditawarkan oleh PT.Gojek Indonesia dalam memenuhi kebutuhan transportasi memberikan dampak yang sangat signifikan di beberapa wilayah Indonesia. Biaya transportasi yang cenderung murah, efisien waktu perjalanan, pemesanan yang mudah dan praktis, keamanan serta pelayanan yang sopan menjadi faktor Gojek dapat bertahan hingga saat ini. Jika dibandingkan dengan pesaingnya sistem kompensasi yang diberikan oleh PT.Gojek kepada mitra kerja yang memiliki kinerja baik, cukup tinggi, sehingga membuat banyak orang ingin bergabung untuk menjadi mitra kerja PT.Gojek.

Dalam masa Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini, PT.Gojek masih mampu mempertahankan citranya di masyarakat. Lain halnya dengan kebanyakan perusahaan yang melakukan pengurangan karyawan, PT.Gojek justru menerapkan strategi bisnis inti dengan mengkonsentrasikan sebagian besar sumber daya yang dimiliki untuk mendukung bisnis transportasi online (GoRide dan GoCar), pesan-antar makanan dan kebutuhan pokok (GoFood), serta dompet digital (GoPay), dimana bisnis transportasi online (GoRide dan GoCar), pesan-antar makanan dan kebutuhan pokok (GoFood), serta dompet digital (GoPay) tersebut sangat dibutuhkan oleh masyarakat ditengah situasi seperti ini (www.cnbcindonesia.com, 2021).

Perusahaan dapat mendorong kinerja karyawan yang bagus dengan imbalan-imbalan lain bersama-sama dengan kenaikan gaji. Kompensasi di beberapa perusahaan terdiri atas gaji pokok dan “imbalan” yang dikaitkan dengan tujuan kinerja tertentu. Gaji pokok ditetapkan pada tingkatan yang lebih rendah dibandingkan dengan norma industri untuk pekerjaan tertentu, tetapi imbalan tambahan (yang dikaitkan dengan tujuan tertentu) dapat membuat total kompensasi yang diterima melampaui norma tersebut. Kompensasi sendiri memiliki arti segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk berkinerja dengan baik karena mereka memperoleh manfaat langsung dari kinerja yang tinggi.

Bagi dunia perusahaan disiplin kerja karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didasarkan dari kegiatan perusahaan yang membutuhkan tenaga SDM disamping tenaga mesin. Disiplin kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011). Kepatuhan dan ketaatan dalam sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan

yang telah ditetapkan bila didukung oleh disiplin yang tinggi maka keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan suatu perusahaan tersebut akan memperoleh hasil yang optimal.

Pada penelitian terdahulu terjadi kesenjangan hasil penelitian. Diantaranya adalah :

Table 1.1
Gap Research :

Variabel Penelitian	Positif	Negatif
Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<p>1. Penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) menyebutkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi.</p> <p>2. Penelitian yang dilakukan oleh (IS, Jamaluddin, Saleh, & Arhas, 2019) menyebutkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.</p>	<p>1. Penelitian yang dilakukan oleh (Zainuri, 2018) menyebutkan bahwa kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.</p> <p>2. Penelitian yang dilakukan oleh (Rosidi, 2020) menyebutkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Penelitian yang dilakukan oleh (Parerung, Adolfina, & Mekel, 2014) menyebutkan bahwa kompensasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<p>1. Penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti & Ekhsan, 2020) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Penelitian yang dilakukan oleh (Parerung, Adolfina, & Mekel, 2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan</p>

	<p>PT Samsung Elektronik Indonesia.</p> <p>2. Penelitian yang dilakukan oleh (Andronicus, Johansen, Vinci, & Sadeli, 2020) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Makmur Abadi Jaya.</p> <p>3. Penelitian yang dilakukan oleh (Surya & Askiah, 2020) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya.</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2013) menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada RSUD Kanjuruhan Malang.</p>
--	--	---

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” studi pada mitra kerja Perusahaan PT Gojek Indonesia di Yogyakarta. Penelitian ini terinspirasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Andronicus, Johansen, Vinci, & Sadeli, 2020) dengan judul penelitian *The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction, and Performance Supervision of Work Employees at PT Makmur Abadi Raya* dan penelitian yang dilakukan oleh (IS, Jamaluddin, Saleh, & Arhas, 2019) dengan judul penelitian *Influence of Compensation on Work Performance in the District Office of Bissappu, Bantaeng Regency* dengan menggabungkan dan memodifikasi variabel dari kedua peneliti tersebut.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam praktek SDM terutama pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Diharapkan bisa menjadi nilai tambah bagi khazanah ilmu pengetahuan didalam proses penelitian.