

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era perkembangan teknologi saat ini banyak masuk ke Indonesia *platform-platform* yang terkemuka di Asia. Hal ini tentunya dikarenakan karena adanya unsur-unsur yang mendukung, salah satunya ialah sumber daya manusia. Menurut Warther dan Davis (1996) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting agar sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik. tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah dipenuhi. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan menginginkan produktivitas karyawannya semakin meningkat terus-menerus sehingga menghasilkan keuntungan yang diharapkan. Perusahaan perlu mengadakan pengolahan terhadap karyawan dengan sebaik mungkin menyadari pentingnya karyawan dalam produktivitas perusahaan. Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya keuntungan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Oleh karena itu, produktivitas karyawan juga sangat diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Ghiseli dan Brown (1995) melihat produktivitas dari dua segi yaitu output sebagai pengukur produktivitas, yang didalamnya mengandung dua aspek yaitu jumlah dan kualitas, sedang yang lain dilihat dari segi hilangnya waktu sebagai pengukur produktivitas kerja.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut para ahli adalah yang pertama dari Anoraga (1995;71) yang mengatakan faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika

kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi. Foster (2001) menyatakan bahwa pengalaman kerja dari seorang karyawan menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan menjadi tolok ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, Sarwoto(1983:144) menyatakan bahwa suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Jensen dan Meckling dalam Hariandja (2002:264) insentif adalah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas kerjanya. Fungsi insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan agar mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002;93).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja (Foster, 2001). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980;82).

Selain dua faktor tersebut terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah pendidikan. Menurut Mudyahardjo dalam Abdul Kadir (2012) pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan hidup. Pada hakekatnya pendidikan merupakan usaha untuk mencari pengetahuan tentang informasi yang diperlukan dan yang berguna

bagi kehidupan. Seperti yang telah disebutkan oleh UU No. 20 Tahun 2003 bahwasanya pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Perkembangan teknologi saat ini, segala sesuatu yang ingin kita akses atau tempat tertentu yang ingin dituju dapat ditempuh dengan waktu yang sangat cepat serta kendaraan yang memadai. Maka dari itu, muncul beberapa pengembangan teknologi dalam transportasi, seperti yang kita tau ada Uber, Gojek, Grab, dan lain-lain.

**Tabel 1.1**  
**Ekspansi Grab dan Gojek**

No.	Transportasi Online	Negara Ekspansi
1	Grab	1. Malaysia
		2. Singapura
		3. Indonesia
		4. Filipina
		5. Thailand
		6. Vietnam
		7. Myanmar
		8. Kamboja
2	Gojek	1. Indonesia
		2. Malaysia
		3. Kamboja
		4. Myanmar
		5. Vietnam
		6. Thailand

Sumber: *cncb.indonesia 2019*

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan Grab unggul dalam ekspansi daripada Gojek. Grab berhasil memasuki 8 negara di Asia sedangkan Gojek masih memasuki 6 negara di Asia. Dari perbandingan dua transformasi *online* terkemuka di Asia berdasarkan ekspansinya, peneliti tertarik menggunakan Grab sebagai objek penelitian ini.

Grab merupakan *mobile platform Online to Offline (O2O)* yang didirikan oleh Anthony Tan dan Tn Hooi Ling pada tahun 2012. Awalnya Grab hanya dikenal dengan sebutan *My Teksi* di Malaysiapada bulan Juni tahun 2012, aplikasi ini kemudian dikenal sebagai GrabTaxi di negara lain. pada bulan November 2014, Grab mulai membuka layanan *Grab-Bike* yang merupakan layanan transportasi menggunakan jasa ojek motor. Seiring berjalannya waktu, Grab memunculkan layanan-layanan baru seperti *Grab-Food*, *Grab-Express*, dan lain-lain. hingga pada awal tahun 2019 Grab mencapai lever *decacorn* yang artinya Grab telah mencapai valuasi US\$ 11 miliar (liputan6.com, 1/03/2019)

**Tabel 1.2**  
**Level Pendanaan Grab 2017 s/d 2019**

Tahun	Nilai	Level
2017	US \$ 2,5 miliar	<i>Unicorn</i>
2018	US \$ 3 miliar	<i>Unicorn</i>
2019	US \$ 11 miliar	<i>Decacorn</i>

Sumber: *cncb.indonesia 2019*

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut dapat dikatakan level pendanaan Grab mengalami peningkatan. Pada tahun 2017 Grab hanya mampu mencapai level *unicorn* begitu pula pada tahun 2018. Namun, pada tahun 2018 nilai atau pendanaan yang dicapai meningkat US\$ 500 juta sehingga pada tahun 2018 Grab mencapai US\$ 3 miliar. Kemudian pada tahun 2019 Grab mencapai pendanaan senilai US\$ 11 miliar sehingga membawa Grab ke level *decacorn*.

Selain mengalami peningkatan pada level valuasinya, Grab juga mengalami peningkatan pada pendapatan pada *driver-driver* yang produktif. Berikut adalah hasil pendapatan 36 *driver* dari 356 *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember.

**Tabel 1.3**  
**Perolehan Berlian *Driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember**

No.	Bulan	Jumlah Poin
1	Januari	98.307 Berlian
2	Februari	98.567 Berlian
3	Maret	101.276 Berlian
4	April	119.432 Berlian
5	Mei	119.902 Berlian
6	Juni	129.058 Berlian
7	Juli	145.962 Berlian
8	Agustus	159.026 Berlian
9	September	176.943 Berlian
10	Oktober	190.949 Berlian
11	November	205.803 Berlian
12	Desember	213.009 Berlian

Sumber: Wawancara *Driver Grab-Bike* 2019

Tabel 1.3 diatas adalah jumlah perolehan berlian dari 36 *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember. Berdasarkan tabel tersebut jumlah berlian yang diperoleh oleh *driver* mengalami kenaikan. Perolehan berlian yang semakin meningkat tersebut menunjukkan adanya *driver-driver* yang produktif dalam bekerja. Dari fenomena diatas peneliti tertarik untuk menjadikan *driver Grab-Bike* sebagai objek penelitian.

**Tabel 1.4**  
**Insentif *Grab-Bike* di Kabupaten Jember**

No.	Berlian	Insentif
1	130 berlian	Rp. 11.000
2	170 berlian	Rp. 40.000
3	210 berlian	RP. 65.000
4	280 berlian	Rp. 280.000

*Sumber: Wawancara Driver Grab 2019*

Tabel 1.4 diatas menjelaskan jumlah insentif yang diperoleh *driver* setiap memperoleh berlian tertentu. Pada *Grab* setiap mengantar *customer* mendapatkan berlian 10 sedangkan untuk *Grab-Food* mendapatkan berlian 30 disetiap orderannya. Apabila *driver* telah memperoleh 130 berlian maka *driver* akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 11.000 begitupun seterusnya apabila *driver* memperoleh 170 berlian maka insentif yang didapat ialah Rp. 40.000. Semakin tinggi berlian yang diperoleh maka semakin besar pula insentif yang didapatkan oleh *driver*. Berdasarkan penelitian dari John Foster Marpaung (2014), Oswaldo W. Turangan (2017), Nusran (2018), Nina Yulian (2019), Sapta Rini Widyawati (2018), Yosua Daniel (2017), Jaelani Bachtiar (2018), Jeyzen Rompis (2019), dan Surya Ningsih Sinaga (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara insentif dengan produktivitas kerja.

Selain insentif, pengalaman juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan produktivitas. Berdasarkan penelitian Nusran (2018), Salju Muhammad Lukman (2018, dan Hanna Rianita (2016) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari pengalaman terhadap produktivitas kerja. Pada *driver Grab-Bike* sendiri yang dimaksud pengalaman ialah rute-rute yang pernah dilewati oleh *driver*. dengan semakin banyaknya rute yang pernah dilakukan oleh *driver* akan memudahkan *driver* untuk memperoleh orderan kembali karna telah memiliki history dirute-rute yang pernah dilewatinya, selain itu pengalaman dari rute orderan yang

pernah dilaluinya akan memudahkannya mengakses rute-rutenya jika *driver* tersebut telah memiliki banyak history.

Untuk menjadi *driver* Grab tidak diperlukan pendidikan yang cukup tinggi namun seperti yang disampaikan Mudyahardjo (2006;3) seberapa tinggi pendidikan akan mempengaruhi kehidupan dari *driver* tersebut khususnya dalam pekerjaannya. Pendidikan yang dibutuhkan untuk menjadi *driver Grab-Bike* tidak terlalu tinggi. Grab tidak memberikan kualifikasi minimum pendidikan untuk mitranya. Namun, tentunya untuk menjadi *driver* sangat diperlukan adanya pengetahuan tentang IPTEK karna Grab sendiri adalah transportasi online yang sangat berhubungan dengan IPTEK. Berdasarkan penelitian dari Hanna Rianita (2016) menunjukkan pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Dengan meningkatnya produktivitas *driver* yang dilihat dari jumlah perolehan berlian yang meningkat maka peneliti tertarik untuk mengambil judul studi empiris produktivitas *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember.

## 1.2 Rumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada Grab dengan kenaikan level pendanaannya menunjukkan adanya kenaikan pada Grab. Pada beberapa *driver* di Jember juga menunjukkan adanya kenaikan produktivitas dengan meningkatnya jumlah berlian yang diperoleh oleh *driver*. Menurut Ghiseli dan Brown (1995) melihat produktivitas dari dua segi yaitu output sebagai pengukur produktivitas, yang didalamnya mengandung dua aspek yaitu jumlah dan kualitas, sedang yang lain dilihat dari segi hilangnya waktu sebagai pengukur produktivitas kerja.

Menurut Jensen dan Meckling dalam Hariandja (2002:264) insentif adalah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas kerjanya. Berdasarkan penelitian dari John Foster Marpaung (2014), Oswaldo W. Turangan (2017), Nusran (2018), Nina Yulian (2019), Sapta Rini

Widyawati (2018), Yosua Daniel (2017), Jaelani Bachtiar (2018), Jeyzen Rompis (2019), dan Surya Ningsih Sinaga (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara insentif dengan produktivitas kerja.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2010:82). Berdasarkan penelitian Nusran (2018), Salju Muhammad Lukman (2018) dan Hanna Rianita (2016) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari pengalaman terhadap produktivitas kerja.

Menurut Mudyahardjo dalam Abdul Kadir 2012 pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan hidup. Berdasarkan penelitian dari Hanna Rianita (2016) menunjukkan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Maka, permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini ialah:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap produktivitas *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman terhadap produktivitas *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember?

### **1.3 Tujuan**

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember secara parsial.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh pengalaman terhadap produktivitas kerja *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember secara parsial.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember secara parsial.

#### 1.4 Manfaat

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah, terutama dalam bidang sumberdaya manusia.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya yang akan mengkaji tentang pengaruh insentif, pengalaman, dan pendidikan terhadap produktivitas kerja khususnya bagi civitas akademika Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Jember.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat member informasi, wawasan, pengetahuan, dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

