

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Maxim Indonesia

Sejak tahun 2003, Maxim telah mengembangkan teknologi inovatif untuk pemesanan kendaraan, transportasi barang, belanja dan pengiriman, bantuan pinggir jalan, membuat layanan lebih modern, mudah diakses, dan aman. Dengan mempertimbangkan fitur-fitur spesifik kota besar dan kota kecil, Maxim memberikan layanan terpadu kepada pengguna sehingga mereka dapat berinteraksi secara efektif satu sama lain. Pesan layanan dengan cara yang paling nyaman. Selesaikan pesanan dengan proses pencarian yang dioptimalkan, serta pengurangan waktu kosong dan waktu idle. Perusahaan dimulai sebagai layanan pemesanan taksi kecil di Shadrinsk, sebuah kota kecil Ural. Perusahaan ini didirikan oleh para insinyur muda dari Kurgan, yang ahli dalam proses industri dan otomatisasi produksi. Dalam enam tahun pertama, operasi didirikan di empat kota.

Proses bisnis yang efisien diatur, dan budaya kerjasama yang saling menguntungkan terbentuk. Akibatnya, perusahaan terus berkembang. Pada Maret 2020, Maxim sudah bekerja di 500 kota di Rusia. Sejak 2014, Maxim mulai bekerja di luar Rusia, membuka subdivisi layanan di negara-negara dekat dan jauh. Perusahaan tersebut telah berkembang menjadi perusahaan internasional. Pada Januari 2022, layanan ini mencakup lebih dari 1000 kota yang beroperasi di seluruh dunia. Maxim baru menjamah pasar Indonesia di tahun 2018 dengan membuka kantor di Jakarta di bawah bendera PT Teknologi Perdana Indonesia. Layanan transportasi online miliknya kemudian dengan cepat merambah ke kota-kota di Indonesia antara lain Yogyakarta, Pekanbaru, dan Solo. Menyusul kota besar lainnya seperti Balikpapan, Bandar Lampung, Denpasar, Pontianak, Banjarmasin, Jambi, Singkawang, Samarinda, Bengkulu, Padang, Banda Aceh, dan Palembang.

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo perusahaan MAXIM adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Logo Perusahaan Maxim

(sumber : Sekertariat Maxim 2022)

Makna dari logo tersebut adalah:

Logo perusahaan MAXIM menggambarkan huruf 'a' sebagai pin dalam peta namun dibuat miring untuk membentuk huruf 'a'.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Maxim Indonesia memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

a. Visi

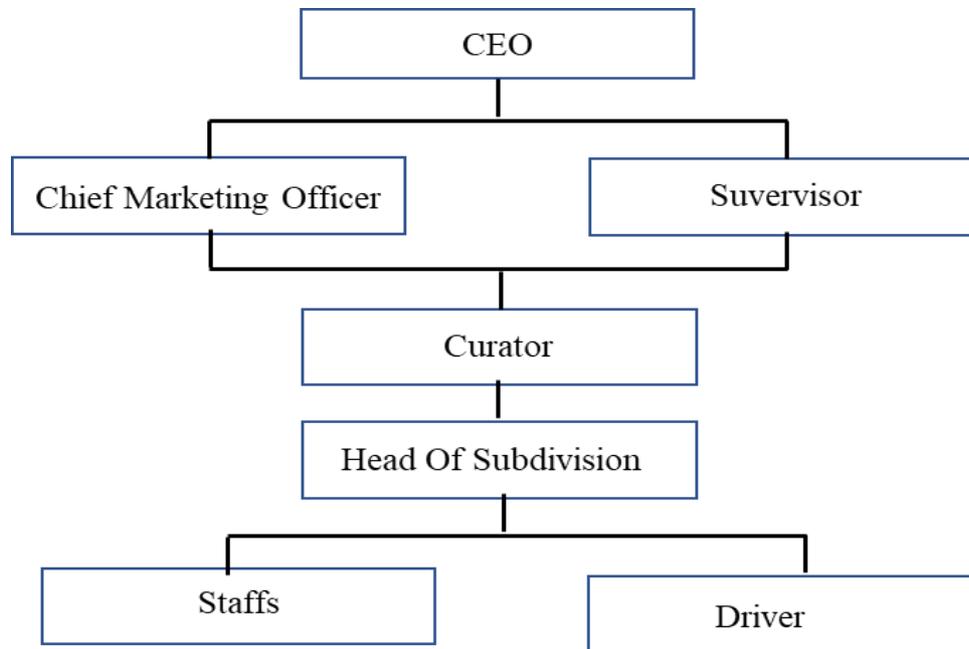
Menjadi merk global, memberikan masyarakat kesempatan untuk menggunakan semua layanan Maxim Ketika berpergian ke banyak kota dan negara.

b. Misi

- 1) Sebagai pusat perkembangan teknologi dalam memesan layanan transportasi, belanja dan pengiriman online.
- 2) Menjadi pilihan utama konsumen kami di setiap kota dan memberikan manfaat ekonomi kepada masyarakat.
- 3) hingga bulan Januari 2022 kami sudah beroperasi di 1000 kota di seluruh dunia dan akan terus berkembang setiap hari nya.

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi dan uraian tugas Maxim Indonesia adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Maxim Indonesia

Sumber : Head of Subdivision (2022)

Uraian tugas dari Struktur Organisasi Maxim Indonesia:

- a. PT. Teknologi Perdana Indonesia
PT. Teknologi Perdana Indonesia merupakan layanan transportasi online internasional yang berhasil bekerja di 20 negara di seluruh dunia. Selama lebih dari 16 tahun, Maxim telah mengembangkan teknologi interaksi untuk peserta pasar taksi: penumpang dan pengemudi.
- b. Chief Marketing Officer (Indonesia)
Chief Marketing Officer (CMO) mempunyai tugas pokok membuat segala kebijakan yang berkaitan dengan pemasaran produk dan layanan Maxim diseluruh Indonesia.
- c. Supervisor (Rusia)
Supervisor merupakan perwakilan Maxim dari Rusia yang bertugas di Indonesia dan mempunyai tugas pokok mengatur dan mengawasi seluruh pekerjaan yang ada di Maxim Indonesia.
- d. Curator
Curator memiliki tugas membawahi 3 kota dan membantu menjalankan kegiatan promosi di kota dimana ia bertugas.

e. Head of Subdivision

Head of Subdivision merupakan seorang manajer yang mempunyai tugas memimpin kantor perwakilan kota dan melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan promosi di kota tempat ia bertugas.

f. Customer Service Officer

Customer Service Officer memiliki tugas melayani pendaftaran mitra driver, menerima dan mengatasi keluhan konsumen, serta menjadi penghubung antara perusahaan dengan pelanggan Maxim.

g. Drivers

Drivers atau mitra pengemudi bertugas melayani segala kebutuhan konsumen sesuai yang dipesan melalui aplikasi Maxim.

1.1.5 Proses Perekrutan Mitra Driver Maxim

a. Persyaratan dan Langkah – Langkah Pendaftaran Online:

Untuk daftar driver Maxim motor atau mobil, terdapat syarat yang harus dipersiapkan terlebih dahulu selengkapnya sebagai berikut:

- 1) KTP (Kartu Tanda penduduk)
- 2) SIM (Surat Izin Mengemudi)
- 3) STNK (Surat Tanda Nomor Kendaraan)
- 4) Motor atau Mobil
- 5) Foto kendaraan tampak depan dan belakang
- 6) Kendaraan dengan kondisi yang prima
- 7) Foto Diri
- 8) Alamat e-mail aktif
- 9) Nomor handphone aktif
- 10) Smartphone

Setelah syarat daftar Maxim motor dan mobil disiapkan, berikut langkah-langkah untuk melakukan pendaftaran:

- 1) Buka link <https://sea.taxsee.pro/id/id-ID/> untuk mulai pendaftaran, bisa melalui browser di ponsel atau laptop Setelah itu, bakal muncul halaman awal formulir pendaftaran driver maxim
- 2) Masukkan kota sebagai tempat Anda menjadi driver Maxim, setelah itu masukkan juga nomor handphone aktif Anda

- 3) Selanjutnya, klik opsi “Berikutnya” dan tunggu beberapa saat hingga Anda mendapat kode OTP yang dikirim Maxim melalui SMS ke nomor handphone Anda
- 4) Masukkan kode OTP yang berisi 4 digit Angka ke formulir pendaftaran tersebut
- 5) Setelah memasukkan kode OTP dengan benar, masukkan data diri Anda sesuai KTP, seperti nama lengkap dan tanggal lahir Kemudian, masukkan juga alamat email aktif, lalu klik opsi “Berikutnya”
- 6) Isi data SIM Anda, seperti nomor SIM dan masa aktifnya
- 7) Kemudian, pilih opsi “Transportasi” dan masukkan data kendaraan yang akan Anda gunakan
- 8) Anda bisa memilih motor atau mobil, lalu isi data seperti nama, tahun, dan nomor polisi dari kendaraan Anda
- 9) Kemudian, klik opsi “Berikutnya” untuk menyelesaikan pendaftaran driver Maxim.

1.1.6 Sistem Rekrutmen Mitra Driver Maxim

Sistem rekrutmen mitra driver maxim adalah bagi hasil atau kemitraan.

Dengan bergabung menjadi Mitra Maxim, driver dapat dengan leluasa menentukan waktu kerja driver sesuai keinginan. Sebagai Driver Maxim, Anda dapat mengambil order dari 5 tipe layanan: Bike, Car, Food, Delivery, Cargo.

Selain itu, ada beberapa manfaat yang bisa diperoleh jika bergabung menjadi Mitra Maxim:

1. Pendapatan 89% untuk driver 11% untuk perusahaan
2. Pencairan pendapatan 1 hari, mudah dan cepat
3. Minimum deposit hanya Rp1
4. Orderan ramai dengan tarif termurah dibandingkan dengan kompetitor
5. Keuntungan lainnya seperti: Asuransi, diskon bengkel, BPJS, dll
6. Manajemen lebih kooperatif

Setelah driver resmi terdaftar sebagai mitra, proses selanjutnya adalah membeli atribut berupa jaket dan helm untuk driver motor, stiker kaca belakang untuk driver mobil, meskipun pembelian atribut tersebut tidak diwajibkan namun driver yang memiliki dan selalu memakai atribut lengkap maxim akan mendapatkan order prioritas dan bonus Rp 100.000 per bulan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi baik yang melayani kepentingan umum, seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, salah satu elemen penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia. Kondisi ini karena sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai, melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi.

Efektivitas kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi perusahaan, dimana organisasi harus fleksibel dan efisien agar dapat mencapai target. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai keuntungan yang maksimal dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan tidak hanya mengandalkan peralatan modern dan fasilitas yang memadai, tetapi akan lebih mengandalkan orang-orang yang mengerjakannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia, tepatnya karyawan, memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik tidak akan berjalan dengan mudah karena kinerja pegawai dapat terjadi apabila faktor-faktor yang mempunyai pengaruh seperti kompensasi dan motivasi kerja dapat dirasakan dengan baik dan diterima oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu faktor terpenting adalah sumber daya manusia, karena teknologi, jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Manajemen kinerja adalah pendekatan holistik dan total untuk melibatkan semua orang dalam organisasi dalam proses yang berkelanjutan, untuk meningkatkan setiap orang dan kinerja mereka, dan dengan demikian kinerja seluruh organisasi. Faktor kompensasi dan motivasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan secara teoritis. Perkembangan perusahaan yang tinggi, menunjukkan peningkatan kinerja karyawannya. Namun, peningkatan kinerja ini suatu hari nanti dapat menurun dan bahkan berhenti. Oleh karena itu, perusahaan harus mengetahui keadaan kinerja karyawannya. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat dan ukuran pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki individu tersebut. Bagi perusahaan sangat penting untuk mengetahui

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi karyawan, motivasi dan kepuasan kerja. Sistem kompensasi membantu memperkuat nilai-nilai kunci organisasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Soetrisno 2016) Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memotivasi dan memberikan kompensasi yang memadai. Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan banyaknya pekerjaan yang dilakukan. Hasibuan (2019:117) mengemukakan bahwa besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya juga semakin banyak pula.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan apresiasi berupa kompensasi sebagai hasil kompensasi dari seluruh usaha yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki dampak penting bagi karyawan untuk memicu kinerja karyawan agar selalu berada pada level tertinggi sesuai dengan kemampuan individu. Peran kompensasi cukup berpengaruh dalam membentuk calon karyawan. Tingkat kompensasi yang tinggi dan relevan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan agar mampu memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraannya. Seorang karyawan menerima berbagai jenis tunjangan dalam bentuk upah, gaji, dan pembayaran. Setengah dari arus kas perusahaan biasanya sama dengan kompensasi, meskipun lebih dari setengahnya di sektor jasa. Sebagian besar individu dengan pendidikan yang baik tidak puas dengan pekerjaan dan paket gaji mereka dan itu menghasilkan omset mereka, sehingga organisasi merencanakan kompensasi bagi mereka untuk menghentikan turnover dan memotivasi mereka. Dengan kata lain, kita dapat mengatakan bahwa kompensasi akan memotivasi karyawan untuk kinerja yang lebih baik.

Pimpinan hendaknya mengupayakan agar pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya karena dapat

mendorong pegawai untuk selalu bekerja lebih giat dan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan sangat penting, karena diharapkan setiap individu karyawan akan bekerja lebih giat dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang tinggi di masa yang akan datang.

Kompensasi karyawan adalah segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Kompensasi atau tunjangan atau balas jasa meliputi semua biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin, maupun tidak langsung (di masa yang akan datang).

Penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan dan diperoleh hasil yang beragam. Syatoto et al (2016) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Sukidi et al (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Ali et al (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Theodora (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Siddiqi et al (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, sehubungan dengan latar belakang diatas dan tidak adanya penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja mitra driver Maxim di Kota Pekalongan, peneliti sudah melakukan wawancara dan observasi ke salah seorang pegawai yang bekerja di Maxim Indonesia yang menjabat sebagai *Head of Subdivision* di kantor cabang Kota Pekalongan. Sehingga peneliti memperoleh hasil berupa informasi dan berbagai fenomena terkait variabel peneliti.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada perusahaan Maxim Kota Pekalongan, berikut adalah kompensasi yang diberikan pada karyawan

TABEL 1.1
KOMPENSASI PADA MAXIM INDONESIA

| Kompensasi | Keterangan |
|-------------------------------------|--|
| Bonus <i>intercity</i> (luar kota) | 12% dari total pendapatan order |
| Bonus <i>intracity</i> (dalam kota) | 11% dari total pendapatan order |
| Akun Prioritas (jaket dan helm) | Driver yang sudah memiliki jaket dan helm maxim akan mendapat order lebih banyak dari yang belum memakai atribut |
| Stiker Maxim di mobil driver | Setiap driver yang memasang stiker Maxim di mobil nya akan mendapat bonus sebesar Rp 200.000/bulan untuk stiker full body, dan Rp100.000/bulan untuk stiker kaca belakang mobil. |

Sumber: Data Internal Perusahaan (2022)

Pada table 1.1 di atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan Maxim Indonesia ke karyawannya, kompensasi yang diberikan tersebut masih dirasakan belum memadai bagi Driver, bonus yang diberikan masih lebih sedikit dibandingkan competitor sehingga banyak driver yang mengerjakan pesanan konsumen melalui aplikasi lain. Selain itu juga system kompensasi akun prioritas yang mengharuskan driver membeli jaket dan helm tentu nya dapat memberatkan bagi driver.

TABEL 1.2
KINERJA MITRA DRIVER MAXIM KOTA PEKALONGAN PERIODE
BULAN JANUARI – MARET 2022

| Nilai Kinerja Individu (NKI) Maxim Kota Pekalongan | | | | | | |
|---|---------------|--------------|-----------------|----------|-----------|-----------|
| Periode | Jumlah driver | A (Istimewa) | B (Sangat Baik) | C (Baik) | D (Cukup) | E (Buruk) |
| Januari 2022 | 100 | 65 | 35 | 0 | 0 | 0 |
| Februari 2022 | 100 | 39 | 50 | 11 | 0 | 0 |
| Maret 2022 | 100 | 21 | 69 | 10 | 0 | 0 |

Sumber: Maxim Kota Pekalongan (2022)

TABEL 1.2
KINERJA MITRA DRIVER MAXIM KOTA PEKALONGAN
PERIODE BULAN JANUARI – MARET 2022

| Nilai Kinerja Individu (NKI) Maxim Kota Pekalongan | | | | | | |
|---|----------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| Periode | Jumlah driver | A (Istimewa) | B (Sangat Baik) | C (Baik) | D (Cukup) | E (Buruk) |
| Januari 2022 | 100 | 65 | 35 | 0 | 0 | 0 |
| Februari 2022 | 100 | 39 | 50 | 11 | 0 | 0 |
| Maret 2022 | 100 | 21 | 69 | 10 | 0 | 0 |

Sumber: Maxim Kota Pekalongan (2022)

Menurut tabel 1.1 di atas kinerja driver mengalami penurunan di bulan Maret dibandingkan dengan bulan Januari, dimana sebanyak 65 driver mendapatkan nilai A dengan kategori istimewa di bulan Januari sedangkan pada bulan Februari jumlah driver yang mendapat nilai A turun menjadi 39 driver dan pada bulan Maret driver yang memperoleh nilai A juga menurun menjadi sebanyak 21 driver. Selain itu dari bulan Januari hingga Maret 2022 terjadi kenaikan jumlah driver dengan kategori nilai C yang menandakan bahwa terjadi penurunan kinerja dari beberapa driver tersebut. Dengan adanya penurunan *performance* driver dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Hasil wawancara dengan Head of Subdivision Maxim Kota Pekalongan terkait dengan masalah kompensasi, motivasi dan kinerja pada tabel di bawah, masih ada beberapa perilaku driver yang kurang baik, motivasi menurun, dan ada beberapa hal juga yang perlu ditingkat lagi untuk meningkatkan kinerja driver Maxim Kota Pekalongan melalui kompensasi dan motivasi kerja karyawan

TABEL 1.3
HASIL WAWANCARA KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KINERJA

| No. | Pertanyaan | Jawaban |
|-----|---|--|
| 1. | Bagaimana kompensasi di perusahaan saudara apakah ada yang perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan? | Pemberian kompensasi kepada driver sudah cukup baik akan tetapi sistem pemberian kompensasi atau bonus kepada driver untuk mendapatkan order prioritas harus ditingkatkan lagi. |
| 2. | Bagaimana motivasi kerja karyawan di tempat saudara untuk meningkatkan kinerja driver dan perusahaan? | Untuk sekarang motivasi driver kami masih naik turun, masih banyak driver yang tidak mengambil order dari konsumen, masih banyak juga yang terkendala kuota internet habis misalnya. Cara meningkatkan motivasi mereka bisa dengan memberikan dan reward berupa kuota internet gratis. |
| 3. | Bagaimana kinerja driver di Maxim Pekalongan, apakah ada yang perlu dibenahi untuk meningkatkan kinerja karyawan. | Menurut pengamatan saya kinerja driver sudah cukup baik meskipun naik turun karena keadaan setiap bulan nya bisa saja berubah, ada beberapa hal yang perlu dibenahi seperti sistem bonus atau reward. |

Sumber: Data Hasil Wawancara oleh Head of Subdivision

Menurut Kasmir (2016:225) “kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi”. Untuk mengetahui tentang tingkat kepuasan pemberian kompensasi yang diberikan kepada driver Maxim Kota Pekalongan, penulis melakukan *survey* awal melalui menyebar kuesioner kepada 56 driver. Berikut di jabarkan pada Tabel 1.4 di bawah ini:

TABEL 1.4
HASIL PRAKUESIONER KOMPENSASI

| VARIABEL | NO. | PERNYATAAN | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) |
|------------|-----|---|--------|--------|--------|--------|---------|
| Kompensasi | 1. | Saya menerima upah sesuai dengan kebutuhan | 63,3 % | 16,7 % | 16,7% | - | - |
| | 2. | Saya puas terhadap insentif yang telah di berikan perusahaan. | 56,7 % | 16,7 % | 23,3% | - | - |
| | 3. | Insentif dapat meningkatkan performa kinerja saya | 70 % | 16.7 % | 10% | - | - |

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra – kuesioner pada tabel 1.4, dimana dalam hasil pra – kuesioner masih terdapat driver yang memberikan penilaian dengan kategori kurang setuju. Pada tabel di atas, dari variabel kompensasi dapat dilihat pada pernyataan “Saya puas terhadap insentif yang telah di berikan perusahaan.dengan persentase kurang setuju sebanyak 23,3%. Dimana dalam hal ini, masih terdapat driver yang merasa pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ganyang, (2018:101) insentif adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena berhasil melampaui standar produktivitas yang ditentukan oleh perusahaan”. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa hasil kompensasi terhadap pemberian insentif masih kurang optimal.

TABEL 1.5
HASIL PRA KUESIONER MOTIVASI KARYAWAN

| No | Pernyataan | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | Jumlah |
|----|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|--------|
| 1. | Saya selalu mengikuti peraturan yang ada di perusahaan | 62,1% | 27,6% | 6,9% | 3,4 % | 0 | 100% |
| 2. | Saya mendapatkan penghargaan (bonus) jika saya menyelesaikan target. | 60% | 23,3% | 13,3% | 3,3% | 0 | 100% |
| 3. | Saya menjalin hubungan dengan sesama mitra merupakan salah satu prioritas dalam bekerja | 66,7% | 20% | 10% | 3,3 % | 0 | 100% |

Sumber: Data Hasil Prakuesioner Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.5, sebanyak presentase 60% memiliki tanggapan Sangat Setuju mengenai setiap driver akan mendapatkan bonus jika berhasil menyelesaikan target. Responden dengan presentase 62,1% memiliki tanggapan Sangat Setuju mengenai setiap driver harus mengikuti peraturan perusahaan dan

Berdasarkan menjalin hubungan dengan sesama driver merupakan salah satu prioritas dalam kantor dengan presentasi 66,7% memiliki tanggapan sangat setuju yang menjalin hubungan dengan sesama driver. Dilihat dari data responden tersebut mempunyai nilai yang sangat baik untuk menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.

TABEL 1.6
HASIL PRAKUESIONER KINERJA KARYAWAN

| VARIABEL | NO. | PERNYATAAN | SS (5) | S (4) | CS (3) | TS (2) | STS (1) |
|-------------------------|------------|---|---------------|--------------|---------------|---------------|----------------|
| Kinerja Karyawan | 1. | Saya datang ke lokasi konsumen tepat waktu | 63,3% | 26,7% | 6,7% | 3,3% | 0 |
| | 2. | Saya mampu bekerja dalam tekanan | 70% | 16,7% | 10% | 3,3% | 0 |
| | 3. | Saya mampu menjaga barang kiriman konsumen dengan baik (barang tidak rusak sampai ke tangan penerima) | 73% | 16,7% | 6,7% | 3,3% | 0 |

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil *survey* pada Tabel 1.6 dapat disimpulkan bahwa pencapaian target yang diharapkan oleh Maxim Kota Pekalongan sudah hampir sepenuhnya tercapai dengan baik. Hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja driver itu sendiri, meskipun masih ada driver yang merasa kurang maksimal dalam pencapaian target yang diharapkan dan ada beberapa karyawan yang belum maksimal untuk mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang

diberikan kepada driver. Sedangkan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik tentunya driver perlu memiliki kinerja yang sangat baik agar dapat mencapai standar kerja, target atau sasaran yang telah disetujui dan disepakati oleh perusahaan dengan maksimal.

Pada tabel – tabel hasil pra kuesioner diatas seluruh pernyataan merupakan pernyataan sikap positif dalam bekerja, namun hasilnya memperlihatkan bahwa masih terdapat banyak driver yang kurang setuju maupun tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa motivasi kerja, dan kompensasi driver Maxim Pekalongan masih kurang baik.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian yang akan dibahas adalah adaLah “ **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim Kota Pekalongan**”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana kompensasi mitra pengemudi ojek online Maxim di Kota Pekalongan?
- b. Bagaimana motivasi mitra pengemudi ojek online Maxim di Kota Pekalongan?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan pada mitra pengemudi ojek online Maxim di Kota Pekalongan?

1.4 Tujuan Penelitian

Setelah diketahui rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja mitra pengemudi ojek online Maxim di Kota Pekalongan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja mitra pengemudi ojek online Maxim di Kota Pekalongan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja mitra pengemudi ojek online Maxim di Kota Pekalongan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Akademis atau Teoritis
Hasil dari penelitian ini sangat diharapkan berguna untuk bidang akademis yang berguna untuk materi atau kajian pada kompensasi, motivasi dan kinerja

karyawan. Dapat dijadikan untuk bahan referensi untuk pihak yang membutuhkan dan ingin melakukan penelitian yang lebih lanjut pada masalah kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

b. Bagi Praktis

Hasil dari penelitian ini sangat diharapkan berguna untuk mahasiswa, program studi dan dapat menjadi dasar secara objektif ketika mengambil sebuah keputusan yang berguna untuk pedoman yang menentukan pada langkah-langkah untuk mahasiswa atau pihak yang membutuhkan

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2022 sampai dengan Juni 2022.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam menulis sebuah penelitian, diperlukan adanya sistematika penulisan dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk memudahkan pembaca dalam kejelasan penulisan hasil penelitian. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas sebuah penelitian tentang gambaran penjelasan secara umum, ringkas dan padat pada objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan Pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis dan ruang lingkup penelitian. Teori yang digunakan dalam peneliti ini yakni: motivasi karyawan, pengembangan karyawan dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang variable penelitian yang digunakan, jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan secara kronologis dan sistematis tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil analisis, saran bagi objek penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya