

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan kumpulan organisasi yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan bisnis dan mendapatkan keuntungan dari bisnis tersebut. Salah satu perusahaan di Indonesia yang sudah berkembang pada saat ini adalah pt gojek Indonesia yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang transportasi yang memadukan teknologi sebagai penunjang utama dalam menjalankan bisnisnya. Sejarah Gojek Indonesia mulai beroperasi di Indonesia (khususnya DKI Jakarta) pada tahun 2010. Saat itu, kemunculan Gojek menuai reaksi beragam, baik yang pro maupun kontra. Namun kemudian masyarakat mulai merasa bahwa kehadiran Gojek membantu memecah kemacetan Jakarta. Antusiasme dan kepercayaan publik dibuktikan dengan 50 juta unduhan baik dari Google App Store maupun Apple App Store hingga saat ini. Nadiem Makarim, yang saat itu menjabat sebagai Pemimpin Redaksi Zalora Indonesia dan Chief Innovation Officer Kartuku, merasa kesulitan mengatasi kemacetan di Jakarta. Sejak saat itu, Nadiem berusaha mencari solusi. Dengan kata lain, kami mencari transportasi darat yang dapat melewati jalanan Jakarta yang ramai. Pengalaman pribadi di ojek tradisional akhirnya memberi Nadiem secercah harapan. Hal ini bertujuan agar ojek tradisional berbasis online. Gojek Indonesia resmi diluncurkan pada 13 Oktober 2010. Sistemnya sederhana, hanya ada 20 driver, jadi cara pemesanan tetap call center (24 jam).

Pada tahun 2014, aplikasi Gojek Indonesia mengalami perombakan untuk memudahkan transaksi bagi pengemudi dan penumpang. Hal itu ditopang oleh tawaran reksa dana besar yang diterima Nadiem Makarim. Pada Januari 2015, Gojek Indonesia meluncurkan aplikasi yang dapat diinstal di smartphone. Program tersebut disambut baik oleh masyarakat. Selain memudahkan pemesanan dari Gojek, pelanggan disuguhi harga yang murah. Aplikasi ini membuat Gojek dikenal masyarakat luas. Gojek telah terlibat dalam pengembangan fungsionalitas.

taksi online (Go Car), fungsionalitas pengiriman produk (Go Box), dan fungsionalitas restoran online (Go Food), serta fungsionalitas ojek online untuk penumpang (Go Ride). Berbagai fitur pembayaran lainnya telah diluncurkan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusional maupun korporasi. Ini adalah kunci perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya orang-orang berupa orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuannya. Manajemen merupakan proses mengantisipasi, merencanakan, mengorganisir, mengkoordinasikan, mengurutkan, dan mengendalikan kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan bersama, Henry Fayol, (2020). Manajemen SDM adalah sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, Drs. Malayu S. P Hasibuan (2019).

Gaya kepemimpinan transaksional adalah ketika seorang pemimpin ini berfokus pada hubungan antara manajer dan karyawan dengan hubungan pertukaran. Pertukaran didasarkan pada tujuan yang disepakati, kriteria kerja, dan klasifikasi penghargaan. Dapat diartikan, kepemimpinan transaksional adalah metode yang digunakan oleh pemimpin untuk menggerakkan anggota dengan memberikan penghargaan atau berdasarkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut Odumeru & Ifeanyi (2013:358), sedangkan Menurut Bass dalam Robbins & Judge (2009:90) gaya kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan. Rekrutmen merupakan salah satu cara agar perusahaan mampu mendapatkan karyawan yang dianggap baik dan berkompeten dalam bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik. Proses rekrutmen karyawan juga dilakukan dengan sangat hati-hati dan penuh pertimbangan oleh perusahaan sebagai upaya untuk mendapatkan karyawan terbaik. Dengan adanya

proses rekrutmen, maka perusahaan mendapatkan karyawan yang mampu menunjang keberlangsungan hidup perusahaan tersebut, Hariandja dalam (Subekhi & Jauhar, 2012).

Komitmen organisasi adalah keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap Nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan, yaitu sisa anggota dalam organisasi atau ikatan psikologis dengan anggota Organisasi (Arishanti, 2009). Sedangkan menurut Blau & Global dalam (Harahap, 2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi Hal tersebut dikemukakan oleh Hasibuan (2013).

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008).

Tabel 1.1

Rata-Rata kinerja karyawan pada PT. GOJEK INDONESIA

no	Indikator	TARGET	2019	2020	2021
			persentase	persentase	Persentase
1	Mutu	100%	81%	80%	74%
2	Kuantitas	100%	71%	80%	76%
3	Ketepatan waktu	100%	82%	81%	76%
4	Mandiri	100%	80%	79%	87%
	Rata-Rata	100%	79%	80%	79%

Sumber : PT. Gojek indonesia tahun 2021

Dari table 1.1 pencapaian hasil kerja karyawan dapat diketahui bahwa kualitas karyawan PT. GOJEK INDONESIA belum dikatakan ideal karena persentasenya

Berfluktuasi dari tahun ke tahun. Hal ini juga menjelaskan bahwa ada beberapa kegiatan yang belum terlaksana dengan baik sesuai rencana. Kinerja karyawan pada pt gojek indonesia dapat dikatakan mengalami kenaikan dan penurunan pada tiga tahun terakhir, pada tahun 2019 persentase terendah ada pada indikator kuantitas karyawan kemudian pada tahun 2020 persentase terendah ada pada indikator kemandirian karyawan dan pada tahun 2021 persentase terendah ada pada indikator mutu karyawan. Selain adanya penurunan ada pula peningkatan kinerja karyawan yang terjadi pada pt gojek indonesia, pada tahun 2019 persentase terbesar yang berhasil di capai adalah indikator ketepatan waktu karyawan, sedangkan pada 2020 persentase tertinggi yang berhasil dicapai ada pada indikator ketepatan waktu karyawan, dan pada tahun 2021 persentase tertinggi yang berhasil dicapai adalah indikator kemandirian karyawan. Dengan hal tersebut karyawan belum memiliki kinerja yang baik, sehingga belum mampu melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditentukan.

Dengan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengangkat judul penelitian ini yaitu **“Gaya Kepemimpinan Transaksional, Rekrutmen, Komitmen Organisasi Dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Gojek Indonesia”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah pada penelitian ini, sehingga rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Gojek Indonesia?
2. Apakah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Gojek Indonesia?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Gojek Indonesia?
4. Apakah Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Gojek Indonesia.

C. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah pada uraian dalam penelitian ini, makatujuan penelitiannya yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan PT Gojek Indonesia.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja KaryawanPT GojekIndonesia.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap KinerjaKaryawan PT Gojek Indonesia
- d. Untuk menganalisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Gojek Indoensia.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian pada uraian dalam penelitian ini, maka kegunaan penelitian yaitu sebagai berikut :

a. Bagi akademik

Hasil penelitian kinerja karyawan dapat digunakan untuk referensi dan pengembangan ide-ide khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

b. Bagi masyarakat

Hasil penelitian kinerja karyawan di harapkan berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan sebagai referensi untuk memberikan informasi teoritis dan empiris kepada mereka yang ingin melakukan penelitian yang relevan dengan kepemimpinan transaksional, rekrutmen, komitmen organisasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan masukan dan pertimbangan yang berguna bagi otoritas yang kompeten untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana kualitas pengendalian keuangan

dan sistem informasi berdampak pada akuntabilitas keuangan dan kinerja dalam organisasi Untuk menganalisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Gojek Indonesia.

