

Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online*

Fitriyah Nurhidayah

Program Studi Akuntansi - Universitas Pembangunan Jaya
fitriyah.nurhidayah@upj.ac.id

Abstract

Compensation and work performance are closely related. Adequate and proper compensation would generally drive employees to work better which later could boost up their work performance. This paper is aim to analyze the effect of compensation toward work performance at online transportation companies in Indonesia. The companies' policy on compensation as claimed by the employees have changed and made the employees uncomfortable. The research was conducted to 63 online transportation drivers. The primary data was used in this research. Questionnaires were conducted to those online transportation drivers. This research used validity, reliability, regression analysis and t-test as part of research method. The result of the study showed that compensation effects the drivers' work performance by 53%. The result of t-test, it has been proven that compensation significantly influence drivers' work performance.

Keywords: *Compensation, Performance, Online Transportation, Online Transportation Drivers.*

Pendahuluan

Saat ini kita telah berada pada era perkembangan teknologi dan informasi yang semakin maju, dimana teknologi telah menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan manusia. Berbagai kegiatan yang dilakukan juga saat ini dipermudah dengan hadirnya beragam aplikasi; mulai dari aplikasi untuk berbelanja, memasak, berbagi informasi, hingga aplikasi transportasi *online*. Aplikasi transportasi sendiri merupakan aplikasi yang cukup banyak digunakan oleh masyarakat Indonesia karena melalui aplikasi ini penggunaanya dapat dengan mudah

melakukan pembelian tiket, mengetahui jadwal pemberangkatan, hingga melakukan pemesanan jasa transportasi yang diperlukan. Salah satu aplikasi transportasi *online* yang populer di Indonesia saat ini adalah aplikasi penyedia *platform* yang menghubungkan *driver* (pengendara) berbagai jenis transportasi, mulai dari taksi dan layanan non taksi (motor dan mobil pribadi) dengan para penggunanya.

Perusahaan penyedia jasa transportasi berbasis aplikasi *online*, yang yang menghubungkan calon penumpang dan *driver* (pengendara) kendaraan melalui *smartphone* atau kadang disebut juga sebagai *ride sharing business*. Beberapa

literatur menyebutkan perusahaan ini sebagai *Ridesharing Economy Company* yang berarti kondisi dimana asset yang tidak terpakai digunakan agar menjadi produktif (Wallsten, 2015). Perusahaan-perusahaan ini selain memudahkan para pengguna jasa transportasi juga dapat meningkatkan geliat ekonomi masyarakat di daerah-daerah perkotaan (urban). Anggota masyarakat dapat meningkatkan *personal income* mereka dengan menjadi *driver partner* pada perusahaan transportasi berbasis *online* tersebut.

Terdapat beberapa faktor positif dan negatif yang bisa menjadi pertimbangan sebelum seseorang memutuskan untuk bergabung menjadi mitra/*driver partner* dari perusahaan-perusahaan ini, antara lain:

1. Standar penghasilan yang cukup tinggi
2. Fleksibel, bekerja ketika diinginkan tanpa jadwal, tidak terikat.
3. *Real-time tarif*, mengetahui berapa banyak tarif penghasilan yang didapat dari setiap perjalanan. Baik pengemudi maupun penumpang akan langsung mengetahui berapa tarif untuk trip tersebut.
4. Pengendara, tidak membuang waktu/uang dalam menunggu penumpang.
5. Transparan, laporan pembayaran jelas dan transparan.

Namun di balik semua itu, kegiatan operasional yang dilakukan oleh perusahaan layanan transportasi *online* ini menimbulkan berbagai kontroversi baik dari pihak eksternal, maupun dari pihak internal. Di Indonesia sendiri kontroversi juga terjadi. Kesalahpahaman antara pengendara transportasi konvensional dan transportasi *online* terjadi di berbagai daerah.

Persaingan bisnis antar perusahaan penyedia jasa transportasi *online* di Indonesia juga semakin sengit. Perusahaan-perusahaan ini berusaha untuk

menghadirkan berbagai inovasi yang dapat menarik calon konsumen/pengguna untuk menggunakan jasa layanan transportasi mereka. Layanan yang disediakan juga kini tidak terbatas pada transportasi saja, namun sudah mengarah ke berbagai layanan lain, seperti jasa pembelian makanan dan jasa pengiriman barang. Selain itu, perusahaan-perusahaan ini juga berlomba-lomba menghadirkan layanan dengan tarif termurah untuk menarik pengguna. Pemberian potongan tarif layanan hingga tarif promosi yang berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan jumlah konsumen/pengguna yang menggunakan layanan mereka.

Selama ini berbagai tarif promosi atau potongan harga yang diberikan perusahaan tidak mempengaruhi pendapatan para *driver* (pengendara), karena perusahaan akan membayarkan kekurangan tarif yang mendapatkan promosi atau potongan biaya. Selain itu mereka juga mendapatkan tambahan pendapatan dari bonus pengemudi. Namun sayangnya perusahaan seringkali merubah kebijakan terkait dengan bonus, sehingga mempengaruhi pendapatan yang diperoleh *driver*. Salah satu kebijakan baru yang ditetapkan terkait dengan bonus adalah penerapan sistem performa (*performance*) atau yang disebut juga dengan rating. Sistem performa diketahui merupakan sistem terbaru yang akan menentukan pendapatan bonus *driver*. Jika performa tidak terpenuhi, maka mereka terancam tidak akan mendapatkan bonus, di mana bonus tersebut menjadi tulang punggung mendongkrak pendapatan.

Perusahaan layanan transportasi *online* ada yang menetapkan system penghitungan performa yang ditetapkan dihitung berdasarkan rating harian masing-masing *driver*. Apabila rating harian mereka tidak mencapai 50%, maka bonus akan hangus. Syarat yang harus dipenuhi untuk *driver* untuk menjaga rating atau performa mereka antara lain tidak adanya

pembatalan (*cancellation*) dari pihak *driver*, tidak menolak *order*, dan selalu merespon *order*. Pembatalan yang dilakukan oleh pengguna /konsumen juga dapat berpengaruh terhadap performa *driver* (Pramono, 2016). Sementara perusahaan layanan transportasi lain menetapkan bonus berdasarkan performa *driver* yang selalu menerima order di jam-jam sibuk. Semakin sering *driver* menerima order di jam sibuk, maka semakin besar bonus yang didapatkannya (Sugiharto, 2016).

Sayangnya kebijakan manajemen perusahaan terkait dengan sistem performa *driver* kerap kali berubah, dan perubahan ini selalu mengundang reaksi dari pihak *driver*. Kebijakan manajemen ini dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap kinerja para *driver*. Apabila sistem penilaian performa ini kurang baik akan berpengaruh pada kinerja dan layanan yang diberikan *driver* kepada para penggunanya.

Kerangka Teoritis dan Hipotesis

Transportasi Online

Perusahaan transportasi berbasis aplikasi *online* atau sering disebut *Transportation Network Companies* (TNC) atau kadang disebut *Ride Sharing Business* adalah perusahaan yang menghubungkan calon penumpang dan pengemudi kendaraan melalui *smartphone*. Calon penumpang dapat men-download aplikasi di *smartphone* mereka untuk memesan kendaraan yang mereka butuhkan. Pada aplikasi tersebut calon penumpang dapat melihat *driver* (pengemudi) terdekat dari lokasi si calon penumpang.

Setelah calon penumpang melihat *virtual map* destinasi mereka beserta alokasi waktu yang dibutuhkan untuk tiba ke tempat tujuan, GPS akan dikirim ke *driver* yang akan mengambil order dari calon penumpang tersebut. Di aplikasi tersebut calon penumpang dapat memantau lokasi

dari calon *driver* mereka dan estimasi waktu yang dibutuhkan calon *driver* untuk datang menjemput calon penumpang. Selain itu aplikasi tersebut dapat mengatur sistem pembayaran dan sistem *review* antara penumpang dan *driver*.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan, hadiah, atau ganjaran. Dalam konsep manajemen kompensasi adalah salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai (Ivancevich, 2007: 226). Kompensasi merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian kompensasi pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Kompensasi adalah kan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian,

penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian kompensasi pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel didasarkan pada sample random sampling dengan mengambil sampel sebanyak 63 responden. Jenis dan sumber datanya adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran questioner. Teknik analisa data penelitian dengan program SPSS 25.00 dengan alat analisis Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi dan Uji t.

Berdasarkan uraian diatas, kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Variabel dalam penelitian disini meliputi :

- a. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi yang terdiri kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Adapun indikator pengukurannya adalah sebagai berikut
 - Kompensasi finansial, indikatornya terdiri dari gaji, bonus dan program-program proteksi/perlindungan.
 - Kompensasi non finansial, indikatornya terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja
- b. Variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja. Adapun indikator pengukurannya

adalah kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku dan kriteria berdasarkan hasil.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Objek penelitian ini adalah driver (pengemudi) transportasi online di daerah Tangerang Selatan. Berikut merupakan gambaran profil responden dalam penelitian ini. Jenis kelamin responden pengemudi transportasi online dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki 62 orang (98%) dan berjenis kelamin perempuan 1 orang (2%) dari responden. Usia responden 17-21 tahun sebanyak 2 orang (3%), 22-26 tahun sebanyak 8 orang (13%), 27-31 tahun sebanyak 22 orang (35%), dan 32-36 sebanyak 19 orang (30%), 37-41 sebanyak 6 orang (10%), 42-46 sebanyak 4 orang (6%) dan > 46 sebanyak 2 (3%). Latar belakang pendidikan, responden yang memiliki pendidikan terakhir SD sebanyak 6 orang (10%) SMP sebanyak 10 orang (16%), SMA / SMK sebanyak 32 orang (51%), Diploma 8 orang (13%) dan Sarjana sebanyak 7 orang (11%). Lamanya bekerja sebagai driver transportasi online yang bekerja < 1 tahun sebanyak 6 responden (10%), sedangkan responden yang bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 19 (30%), 2-3 tahun sebanyak 28 (44%) dan > 3 tahun dan responden sebanyak 10 responden (16%).

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukuir secara tepat. Validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subjek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's dengan nilai diatas 0,70. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

Tabel 1
Nilai Cronbach's Alpha Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	23

Sumber data : Data primer yang diolah

Tabel 2
Nilai Cronbach's Alpha Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	9

Sumber data : Data primer yang diolah

Tabel 3
Uji Realibilitas Instrumen

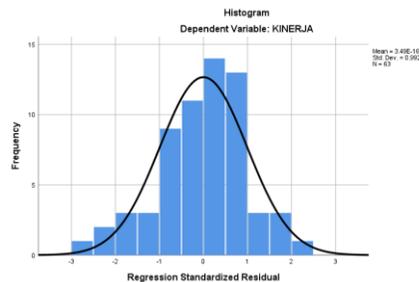
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Keterangan
1	Kompensasi	0,929	0,70	Reliable
2	Kinerja	0,870	0,70	Reliable

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai alpha cronbach's yang dihasilkan berada diatas 0,70 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau konsisten bila digubakan dalam beberapa kali pengukuran.

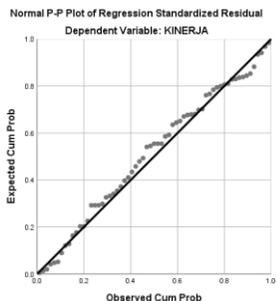
3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Dengan melihat probability plot, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk sat ugaris lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga atau data menyebar di sepanjang garis diagonal



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Histogram (Data Primer Diolah)

Berdasarkan gambar 2 terlihat distribusi data yang berbentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak terhingga, berdasarkan uji normalitas variabel dependent dan variabel independent memiliki distribusi normal.



Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot of Regression

Berdasarkan gambar 3 diatas terlihat bahwa data variabel dependent dan variabel independent mempunyai distribusi normal, karena data-data yang diolah banyak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi sederhana digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau intercept nilai koefisien regresi atau slope dan variabel bebasnya. Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b X + e$$

$$Y = 11,845 + 0,028 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 11,845 artinya apabila kompensasi diasumsikan bernilai nol (0) maka tingkat kinerja tetap sebesar 0,028
- b. Nilai koefisien regresi 0,239 menyatakan bahwa jika kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan maka

kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,239

- c. Standar error e merupakan variabel acak dan mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Hasil Uji t

Tabel 4
Uji Realibilitas Instrumen

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	11,845	1,787	6,708	,000			
KOMPENSASI	,239	,028	733	8,428	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung (8,428) > t tabel (0,244) dengan nilai Signifikansi yang dihasilkan sebesar lebih kecil 0,000 berada dibawah 0.05 (0.000 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* transportasi *online*.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,538	,530	2,50998

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil tabel di atas, hasil *Adjusted R²* adalah 0.530. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi kinerja *driver* transportasi sebesar 53% dan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan Adjusted R² adalah 0,530. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi kinerja *driver* transportasi sebesar 53% dan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai Sig. lebih kecil daripada 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* transportasi *online*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebaiknya perusahaan tetap menerapkan sistem kompensasi yang baik kepada para *driver* transportasi *online* agar kinerja mereka dapat terus ditingkatkan sehingga dapat memberikan layanan yang terbaik kepada para penggunanya.

Kebijakan perusahaan yang seringkali berubah akan mempengaruhi pendapatan yang diperoleh *driver*. Salah satu kebijakan baru yang ditetapkan terkait dengan bonus adalah penerapan sistem performa (*performance*) atau yang disebut juga dengan rating. Sistem performa diketahui merupakan sistem terbaru yang akan menentukan pendapatan bonus *driver*. Jika performa tidak terpenuhi, maka mereka terancam tidak akan mendapatkan bonus, di mana bonus tersebut menjadi tulang punggung mendongkrak pendapatan. Apabila sistem penilaian performa ini kurang baik akan berpengaruh pada kinerja dan layanan yang diberikan *driver* kepada para penggunanya. Apabila sistem penilaian performa ini kurang baik akan berpengaruh pada kinerja dan layanan yang diberikan *driver* kepada para penggunanya.

Daftar Pustaka

- Hall, J. V., & Krueger, A. B. (2015). *An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States*. Princeton University, Department of Economics and Woodrow Wilson School.
- Handoko, T. Hani. 2003. *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2"*. Yogyakarta: BPFE.
- Isaac, E. (2014). *Disruptive Innovation: Risk-Shifting and Precarity in the Age of Uber*. University of California Davis.
- Ivancevich, J. M. et al. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*, Erlangga: Jakarta
- Nawawi, Handari. 2005. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Sugiharto, Bintoro Agung (2016) . "Membandingkan Sistem Penilaian Gojek, GrabBike, dan UberMotor", published on Oct 3, 2016 Retrieved on June 21, 2017 from <http://www.cnnindonesia.com/teknologi/20161004130258-185-163176/membandingkan-sistem-penilaian-gojek-grabbike-dan-ubermotor/>
- Pramono, Richo FX. (2016). "Curhat Driver Gojek soal Bonus Tak Cair Gara-Gara Sistem Rating", published on Oct 3, 2016. Retrieved on June 6, 2017 from <http://news.liputan6.com/read/2616462/curhat-driver-gojek-soal-bonus-tak-cair-gara-gara-sistem-rating>
- Pratama, Aditya Hadi. (2016). "Pengemudi GO-JEK Kembali Lancarkan Demo Terkait Sistem Performa, Ada Apa?", published on Oct 3, 2016. Retrieved on June 21, 2017 from <https://id.techinasia.com/siste>

m-performa-go-jek-untungkan-
pengguna-dikecam-pengemudi
Prawirosentono, Suyadi. 2008. "*Manajemen
Sumber Daya Manusia Kebijakan
Kinerja Karyawan*" Yogyakarta:
BPFE.