

Pengaruh Beban Kerja Kompensansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Ojol di Duren Jaya Kota Bekasi

Nico Felix Gunawan^{1*}, Muhammad Richo Rianto², Choiroel Woestho³, Eri Bukhari⁴, Muhammad Asif Khan⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Corresponding Author: Nico Felix Gunawan nicofelix1928@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja

Received : 22, Jan

Revised : 29, Jan

Accepted: 06, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pra-riset terhadap pengguna aplikasi Gojek dan Grab mengenai kinerja driver Ojol yang menunjukkan bahwa kinerja tersebut sangat baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja driver ojol di Duren Jaya Kota Bekasi. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan objek penelitian yaitu driver ojol. Instrumen penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner dengan model skala likert, Pada penelitian ini, pengambilan sampelnya menggunakan Teknik accidental sampling. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 rorang responden dan pengujian hipotesis diolah menggunakan alat statistic SmartPLS versi 4.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja driver Ojol dan Kompensasi juga tidak berpengaruh terhadap Kinerja driver Ojol. Sedangkan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja driver ojol.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini ialah objek penelitian yang sedikit, yakni hanya 80 responden dan hanya mencakup satu wilayah, Duren Jaya. Hal ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya. Penelitian ini memiliki kebaharuan yakni penggabungan variabel yakni penggabungan variabel Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja driver ojol dalam satu model penelitian kuantitatif yang dilaksanakan di Duren Jaya.

INTRODUCTION

Keberhasilan suatu organisasi juga tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu

keberadaan dan perannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan atau organisasi bisnis karena merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan, serta pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Wang and Ellinger 2008).

Mendapatkan SDM yang handal dan berkualitas dibutuhkan pengelolaan yang tepat. Semakin berkembangnya perusahaan, maka perubahan kondisi lingkungan perusahaan yang terjadi didalam organisasi maupun diluar organisasi baik berdampak secara langsung ataupun tidak langsung dapat berdampak terhadap produktifitas karyawan dan perusahaan akan meningkatkan target produktifitas dan semakin kompleks. Tingginya tuntutan kinerja atau standar target kinerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun jika kualitas berkembangnya perusahaan, SDM yang dimiliki tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan menimbulkan tingkat stres dalam bekerja dan tekanan beban kerja terhadap karyawan yang berdampak pada produktivitas karyawan (Ryiadi and Yasa 2016).

Dalam hal ini tenaga kerja yang ada merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi, karena bila tenaga kerja yang digunakan dalam kemampuan terbatas maka produktivitas juga akan terbatas seiring dengan kemampuan dan kualitasnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan Perusahaan (Mohammad 2019). Identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan dan pertumbuhan driver ojek online yang bertumbuh dari tahun ke tahun (Azka 2019)
2. Pertumbuhan ini didukung oleh kinerja ojek online yang baik (Sari et al. 2022).
3. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ojek online yang bertumbuh dengan baik antara lain adalah beban kerja, kompensasi dan motivasi.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak inefisiensi kerja terjadi. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah driver lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga dengan jumlah driver yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi driver. Driver pun akhirnya menjadi tidak produktif karena terlalu lelah (Wijaya 2018).

Kompensasi merupakan fungsi yang ada dalam suatu perusahaan atau suatu instansi Perusahaan, dan kompensasi menjadi suatu pandangan dan

peranan yang sangat penting bagi kinerja seorang driver ojol. Lelahnya seorang driver ojol, asalkan kelak ilmu yang diberikan oleh seorang driver ojol dapat berguna bagi masa depannya (Hermingsih and Purwanti 2020). Motivasi diartikan sebagai suatu bentuk perhatian yang diberikan untuk dapat seseorang kembali lagi dapat pencerahan atau penyegaran dalam melakukan aktivitas kerjanya dan apabila motivasi yang diberikan terus menerus kepada karyawan driver ojol, maka hal ini dapat membangun jatidiri dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu amanat yang diberikan oleh pimpinan perusahaan (Eri Bukhari and Aditya Ramadhan 2020).

Motivasi sebagai suatu dorongan untuk dapat bertindak serta berpikir dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan dimaksimalkan dengan baik dan tepat waktu, bila karyawan mempunyai semangat dan harapan yang tinggi dalam memajukan karirnya harus ada motivasi dalam dirinya dan ketangguhan dirinya dalam mempengaruhi orang lain dan lebih ada rasa tanggung jawab yang besar dan pastinya lebih baik dalam kualitas kerjanya dan lebih membangun potensi nilai suatu karyawan itu sendiri (Wulandari and Mathori 2023).

THEORETICAL REVIEW

Kinerja

(Ubaidillah 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Sedangkan Menurut (Siagian, Kurniawan, and Hikmah 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah proses dan kerja individu dan kelompok organisasi selama periode waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja karyawan menjadi suatu hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki pekerjaan yang berbeda-beda hasil sesuai dengan kemampuan dan bakatnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada karyawan pertunjukan (Mahardika, Hamid, and Ruhana 2020).

Menurut Ranupandojo dan Husnan dalam (Cipta, Manajemen, and Ganesha 2019) Indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain :1. Kualitas, kerja, 2.Kuantitas kerja, 3.Keandalan kerja, 4.Sikap.

Beban Kerja

Menurut (Wijaya 2018) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Menpan dalam (Wulandari and Mathori 2023) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Menurut (Mawardah 2019) dalam Koesomowidjojo (2017:33), terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut: a)Kondisi Pekerjaan, b) Penggunaan Waktu Kerja, c)Target yang Harus Dicapai

Kompensasi

Kompensasi diartikan sebagai salah satu yang menjadikan penunjang dalam meraih pencapaian kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaannya yang sangat berharga dan sangat mulia, maka diperlukan suatu tambahan insentif di luar gaji yang diberikan kepada driver ojol yang telah berkorban untuk mengasah bakat dan keterampilan khusus bagi para peserta didik, agar dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan komunikasi yang dapat membangun (Hermingsih and Purwanti 2020).*Brand Ambassador* adalah simbol budaya atau identitas, dimanapun mereka bertindak sebagai alat pemasaran yang mewakili pencapaian individualisme dan kejayaan umat manusia serta komersialisasi dan pemasaran produk (Sterie et al., 2019).

Menurut (Vanesha et al. 2018) dalam Simamora (2015:445) ada 4 indikator kompensasi adalah :1.Upah dan gaji, 2.Insentif, 3.Tunjangan, 4.Fasilitas.

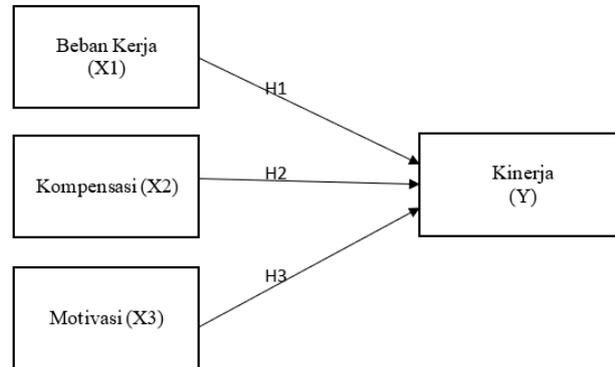
Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki insentitas dan ketekunan perilaku dalam melakukan suatu pekerjaan (Wulandari and Mathori 2023).

Hal lainnya yang perlu diperhatikan ialah motivasi dari karyawan. Motivasi sendiri yaitu suatu kegiatan yang dapat menyalurkan, mengakibatkan, serta memelihara suatu perilaku dari manusia. Motivasi ialah subjek yang sangat penting menurut atasan, sebab ditinjau dari pengertian atasan tentunya harus bekerja dengan para bawahan serta dengan penghubung orang lain (Akila 2019). Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam (Fadillah, W, and Budiarmo 2013) sebagai berikut :1. Tanggung Jawab, 2.Prestasi Kerja, 3.Peluang untuk Maju, 4. Pengakuan Atas Kinerja, 5.Pekerjaan yang menantang

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disusun dari dasar fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan.



Gambar Kerangka Berpikir

Hipotesis

Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jannah,2021). Hasil pengujian menemukan beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian (Mawardah,2019) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pradana,2017), Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Hal ini serupa dengan penelitian (Mahdi,2019) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 :Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

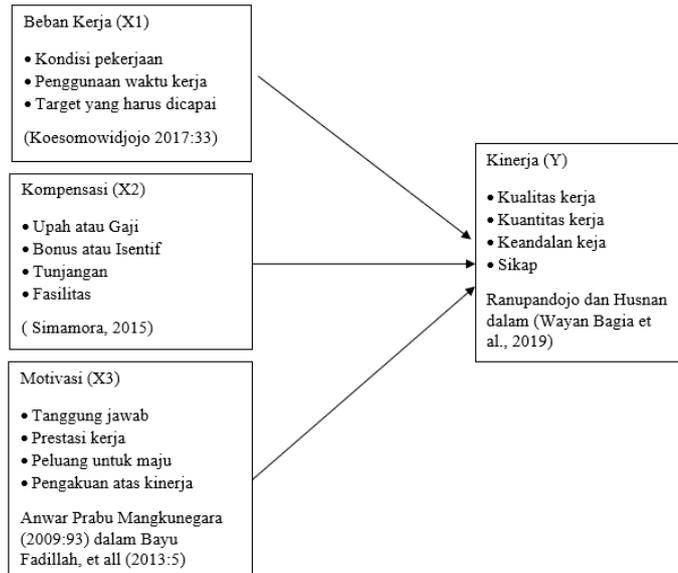
Motivasi kerja sangat diperlukan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan agar dapat mendukung perilaku yang giat bekerja dan atusias dalam menjalankan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal (Pemberdayaan and Malang,2011). Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi karyawan dalam bekerja sehingga memiliki gairah, semangat bekerja, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Ubaidillah,2018).

Motivasi Kerja membuat karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatkan produktivitasnya sebagai pribadi karena karyawan memiliki motivasi untuk berkembang demi lembaganya, karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja demi instansi, karyawan memiliki motivasi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan demi kemajuan organisasinya (Akila,2019).

H3 :Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

METHODOLOGY

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei. Menurut (Sujarweni 2018), penelitian survei merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada reponden. Dalam penelitian survei digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu.



Menurut (Sujarweni 2018b) populasi merupakan keseluruhan dari orang atau objek yang menjadi fokus penelitian dan menjadi sumber informasi data dalam penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak di ketahui dengan pasti namun unit analisis yang diteliti adalah pengemudi ojek online di kawasan Duren Jaya Kota Bekasi. Beberapa penelitian menjelaskan bahwa dengan populasi yang tidak diketahui maka dapat menggunakan beberapa pendekatan. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan dari (Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt 2017) untuk menentukan jumlah sampel dengan populasi yang tidak diketahui.

Menurut (Sujarweni 2018b) sampel merupakan sebagian bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian. Dalam penarikan sampel, harus memperoleh sampel yang jumlahnya mencerminkan sifat dari populasinya. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai driver Gojek di Duren Jaya Kota Bekasi. Bekasi. Pada penelitian ini, pengambilan sampelnya menggunakan teknik accidental sampling. (Sugiono, 2018) mendefinisikan accidental sampling sebagai teknik dalam pengambilan sampel berdasarkan kebetulan yakni siapa saja driver yang ditemui secara kebetulan dapat digunakan sebagai sampel dan cocok sebagai sumber data.

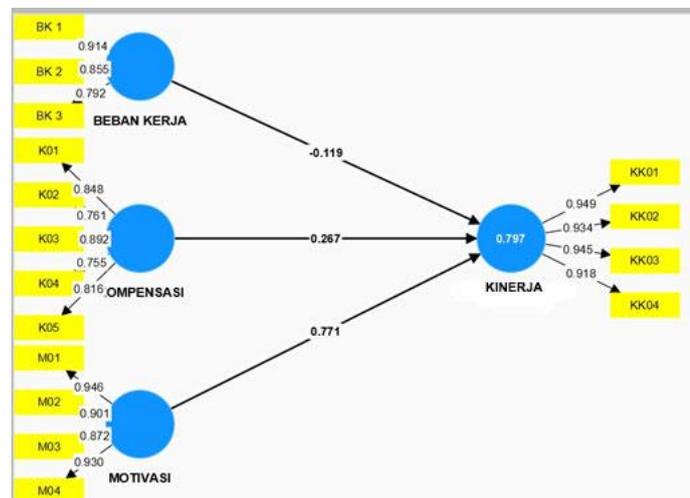
Penelitian ini mencari sampel dengan melakukan Sampling Insidental / Accidental Sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan,

yaitu siapa saja pasien yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Ukuran sampel dengan menggunakan Rumus Hair. Sesuai dengan pedoman ukuran sampel menurut (Hair et al., 2010) jumlah sampel di dasari oleh jumlah indikator dan sebaiknya ukuran sampel harus 100 atau lebih besar, pedoman ukuran sampel tergantung dengan menyesuaikan indikator di kali 5-10. Dimana Jumlah Indikator x 5. Maka $16 \times 5 = 80$ responden. Penelitian ini akan menggunakan SmartPls 3.0 sebagai alat pengolahan data statistic dengan menggunakan 2 tahapan yaitu outer model dan inner model.

RESULTS

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap ini diawali dengan melakukan analisis pengukuran model, yaitu outer model. Outer model menjelaskan hubungan setiap indikator dari setiap variabel yang terdapat dalam penelitian ini



Gambar Outer Model

Berdasarkan hasil outer model beberapa item pernyataan dari setiap variable memenuhi syarat data yang baik sehingga tidak perlu dilakukan eliminasi pada item pernyataan.

Selain itu Hasil Average Varian Extraced (AVE) akan dilihat nilainya dengan jika Average Varian Extraced (AVE) $>0,50$ maka dapat diterima atau valid. Berdasarkan hasil outer model maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,894
Kompensasi	0,666
Motivasi	0,834
Kinerja	0,877

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel sajian data nilai AVE dapat dilihat bahwa nilai yang tertera pada variabel Brand Ambassador, Brand Image, Minat Beli dan Keputusan Pembelian sudah di atas 0,50 dengan demikian dapat dinyatakan pengukuran terhadap setiap variabel telah memiliki nilai AVE yang baik dan valid pada uji validitas konvergen (Convergent Validity).

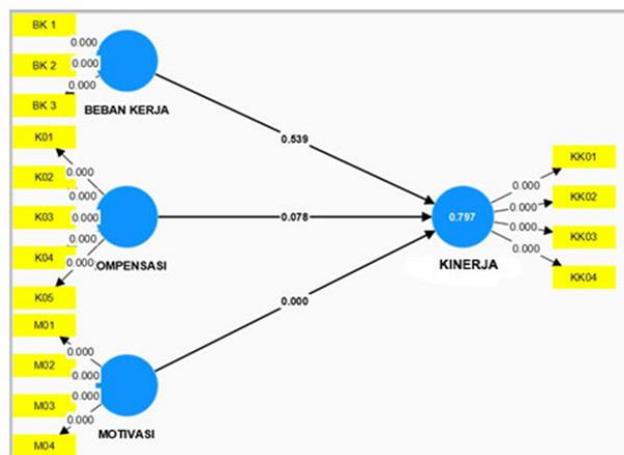
Pada penelitian ini, tahap selanjutnya untuk pengujian terhadap reliabilitas pengukur yang diujikan memiliki tingkat konsistensi dengan baik. Hal ini dilakukan pada tahap uji reliabilitas, diantaranya melalui Composite Reliability dan Cronbach Alpha. Pada pengujian ini untuk dilakukannya uji akurasi ketepatan serta kompetensi dalam mengukur konstruk atau variabel yang diteliti. Berikut ini adalah data sajian yang sudah diolah melalui program SMARTPLS 3.0.

Variabel	Hasil	Syarat Composite Reliability	Kesimpulan
Beban Kerja	0,867	> 0,7	Reliabel
Kompensasi	0,890	> 0,7	Reliabel
Motivasi	0,946	> 0,7	Reliabel
Kinerja karyawan	0,954	> 0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas nilai composite reliability dan cronbach"s Alpha diketahui untuk semua variabel dinyatakan konstruk karena semua nilai berada diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan variabel akurat, konsisten dan tepat untuk mengukur variabel sehingga dapat disimpulkan semua konstruk atau variabel memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)



Gambar Inner Model

Pada tahap ini, selanjutnya untuk analisis untuk menilai adanya berapa besaran konstruk dengan variabel endogen atau variabel Y dan jug variabel Mediasi atau Z dapat dijelaskan oleh variabel eksogen atau variabel X dari hasil pengujian yang telah diujikan. Hal ini dilakukan pada tahap Uji R-Square. Jika R Square (R²) Sebesar 0.67 menunjukkan model kuat, sebesar 0.33 bahwa model moderate sebesar 0.19 bahwa model dikatergorikan lemah.

Variabel	R Square
Kinerja	0.797

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai R - Square dalam penelitian ini untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) mencapai nilai 0,797 atau 79,7% yang dapat diartikan bahwa nilai tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap terhadap variabel independen diantaranya beban kerja, kompensasi dan motivasi.

Pengujian Hipotesis

Pada uji partial ini dilakukan dengan metode bootstrapping pada smartPLS 4.0. dalam uji ini dapat dilihat dari nilai T - Statistic dan P - Value, dimana nilai T - Statistic harus lebih besar dari nilai T - Tabel nya. Kemudian hipotesis dalam penelitian ini akan diterima apabila T - Statistic > T - Tabel, dan begitu sebaliknya jika T - Statistic < T - Tabel maka hipotesis akan ditolak. Berikut nilai dari T - Tabel dalam penelitian ini :

Hipotesis	Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
H1	BK → KK	0.119	-0.128	0.194	0.615	0.539
H2	K → KK	0.267	0.272	0.151	1.763	0,078
H3	M → KK	0.771	0.777	0.188	4.143	0.000

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari kedua variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini diantaranya beban kerja dan kompensasi, dan motivasi diterima, karena memiliki nilai P - Value yang > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan sehingga H1 dan H3 ditolak. Sedangkan variable motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan p value 0,000 < 0,05 sehingga hipotesiss H3 diterima.

DISCUSSION

Hasil penelitian ini dapat diketahui pengaruh antara beban kerja, kompensasi tidak memiliki pengaruh sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan driver ojek online di Duren Jaya

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Driver

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau H1 ditolak karena tidak memiliki pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan driver ojek online di Duren Jaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermingsih & Purwanti, 2020a) dan tidak sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018; D. Wulandari & Mathori, 2023a). Menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020a) Beban Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Berdasarkan hasil lapangan menunjukkan bahwa beban kerja tidak menjadi pengaruh dari kepuasan bekerja pada driver ojek online. Hal ini dapat terjadi karena ojek online memiliki pekerjaan dengan fleksibilitas yang tinggi. Artinya para driver ojek online dapat memilih waktu dan beban kerja sesuai dengan keinginan dan kapasitas yang dimiliki oleh masing-masing pelaku ojek online. Fakta lapangan juga menunjukkan dari beberapa ojek online memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Bagi ojek online yang rajin maka dalam 1 hari akan mendapatkan 8 hingga 10 pelanggan bahkan lebih sedangkan bagi ojek online yang tidak begitu rajin hanya mendapatkan orderan 3-5 dalam 1 hari. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada ojek online bukan sesuatu yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Driver

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dan disimpulkan bahwa hipotesis kedua atau H2 ditolak karena tidak memiliki pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan driver ojek online di Duren Jaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (P. Wulandari, n.d.) dan tidak sejalan dengan peneliti lainnya (Herispon., n.d.; Hermingsih & Purwanti, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan hal yang erat hubungannya dengan kinerja karyawan karyawan, karena kompensasi merupakan reward atau feedback yang diberikan kepada karyawan sebagai system (Hermingsih & Purwanti, 2020) namun kenyataannya kompensasi tidak menjadi bagian penting bagi kepuasan driver ojek online.

Saat bekerja di perusahaan, karyawan tidak semata-mata berorientasi pada kompensasi yang didapatkan karena kompensasi bukan satu-satunya balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Namun, kenyamanan dalam bekerja, fleksibilitas dan lingkungan kerja juga memberikan andil yang besar bagi kinerja karyawan. Prakteknya para pelaku ojek online tidak semata-mata mengharapkan upah dari mereka bekerja

sebagai ojek karena beberapa ojek online yang kami temui, mereka menjadi ojek online untuk mengisi waktu luang, menambah pendapatan ataupun sekedar mencari teman. Hasil interview lapangan juga menunjukkan bahwa menjadi ojek online pada dasarnya adalah hanya sebatas penambah income karena jika mereka fokus kepada pekerjaan ini hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan biaya hidup di kota Bekasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Driver

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dan disimpulkan bahwa hipotesis ketiga atau H3 diterima karena memiliki pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan driver ojek online di Duren Jaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermingsih & Purwanti, 2020b; Mahardika et al., 2020; Sudarso et al., 2020; D. Wulandari & Mathori, 2023b) yang menunjukkan bahwa motivasi memberikan peranan penting dalam kinerja karyawan.

Menurut (P. Wulandari, n.d.) Pada dasarnya karyawan yang memiliki motivasi kerja akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya, karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal. Mereka merasa lebih bersemangat dan terarah untuk bekerja dan mencapai tujuan serta sasaran perusahaan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan.

Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian (Hermingsih & Purwanti, 2020b; D. Wulandari & Mathori, 2023b), menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan driver ojek online di Duren Jaya Bekasi Timur.

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Penelitian ini terdapat tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan driver ojek online di Duren Jaya Kota Bekasi. Adapun hasil analisis dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan seperti berikut :

1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan driver ojek online di Duren Jaya Kota Bekasi.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan driver ojek online di Duren Jaya Kota Bekasi.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan driver ojek online di Duren Jaya Kota Bekasi.

Penelitian ini tentunya masih jauh dalam kata sempurna. Oleh karena itu diharapkan penelitian yang akan datang dapat mempertimbangkan beberapa hal antara lain :

1. Saran penambahan variabel penelitian berupa fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja. Dimana perkembangan banyak dari responden ojek online yang kami wawancara menjelaskan bahwa pilihan menjadi ojek online karena waktu yang sangat fleksibel. Selain itu menurut beberapa pelaku ojek online bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan rasa kekeluargaan yang erat menjadikan pekerjaan ojek online ini banyak diminati.
2. Saran untuk memperluas wilayah penelitian. Penelitian ini tentunya sangat jauh dari kata sempurna karena wilayah objek penelitian bagian dari kecamatan Bekasi Timur yaitu Duren Jaya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan cakupan wilayah yang lebih luas.
3. Saran untuk dapat mengembangkan metodologi dalam penelitian tidak hanya berdasarkan pada kuantitatif melainkan bisa diperkuat kuat dengan kualitatif atau mix method

REFERENCES

- Akila. 2019. "Hubungan Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv. Syailendra Jaya Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 11(4):75-83.
- Azka, Rinaldi Mohammad. 2019. "'Berapa Sih Jumlah Pengemudi Ojek Online?'" *Ekonomi Dan Bisnis*, 20191112.
- Cipta, Wayan, Jurusan Manajemen, and Universitas Pendidikan Ganesha. 2019. "KINERJA KARYAWAN." 7(1).
- Eri Bukhari, and Aditya Ramadhan. 2020. "Analisis Komparasi Penghasilan Driver Go-Jek Dan Grab Terhadap Standar Upah Minimum Regional Kota Bekasi Pada Saat Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen* 16(2):26-31.
- Fadillah, Bayu, Handoyo Djoko W, and Agung Budiarmo. 2013. "KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN JAMU TRADISIONAL UNIT KALIGAWA PT . NJONJA MENEER SEMARANG." 1-12.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2015. *Partial Least Squares : Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2017. "A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Thousand Oaks." Sage 165.
- Hermingsih, Anik, and Desti Purwanti. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi." *Jurnal Dimensi* 9(3):574-97.
- Imam, Akhter. 2020. "Determinants of Stunting during the First 1 , 000 Days of Life in Bangladesh : A Review." (June):4685-95.

- Jannah, Rona Fil. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)." *Jimfeb* 9(2):1-10.
- Mahardika, Rangga, Djamhur Hamid, and Ika Ruhana. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang." *Jurnal Mitra Manajemen* 4(6):1-10.
- Mahdi, Ashabul. 2019. "PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) MAKASSAR CABANG REGIONAL X."
- Mawardah, Iis. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru."
- Mohammad, Haruna Isa. 2019. "Mediating Effect of Organizational Learning and Moderating Role of Environmental Dynamism on the Relationship between Strategic Change and Firm Performance." *Journal of Strategy and Management* 12(2):275-97.
- Mulianingsih, Sri, Dessy Hutajulu, and Rini Wahyuningroem. 2022. "Analisis Pengaruh Virtual Expo Dan Inovasi Produk Terhadap Minat Beli Produk UMKM 'Mapan Kuliner' Depok." *Jurnal Sosial Teknologi* 2(3):206-11.
- Mulianingsih, Sri, Dessy Hutajulu, and Rini Wahyuningroem. 2022. "Analisis Pengaruh Virtual Expo Dan Inovasi Produk Terhadap Minat Beli Produk UMKM 'Mapan Kuliner' Depok." *Jurnal Sosial Teknologi* 2(3):206-11.
- Pemberdayaan, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan, and SDM*. UB Press: Malang. 2011. "Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja."
- Pradana, Nur Andy. 2017. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KERYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PG GENDING PROBOLINGGO)."
- Rianto, Muhammad Richo, Farida Jasfar, and Willy Arafah. 2021. "Mediating Effect of Organization Learning on the Relationship Between Strategic Change , Knowledge Management and Transformational Leadership ; Case of Indonesia Islamic Banks." 10(3):26-49.
- Ryadi, N., and N. Yasa. 2016. "Kemampuan Inovasi Memediasi Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Produk IMK Sektor Industri Makanan Di Kota Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5(3):1915-41.
- Sari, Rycha Kuwara, Muhammad Richo Rianto, Adi Wibowo, Noor Fikri, and Kardinah Indrianna Meutia. 2022. "Peranan Motivasi Dalam Memediasi Hubungan Pengawasan Dan Kinerja Ojek Online Muslim Di Kota Bekasi." 8(02):1904-10.
- Satria Panji Herlambang., Sarman Sinaga., and . Nikous Soter Sihombing. 2022. "ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA

SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UIP SUMBAGUT." 6(1).

- Siagian, Mauli, Putu Hari Kurniawan, and Hikmah Hikmah. 2019. "Analisis Faktor Eksternal Dan Internal Terhadap Kinerja Umkm Di Kota Batam." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2(2):265-71.
- Sudarso, Aden Prawiro, Muhamad Abid, and Indra Januar Rukmana. 2020. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3(1):1-6.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018a. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018b. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS.
- Tutus, Ndaru, Priyo Handoko, and Arik Susbiyani. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." 14(1):181-90.
- Ubaidillah, Ubaidillah. 2018. "PERAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI TERHADAP HUBUNGAN PENGAWASAN DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Asuransi Central Asia Cab. Jambi)." *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 9(2):161.
- Vanessa, Fera, Aditya Wardhana, Prodi Administrasi Bisnis, Universitas Telkom, and Kinerja Karyawan. 2018. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. SATE TAICHAN ' GORENG ' CAB . JAKARTA) INFLUENCE OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON." 5(2):2634-41.
- Wang, Yu-lin, and Andrea D. Ellinger. 2008. "Organizational Learning Innovation Performance."
- Wijaya, Andri. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* 4(1):391.
- Wulandari, Desi, and Muhammad Mathori. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* 3(1):137-56..