

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan harus memusatkan pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja karyawannya, karena produktifitas yang tinggi dapat selalu meningkat dan harus didukung oleh pegawai yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya.

Timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi *internal*) maupun berasal dari luar diri seseorang (motivasi *eksternal*). Seorang pegawai yang baik harus mempunyai kedisiplinan dalam diri untuk itu seorang pemimpin harus bersikap tegas dalam hal kedisiplinan agar pegawai mentaati peraturan yang sudah di buat.

Menurut penelitian[1], menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.Sedangkan menurut penelitian[2], prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanyaPeningkatan prestasi kerja umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target

kerja. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius.

Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

Kementrian perhubungan memastikan tarif Go-jek online baru untuk Grab dan Go-jek akan memulai berlaku hari ini (9/8/2019) kurang lebih 88 kota/kabupaten yang tarifnya juga akan segera naik mulai tanggal 9 Agustus 2019. Menurut Direktur Angkutan Jalan Ditjen Perhubungan Darat Kementrian perhubungan, Ahmad Yani di kantornya seperti dikutip Jumat (9/8/2019).

Peraturan mengenai tarif ojek online ini ditetapkan melalui Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 348 tahun 2019 yang merupakan turunan atas Peraturan menteri Perhubungan (Permenhub), Kemudian ada dua komponen penyusun tarif, yaitu tarif langsung dan tarif tidak langsung. Tarif langsung ditentukan oleh Kementrian Perhubungan (kemenhub) dan dievaluasi tiga bulan sekali. Tarif tidak langsung ditentukan Grab dan Go-jek dengan besaran maksimal 20% dari total biaya.

Zona I (Sumatra, Jawa, Bali kecuali Jabodetabek): Rp1.850-Rp2.300 per km dengan biaya minimal Rp 7.000-10.000 untuk empat kilometer pertama. Zona II (Jabodetabek): Rp2.000-Rp2.500 per km dengan biaya minimal Rp 8.000-Rp 10.000 untuk empat kilometer pertama. Zona III (Kalimantan, Sulawesi, NTT,

Maluku, dan lainnya): Rp 2.100-2.600 dengan biaya minimal Rp 7.000-10.000 untuk empat kilometer pertama.

Pada Tahun 2020 pengguna ojek online Grab dan Go-jek bersiaplah mengalami tarif baru ojol. Pasalnya, mulai bulan April tarif ojek online di Jabodetabek naik Rp 150/km hingga Rp 250/km sementara zona lain tetap. Tarif batas bawah yang sebelumnya Rp 2.000/km akan naik menjadi Rp 2.250/km atau naik Rp 250/km. Tarif batas atas naik dari Rp 2.500/km menjadi Rp 2.650/km. Artinya kenaikan Rp 150/km. Adapun tarif untuk 4 km pertama juga naik dari Rp 8.000 hingga Rp 10.000 menjadi Rp 9.000 hingga Rp 10.500.

Direktur Jenderal Perhubungan Darat Kemenhub Budi Setiadi mengatakan keputusan ini merupakan hasil evaluasi bersama antara Kementerian perhubungan, YLKI (Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia). Keputusan ini dilakukan terlebih dahulu dengan melakukan survei pada tanggal 13 sampai 17 Februari 2020 dengan 1.862 responden. (Sumber.Cnbc Indonesia.com)

Menurut [3], teknologi informasi merupakan bagian dari sistem informasi dan teknologi informasi ditunjukkan pada teknologi yang digunakan dalam menyampaikan dan mengolah informasi. Sedangkan Menurut penelitian [4], teknologi informasi merupakan seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer merupakan seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data

menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya

Menurut Penelitian [5], berdasarkan hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel Kemudahan penggunaan teknologi informasi (X1) nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($6.076 > 2.002$)=, sehingga keputusan dari hasil t-test menerangkan bahwa variabel kemudahan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian[6],teknologi Informasi memiliki pengaruh yang tidak searah atau negatif terhadap Tingkat Kecemasan Bekerja karyawan di Bank.

Menurut penelitian [7],teknologi informasi terbukti berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. adanya implementasi teknologi informasi yang membantu kegiatan perusahaan dalam menghasilkan informasi yang akurat berdampak sangat membantu mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) dalam organisasi perusahaan.

Sedangkan menurut Penelitian [8],pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap pemahaman laporan keuangan desa. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai thitung < ttabel ($1,888 < 2,015$) dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ ($0,066 > 0,05$). Oleh karena itu, H3 ditolak, sehingga pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemahaman laporan keuangan Desa.

Menurut penelitian[9],insentif adalahKebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materi dan non materil, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan, memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat ia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan adalah insentif.

Hasil penelitian [1],menyatakan bahwa terdapat pengaruh insentif berpengaruh terhadap prestasi karyawansecara parsial.. Berdasarkan hasil Penelitian [10], insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.Dari hasil uji parsial yang dilakukan oleh [2],pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Inovasi Menurut[11], menyatakan bahwa inovasi adalah “*an idea, practice, or object perceived as new by the individual*”. Dengan kata lain definisi kata perceived menjadi kata yang penting karena pada mungkin suatu ide, praktek atau benda akan dianggap sebagai inovasi bagi sebagian orang tetapi bagi sebagian lainnya tidak, tergantung apa yang dirasakan oleh individu terhadap ide, praktek atau benda tersebut.Sesuai dengan pemikiran Rogers, dalam proses difusi inovasi terdapat 4 (empat) elemen pokok, salah satunya yaitu Inovasi yang merupakan gagasan, tindakan, atau barang yang dianggap baru oleh seseorang. Dalam hal ini, kebaruan inovasi diukur secara subjektif menurut pandangan individu yang menerimanya. Jika suatu ide dianggap baru oleh seseorang maka ia

adalah inovasi untuk orang itu Sedangkan Menurut [12], inovasi merupakan pengenalan dan aplikasi yang disengaja dalam pekerjaan, tim kerja atau organisasi mengenai ide, proses, produk atau prosedur yang baru dalam pekerjaan, tim kerja atau organisasi, yang dirancang untuk menguntungkan pekerjaan, tim kerja atau organisasi tersebut. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa inovasi dirancang untuk memberikan sebuah keuntungan dari perusahaan tersebut yang berarti inovasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja pemasaran perusahaan tersebut.

Hasil penelitian [13],inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM . Berdasarkan tabel, hasil pengujian menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman Kabupaten Purworejo. Hal ini berarti jika pelaku UMKM melakukan inovasi yaitu menciptakan variasi produk baru dan variasi pilihan rasa baru, mampu membuat produk dengan cara baru, serta membuat/memperbaiki kemasan baru maka kinerja UMKM akan tinggi.

Dengan tidak konsistennya hasil penelitian terdahulu maka itu penulis tertarik untuk mereplika yang diberi judul **“PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, INSENTIF, DAN INOVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PERUSAHAAN GO-JEK)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas banyak faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan PT. Go- jek Indonesia maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Banyaknya ojek online membuat persaingan semakin ketat
2. Pemesanan Go-Jek hanya terbatas bagi para pengguna smartphone android,sehingga pelanggan hanya kalangan tertentu saja
3. Masih adanya harapan-harapan pelanggan yang belum terpenuhi dan belum diperbaiki pada aplikasi Go-Jek
4. Seringnya tingkat insentif dan bonus yang ber-ubah ubah pada perusahaan Go-jek.
5. Tingkat penurunan insentif yang tergolong besar sebanyak 50% pada perusahaan Go-jek
6. Tidak ada ketentuan dari perusahaan berkaitan dengan jam kerja driver Go-jek tetapi perusahaan hanya memberikan tambahan bonus dengan skema jauh dekat.
7. Masih banyak nya konsumen mengharapkan pengembangan inovasi pada perusahaan Go-jek.
8. Adanya harapan pengembangan inovasi pada perusahaan Go-jek tanpa merugikan pihak driver Go-jek itu sendiri.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis menfokuskan penelitian ini agar dapat memberikan pemahaman dan masalah yang ada dapat terpecahkan. Peneliti berfokus pada pentingnya teknologi informasi, insentif dan inovasi sebagai variable independen dan prestasi kerja sebagai variable dependen pada perusahaan Go-Jek.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk mempermudah penganalisaan dalam penelitian ini, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakahteknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada perusahaan Go-Jek?
2. Bagaimanakahinsentif berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada perusahaan Go-Jek?
3. Bagaimanakahinovasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada perusahaan Go-Jek?
4. Bagaimanakahteknologi informasi, insentif dan inovasi berpengaruh secara bersama terhadap prestasi kerja pada perusahaan Go-Jek?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada Perusahaan Go-Jek
2. Untuk mengetahui bagaimanakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada Perusahaan Go-Jek
3. Untuk mengetahui bagaimanakah inovasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada Perusahaan Go-Jek
4. Untuk mengetahui bagaimanakah teknologi informasi, insentif, dan inovasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pada perusahaan Go-Jek.

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat dan penggunaan bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk Meningkatkan Prestasi kerja Karyawan Go-jek

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu

juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi dalam ilmu pengetahuan yang telah penulis dapatkan selama pendidikan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.