

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, PENGAWASAN KERJA DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
DRIVER GOJEK KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Manajemen**

**Disusun oleh :
MOHAMMAD NASIH NAUFAL
NPM. 21801081466**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM, pengawasan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja *driver* gojek kota Malang. Penelitian ini termasuk *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*, dengan pengambilan sampel sebanyak 60 responden yang memiliki pengalaman minimal 5 bulan terakhir terkhusus *driver* gojek di kota Malang. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner melalui *google form*. Populasi dalam penelitian ini adalah *driver* gojek di kota Malang yang memiliki pengalaman 5 bulan terakhir. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji f dan uji t yang menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 20. Hasil dari penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja, pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Serta hasil secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan SDM, pengawasan kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

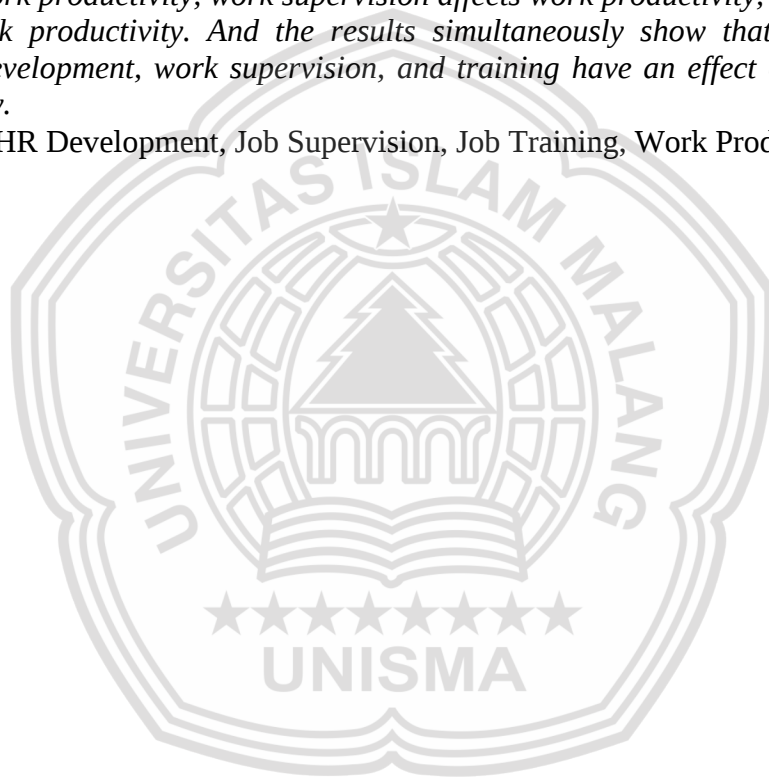
Kata kunci : Pengembangan SDM, Pengawasan Kerja, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja



ABSTRACT

This purpose aims to analyze the effect of human resource development, work supervision and training on the work productivity of gojek drivers in Malang. This research includes explanatory research with a quantitative approach. The sampling used was purposive sampling, with a sample of 60 respondents who had at least the last 5 months experience, especially Gojek drivers in the city of Malang. Data collection techniques using questionnaires via google form. The population in this study were gojek drivers in the city of Malang who had experience in the last 5 months. The analytical methods used are instrument test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, f and t test using SPSS 20 software. The results of the research partially show that HR development has an effect on work productivity, work supervision affects work productivity, training affects work productivity. And the results simultaneously show that human resource development, work supervision, and training have an effect on work productivity.

Keywords: HR Development, Job Supervision, Job Training, Work Productivity



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era seperti sekarang perkembangan teknologi semakin pesat dan akan menciptakan lapangan pekerjaan yang semakin luas. Menurut (Wicaksono, 2019) memaparkan jika mungkin di tahun selanjutnya ada banyak pekerjaan-pekerjaan yang lebih berinovatif dan lebih modern, sekitar 85% pekerjaan baru pada tahun 2030 hasil penelitian Dell bersama *Institute for the Future (IFTF)*. Penelitian ini menjelaskan bagaimana teknologi mengubah cara hidup manusia dan pekerjaan di tahun 2030. Mungkin bukan hanya lapangan pekerjaan saja yang juga banyak, melainkan hilangnya pekerjaan juga banyak. Menurut Wicaksono dalam Dell (2019) menyebutkan bahwa teknologi juga bisa membuka lahan pekerjaan baru. Salah satu contoh pekerjaan yang terbaru berkat kemajuan teknologi yaitu ojek *online*. Ojek online merupakan suatu jasa transportasi yang dapat dipesan menggunakan teknologi internet. Selama ini driver ojek konvensional mengandalkan nasibnya dengan membuat pangkalan ojek di lokasi-lokasi yang strategis seperti di dekat pasar, swalayan, terminal dan lain- lain.

Oleh sebab itu di Indonesia munculah aplikasi ojek online yang didirikan oleh PT. Gojek Indonesia. Gojek merupakan aplikasi yang menghadirkan ojek *online* sebelum para pesaing bermunculan di Indonesia. Hal itu mengubah cara memesan ojek dengan cepat dan praktis tanpa harus berjalan ke pangkalan ojek. Customer dapat memesan Gojek via *online* hanya

dengan *mendownload* aplikasi Gojek via *Google Play Store* atau *App Store*. Selain itu gojek juga menawarkan banyak sekali promo-promo yang menarik. Sehingga dapat menarik minat konsumen.

Semenjak adanya aplikasi Gojek, para *driver* ojek konvensional beralih menjadi mitra Gojek *driver*, alhasil *driver* Gojek meningkat drastis. Menjadi *driver* Gojek memiliki peluang yang sangat menggurikan. Selain mendapatkan keuntungan pembayaran dari *customer*, mitra Gojek juga mendapatkan *reward* atau bonus dari Gojeknya sendiri dan ada ketentuan jika ingin mendapatkan bonus dari Gojeknya sendiri, seperti harus ada target orderan yang harus diselesaikan, jika mitra bisa memenuhi persyaratan tersebut, maka akan mendapatkan *reward* atau bonus dari Gojek tersebut. Dengan adanya hal ini membuat *driver* Gojek semakin bersemangat dalam bekerja.

Bisnis ini mempunyai keuntungan yang sangat signifikan dimana sampai pada bulan agustus 2016, PT. Gojek bisa meraih investasi baru mencapai Rp.7,2 triliun. Lebih fantastis di tahun 2017 perusahaan dari China yang bernama Tencent menyuntikan dana kepada PT. Gojek sebesar Rp.16 triliun (Kumparan.com 2017) ketertarikan perusahaan asing membuktikan bahwa perusahaan Gojek merupakan peluang bisnis yang sangat menjanjikan meskipun perusahaan tersebut termasuk baru. Manfaat adanya dari Gojek juga sangat membantu bagi penggunaanya, seperti adanya layanan *Go food*, *Go shop*, *Go ride*, *Go send* dan masih banyak layanan yang di manjakan dari Gojek. Perusahaan Gojek sudah resmi beroperasi di 167 kota – kota besar di

Indonesia termasuk di Kota Malang. PT. Gojek di wilayah Malang raya mencapai 10.000 orang (Malang Times, 2019). Cakupan wilayah layanan Gojek Malang meliputi Malang Kota, Kabupaten Malang dan Batu.

Keberhasilan yang dicapai PT. Gojek bukan semata-mata berdiri sendiri melainkan antusias dari masyarakat yang ingin mendaftar menjadi *driver* Gojek yang mana hal ini menjadi poin *plus* tersendiri. Hal ini yang mengakibatkan masyarakat sangat antusias untuk mendaftar menjadi *driver* Gojek, mitra harus menawarkan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan mereka tanpa diskriminasi. Dimulai dengan kinerja dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, oleh karena itu kinerja karyawan adalah salah satu kunci terpenting bagi organisasi atau bisnis manapun, karena bisnis tidak dapat mengalami peningkatan tidak hanya dengan upaya satu atau dua orang, tetapi dengan upaya semua anggota perusahaan.

Dalam berdirinya perusahaan yang unggul terdapat pengawasan kerja yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja yang dihasilkan oleh anggotanya. Perusahaan harus dapat mengkoordinasi setiap anggotanya. Pengawasan digunakan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana, pedoman dan peraturan yang sudah ditetapkan Sahur & Ramli (2017). Maka dari itu perusahaan harus dapat mengkoordinasi setiap anggotanya agar bisa mencapai kinerja yang optimal, lewat pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan akan ikut menjadi lebih baik lagi. Kinerja adalah konsep panduan multidimensi yang bertujuan untuk mencapai hasil dan memelihara jaringan yang kuat untuk tujuan strategi

perusahaan, tujuan strategi perusahaan dan pengawasan. Penilaian kinerja *driver* bisa dilakukan dari perusahaan itu sendiri dan juga bisa dari laporan dari customer yang memesan dari layanan yang diberikan oleh perusahaan Gojek tersebut. Gojek juga membekali mitranya dengan melakukan pelatihan kegiatan yang ditujukan untuk membekali para *driver* dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka saat ini. Selanjutnya, pengembangan merupakan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki tujuan jangka panjang. Baik dan erat kaitannya dengan keberhasilan tujuan dan strategi jangka panjang. Peningkatan kinerja adalah tujuan akhir dari pelatihan dan pengembangan. Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Gojek kepada *driver* Gojek digunakan sebagai sarana penting untuk menjaga efektivitas perusahaan dan kelangsungan bagi mitranya.

Gojek menghadirkan GO-ACADEMY yang terdapat di aplikasi Gojek *driver*, para mitra *driver* Gojek dapat mengakses berbagai modul pelatihan online untuk meningkatkan skill dan pengetahuan para *driver*. Raditya Wibowo, Direktur Transportasi Gojek mengatakan “Akses pengetahuan tentang kekerasan terhadap kekerasan seksual melalui fitur Tips Cerdas untuk jutaan mitra merupakan bagian dari inisiatif #AmanbersamaGojek untuk menciptakan budaya aman di ruang publik melalui mitra pengemudi kami yang profesional dan andal. . Bagi *customer* mitra pengemudi Gojek dapat berpartisipasi sebagai aktor yang aktif memastikan keselamatan, tidak hanya untuk diri sendiri dan pelanggan, tetapi juga untuk masyarakat luas. Ini juga

berkontribusi pada rasa aman pengguna. Bukan hanya itu saja pelatihan yang diberikan oleh PT. Gojek kepada mitra, ada banyak pelatihan-pelatihan baru agar meningkatkan kualitas pelayanan *driver* kepada pelanggan Gojek.

Menurut (Angelia, 2018) pelatihan adalah serangkaian kegiatan individu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga dapat memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini sesuai dengan standar.

Saat melakukan pekerjaan apa pun, keselamatan berkendara menjadi prioritas. Hal ini demi keselamatan pengemudi dan pelanggan serta untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Untuk menekan angka kecelakaan, Gojek telah mengimplementasikan program pelatihan tentang instruksi mengemudi yang aman di Go-academy yang dapat di *akses* oleh *driver*. Selain itu juga untuk meningkatkan produktivitas *driver*, Gojek menawarkan kompensasi berupa insentif kepada setiap pengemudi yang telah mencapai titik tujuan per hari, Gojek juga menawarkan kebebasan jam kerja kepada ojek, dan Gojek menawarkan evaluasi kinerja untuk setiap *driver*, jika *driver* berkinerja buruk bahkan akun *driver* dapat dikunci, bonus tidak akan diberikan, yang semuanya untuk meningkatkan kinerja pengemudi dibawah Gojek.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input. Jika produktivitas naik akan

meningkatkan efisiensi waktu, sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan SDM, Pengawasan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Driver Gojek Kota Malang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan SDM, pengawasan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas *driver* Gojek Kota Malang?
2. Bagaimana pengembangan SDM berpengaruh terhadap produktivitas *driver* Gojek Kota Malang?
3. Bagaimana pengawasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas *driver* Gojek Kota Malang?
4. Bagaimana pelatihan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Driver Gojek Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM, pengawasan kerja dan pelatihan kerja secara simultan Terhadap Produktivitas Gojek Di Kota Malang.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM secara parsial terhadap Produktivitas Driver Gojek Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan kerja secara parsial terhadap Produktivitas Driver Gojek Kota Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Driver Gojek kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi yang dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia pengawasan kerja dan pelatihan kerja di masa yang akan datang.
2. Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman untuk penulis, sekaligus bisa menjadi bahan acuan pada pihak lain yang melakukan penelitian lanjutan pada objek yang sama.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengembangan SDM, pengawasan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja *driver* gojek Kota Malang, Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa pengembangan SDM, pengawasan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja *driver* gojek Kota Malang.
2. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja *driver* gojek Kota Malang.
3. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja *driver* gojek Kota Malang.
4. Dari hasil penelitian dinyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja *driver* gojek Kota Malang.

5.2 Keterbatasan

Dalam pelaksanaannya penelitian ini dilakukan sesuai dengan standar penelitian yang menjadi pedoman, namun tetap masih ada beberapa kekurangan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan langsung kepada *driver* gojek di Kota Malang, dalam kurun waktu tiga bulan dan tidak mencakup keseluruhan *driver* gojek, dikarenakan keterbatasan waktu dalam penelitian.

2. Terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi variable produktivitas kerja, akan tetapi dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel pengembangan SDM, pengawasan kerja dan pelatihan kerja, dikarenakan masih banyak variabel yang lebih berpengaruh dibandingkan dengan variabel pengembangan SDM, pengawasan kerja dan pelatihan kerja.

5.3 Saran

Dengan melihat keterbatasan diatas, maka peneliti menyadari tidak ada satu peneliti yang sempurna, maka terdapat beberapa saran yang akan berguna bagi peneliti selanjutnya :

A. Bagi peneliti

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel yang berbeda dari penelitian selanjutnya, agar dapat memperkuat pendapat pada penelitian ini.
2. Menambah item pernyataan untuk memperoleh hasil yang lebih baik.
3. Untuk peneliti selanjutnya menambahkan jumlah responden dan populasi yang lebih banyak dalam penelitiannya agar memperoleh hasil yang sempurna.

B. Bagi perusahaan

Berdasarkan jawaban responden terkait item pernyataan terendah dari setiap variabel maka hal-hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan antara lain :

1. Variabel produktivitas kerja (Y)

Pada perusahaan gojek perlu untuk memperhatikan kualitas driver gojek, karena dari hasil penelitian, diperoleh jawaban para driver gojek kurang percaya diri pada kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

2. Variabel pengembangan SDM (X1)

Perusahaan gojek perlu untuk memperhatikan kemampuan kinerja driver gojek, karena dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa driver gojek tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan.

3. Variabel pengawasan kerja (X2)

Perusahaan gojek lebih memperhatikan pengawasan kerja driver, karena dilihat dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa driver belum menjalankan pekerjaan dengan baik. Maka dari itu perusahaan gojek harus memperhatikan pengawasan kepada driver gojek.

4. Variabel pelatihan kerja (X3)

Perusahaan gojek lebih memperhatikan pelatihan kerja driver, karena dilihat dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan gojek belum sepenuhnya mempermudah pekerjaan. Maka dari itu driver perlu memperhatikan pelatihan kerja guna untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fabu Hotel Bandung*.
- Angelia, (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(3), 1828–1837. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20665>
- Binti Rochmah. (2018). *Model Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Batik Di Kota Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen, 2(1), 31–52. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/mgs/article/view/574>
- Burhanuddin Yusuf. (2015). *Produktivitas. Medicine and Science in Sports and Exercise*, 38(Supplement), S152.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Daryanto, Bintoro (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* . In JDM (Jurnal Dinamika Manajemen).
- Daulay. (2017). *Konsep Dasar Layanan Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dasar*. 224, 1–16.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen* (5th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kumparan, 2017 “PT. Gojek meraih investasi baru Retrieved” Februari 15, 2017 (<https://Kumparan.Com/Kumparantech/2017-Gojek-Fokus-Garap-Gopay-Dan-Gopoints>)
- Malang times, 2019 “Layanan gojek mencakup beberapa wilayah di Malang” (<https://malangtimes/datapublish/2019/11/20/malangtimes> layanan gojek di beberapa wilayah malang)
- Maholtra, Naresh, 2014. *Basic Marketing Research*. Pearson Education: England..

- Mangkunegara. (2012). *Pelatihan Kerja*. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Nasution. (2017). 'Variabel penelitian', Raudhah. *Variabel Dependensi*. 5(2), 40–51.
- Nunung, A. (2018). *Karyawan Bagian Produksi Pt Sunson Textile Manufacturer Politeknik Piki Ganesha*. 2(1), 26–34.
- Putra, A. R. (2017). *Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 10(2), 12–24.
- Rachmawati, M. (2018). *Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Pelatihan Kinerja Karyawan* (International Journal Review). *Among Makarti*, 6(2), Article 2.
- Sahur, Ramli, (2017), *Pengaruh Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja*. *Lantanida Journal*, Vol 5 (1)
- Sari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Sarwani, Akbar, Handoko, dan Ilham (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng*. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 91–100.
- Satriadi. (2016). *Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan*. *Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO,"* 2(3).
- Sugiyono. 2018. "Metodologi Penelitian." "Metode Penelitian Pada Dasarnya Merupakan Cara Ilmiah Untuk Mendapatkan Data Dengan Tujuan Dan Kegunaan Tertentu." Dalam 1(2):47–71.
- Sutirno. (2019). *Pengertian Pelatihan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja*. *Jurnal Molecules*, 9(1), 148–162.
- Sutrisno. (2009). *Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 13(April), 15–38.
- Triwiyanto. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. 1st ed. Jakarta: Rajawali Pers.
- Joy. (2018). *Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara Adolina*. 5–35.
- Wahyuningsih, (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.

Wicaksono. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Agapi*, 8(5), 55.

Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151–177.

