

PENGARUH LINGKUNGAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI WILAYAH CIKARANG SELATAN

Riski Eko Ardianto¹, Amrullah Hardikusuma²

Universitas Pelita Bangsa

riskiekoardianto@pelitabangsa.ac.id; amrullah.h@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Transportasi umum kini sudah berkembang di era digital yang canggih ini sehingga memudahkan masyarakat untuk bisa membantu aktivitas dan keprluannya sehari-hari. Sepeda motor merupakan transportasi yang sangat diminati oleh masyarakat dan mengalami peningkatan paling tinggi tiap tahunnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja yang dihasilkan oleh driver ojek online Gojek di wilayah Cikarang Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik insidental sampling, maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang.

Hasil penelitian dan pembahasan uji statistik secara parsial mengenai Lingkungan menunjukkan nilai t sebesar $-1,825$ dengan signifikansi $0,073$, yang berarti bahwa variabel Lingkungan memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan tidak mempengaruhi Kinerja driver Gojek di Wilayah Cikarang Selatan. Uji statistik mengenai Semangat Kerja menunjukkan nilai t sebesar $19,920$ dengan signifikansi $0,000$, yang berarti bahwa variabel Semangat Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja mempengaruhi Kinerja driver Gojek di Wilayah Cikarang Selatan. Secara simultan Lingkungan Dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $1471,495 > F_{tabel}$ $3,140$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Dengan hasil R square sebesar $0,990$ atau 99% .

Kata Kunci: Lingkungan, Semangat Kerja dan Kinerja Driver

Abstract

Public transportation has now developed in this sophisticated digital era, making it easier for people to be able to help their daily activities and needs. Motorbike is a transportation that is in high demand by the community and has the highest increase every year. This study aims to determine the effect of the environment and work enthusiasm on the performance generated by Gojek online motorcycle taxi drivers in the South Cikarang region. This research uses incidental sampling technique, so the number of respondents in this study was 67 people.

The data analysis technique used is Multiple Linear Regression to prove the research hypothesis. Data that has met the validity test, reliability test, and the classic assumption test are then processed to get the regression equation. The results of the study and the discussion of statistical tests partially on the Environment show a t value of -1.825 with a significance of 0.073 , which means that the Environmental variable has a negative influence on Performance, this shows that the Environment does not affect the Performance of Gojek drivers in South Cikarang Region. Statistical test on morale shows t value of $19,920$ with a significance of $0,000$, which means that morale variable has a positive influence on performance. This shows that morale affects the performance of Gojek drivers in South Cikarang Region. Simultaneously the Work Environment and Spirit have positive and significant effect on performance with the results of $F_{count} > F_{table}$ or $1471.495 > F_{table}$ 3.140 with a significance level of 0.000 . With the results of R square of 0.990 or 99% .

Keywords: Environment, Work Morale, and Driver Performance

PENDAHULUAN

Transportasi umum kini sudah berkembang di era digital yang canggih ini sehingga memudahkan masyarakat untuk bisa membantu aktivitas dan keperlunya sehari-hari. Peningkatan terjadi setiap tahunnya, mulai dari kendaraan berpenumpang seperti mobil pribadi, bis, hingga sepeda motor. Sepeda motor merupakan transportasi yang sangat diminati oleh masyarakat dan mengalami peningkatan paling tinggi tiap tahunnya. Berdasarkan data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik, peningkatan jumlah sepeda motor pada tahun 2016 yang berjumlah 98,88 juta unit menjadi 105,15 juta unit di tahun 2017 yang berarti meningkat sebanyak 8,3 persen (Badan Pusat Statistik). Jumlah kendaraan bermotor yang meningkat sangat berkaitan dengan meningkatnya kemacetan di Indonesia terutama di kota-kota besar. Kendaraan bermotor kini menjadi pilihan untuk menunjang mobilitas masyarakat, maka diperlukan transportasi yang efektif untuk menghindari dan mengurangi kemacetan. Masyarakat tidak memerlukan waktu yang lama ke tempat tujuannya karena terhalang oleh kemacetan karena dibantu oleh transportasi ojek online. Transportasi berbasis online hadir memberikan sarana yang dapat mempermudah kebutuhan dan pelayanan yang aman, tertib serta murah bagi masyarakat di Indonesia. Aplikasi ini diharuskan terinstall pada smartphone, beberapa layanan untuk menunjang kebutuhan dari masyarakat seperti menjemput dan mengantarkan penumpang, memesan makanan, serta mengantarkan barang ke tempat tujuan yang kita inginkan. Ada beberapa Aplikasi yang menyediakan transportasi berbasis online yang sudah hadir di Indonesia sejak beberapa tahun lalu. Diantaranya yaitu Grab, Anterin, BitCar, dan Gojek.

Tempat dan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi hasil kinerja mereka. Pengendara Gojek yang bergabung dengan komunitas, cenderung lebih aktif dan bersemangat untuk menunggu atau menjemput penumpang karena mereka bisa saling memberikan informasi antar sesama komunitas perihal lingkungan dan tempat mana saja di wilayah Cikarang Selatan yang biasanya ramai dengan penumpang. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Yunida, Muhammad Harlie dan Husnurrofiq yang berjudul Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada Klinik Insani Muara Taweh Tahun 2016, menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah salah satu aspek penting untuk mengetahui baik dan buruknya hasil kerja seseorang. Kinerja merupakan dasar untuk mengukur prestasi dan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja menjadi elemen penting dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Mangkunegara, 2017). Menurut Mangkunegara (2004:67) dalam H. Asep Qustolani (2017:81) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja (Malthis dan Jackson, 2006) dalam jurnal Aldo Herlambang Gardjito dkk. (2014:4) sebagai berikut kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

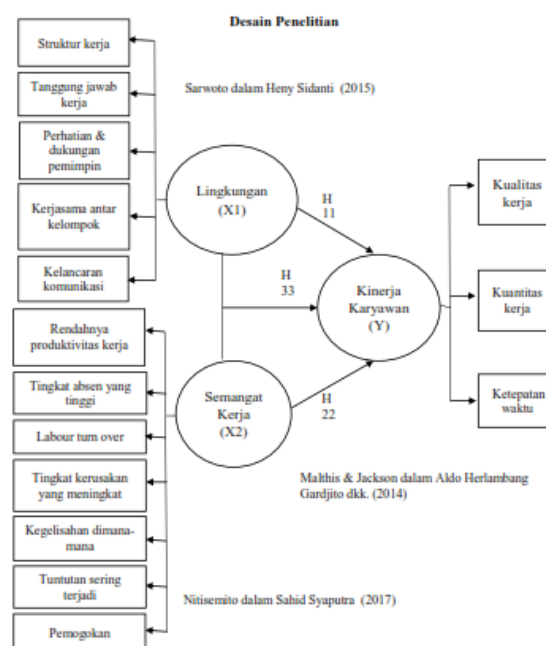
Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dalam pekerjaan yang dapat memberikan suasana dan situasi dalam kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut pendapat (Nitisemito, 2004) adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan (dalam Aldo Herlambang Gardjito dkk. 2014:4). Indikator lingkungan kerja yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi (Sarwoto dalam Heny Sindanti 2015).

Semangat kerja merupakan ekspresi terbaik dalam mengungkapkan kepuasan dalam suatu pekerjaan dimana kondisi tersebut bisa mempengaruhi hasil kerja seseorang. Menurut Purwanto (2013:83) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (dalam Sahid Syaputra, 2017:14). Indikator semangat kerja menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Tohardi (2002:413), antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absen yang tinggi, Labour Turn Over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang meningkat, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, pemogokan.

Berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan pada pengaruh kinerja driver Gojek di wilayah Cikarang Selatan antar lain: Driver yang bergabung dengan komunitas lebih aktif, konflik dengan ojek konvensional, customer yang kurang sabar dan membatalkan pesanan. Berdasarkan paparan yang telah disampaikan, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 1: Terdapat pengaruh lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja driver Gojek di wilayah Cikarang Selatan.

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh semangat kerja akan mempengaruhi kinerja driver Gojek di wilayah Cikarang Selatan.

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh lingkungan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek di wilayah Cikarang Selatan



Gambar 1. Model Penelitian

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut (Sugiyono, 2016), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya

dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja (Y)	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketetapan Waktu	Skala 1 - 10
Lingkungan Kerja (X1)	a. struktur kerja, b. tanggung jawab kerja, c. perhatian dan dukungan pemimpin, d. kerjasama antar kelompok, e. kelancaran komunikasi	Skala 1 - 10
Semangat Kerja(X2)	a. rendahnya produktivitas kerja, b. tingkat absen yang tinggi, c. Labour Turn Over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, d. tingkat kerusakan yang meningkat, e. kegelisahan dimana-mana,	Skala 1 - 10

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2019

Populasi dalam peneltian ini adalah driver Gojek yang berada di sekitar Kantor Operasional Gojek di wilayah Cikarang Selatan. Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, populasi dalam penelitian ini sangat besar dan tidak terbatas (infinite), selain itu jumlah populasi tidak diketahui. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik insidental sampling, dimana dalam teknik pengambilan sampel ini adalah sampel yang diperoleh peneliti secara kebetulan saja tanpa ada perencanaan terlebih dahulu dan peneliti meyakini bahwa orang tersebut layak dijadikan sumber informasi untuk penelitian (Sugiyono, 2014).. Sampel yang digunakan adalah 67 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Uji Instrumen Yaitu Validitas Dan Reliabilitas

Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka kuesioner tersebut dianggap valid sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ kuisisioner dinyatakan tidak sah. R-tabel dengan jumlah responden $N=50$ pada tingkat signifikansi 5% adalah 0,361. Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi kuisisioner yang digunakan sehingga kuisisioner dapat digunakan. Uji Reabilitas yang digunakan yaitu dengan teknik Cronbach's Alpha dimana variabel dikatakan reliabel jika nilainya $> 0,600$.

Tabel 2. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel; Indikator	Cronbach's; r-hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0,905	0,600	Reliabel
Y1.1	0,629	0,2404	Valid
Y1.2	0,407	0,2404	Valid
Y1.3	0,473	0,2404	Valid

Variabel; Indikator	Cronbach's; r-hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.4	0,761	0,2404	Valid
Y1.5	0,620	0,2404	Valid
Y1.6	0,464	0,2404	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	0,905	0,600	Reliabel
X1.1	0,464	0,2404	Valid
X1.2	0,557	0,2404	Valid
X1.3	0,761	0,2404	Valid
X1.4	0,293	0,2404	Valid
X1.5	0,616	0,2404	Valid
X1.6	0,407	0,2404	Valid
X1.7	0,483	0,2404	Valid
X1.8	0,620	0,2404	Valid
X1.9	0,780	0,2404	Valid
X1.10	0,423	0,2404	Valid
Semangat Kerja (X2)	0,905	0,600	Reliabel
X2.1	0,423	0,2404	Valid
X2.2	0,761	0,2404	Valid
X2.3	0,620	0,2404	Valid
X2.4	0,464	0,2404	Valid
X2.5	0,407	0,2404	Valid
X2.6	0,629	0,2404	Valid
X2.7	0,761	0,2404	Valid
X2.8	0,473	0,2404	Valid
X2.9	0,629	0,2404	Valid
X2.10	0,407	0,2404	Valid
X2.11	0,473	0,2404	Valid
X2.12	0,761	0,2404	Valid
X2.13	0,620	0,2404	Valid
X2.14	0,464	0,2404	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2019

Analisis Uji Prasyarat Analisis

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berbentuk sebaran normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) melalui bantuan SPSS 23. Uji normalitas ini dilakukan guna menunjukkan bahwa data residual variabel berada di sekitar nilai rata-rata yang normal. Pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas (P) < 0.05, maka data tidak berdistribusi normal dan apabila nilai signifikansi atau probabilitas (P) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	0,45937239
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,034
Kolmogorov-Smirnov Z		0,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{cd}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Output SPSS, data diolah oleh Peneliti 2019

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian bahwa seluruh variabel independent harus bebas dari gejala *multicoliearity*. Atau dengan kata lain antara variabel bebas tidak terdapat hubungan yang kuat.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X1)	,104	9,618
	Semangat Kerja (X2)	,104	9,618

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Output SPSS, data diolah oleh Peneliti 2019

Analisis Linier Sederhana dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linear dilakukan untuk melihat keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika variabel independen sebagai faktor prediktor berubah. Adapun hasil dari pengujian regresi linear sederhana ada pada tabel 5 dan 6 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,422	,404		1,043	,0301
	Lingkungan Kerja	-,066	,036	-,103	-1,825	,073
	Semangat Kerja	,466	,024	1,087	19,210	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, data diolah oleh Peneliti 2019

Hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi yang mempresentasikan pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, yaitu $\hat{Y} = 0,442 - 0,066X_1 + 0,446X_2$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa Nilai a (konstanta) 0,255 tidak diinterpretasikan dalam skala likert, karena angka terkecil adalah 1. Koefisien lingkungan (X1) sebesar -0,066, artinya jika variabel lingkungan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja akan menurun sebesar 0,066 dengan asumsi variabel semangat kerja konstan (tetap). Koefisien semangat kerja (X2) sebesar 0,446, artinya jika variabel semangat kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,446 dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan (tetap).

Berdasarkan hasil uji pada tabel 6, menunjukkan bahwa hipotesis 1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai yang signifikan $< 0,05$ yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis diterima, artinya semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Cahya et.al, (2021), (Emily & Kadang, 2020), (Damayanti & Julinar, 2019), (Kurniasari et.al, 2020), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,422	,404		1,403	,301
	Lingkungan kerja (X1)	-,066	,036	-,103	-1,825	,073
	Semangat Kerja (X2)	,446	,024	1,087	19,210	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, data diolah oleh Peneliti 2019

Berdasarkan hasil output SPSS uji parsial untuk nilai thitung variabel lingkungan (X1) lebih kecil daripada nilai ttabel $(-1,825 < 1,669)$ dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,073 maka H1 ditolak dan nilai thitung variabel semangat kerja (X2) lebih besar daripada nilai ttabel $(19,210 > 1,669)$ dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,000 maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 menyatakan tidak ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja dan H2 menyatakan ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja. Pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, hal ini dapat dilihat terdapatnya pengaruh simultan antara Lingkungan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja

4. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja driver. Artinya semakin baik lingkungan dan didukung dengan semangat kerja yang baik, maka akan semakin tinggi kinerja driver. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan terhadap kinerja driver Gojek di wilayah Cikarang Selatan, Artinya lingkungan tidak mempengaruhi kinerja driver dan terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja driver Gojek di wilayah Cikarang Selatan. Artinya semakin baik semangat kerja driver maka semakin tinggi kinerja driver. Diharapkan dapat menciptakan lingkungan dan semangat kerja yang baik kepada driver, misalnya melalui rasa kepedulian yang penuh, serta

memberikan program dan kebijakan yang dapat meningkatkan semangat kerja *driver*. Selain itu diharapkan *driver* dapat berperan aktif dan meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, misalnya menyelesaikan pesanan sesuai prosedur dan juga mengedepankan mutu dan kesesuaian pesanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance mediating role of work motivation.
- Kusuma Jaya, I. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.
- Mangkunegara, MSi., D. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathews, C., & Khann, I. (2016). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India.
- Nasrullah, & R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada STMIK Bina Bagsa Kendari.
- Nazaruddin Aziz, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Hotel Plaza Rocky Padang.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugerah Raharjo Semarang.
- Prayitno, S.E, D. (2016). *SPSS Handbook*. Yogyakarta: MediaKom.
- Robbins, S. J. (2014). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, 46.
- Sri Yunida, M. H. (2016). Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja Karyawan Pada Klinik Insani Muara Taweh.
- Suyadi, d. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas.
- Tim, K. M. (2019). *Buku Pedoman Pembimbingan, Penulisan, Dan Ujian Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen*. Bekasi.
- Wicaksana, R. H. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Siagian, P, Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
<https://www.gojek.com> diakses pada tanggal 04 Oktober 2019