

**PENGARUH BUDAYA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI KOTA BEKASI****Muhammad Fico Firdaus**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

email: mficofirdaus@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kinerja driver Gojek di Kota Bekasi. Dengan menggunakan hipotesis riset yang menyatakan bahwa budaya kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial, penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja para driver Gojek. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan layanan transportasi seperti Gojek dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para driver mereka. Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa budaya kerja yang kuat dan positif dapat memotivasi para driver untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, pengalaman kerja yang panjang dan bervariasi juga dapat diakui sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini memiliki beberapa batasan, seperti penggunaan metode kualitatif dan penelitian yang dilakukan di satu daerah perkotaan untuk memastikan konsistensi dalam konteks.

PENDAHULUAN**Latar belakang**

Dengan berkembangnya zaman dan teknologi, peran alat transportasi seperti ojek semakin berkembang dengan munculnya ojek online. Ojek online merupakan salah satu alat transportasi yang mirip dengan ojek biasa yang mengantarkan penumpang menuju lokasi yang diinginkan, namun cara pemesanan ojek online berbeda yaitu menggunakan teknologi masa kini dengan menggunakan aplikasi di ponsel. Smartphone dengan koneksi Internet untuk menelepon mobil atau pengemudi Harga ojek online tertera dengan jelas pada saat pemesanan di aplikasi dan ditentukan berdasarkan jarak yang ditempuh dari lokasi penjemputan penumpang hingga tujuan. Pembayaran bahkan bisa

dilakukan secara tunai atau menggunakan uang elektronik alias cryptocurrency, seperti Gojek salah satunya.

Kinerja adalah keinginan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (dalam Rivai dkk.2004), kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menegaskan bahwa kinerja pada hakikatnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Selanjutnya Robbins (2008) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada pekerjaan tersebut. Untuk mengukur kinerja individu karyawan, beberapa metrik digunakan. Menurut Robbins (2006), ada enam indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian dan komitmen kerja.

Menurut Ndraha 2012, budaya kerja diartikan sebagai seperangkat program mental atau pemikiran dasar yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kerjasama antar orang dalam suatu kelompok komunitas. Menurut Ndraha (2012:232), indikator budaya kerja dapat dibedakan menjadi 3 kategori, yaitu: (1) Kebiasaan; (2) Peraturan; (3) Nilai

Pengalaman, yaitu promosi berdasarkan pengalaman kerja pegawai. Mengingat promosi sebagai pengalaman karir seseorang, maka orang yang sudah lama bekerja di perusahaan akan diberikan prioritas utama dalam kegiatan promosi (Hasibun, 2009).

Pengalaman kerja merupakan keadaan awal yang dihadapi seseorang dalam bekerja dan semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang dalam bekerja maka semakin banyak keterampilan dan kecepatan yang dapat ia gunakan untuk menyelesaikan tugas tambang. Pekerja dengan pengalaman kerja sebelumnya memiliki kemampuan untuk bekerja di berbagai lingkungan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki pekerja, maka semakin terlatih dan kompeten pula mereka dalam melaksanakan pekerjaannya (Kadek, 2013: 299).

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik secara fisik maupun mental dan merupakan tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelaku dan setiap pekerja mempunyai kemampuan tersendiri dalam mengelola beban kerjanya karena beban kerja tersebut dapat bersifat fisik, mental, atau emosional. atau masyarakat. Pekerja keras, seperti mereka yang melakukan bongkar muat barang di pelabuhan, mempunyai beban fisik yang lebih besar dibandingkan beban mental atau sosial. Sebaliknya bagi seorang wirausaha, tanggung jawabnya bisa menjadi beban mental yang relatif lebih berat. Sedangkan bagi pekerja sosial, mereka menghadapi beban sosial yang lebih berat..

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kusnadi (2003: 264) menjelaskan “Kinerja adalah suatu gerak, tindakan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang bertujuan untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu”. Kinerja adalah hasil kerja selama jangka waktu tertentu, baik kualitas maupun kuantitas, yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Ramdhani, 2011:18), kinerja adalah kesiapan seseorang atau kelompok untuk melaksanakan kegiatan dan menyelesaikannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja pegawai juga dapat dipahami sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja merupakan suatu hasil atau sesuatu yang telah dicapai seseorang.

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah apa yang telah dicapai pegawai berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau dalam organisasi (Kiruja dan Mukuru, 2013). Kinerja atau keberhasilan seseorang dapat dilihat dari kinerjanya secara kualitatif dan kuantitatif. Hal ini disesuaikan dengan tingkat tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Byars & Rue (2000), kinerja diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kinerja mencerminkan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Gibson dkk. (2000), prestasi kerja adalah hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti: Kualitas, efisiensi dan kriteria kinerja lainnya.

Budaya kerja

Menurut Robbins (2003: 11), budaya kerja adalah “suatu sistem pemahaman bersama di antara anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya”.

Menurut Mangkunegara (2005: 316), budaya kerja diartikan sebagai “seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi untuk memandu perilaku karyawan. anggota untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan adaptasi internal.

Budaya kerja merupakan cara kerja sehari-hari yang berkualitas dan selalu dilandasi oleh nilai-nilai penting, sehingga menjadi motivasi, sumber inspirasi, untuk selalu bekerja lebih baik dan memuaskan yang dilayani (Ruliyansa, 2018:) 83).

Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015), pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan sebelumnya.

Menurut Martoyo (dalam Wirawan dkk., 2018), pengalaman kerja adalah lamanya seorang pegawai telah bekerja di tempat kerja sejak mulai bekerja sampai sekarang.

Menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi dan Erlangga, 2021), pengalaman profesional adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan segala tugas dan kewajibannya berdasarkan pengalamannya dalam bidang pekerjaan pegawai tersebut.

Beban Kerja

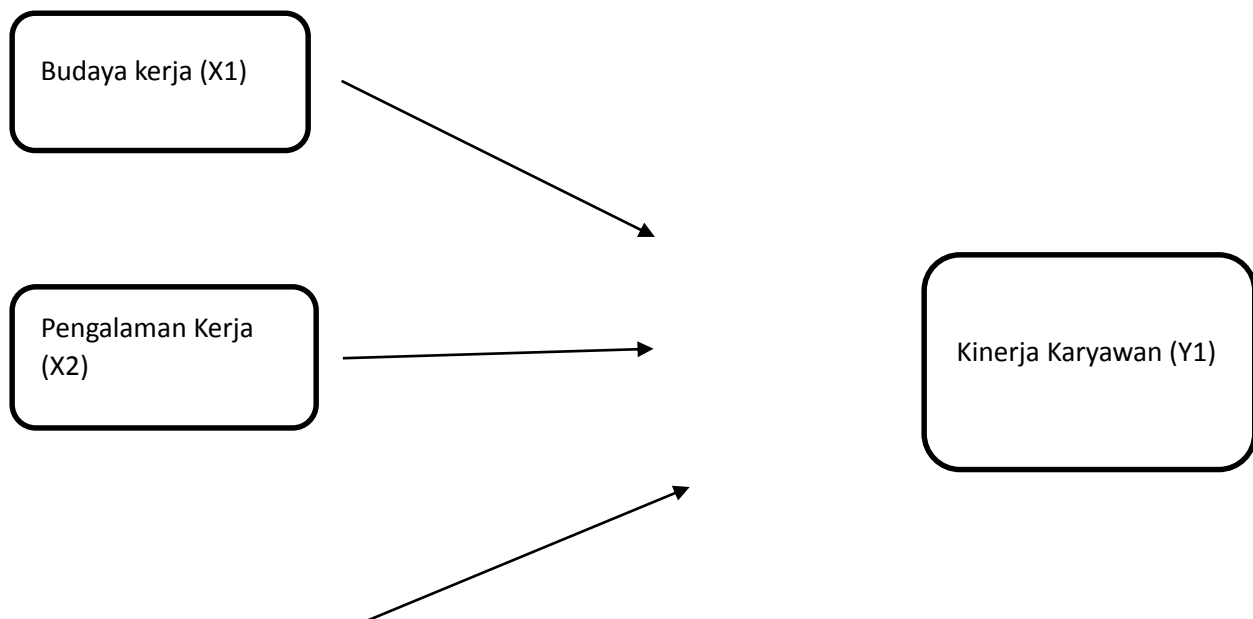
Beban kerja menurut Gawron (2016), definisi dari beban kerja ialah sebagai berikut “Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment” yang memiliki arti bahwa beban kerja merupakan seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi.

Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Menurut Hart & Staveland dalam tarwaka (2011:106) definisi beban kerja adalah Suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :



Beban Kerja (X3)

Hipotesis

H1 : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan gambar kerangka di atas dapat dijelaskan bahwa variabel independen riset ini adalah budaya kerja (X1), pengalaman kerja (X2), beban kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Riset ini akan menganalisis apakah budaya kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

METODE PENELITIAN

Djaman Satori dan Aan Komariah (2011: 103) Pengertian teknik pengumpulan data menurut Djaman Satori dan Aan Komariah merupakan pengumpulan data dalam penelitian ilmiah adalah prosedur sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan.

Metode pengumpulan data yang saya gunakan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu

apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kinerja driver Gojek di Kota Bekasi. Dari hipotesis riset, terdapat asumsi bahwa budaya kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Selain itu, beban kerja dijelaskan sebagai banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik secara fisik maupun mental, dan merupakan tanggung jawabnya

Dalam konteks perusahaan layanan transportasi seperti Gojek, kinerja driver sangat penting untuk memastikan keberhasilan bisnis. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para driver mereka.

Budaya kerja yang kuat dan positif dapat memotivasi para driver untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan dapat memperkuat budaya kerja yang mendukung kinerja optimal para driver melalui pelatihan, pengembangan, dan komunikasi yang efektif. Selain itu, manajemen perusahaan dapat mempertimbangkan strategi untuk mengelola beban kerja para driver, seperti penjadwalan yang lebih efisien, dukungan psikologis, dan pengelolaan waktu kerja yang lebih baik. Pengalaman kerja yang panjang dan bervariasi dapat diakui sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan penghargaan dan insentif bagi driver dengan pengalaman kerja yang baik. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para driver. Namun, penelitian ini memiliki beberapa batasan, seperti penggunaan metode kualitatif dan penelitian yang dilakukan di satu daerah perkotaan untuk memastikan konsistensi dalam konteks. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan lebih banyak daerah untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, V., Wulandari, J., & Aprillia, H. D. (2020). Analisis Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 106-116.
- Wicaksono, I. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Sinaga, K. I. P., Pudyaningsih, R., & Oktafiah, Y. (2023). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI KOTA PASURUAN. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(5), 941-950.
- Nahuri, S. B., Firayanti, Y., & Mufrihah, M. (2023). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, JAM KERJA DAN JUMLAH ORDERAN TERHADAP KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) PENGEMUDI GOJEK DI KOTA PONTIANAK. *JURNAL ECONOMINA*, 2(4), 949-963.
- Nirmalasari, L., & Nurbaiti, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ace Hardware Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (3), 208-227.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267-285.