



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 8718-8728
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Produktivitas Driver di Kota Sukabumi

Salma amalia^{1✉}, Faizal Mulia Z², Nor Norisanti³

Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: salmaamalia30@ummi.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap produktivitas driver di kota Sukabumi. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode observasi dengan melakukan pegamatan langsung terhadap driver dan Studi pustaka yang dilakukan dengan dukungan dari jurnal ataupun artikel ynag berkaitan dengan varabel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan reward mampu mempengaruhi produktivitas driver ojek online di kota sukabumi.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Produktivitas, Reward

Abstract

This study aims to analyze the influence of work environment and rewards on driver productivity in Sukabumi city. The data collection method used is by using the observation method by conducting direct observation of drivers and literature studies conducted with the support of journals or articles related to variables. The results of this study indicate that the work environment and rewards can influence the productivity of online motorcycle taxi drivers in Sukabumi city.

Keywords: Work environment, Productivity, Rewards

PENDAHULUAN

Mempertahankan Sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu hal yang penting pada era sekarang bagi keberlangsungan perusahaan, prestasi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sangatlah penting bagi keberlangsungan perusahaan oleh karena itu, perusahaan diharuskan untuk melakukan kegiatan pembekalan dan pengembangan bagi karyawan agar karyawan mampu meningkatkan bakat yang mereka miliki (Edwin Flippo, 2019). Keberadaan sumber daya manusia pada era ini dapat disandingkan dengan teknologi. Sumber daya manusia merupakan individu yang berperan untuk menjadi penggerak dalam organisasi, baik di sebuah institusi atau perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset yang harus dilatih kemampuannya (Marisyah, 2022). Banyaknya perusahaan yang mengandalkan teknologi dalam menjalankan kegiatan perusahaan menjadikan teknologi sebagai sebuah media dalam bekerja, bahkan pada era sekarang perusahaan yang bergerak di bidang transportasi membutuhkan teknologi khususnya ponsel dalam menunjang pekerjaannya. Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, SDM dianggap sebagai aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Kualitas yang diberikan oleh karyawannya menjadi sebuah tolak ukur bagaimana perusahaan tersebut mampu memberikan pelayanan yang baik.

Pada perusahaan ojek online driver merupakan sumber daya manusia paling efektif dan menjadi penentu baik atau buruknya sebuah perusahaan. Pada dasarnya ojek online sendiri merupakan mitra, kemitraan menjalankan bisnis dengan melalui kerjasama antara dua pihak dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan bersama yang keduanya sama-sama berprinsip membutuhkan dan membesarkan perusahaan (Endi Sarwoko et al., 2021). Mitra menjadi ujung tombak perusahaan dalam menjalankan kegiatannya, tentunya dibutuhkan produktivitas yang baik agar menghasilkan kinerja yang baik, dimana mitra harus mampu untuk menerapkan produktivitas yang sesuai agar perusahaan mendapatkan keuntungan. Namun dibalik itu semua perusahaan juga harus memberikan lingkungan kerja dan reward yang sesuai kepada mitra sehingga mitra diharapkan mampu untuk terus menjaga dan mempertahankan produktivitas mereka.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan baik secara fisik, psikologis dan kehidupan sosial di lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan kinerjanya Sedarmayanti dalam (Ahmad Sahru Romadhon, 2015) Lingkungan kerja berperan menjadi bagian keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang terdapat disekitar karyawan yang sedang melakukan kegiatan operasional kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaannya (Syahputra, 2022). Lingkungan kerja, dengan fasilitas yang tercukupi dan suasana yang positif, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak nyaman atau berantakan dapat menyebabkan stres dan menurunkan efisiensi kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dalam menjaga lingkungan yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam menjalankan kegiatan bekerjanya.

Reward merupakan sebuah bentuk penghargaan atas sebuah pencapaian tertentu kepada individu atau lembaga, biasanya berbentuk materi atau ucapan. Reward merupakan salah satu cara yang digunakan untuk memotivasi seseorang untuk berbuat baik dan meningkatkan prestasi kerja (Putri et al., 2023). Reward dapat diartikan sebagai sebuah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada mitra, pemberian reward ini menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan agar karyawan merasa dihargai dan diakui.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Metode Observasi

Menurut Arikunto dalam (Pratiwi et al., 2024) mengatakan bahwa observasi merupakan teknik untuk mengumpulkan data atau sebuah keterangan yang didapatkan secara langsung, dengan melakukan pengamatan ke tempat yang akan di amati. Adapun hasil observasi yang didapat menunjukkan bahwa produktivitas driver dapat menurun akibat beberapa faktor, di antaranya adalah sistem tarif yang kurang sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan, serta lingkungan kerja yang

terkadang tidak aman, yang keduanya berkontribusi terhadap penurunan motivasi dan semangat kerja driver dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.

2. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah suatu studi yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan berbagai sarana seperti internet, buku, dokumen dan lainnya untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan (Aqil, 2020) Dilakukan dengan cara membaca serta mempelajari sumber-sumber yang menjadi referensi yang berhubungan dengan penelitian, proses ini melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai literatur, artikel ilmiah, dan studi kasus-kasus yang relevan, sehingga peneliti dapat memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai topik yang diteliti, serta mengidentifikasi teori-teori dan temuan-temuan sebelumnya yang dapat mendukung atau memperkuat argumentasi dalam penelitian yang sedang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Driver

Lingkungan kerja adalah lokasi yang digunakan untuk melakukan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya. Lingkungan kerja memiliki hubungan dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang baik ini muncul dari kesadaran diri setiap karyawannya sehingga lingkungan kerja ini diciptakan oleh karyawan dan untuk karyawan (Panjaitan, 2017). Lingkungan kerja merupakan semua aspek yang berkaitan dengan fisik, mental dan juga peraturan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja (Eva et al., 2020). Lingkungan kerja adalah bentuk dari segala hal yang berkaitan dengan hal yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, yang didalamnya terdapat fasilitas penunjang kerja yang dapat digunakan sebagai pendukung bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Wahyuningsih, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan apakah seorang mitra akan tetap bertahan di perusahaan

atau tidak. Ketika mitra merasa nyaman dan termotivasi dalam lingkungan kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan suasana kolaboratif yang positif di antara rekan-rekan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat memanfaatkan potensi penuh dari setiap mitra, yang pada pasangannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Ketika produktivitas meningkat, perusahaan tidak hanya meraih keuntungan finansial yang lebih besar, tetapi juga membangun reputasi yang baik di industri, yang dapat menarik lebih banyak talenta berkualitas. Oleh karena itu, investasi dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik adalah langkah strategi yang tidak hanya menguntungkan mitra, tetapi juga perusahaan itu sendiri. Lingkungan kerja bukan sekedar tempat untuk menyelesaikan tugas-tugas profesional, melainkan juga merupakan sebuah wadah interaksi antar mitra yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap individu yang terlibat di dalamnya. Rasa aman ini muncul dari adanya kepercayaan dan saling menghargai antar mitra, yang menjadikan lingkungan tersebut sebagai ruang yang bebas dari tekanan berlebihan dan konflik yang tidak produktif. Dalam suasana yang nyaman, mitra merasa lebih terbuka untuk berkomunikasi dan berbagi ide, sehingga tercipta sinergi yang mendukung kolaborasi yang efektif. Interaksi yang positif ini membangun pondasi yang kuat bagi hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan, yang pada akhirnya memicu semangat dan motivasi para mitra dalam menjalankan tanggung jawabnya sehari-hari.

Kondisi lingkungan kerja yang mendukung tersebut secara langsung mampu mendorong peningkatan produktivitas mitra, karena ketika mereka merasa dihargai dan diperhatikan kebutuhannya, efektivitas dan efisiensi kerja dapat lebih mudah dicapai. Mitra yang merasa nyaman tidak ragu untuk memberikan kontribusi terbaik, menampilkan dedikasi tinggi, serta mewujudkan kerjasama yang konstruktif demi mencapai tujuan bersama. Lebih dari itu, lingkungan kerja yang sehat akan mengurangi tingkat stres dan kelelahan, sehingga menciptakan keseimbangan yang baik antara kehidupan profesional dan pribadi. Dengan adanya suasana seperti ini, perusahaan dapat menikmati hasil kerja

yang optimal sekaligus membangun kultur organisasi yang kuat dan berkelanjutan, menjadikan lingkungan kerja sebagai salah satu aset penting dalam mendukung kesuksesan jangka panjang.

2. Pengaruh Reward terhadap Produktivitas Driver

Reward merupakan sebuah bentuk pemahaman terhadap pemberian hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi ketika karyawan mampu mendapatkan prestasi yang mampu bermanfaat bagi perusahaan (Fauzia Sandi et al., 2024). Reward adalah hadiah berupa materi dan non materi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasi karyawan (Abdulah & Rismawati, 2023). Produktivitas kerja adalah sikap yang konsisten, yang secara terus menerus mencari kelemahan dan melakukan perbaikan atas kondisi yang ada, dan yakin bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik di masa depan dan secara bertahap berubah menjadi lebih baik setiap hari menurut Purnomo dalam (Amuntai et al., 2024). Reward berperan sebagai sebuah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada mitra sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan dedikasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, seringkali imbalan ini dianggap tidak sesuai oleh mitra, baik dari segi nilai maupun bentuknya. Ketidakpuasan ini dapat muncul karena berbagai alasan, seperti perbedaan ekspektasi antara perusahaan dan mitra, atau ketidakadilan dalam distribusi reward yang dirasakan oleh sebagian mitra. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara aktif mendengarkan umpan balik dari mitra dan melakukan evaluasi terhadap sistem reward yang ada. Dengan memahami perspektif mitra, perusahaan dapat merancang program reward yang lebih adil dan transparan, sehingga setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Perbaikan sistem reward ini tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kepuasan mitra, tetapi juga sebagai patokan kesejahteraan yang lebih luas dalam organisasi. Ketika mitra merasa bahwa mereka mendapatkan penghargaan yang layak, hal ini akan berdampak positif pada semangat kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Selain

itu, sistem reward yang baik dapat mendorong persaingan sehat di antara mitra, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan inovasi. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya akan memperoleh manfaat dari kinerja yang lebih baik, tetapi juga membangun reputasi sebagai tempat kerja yang peduli terhadap kesejahteraan mitra. Dalam jangka panjang, investasi dalam sistem reward yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, serta menarik talenta terbaik untuk bergabung dan berkembang bersama perusahaan. Reward ini mampu menjadi faktor pendorong yang signifikan bagi mitra dalam menjalankan kegiatan mereka sehari-hari, karena penghargaan yang diberikan tidak hanya berfungsi sebagai pengakuan atas kerja keras, tetapi juga sebagai motivasi untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja. Ketika mitra merasa dihargai melalui sistem reward yang adil dan transparan, mereka cenderung lebih bersemangat untuk berkontribusi secara maksimal, karena mereka mengetahui bahwa usaha dan dedikasi mereka akan diakui dan dihargai. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif, di mana mitra merasa termotivasi untuk mencapai target dan berusaha lebih keras dalam setiap tugas yang diemban. Dengan adanya insentif yang jelas, baik berupa bonus, penghargaan, atau pengakuan publik, mitra akan lebih terdorong untuk meningkatkan produktivitas mereka, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif bagi keseluruhan kinerja perusahaan.

Lebih jauh lagi, reward yang efektif dapat menciptakan budaya kerja yang saling mendukung dan kolaboratif, di mana mitra tidak hanya fokus pada pencapaian individu, tetapi juga berusaha untuk membantu rekan-rekan mereka mencapai kesuksesan bersama. Ketika setiap individu merasa bahwa kontribusinya dihargai, mereka akan lebih cenderung berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta bekerja sama dalam menyelesaikan tantangan yang dihadapi. Dengan demikian, produktivitas mitra tidak hanya berkembang secara individu, tetapi juga secara kolektif, sehingga menciptakan sinergi yang kuat dalam tim. Dalam jangka panjang, perusahaan yang mampu memanfaatkan reward sebagai alat pendorong ini akan melihat peningkatan kinerja yang signifikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan inovatif, di mana setiap mitra merasa terlibat dan

berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Reward diberikan sesuai dengan apa yang diperoleh perusahaan dari kinerja driver, sehingga menciptakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dan mitra. Dalam konteks ini, adanya sistem level yang diterapkan oleh perusahaan berfungsi sebagai pendorong yang efektif bagi pengemudi untuk terus meningkatkan produktivitasnya. Setiap level dalam sistem ini mencerminkan pencapaian tertentu yang dapat diraih oleh pengemudi, dan semakin tinggi level yang dicapai, semakin besar pula reward yang akan diterima. Dengan demikian, driver memiliki motivasi yang jelas untuk berusaha lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka, karena mereka tahu bahwa setiap usaha yang dilakukan akan diakui dan dihargai melalui peningkatan level dan reward yang sesuai.

Sistem level ini tidak hanya memberikan insentif finansial, tetapi juga menciptakan rasa persaingan yang sehat di antara para pengemudi, mendorong mereka untuk saling belajar dan berbagi strategi yang efektif dalam mencapai target. Ketika driver merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan mendapatkan reward yang setara dengan usaha mereka, hal ini akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mendapatkan manfaat dari peningkatan produktivitas, tetapi juga membangun tim yang lebih solid dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Dalam jangka panjang, tingkat penerapan sistem yang efektif akan menciptakan budaya kerja yang positif, di mana setiap individu merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap produktivitas driver yaitu :

1. Lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi pendorong produktivitas, karena suasana dan kondisi di tempat kerja dapat secara langsung mempengaruhi motivasi dan semangat kerja mereka. Ketika lingkungan

kerja diciptakan dengan baik, misalnya dengan adanya fasilitas yang memadai, dukungan dari rekan kerja, serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan pengemudi, hal ini akan memberikan dorongan positif bagi pengemudi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dalam lingkungan yang mendukung, pengemudi merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, karena mereka tahu bahwa usaha dan dedikasi mereka akan diakui. Motivasi yang muncul dari lingkungan kerja yang baik ini akan mendorong pengemudi untuk berusaha lebih keras, berinovasi dalam cara mereka bekerja, dan mencari solusi untuk tantangan yang dihadapi.

2. Reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pengemudi, karena penghargaan yang diberikan berfungsi sebagai faktor pendorong yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Ketika pengemudi menerima reward yang sesuai dengan kinerja mereka, baik dalam bentuk insentif finansial, pengakuan, atau penghargaan lainnya, hal ini akan meningkatkan motivasi mereka untuk berusaha lebih keras dalam menjalankan tugas sehari-hari. Semakin besar penghargaan yang mereka terima, semakin tinggi pula semangat dan dedikasi yang ditunjukkan dalam pekerjaan mereka. Dengan adanya sistem reward yang jelas dan adil, pengemudi merasa dihargai atas kontribusi mereka, yang pada pasangannya mendorong mereka untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, M., & Rismawati, R. (2023). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maju Makmur Utama. *Innovative: Journal Of Social Science* ..., 3, 13135–13150. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1910%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/1910/1401>
- Ahmad Sahru Romadhon, V. T. W. (2015). 李松杰 1 刘红娜 2 (1,2. 8(2), 121.
- Amuntai, K., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Ajidharma Corporindo. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 2(1), 670–679. <https://doi.org/10.32815/jiram.v2i1.52>
- Aqil, A. D. C. (2020). Studi Kepustakaan Mengenai Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Pamenang*, 2(2), 1–6. <https://doi.org/10.53599/jip.v2i2.58>
- Edwin flippo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Endi Sarwoko, Iva Nurdiana Nurfarida, & Moh. Ahsan. (2021). Membangun Strategi Kemitraan Untuk Meningkatkan Pendapatan Pengrajin Tusuk Sate di Kabupaten Malang. *Jurnal Karya Abdi*, 5(Partnership, satay skewers, SMEs, empowerment), 1–8. p-issn:2580-1120
- Eva, N., Lestari, P., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Jakarta (Persero) Tbk Jakarta. *Jurnal Marketing*, 4(1), 263–270.
- Fauzia Sandi, D., Tri Yusnita, R., & Patimah, T. (2024). Pengaruh Reward dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya Titin Patimah Universitas Perjuangan Tasikmalaya. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 164–175. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.374>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>

- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia tahun 2017. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Pratiwi, P. A., Mashalani, F., Hafizhah, M., & Batrisyia, A. (2024). Mengungkap Metode Observasi Yang Efektif Menurut Pra-Pengajar EFL. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(1), 133–149.
- Putri, S. Y., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Riau, U. M. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Stabat. *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 5(1), 89–98. <https://doi.org/10.30596/aghniya.v5i1.15409>
- Syahputra. (2022). Syahputra (2020). *Syahputra, Reonaldi Podungge, Robiyati Bokingo, Agus Hakri*, 4(3), 1–6.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.