

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi pada masa sekarang ini akan mempengaruhi lingkungan teknologi, dengan adanya kemajuan dalam ilmu pengetahuan seperti *gadget*, teknologi informasi ataupun *mobile data*. Kemajuan teknologi menyebabkan ruang dan waktu menjadi tanpa sekat dengan adanya internet. Setiap orang saat ini mudah untuk berpergian dari satu tempat ke tempat yang lainnya, dari satu pulau ke pulau lainnya, dari satu negara ke negara yang lainnya, bahkan dari satu benua ke benua yang lainnya. Perangkat teknologi dan informasi sudah bukan lagi disebut berubah, namun lebih tepatnya berevolusi. Ribuan perangkat teknologi dan informasi saat ini bahkan berubah dalam hitungan hari. Dibalik teknologi yang maju ada Sumber Daya Manusia memiliki peran besar dalam memajukan teknologi. Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Saat ini tingkat teknologi dalam sebuah Masyarakat atau industri tertentu cukup menentukan produk dan jasa apa yang akan digunakan, dan bagaimana operasi akan dikelola. Lingkungan teknologi ini sangat mempengaruhi sukses tidaknya suatu perusahaan di dalam menggunakan teknologi yang tersedia. Dengan adanya teknologi yang maju seperti sekarang ini maka penyediaan lapangan pekerjaan mengikuti perkembangan yang terjadi. Sejalan dengan perkembangan teknologi saat ini muncul lah lapangan pekerjaan, yaitu Ojek *Online*. Sebelum

adanya ojek *online* terdapat ojek konvensional yang biasanya ada di pangkalan perempatan jalan atau di tempat yang strategis suatu lokasi. Ojek *online* sekarang ini banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. Sebenarnya ojek konvensional dan ojek *online* itu sama saja, sama-sama menggunakan sepeda motor yang membedakannya yaitu dengan cara memesan ojek itu sendiri.

Ojek *online* yang sudah ada di Indonesia yaitu Grab. Grab atau biasa disebut juga dengan *Driver Ojek* adalah sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja diberbagai sektor informal di Indonesia. Dengan adanya Ojek *online* masyarakat kini dapat dengan mudah memesan ojek *online* hanya dengan *Smartphone*, tidak hanya itu dengan adanya ojek *online* juga masyarakat tidak tawar-menawar lagi dengan tarif ojek *online* karena nominalnya sudah ditetapkan dari aplikasi ojek *online* tersebut. Dengan begitu, maka konsumen akan merasa nyaman dan puas.

Hasil dari survei *Centre for Strategic International Studies (CSIS)* dan Tenggara *Strategics* (2019) menjelaskan jika grab menawarkan kesempatan berusaha yang menyenangkan dan berkualitas pada sektor informal. Ini mendorong pengangguran untuk meningkatkan potensinya. Selain memberikan peluang bagi pengangguran, terdapat 25% dan 33% bisa memperoleh pekerjaan tambahan, diluar pendapatan utama. Grab sudah banyak membantu Masyarakat Indonesia. Membantu dalam bentuk pelayanan jasa maupun pembuka lapangan pekerjaan sehingga dengan adanya ojek *online* maka pengangguran sedikit berkurang dan jadwal pekerjaannya juga yang fleksibel.

PT. Grab Indonesia dapat memenuhi *Driver* Grabnya, salah satunya dengan menerapkan *schedule flexibility*. Menurut Carlson et al. (2010) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Di balik fleksibilitas kerja terdapat faktor yang sangat penting yaitu, kompensasi.

Menurut pendapat Sastrohadiwiry (2015:218) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

20 *driver* dari komunitas Area 51 yang sudah peneliti wawancarai dapat di simpulkan, bahwa 8 *Driver* atas apa yang telah diterima nya sudah sangat memadai dan mampu mencukupi semua kebutuhannya, akan tetapi bagi 12 *Driver* lainnya apa yang diberikan perusahaan masih sangat rendah dan tidak mampu memotivasinya untuk bekerja optimal. Karena Kompensasi langsung yang diberikan perusahaan kepada *driver* grab masih sangat kecil dan walaupun menjadi *driver* grab pekerjaannya fleksibel akan tetapi masih banyak *driver* grab bekerja selama satu minggu penuh, menghabiskan waktu bekerja lebih dari 8 jam sehari. Waktu bekerja *driver* grab cenderung melebihi batas kerja demi mengejar bonus. Karena bonus yang di tetapkan di perusahaan grab yaitu jika *driver* mengumpulkan 80 berlian maka bonus yang didapatkan Rp.6500, jika mendapatkan 120 berlian bonus yang didapatkan yaitu Rp.15.000, dan jika 150 berlian akan mendapatkan bonus Rp. 22.000 sedangkan untuk 180 berlian *Driver* akan mendapatkan bonus Rp. 40.000. Setiap *Driver* mendapatkan satu kali penumpang maka berlian yang

didapatkan yaitu 8 berlian akan tetapi jika *driver* mendapatkan penumpang pada jam 06:00-08:00 akan mendapatkan 2 berlian tambahan dan jika mendapatkan penumpang pada jam 17:00-19:00 berlian yang didapat yaitu 1 berlian tambahan. Sistem bonus yang berlaku juga menjadikan *driver* grab bekerja secara berlebihan demi mendapatkan bonus harian. Jam kerja yang digunakan para *driver* sangat berpengaruh terhadap pendapatan dan kepuasan kerja. Akan tetapi, *Driver* merasa tidak puas karena sudah banyak nya pesaing ojek *online* yang menawarkan bonus yang lebih besar. Oleh karena itu Kinerja menjadi salah satu masalah bagi setiap *Driver* karena apa yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang *driver* berikan kepada perusahaan. Karena permasalahan tersebut tidak bisa memotivasi *driver*. Sehingga banyak driver yang berhenti menjadi *driver* grab.

Perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi karyawannya akan rawan terhadap guncangan karena karyawan akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh (Lijan Poltak Sinambela, 2018 : 219). Kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan tersebut. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang harus di lakukan oleh perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, faktor yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah kebijakan kompensasi yang memadai dan sistem bonus serta fasilitas yang di tawarkan oleh perusahaan lebih di perhatikan lagi dan juga perusahaan grab hendaknya memperbarui sistem aplikasi nya secara terus menerus

agar *driver* dapat bekerja sesuai target yang dinginkannya. Sehingga bisa tercapai karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Handoko dalam (Safrudi, 2015) Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Tidak diragukan lagi bahwa kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja seseorang.

Pengertian kinerja berdasarkan pendapat Hasibuan (2009:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, pelatihan dan kesungguhan serta waktu. Tentunya kinerja yang berdampak positif serta meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Baik dan buruknya suatu kinerja maka akan mudah di ukur melalui penilaian kinerja.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka diajukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grab di PT Grab Indonesia Cabang Palembang".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari Latar Belakang di atas, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja *driver* grab?
2. Apakah terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* grab?
3. Apakah terdapat kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* grab?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* grab?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja *driver* grab
2. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* grab
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* grab
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* grab

1.4 Batasan Masalah

Agar penyusunan skripsi ini terarah dan tidak menyimpang, maka peneliti membatasi masalah-masalah dalam pembahasannya. Adapun batasan-batasan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Kompensasi *driver* grab
2. Fleksibilitas kerja terhadap *driver* grab
3. Kepuasan kerja dari para *driver* grab

4. Kinerja para *driver* grab

1.5 Manfaat Penelitian

Tujuan adanya manfaat penelitian ini agar bermanfaat bagi penulis maupun perusahaan yang di gunakan dalam penelitian ini, berikut ini adalah manfaat dari penelitiannya :

1. Bagi penulis

Untuk mengetahui pemahaman kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Selain itu penulis dapat menambah pengetahuan dalam pengembangan teori-teori tersebut agar dapat di terapkan di kehidupan nyata.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini di harapkan perusahaan grab mengetahui pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Dan penelitian ini di harapkan juga untuk memberi informasi dan pengetahuan sekaligus masukan dan pertimbangan untuk PT Grab Indonesia Cabang Palembang untuk mempertimbangkan kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini terutama diharapkan bermanfaat bagi peneliti-peneliti selanjutnya agar menjadi referensi dan informasi khususnya yang ingin penelitian di perusahaan Grab.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam pembuatan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan pembahasan tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas Tentang Tinjauan Pustaka, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir Dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan pembahasan mengenai Objek Penelitian, Subjek Penelitian, Operasional Variabel, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Metode Analisis Data Dan Teknik Yang Digunakan Dalam Penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang masalah yang ada berdasarkan rumus-rumus yang ada dalam pemecahan masalah.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan serta saran tentang pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* Grab di PT Grab Indonesia Cabang Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN