

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Manajemen memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh pimpinan perusahaan. Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan terdapat fungsi dan peran yang dapat dikatakan penting demi agar tujuan perusahaan tercapai. Sumber daya manusia ini dapat berupa individu yang terlibat dalam sebuah perusahaan (Sutikno, 2018 hlm..12)

Sumber daya manusia yang kompeten dapat memudahkan perusahaan ketika berusaha mencapai tujuan. Sumber daya yang kompeten dapat dikelola menjadi aset perusahaan. Untuk mendapatkan kualitas pekerja yang terbaik maka perusahaan perlu untuk memerhatikan kepuasan kerja merujuk atas kinerja yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pekerja agar hasil kerjanya baik dan maksimal. ada beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja pada pekerja diantara melalui faktor internal atau kepribadian pekerja tersebut maupun faktor eksternal seperti faktor lingkungan kerja, pemberian kompensasi, mekanisme pelatihan yang dirasa sesuai dengan kemauan pekerja ataupun pekerja merasa termotivasi supaya tetap semangat bekerja berkat dorongan keluarga. Sebab itulah perusahaan memiliki kewajiban untuk dapat mengembangkan sumber daya dalam aspek manusianya yang bersikap puas atas apa yang dikerjakan dan hasil yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan (Andriani, 2020).

Salah satu masalah dalam manajemen sumberdaya manusia pada perusahaan adalah mengenai kepuasan kerja. Begitu pula dengan yang dialami oleh mitra *driver* ojek *online*. Kepuasan kerja mitra pengemudi online tergolong rendah. Bukti dari rendahnya kepuasan kerja ini dapat ditinjau berdasar pada hasil penelitian yang menggambarkan bahwa kepuasan kerja pada pengemudi mitra ojek online memiliki kepuasan kerja yang rendah yaitu dengan jumlah sebanyak 48,1%. Sebesar 51,9% mitra pengemudi ojek online mengaku tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan informasi itu maka dapat dikatakan bahwa Sebagian besar

driver mitra ojek *online* tidak mendapat kepuasan kerja (Sanubari, & Amalia 2019).

Salah satu perusahaan ojek *online* yang ada di Jakarta adalah Grab. Grab sendiri adalah perusahaan *Decacorn* pertama di Asia Tenggara. *Decacorn* sendiri adalah *startups* yang bernilai AS 10 miliar dollar. Dengan valuasi yang tinggi tak terlepas dari peran sumberdaya manusia yang paling penting dalam menopang bisnis ini yaitu para driver. Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh para pekerja. Menurut penuturan yang disampaikan oleh driver Grab saat *Wawancara awal* yang dilakukan oleh peneliti di lingkungan RW01 tepatnya di Kelurahan Kelapa Dua ini mengungkapkan bahwa *driver* Grab mengaku bahwa saat ini kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih dirasa belum cukup namun rekan sesama *drive* Grab sangat baik hubungannya dilapangan. Berdasarkan penuturan responden saat pra-survey dapat disimpulkan bahwa *driver* Grab di wilayah ini cenderung memiliki kepuasan kerja rendah.

Kepuasan Kerja dapat dioptimalkan dengan meningkatkan besaran kompensasi yang disesuaikan dengan kinerja yang telah diberikan. Sumber daya manusia harus terus *upgrade* agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Sebab itulah perusahaan memiliki kewajiban untuk dapat mengembangkan kualitas dalam bentuk pelatihan kerja sumber daya manusia untuk Mencapai Tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja berkaitan erat kaitannya dengan kompensasi. Kompensasi dapat dianggap sebagai imbal jasa bagi para pekerja atas dedikasinya, pengorbanan terhadap waktu, pikiran, dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kompensasi menggambarkan prestasi kerja. Apabila Perusahaan telah memiliki sistem kompensasi yang baik maka kompensasi yang akan diberikan perusahaan akan terasa adil, akan mendorong pekerja untuk lebih semangat dalam bekerja serta bertanggungjawab atas jobdesk yang diberikan. Tujuan kompensasi diberikan oleh perusahaan, diantaranya adalah untuk menghargai prestasi pekerjanya, mempertahankan pekerja, memperoleh pekerja yang lebih bermutu sebagai bahan untuk mengevaluasi orang yang memiliki kinerja yang rendah. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang Perlu diperhatikan untuk

mengukur kepuasan kerja pekerja guna meningkatkan Output individu yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Kompensasi merupakan perkara yang harus dijalankan oleh perusahaan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Bentuk dari kompensasi ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan merujuk pada aturan pemerintah. Setelah melalui berbagai macam pertimbangan baik itu dari segi inflasi daya beli maka ditetapkanlah kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Setiap perusahaan tentu menginginkan semua orang yang bekerja diperusahaannya dapat bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk menjadikan mencapai hal itu maka para pekerja perlu mengetahui visi dan misi perusahaan serta standar operasional prosedur yang dimiliki perusahaan agar pekerja tersebut dapat bekerja secara maksimal. Dengan mengetahui dasar-dasar perusahaan yang ada di dalam perusahaan maka diharapkan pekerja dapat memiliki kontribusi yang besar untuk kemajuan perusahaan. Masalah kompensasi menjadi masalah bagi Sebagian besar driver ojek online. Melansir dari CNBC Indonesia menurut Banjarnahor (2020) ribuan driver ojek online mengadakan aksi unjuk rasa di Jakarta dengan berbagai tuntutan yang diantaranya adalah permasalahan mengenai tarif. Masalah ini harus diselesaikan karena kontribusi terbesar dari kemajuan grab adalah tak terlepas dari pengemudinya.

Kontribusi yang besar untuk kemajuan perusahaan dapat diberikan oleh pekerja apabila pekerja dalam perusahaan memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi dapat ditingkatkan dan dikembangkan melalui pelatihan kerja pekerja. Pelatihan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan pemahaman mengenai visi misi perusahaan dan hal yang berkaitan dengan boleh atau dilarangnya sesuatu hal dalam perusahaan. Melalui pendidikan sumber daya manusia ini dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka diharapkan tidak adanya tumpang tindih antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh orang lain sehingga lebih tercapai efisiensi dan efektivitas di dalam perusahaan.

Program pelatihan dan pendidikan yang telah ada di dalam perusahaan yang dilakukan baik itu yang sifatnya formal maupun informal agar setiap orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memahami tugas pokok dan fungsi mereka.

Pelatihan Kerja diberikan oleh perusahaan agar pekerja dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan untuk memberikan kontribusi yang maksimal perusahaan dapat memanfaatkan motivasi kerja pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Motivasi kerja pekerja timbul untuk memenuhi beragam keperluan yang diinginkan oleh pekerja. Keinginan pekerja dalam memenuhi keperluan ini kemudian bisa mendorong seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja dapat timbul dan berdampak pada kepuasan kerja karena kepentingan tingkat tinggi seseorang sebagaimana harga diri dan dalam mengaktualisasi diri (Masram & Muah 2017, hlm. 122)

Faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja menurut penelitian terdahulu terdiri dari kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja. Hal ini dapat diketahui dari Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saprudin (2018), Rasyid, M. A., & Tanjung, H (2020), Okechukwu, W. (2017) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruhnya yang sifatnya positif signifikan mengenai pelatihan dengan kepuasan kerja. Berlawanan dengan hal itu pada penelitian yang dikemukakan oleh Ratag, P. (2016) mengemukakan bahwa pelatihan tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Saprudin (2018) kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berlawanan dengan hal itu pada penelitian lain yang dikemukakan oleh Tamali & Munasip (2019). mengemukakan bahwa kompensasi terdapat pengaruh negatif signifikan kaitannya dengan kepuasan kerja. Merujuk hasil penelitian dari Rasyid, & Tanjung (2020) mengemukakan bahwa Motivasi kerja terdapat pengaruh positif yang signifikan kaitannya dengan kepuasan kerja. Berlawanan dengan hal itu penelitian yang dilakukan oleh Farid & Wahyundaru (2020) mengungkapkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* diatas maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *driver* Grab di Rw 01 kelurahan Kelapa dua kecamatan Kebon jeruk Jakarta barat.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* Grab di Rw 01 kelurahan Kelapa dua kecamatan Kebon jeruk Jakarta barat?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* Grab di Rw 01 kelurahan Kelapa dua kecamatan Kebon jeruk Jakarta barat?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* Grab di Rw 01 kelurahan Kelapa dua kecamatan Kebon jeruk Jakarta barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja *driver* Grab di Rw 01 kelurahan Kelapa dua kecamatan Kebon jeruk Jakarta barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Kepuasan Kerja *driver* Grab di Rw 01 kelurahan Kelapa dua kecamatan Kebon jeruk Jakarta barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *driver* Grab di Rw 01 kelurahan Kelapa dua kecamatan Kebon jeruk Jakarta barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya serta penelitian ini diharapkan juga bisa menjadi bahan rujukan penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang serta menjadi wawasan dan memberikan kontribusi ilmu kepada dunia akademik.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk Perusahaan Grab dalam meningkatkan kepuasan kerja mitra drivernya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat diimplementasikan oleh pihak Perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai pemberian kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja