

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Orang-orang ini akan menentukan bagaimana dan apa yang akan terjadi pada perusahaan di masa depan. Untuk meningkatkan dan memaksimalkan sumber daya, sehingga organisasi membutuhkan pihak yang dapat mengatur dan mengelola personel yang baik, dalam hal ini, manajemen membutuhkan sekumpulan orang yang mengerti dan mampu dalam hal pengembangan, pelatihan untuk mendukung kualitas sumber daya mereka. Ketika perusahaan memiliki tenaga kerja atau pekerja yang berkualitas dan berkompeten akan membantu dan mempermudah perusahaan dalam mencapai target ataupun tujuan dan maksud dari perusahaan. Pada era sekarang ini sumber daya manusia sudah dianggap menjadi sebuah aset hidup yang dimiliki sebuah perusahaan maka dari itu segala sesuatu misalnya kesejahteraan sumber daya manusia menjadi perhatian manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Kemajuan zaman yang terjadi akan menciptakan atau berdampak terhadap seluruh aspek kehidupan masyarakat dimana masyarakat sekarang ini menginginkan kemudahan dalam menerima segala hal, salah satunya dalam hal transportasi, kebutuhan transportasi sangat dibutuhkan masyarakat banyak untuk memenuhi kebutuhan mereka baik untuk bekerja, berbelanja dan lain-lain, dan makin kesini perusahaan-perusahaan berlomba-lomba untuk mencari peluang berdasarkan kebutuhan masyarakat namun tanpa adanya SDM yang berkualitas perusahaan akan kesulitan untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya, maka kunci dari perkembangan dan kemajuan dari sebuah perusahaan adalah bagaimana perusahaan mengembangkan SDM yang mereka miliki, semakin tinggi kualitas SDM yang sebuah perusahaan miliki akan membuka kesempatan bersaing dengan perusahaan lain semakin terbuka atau bahkan mampu mengungguli dari perusahaan-perusahaan pesaing (Yakup, 2017).

**Bernandus Grandian Hasiando Nainggolan, 2022**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA *DRIVER* GOJEK DI KOMUNITAS *DRIVER* GOJEK WTC SERPONG, TANGERANG SELATAN.**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi

[ [www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id) ]

Persepsi atau pandangan perusahaan tentang SDM berubah, dahulu SDM dalam perusahaan hanya dinilai sebagai pekerja yang dibutuhkan tenaganya saja dan bahkan SDM termasuk ke dalam kategori beban karena terdapat pengeluaran yang harus dikeluarkan perusahaan untuk membiayai keperluan dan kebutuhan SDM, namun makin hari dengan perkembangan zaman yang terjadi persepsi atau pandangan perusahaan mengenai SDM semakin baik karena perusahaan kini menganggap SDM adalah sebuah *asset* penting perusahaan yang akan menentukan kearah mana perusahaan bergerak, semakin berkualitas SDM yang dimiliki sebuah perusahaan akan menjamin terjadinya perkembangan dan kemajuan perusahaan itu sendiri (Hasibuan 2019, hlm 9). Maka dari itu PT. Gojek Indonesia hadir untuk menghadirkan solusi dalam hal pelayanan transportasi online dengan harapan mempermudah setiap orang yang memiliki kebutuhan untuk pergi ke suatu tempat dan dengan terus mengembangkan kemampuan SDM sangat berguna sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2019, hlm 117) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah persaaan yang muncul hasil dari adanya dorongan atau bantuan dari perusahaan yang berhubungan baik dengan pekerjaan SDM ataupun pribadi dari SDM itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan atau sumber daya manusia merasa nyaman dan puas dengan apa yang jalani dan kerjakan di dalam perusahaan, ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan yakni faktor internal yang timbul dan muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun dengan faktor eksternal yang muncul dan timbul dari lingkungan sekitar karyawan tersebut misalnya lingkungan kerja yang kondusif, manajemen perusahaan yang maksimal sehingga karyawan merasa dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa ada hambatan dan permasalahan yang serius, maka dari itu bagian yang mengatur dan mengelola SDM di sebuah perusahaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu perihal yang penting karena juga

dapat menjadi penentu sikap karyawan atau sumber daya manusia yang positif terhadap pekerjaan, ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan timbulnya pemasalahan bagi karyawan itu sendiri maupun terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sanubari and Amalia 2019) menggambarkan sejumlah pengemudi mitra ojek *online* memiliki kepuasan kerja yang rendah melihat dari 181 subjek penelitian terdapat 51,9% mitra ojek online merasa tidak puas dan 48,1% yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi

Kepuasan kerja menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan perusahaan gojek Indonesia untuk kemajuan perusahaan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja para *drivernya*, namun kenyataannya kompensasi yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja di perusahaan ini belum dinilai memuaskan para *driver* dikarenakan kompensasi yang diberikan belum dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari para *driver*, Hal ini didukung oleh survei awal yang dilakukan oleh peneliti, berdasarkan survei kepuasan kerja pra-peneliti terhadap *driver* gojek dan mendapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1. Pra Survei penelitian mengenai kepuasan kerja

NO	PERNYATAAN	PUAS (%)	TIDAK PUAS (%)	TOTAL RESPONDEN
1	Pendapatan atau upah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	9 (45%)	11 (55%)	20 (100%)
2	Pendapatan atau upah dapat memenuhi kebutuhan berobat	6 (30%)	14 (70%)	20 (100%)
3	Pendapatan atau upah dapat memenuhi kebutuhan papan seperti tempat tinggal	7 (35%)	13 (65%)	20 (100%)
TOTAL RATA-RATA		36,7%	63,3%	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa bahwasannyaJadi dapat disimpulkan berdasarkan data pra survei diatas bahwasannya *driver* gojek di komunitas *driver* gojek WTS Serpong terdapat 36,7% yang merasa puas dan terdapat sebanyak

63,3% *driver* gojek di komunitas *dirver* gojek WTC Sepong yang merasa tidak puas. permasalahan yang terjadi dalam kepuasan kerja adalah mengenai upah atau pendapatan dikarenakan kedua hal tersebut dapat dilihat dari jumlah responden pada table pra survei, yang mana terdapat 14 responden atau 70% dari jumlah repsoden pra survey yang menyatakan tidak puas dengan pendapatan yang mereka terima setelah mereka merasa sudah bekerja dengan maksimal, hal itu dikarenakan upah yang didapatkan setelah mereka bekerja sepanjang hari dirasa belum mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari dan menurut pengakuan dan penjelasan dari beberapa *driver* dalam kesempatan wawancara dengan peneliti menjelaskan untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka dibantu dari usaha pasangan atau istri mereka yang didapatkan baik dengan cara berjualan atau apapun itu dan jika dilihat dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pemberian insentif perusahaan sangat membantu mereka para *driver* dalam hal memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan SDM memiliki banyak factor-faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah kompensasi yang diberikan perusahaan.

Kompensasi menurut Masram & Mu'ah (2017, hlm 129) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan pemberian yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk apresiasi dari hasil kinerja mereka yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi juga dapat dianggap menjadi imbal balas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan atas hasil kerja dan dedikasi yang perusahaan dapatkan dari pekerja baik dalam pengorbanan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membantu perusahaan dalam mendapatkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Marnis (2014) menjelaskan bahwa kompensasi yang ditingkatkan akan meningkatkan kepuasan kerja dan memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Kompensasi mungkin menjadi salah satu tanggung jawab yang mesti diperhatikan pihak perusahaan dan juga kompensasi memiliki peran yang penting bagi pemberdayaan sumber daya manusia perusahaan, dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan atau pekerja atas kerja keras yang ia lakukan untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Kompensasi memiliki peranan yang penting di dalam perusahaan hal ini dikarenakan kompensasi dapat menjadi salah satu factor yang mempengaruhi motivasi para karyawan yang akan berdampak positif terhadap kinerja sumber daya manusia sehingga kompensasi sekarang ini menjadi perhatian dari perusahaan. kompensasi juga merupakan hal yang harus dijalankan oleh perusahaan berdasarkan peraturan yang diakui, disahkan dan resmi berlaku oleh pemerintah, dan kompensasi ini memiliki dua aspek, yang pertama kompensasi dapat diberikan dalam bentuk pembayaran langsung seperti upah setelah melakukan sebuah pekerjaan ataupun bonus yang diterima setelah mampu menyelesaikan pekerjaan dari target yang telah ditentukan. Kedua kompensasi dapat diberikan berupa tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada tenaga kerja ataupun karyawan seperti asuransi ataupun liburan bagi karyawan yang ditanggung oleh perusahaan.

Kompensasi dapat menjadi hal yang mempengaruhi motivasi yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan semestinya memberikan kompensasi dalam bentuk bonus atau insentif dengan tepat waktu dan dengan skema pemberian bonus yang bijak, namun pada kenyataannya para *driver* tidak puas dengan skema pemberian bonus yang dianggap tidak menguntungkan driver dikarenakan nilai kompensasi yang diterima *driver* yang sebelumnya dihitung berdasarkan jumlah orderan sekerang berubah menjadi berdasarkan waktu per minggu, sehingga hal tersebut berdampak pada ketidakmampuan *driver* dalam memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini didukung oleh survei awal yang dilakukan oleh peneliti, berdasarkan pra survei peneliti lakukan terhadap 20 responden mengenai pembayaran kompensasi terhadap *driver* gojek dan mendapatkan data sebagai berikut:

Tabel 2. Pra Survei mengenai pembayaran kompensasi

NO	PERNYATAAN	PUAS (%)	TIDAK PUAS (%)	TOTAL RESPONDEN
1	Bonus yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu	12 (60%)	8 (40%)	20 (100%)

2	Bonus yang diberikan sesuai dengan harapan	6 (30%)	14 (70%)	20 (100%)
3	Skema pemberian bonus menguntungkan <i>driver</i>	7 (35%)	13 (65%)	20 (100%)
TOTAL RATA-RATA		41,7%	58,3%	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa terdapat sebesar 41,7% *driver* yang menyatakan puas mengenai pemberian kompensasi yang diterima *driver* dan terdapat sebesar 58,3% *driver* tidak puas dengan kompensasi yang diterima *driver*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwasanya 58,3% dan 41,7% *driver* merasa puas mengenai pembayaran kompensasi yang diterima *driver* permasalahan yang terjadi dalam motivasi yakni terdapat pada penawaran bonus kepada para *driver*, pada tabel dapat dijelaskan bahwa mengenai kurangnya penawaran bonus yang diberikan perusahaan kepada *driver*, menurut wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa *driver* menjelaskan bahwa beberapa dari mereka yang memiliki masa kerja diatas dari 5 tahun merasakan penawaran bonus yang menurun jika dibandingkan beberapa tahun sebelumnya, dalam hal ini para *drive* tidak menyimpulkan bahwa perusahaan tidak memberikan penawaran bonus hanya saja jika dibandingkan tahun-tahun sebelumnya mereka merasakan adanya penurunan yang menyebabkan ketidakpuasan mereka. Bahkan perusahaan sempat menciptakan skema pemberian bonus yang membuat para *driver* merasa tidak diuntungkan namun setelah mendapat masukan bahkan protes dari berbagai *driver* gojek, perusahaan memperbaiki skema pemberian bonus mereka namun saja para *driver* di komunitas WTC Serpong sekitar 65% merasa tidak puas dengan skema pemberian bonus jika dibandingkan dengan skema pemberian bonus dahulu. Berdasarkan data tabel pra survei diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat sebesar 41,7% *driver* puas mengenai kompensasi dan terdapat sebesar 58,3% *driver* tidak puas dengan kompensasi. Pemberian kompensasi dari perusahaan memiliki pengaruh terhadap motivasi SDM dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dan muncul dalam diri seorang, hal ini dapat menjadi faktor pendorong yang berdampak positif bagi karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan dalam (Ali Basyah, Ifa Indrayani, and Qomariah 2022) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan energi yang menggerakkan diri sendiri ataupun mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi ataupun perusahaan. Menurut Michael E, Gerber (2017, 93) menjelaskan bahwasanya motivasi merupakan sebuah keadaan atau situasi ketika seseorang dapat memberikan pengaruh untuk membangkitkan, memelihara serta mengarahkan perilaku orang tersebut sesuai dengan kondisi lingkungan kerjanya. Motivasi juga merupakan sebuah dorongan dari dalam diri seorang untuk melanjutkan apa yang sedang terjadi saat ini, dan motivasi tersebut dapat muncul dari dalam diri seseorang tersebut ataupun adanya pengaruh dari luar atau orang lain, berbagai cara untuk bisa memotivasi karyawan salah satu caranya dapat memberikan janji bonus ataupun kompensasi ketika karyawan tersebut mampu mencapai bahkan melebihi kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, melihat janji itu secara tidak langsung karyawan akan bersemangat dalam bekerja untuk dapat memenuhi target dari perusahaan agar dapat kompensasi ataupun bonus yang telah dijanjikan perusahaan. Pada perusahaan-perusahaan besar akan sangat memperhatikan sumber daya manusia mereka, perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan atau sumber daya manusia mereka, untuk menunjang dan mendorong kinerja para karyawannya,

Motivasi kerja memiliki fungsi memberikan dorongan dan semangat kepada SDM, sehingga dengan adanya motivasi yang dirasakan SDM dapat berpengaruh terhadap kinerja SDM tersebut dan akan berpengaruh pula terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan Motivasi kerja menjadikan suatu hal abstrak yang memberikan dampak secara langsung terhadap semangat kerja para karyawan, terkadang permasalahan motivasi di beberapa perusahaan masih menganggap remeh, yang dipikirkan perusahaan hanya bagaimana karyawan bekerja dan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, namun hal ini akan menimbulkan ketidak konsistenan dari karyawan dalam bekerja, motivasi yang diberikan dan yang menjadi perhatian perusahaan kepada karyawan akan sangat menjadi dihargai karyawan yang

**Bernandus Grandian Hasiando Nainggolan, 2022**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA *DRIVER* GOJEK DI KOMUNITAS *DRIVER* GOJEK WTC SERPONG, TANGERANG SELATAN.**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi

[ [www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id) ]

merasa bahwa dirinya memiliki peran penting di perusahaan sehingga karyawan akan melakukan pekerjaannya secara maksimal dan tanpa keluhan, hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan juga merupakan salah satu contoh bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan, dengan adanya hubungan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja dan kenyamanan kerja para karyawan, apabila adanya ketidakharmonisan di dalam lingkungan kerja baik antara atasan dan karyawan maupun sesama partner kerja akan menimbulkan permasalahan yang akan berpengaruh secara langsung terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa *driver* di komunitas *driver* gojek WTC Serpong menjelaskan bahawasanya mereka dalam menjalankan pekerjaannya kurang semangat karena sokongan dari perusahaan dinilai kurang, mereka semangat dalam menjalankan pekerjaan karena hanya tuntutan dan desakan dari ekonomi yang mengharuskan untuk bekerja dan menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Tabel 3. Survey awal penelitian mengenai motivasi

NO	PERNYATAAN	PUAS (%)	TIDAK PUAS (%)	TOTAL RESPONDEN
1	Perusahaan memberikan bonus tepat waktu	12 (60%)	8 (40%)	20 (100%)
2	Perusahaan memberikan bonus dan insentif yang besar.	6 (30%)	14 (70%)	20 (100%)
3	Perusahaan memberikan bonus dan insentif dengan adil	13 (65%)	7 (35%)	20 (100%)
TOTAL RATA-RATA		51,7%	48,3%	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data tabel diatas setelah melakukan pra survey terhadap 20 responden sebagai *driver* gojek di komunitas WTC serpong dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi dalam motivasi yakni terdapat pada penawaran bonus kepada para *driver*, pada tabel dapat dijelaskan bahwa mengenai bonus yang diberikan perusahaan kepada *driver* menurut mereka para *driver* tidak begitu besar dan mereka

merasa tidak puas, menurut wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa *driver* menjelaskan bahwa beberapa dari mereka yang memiliki masa kerja diatas dari 5 tahun merasakan penawaran bonus yang menurun jika dibandingkan beberapa tahun sebelumnya, dalam hal ini para *driver* tidak menyimpulkan bahwa perusahaan tidak memberikan penawaran bonus hanya saja jika dibandingkan tahun-tahun sebelumnya mereka merasakan adanya penurunan yang menyebabkan ketidakpuasan mereka, motivasi memberikan dampak yang baik kepada kinerja SDM selain itu motivasi juga memberikan dorongan semangat kepada SDM untuk bekerja dengan nyaman, bebas tanpa stress dan tekanan dan hal ketiga itu juga dapat diciptakan dengan fleksibilitas kerja yang mana akan memberikan kebebasan SDM dalam menentuka waktu dan lokasi bekerja.

Fleksibilitias kerja menurut Hill et all (2008) dalam (Grzywacz, Carlson, and Shulkin 2008) menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja yang terait dengan tempat kerja pada dasarnya mengacu pada kemampuan pekerja untuk menentukan kapan, dimana, dan berapa lama mereka menjalani pekerjaan mereka, fleksibilitas kerja membantu karyawan dalam mengatur dan jam untuk bekerja sehingga menghindari jam kerja yang berlebih yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Flesibilitas kerja juga merupakan pengaturan kerja yang bersifat fleksibel artinya karyawan dapat bebas dalam menentukan lokasi dan waktu untuk mereka bekerja secara resmi maupun tidak resmi yang memberikan karyawan dalam hal kebijakan kapanpun, dimanapun, dan berapa lama mereka bekerja. Faktor yang juga menjadi mempengaruhi kepuasan kerja menurut penelitian sebelumnya yang variabel-variabek yang dipilih oleh peneliti untuk menjadi pokok pembahasan pada karya ilmiah ini dilihat berdasarkan karya ilmiah yang dibuat oleh (Rasyid 2020) variabel reward atau kompensasi sendiri berpengaruh positif terhadap kepuasan dan motivasi kerja, serta berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan hal tersebut selaras dengan penelitian (Alianto and Anindita 2014) yang mendapatkan hasil dari analisis data menjelaskan adanya pengaruh positif variabek kompensasi tehadap kepuasan kerja, semakin baik praktek kompensasi yaitu dalam hal penyesuaian gaji dengan UMR maka menciptakan kepuasan kerja dari para karyawan atau sumber daya manusianya.

**Bernandus Grandian Hasiando Nainggolan, 2022**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA *DRIVER* GOJEK DI KOMUNITAS *DRIVER* GOJEK WTC SERPONG, TANGERANG SELATAN.**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi

[ [www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id) ]

Melihat kesimpulan yang diambil oleh (Hardiyana and Fasha 2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan memberikan pengaruh paling dominan sehingga dapat dikatakan bahwasannya kompensasi sangat penting untuk memperbaiki persentase kepuasan kerja pekerja.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa *driver* mengatakan terkadang mereka menerima orderan dari tempat yang tidak biasa karena pada dasarnya mereka tidak bisa menentukan ingin mengambil orderan dimana karena yang menentukan letak orderan sesuai dengan aplikasi banub terkadang para *driver* mendapatkan *customer* atau penumpang yang tidak sesuai dengan lokasi atau titik jemput pada aplikasi dan ini menjadi permasalahan yang timbul bagi para *driver* karena di beberapa tempat atau titik lokasi yang tidak ada dalam aplikasi terkadang tempat yang tidak diketahui bisa atau tidak para *driver* bisa mengambil orderan, maksudnya adalah tempat yang memang tidak bisa untuk diambil salah satu contohnya adalah stasiun kereta api, yang mana terdapat ojek pangkalan yang menduduki tempat itu yang dapat menghambat pekerjaan mereka, bahkan dari pengalaman salah satu *driver* ketika mengambil orderan di stasiun mereka terpaksa menyerahkan ongkos perjalanan kepada para ojek pangkalan dikarenakan mereka merasa wilayah tersebut milik para ojek pangkalan dan para *driver* gojek dan ojek *online* lainnya tidak dapat mengambil orderan di tempat tersebut.

Tabel 4. Pra survey mengenai fleksibilitas kerja

NO	PERNYATAAN	PUAS (%)	TIDAK PUAS (%)	TOTAL RESPONDEN
1	Perusahaan membebaskan durasi jam kerja	20 (100%)	0 (0%)	20 (100%)
2	Dapat menentukan jadwal memulai dan menyudahi pekerjaan	20 (100%)	0 (0%)	20 (100%)
3	Dapat mengambil orderan diamanapun	15 (75%)	5 (25%)	20 (100%)

TOTAL RATA-RATA	91,7%	8,3%	
-----------------	-------	------	--

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data tabel diatas setelah melakukan pra survey terhadap 20 responden sebagai driver gojek di komunitas WTC serpong dapat diketahui bahwa tidak ditemukan permasalahan yang serius mengenai fleksibilitas kerja yang diterapkan oleh perusahaan mulai dari fleksibilitas waktu hingga tempat, namun jika dilihat dari tabel pra survei diatas terdapat sekitar 5 responden atau 25% dari jumlah responden pada pra survei yang kurang puas dengan posisi pengambilan orderan, hal ini dijelaskan oleh beberapa *driver* yang mengatakan terkadang mereka menerima orderan dari tempat yang tidak biasa, maksudnya adalah tempat yang memang tidak bisa untuk diambil salah satu contohnya adalah stasiun kereta api, yang mana terdapat ojek pangkalan yang menduduki tempat itu yang dapat menghambat pekerjaan mereka, bahkan dari pengalaman salah satu *driver* ketika mengambil orderan di stasiun mereka terpaksa menyerahkan ongkos perjalanan kepada para ojek pangkalan dikarenakan mereka merasa wilayah tersebut milik para ojek pangkalan dan para *driver* gojek dan ojek *online* lainnya tidak dapat mengambil orderan di tempat tersebut. Fleksibilitas kerja yang diterapkan perusahaan sudah berjalan dengan baik dengan begitu para *driver* dapat terhindar dari beban dan tuntutan waktu kerja yang dapat menimbulkan banyak permasalahan, para *driver* juga mampu mengolah waktu kerja mereka dan membagi waktu pribadi mereka dengan waktu kerja mereka secara leluasa tanpa ada aturan yang mengikat mereka,

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas peneliti dapat menjadikan suatu permasalahan dalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil objek *driver* gojek di komunitas WTC Serpong, Tangerang Selatan. maka dari itu peneliti memilih dan memutuskan judul dalam penelitian ini yakni **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER GOJEK DI KOMUNITAS WTC SERPONG, TANGERANG SELATAN”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, sehingga dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver gojek di komunitas WTC Serpong?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver gojek di komunitas WTC Serpong?
- c. Apakah Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver gojek di komunitas WTC Serpong?
- d. Apakah Kompensasi, Motivasi dan Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver gojek di komunitas WTC Serpong?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini dibuat yakni:

- a. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver gojek di komunitas WTC Serpong
- b. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver gojek di komunitas WTC Serpong
- c. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver gojek di komunitas WTC Serpong
- d. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi, motivasi dan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver gojek di komunitas WTC Serpong.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan apa yang akan dihasilkan dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

### **1. Aspek Teoritis**

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan ilmu yang berguna bagi penelitian lanjutan

### **2. Aspek Praktis**

**Bernandus Grandian Hasiando Nainggolan, 2022**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA *DRIVER* GOJEK DI KOMUNITAS *DRIVER* GOJEK WTC SERPONG, TANGERANG SELATAN.**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi

[ [www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id) ]

a. Bagi perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak yang bertanggung jawab mengenai kompensasi, motivasi dan fleksibilitas kerja demi meningkatkan kepuasan kerja driver gojek

b. Bagi Akademisi

Hasil analisis data penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan wawasan yang baru bagi peneliti mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja *dirver* gojek di komunitas *driver* gojek WTC Serpong, Tangerang Selatan.