

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Persaingan yang sangat ketat di era globalisasi saat ini membuat banyak perusahaan harus mengoptimalkan kinerja, supaya dapat bersaing dan bertahan dalam pasar bisnis. Kinerja bagi perusahaan merupakan faktor yang penting karena kinerja karyawan yang diperolehnya akan turut menentukan perusahaan. Meningkatnya kinerja perusahaan ditandai dengan tercapainya visi misi maupun tujuan organisasi. Oleh karena itu, agar sumber daya manusianya dapat bekerja dengan baik dan memenuhi tanggung jawabnya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten. Memberikan pelatihan dan pengembangan adalah salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitasnya untuk melaksanakan kewajiban kerja secara lebih efektif dengan menerima pelatihan. Pengusaha dapat membantu staf mereka dalam mencapai tujuan profesional mereka yang lebih tinggi dengan menawarkan kesempatan untuk pengembangan karir. perusahaan juga harus mengetahui faktor-faktor yang dapat menciptakan loyalitas kerja bagi karyawan diantaranya yaitu kompensasi. (Suryani Ratna dan Rudi, 2020) menyebutkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat loyalitas kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika menerima bayaran yang sepadan dengan jabatan dan jenis pekerjaannya.

Kemajuan teknologi juga mengubah sistem transportasi di Indonesia, dan saat ini banyak perusahaan yang menyediakan transportasi online untuk memudahkan mobilitas. Layanan transportasi online ini berkembang pesat karena mudah diakses dan cocok dengan kehidupan perkotaan yang serba cepat. Salah satu perusahaan transportasi online terkenal di Indonesia adalah Grab.

Driver Grab menjadi mitra kerja penting bagi perusahaan ini. Namun, loyalitas kerja terhadap mitra driver Grabbike di wilayah kabupaten ponorogo menunjukkan tingkat loyalitas yang rendah. Kesalahpahaman antara perusahaan dan mitra driver serta kebijakan sepihak seperti pemutusan kerja tanpa penjelasan, penurunan insentif, dan pembagian hasil yang tidak memuaskan memengaruhi kepuasan kerja para mitra driver. Kompensasi menjadi salah satu faktor loyalitas kerja driver Grabbike. Driver dapat mengatur sendiri jadwal kerja sesuai kebutuhan mereka. kebanyakan driver Grabbike di kabupten ponorogo ada yang menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan penuh waktu.

Kompensasi yang diperoleh mitra driver grab yaitu sistem bagi 80% untuk driver grabbike dan 20% untuk perusahaan. kompensasi yang diterima berupa upah yang diberikan oleh pengguna aplikasi serta insentif yang diberikan oleh perusahaan ketika telah mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Besarnya pendapatan yang diterima oleh mitra driver tergantung dari berapa banyak driver dapat menyelesaikan trip atau mengambil orderan. Selain itu, waktu kerja juga menjadi suatu hal yang diperhitungkan karena seseorang membutuhkan waktu yang tepat agar mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka.

(Marisa, 2020) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja driver grabbike terhadap pekerjaannya apabila telah mencapai target harian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi driver grabbike dipengaruhi oleh pemberian insentif dari perusahaan sehingga mampu meningkatkan loyalitas kerja pada driver grabbike. Sebaliknya jika driver belum mendapat insentif dari perusahaan maka loyalitas kerja pada driver grabbike akan menurun.

Menjadi driver ojek Online (grab) adalah nafas kehidupan, karena mereka sangat bergantung pada pendapatan tarikan. Tentu saja hal ini menjadi alasan mengapa mitra pengemudi harus lebih ber upaya lagi. Dalam jurnal (Sumardjo et al., 2021) dijelaskan motivasi adalah satu-satunya modal untuk meningkatkan loyalitas kerja. yang dibutuhkan bagi pengendara ojek Online untuk meningkatkan loyalitas kerja mereka.

Dampak terburuk dari menjadi seorang driver grabbike adalah waktu menunggu yang lama. Artinya, para driver lebih banyak membuang waktu untuk menunggu mendapatkan tarikan/ pesanan. Akibat dari hal ini kerugian non-materiil tidak ada penggantinya. Kondisi ini sudah terjadi cukup lama pada sebagian driver ojek Online, tentu ini menjadi faktor yang menyebabkan kurang

semangatnya para mitra bekerja. faktor motivasi memiliki ragam dimensi, namun yang sulit untuk diperbaiki adalah faktor psikologi seperti keadilan dan dukungan. Jika terdapat satu di antara kemungkinan tersebut maka potensi rendahnya motivasi kerja akan tinggi. Hal ini merupakan hal yang wajar, terutama bagi pekerja lepas yang mungkin kurang memiliki motivasi untuk bekerja keras. ketidakhahagiaan yang bersumber dari permasalahan driver grabbik adalah seperti jarang pesanan, melesetnya tujuan, pilih-pilih klien, dan permasalahan internal lainnya menjadi penyebab rendahnya motivasi driver ojek online. Jika digabungkan, faktor-faktor ini berdampak pada kondisi psikologis buruk pada driver. (Sumardjo et al., 2021), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya. Loyalitas karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena mempengaruhi kinerjanya secara keseluruhan. Menurut (Mariana & Irfani, 2015) semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh pemilik organisasi. Sebaliknya, semakin sulit bagi organisasi dengan loyalitas karyawan yang rendah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemilik perusahaan.

Jika karyawan merasa puas bahwa pekerjaannya memenuhi persyaratan dasar dan mereka merasa betah dalam organisasi, maka loyalitas kerja akan terbina. (Sholihin & Arida, 2021) menegaskan bahwa loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan

dalam keadaan baik atau buruk. Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri. (Soegandhi et al., 2013) sebuah perusahaan dengan tingkat loyalitas yang rendah memiliki tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia karena hal tersebut bias berdampak langsung pada perusahaan. Loyalitas kerja sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. (Purba, 2015) semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Salah satu faktor penyebab berkurangnya loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja.

Keberadaan bisnis transportasi online grabbike di ponorogo menjadi suatu realita sosial ekonomi yang perlu diperhatikan demi kesejahteraan para pengemudi jasa transportasi online. Jumlah driver grabbike di kabupaten ponorogo saat ini berjumlah kurang lebih 2500 driver, jumlah tersebut akan terus bertambah seiring pendaftaran driver grabbike yang masih dibuka hingga saat ini. Hal tersebut juga berpengaruh terhadap jumlah peluang orderan yang mereka terima karena adanya driver grabbike baru tersebut. Dengan adanya penambahan driver yang terus bertambah pada setiap tahunnya akan mengakibatkan turunnya loyalitas kerja driver grabbike.

Dari latar belakang di atas dan berbagai fenomena sosial yang terjadi membuat peneliti tertarik untuk mengikat permasalahan tersebut sebagai fokus

penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Merja Terhadap Loyalitas Kerja Driver Grabbike di Kabupaten Ponorogo**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja mitra driver grabbike di Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja mitra driver grabbike di Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja mitra driver grabbike di Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja mitra driver grabbike di Kabupaten Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang telah diuraikan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja mitra grabbike di Kabupaten Ponorogo
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja mitra driver Grabbike di Kabupaten Ponorogo

3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja mitra driver grabbike di Kabupaten Ponorogo
4. Mengetahui pengaruh kompensasi,kepuasan kerja dan motivasi kerja secara Simultan terhadap loyalitas kerja mitra driver grabbike di Kabupaten Ponorogo

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk mengimplementasikan materi yang sudah diperoleh penulis selama masa kuliah.

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap perusahaan PT.Grab Indonesia cabang ponorogo

3. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi sebagai bahan penelitian selanjutnya.

