

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER* GRAB DI KOTA SURAKARTA

Farhan Febrian Rahman *1

Asih Handayani²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta

*e-mail: farhanfebrianrahman@gmail.com¹

Abstrak

Persaingan perusahaan semakin ketat. Semua perusahaan berlomba-lomba mendapatkan hasil yang maksimal. Maka disetiap perusahaan harus benar-benar memikirkan kinerja karyawan guna meningkatkan produksi dan kualitas suatu produk yang ada di dalam suatu perusahaan. Driver memiliki peran penting dalam suatu perusahaan sehingga kenyamanan driver diduga bisa menaikkan kinerja pada suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver grab di Kota Surakarta. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebar kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver grab di Surakarta. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver grab di Surakarta. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver grab di Surakarta.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan, Kinerja

Abstract

The competition of companies is getting tighter. All companies are competing to get maximum results. So every company must really think about employee performance to improve the production and quality of a product in a company. Drivers have an important role in a company so that driver comfort is suspected to be able to improve performance in a company. This study aims to analyze the influence of compensation, job motivation and job satisfaction on the performance of grab drivers in Surakarta City. Data collection in this study used a questionnaire distributed to respondents. The sample in this study is 100 respondents. The sampling technique uses the purposive sampling method. The analysis techniques used are multiple linear regression analysis, t-test, f-test and determination coefficient (R^2) test. The results of the study show that compensation has a significant effect on the performance of grab drivers in Surakarta. Work motivation has a significant effect on the performance of grab drivers in Surakarta. Job satisfaction has a significant effect on the performance of grab drivers in Surakarta.

Keywords: Compensation, Motivation, Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi seluruh perusahaan. bisnis dan sumber daya manusia yang saling memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu atau sebuah seni yang mengatur keterkaitan hubungan seorang tenaga kerja supaya dapat terjalin dengan efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019:10). Sehingga sumber daya manusia atau SDM bisa dikatakan penting dalam suatu perusahaan.

Persaingan perusahaan semakin ketat. Semua perusahaan berlomba-lomba mendapatkan hasil yang maksimal. Maka disetiap perusahaan harus benar-benar memikirkan kinerja karyawan guna meningkatkan produksi dan kualitas suatu produk yang ada di dalam suatu perusahaan. Driver memiliki peran penting dalam suatu perusahaan sehingga kenyamanan driver diduga bisa menaikkan kinerja pada suatu perusahaan.

Grab (sebelumnya dikenal sebagai GrabTaxi) merupakan salah satu platform layanan *on demand* asal [Malaysia](#) yang bermarkas di [Singapura](#). Berawal dari layanan transportasi, perusahaan tersebut kini telah mempunyai layanan lain seperti pengantaran makanan dan pembayaran yang bisa diakses lewat aplikasi mobile. Pada awalnya, Grab didirikan di Malaysia,

sebelum kemudian memindahkan kantor pusat mereka ke Singapura. Saat ini, Grab telah beroperasi di [Asia Tenggara](#) (kecuali [Laos](#) dan [Brunei](#)). Grab merupakan startup "decacorn" (sebutan untuk startup yang memiliki valuasi perusahaan sebesar US\$10 miliar) pertama di Asia Tenggara. Di Indonesia, Grab melayani pemesanan kendaraan seperti ojek (GrabBike), mobil (GrabCar), taksi (GrabTaksi), kurir (GrabExpress), pesan-antar makanan (GrabFood), dan *carpooling* (GrabHitch Car). Saat ini Grab tersedia di 125 kota di seluruh Indonesia, mulai dari Banda Aceh - Aceh hingga Jayapura - Papua.

Suatu perusahaan untuk bisa mencapai suatu tujuan atau keberhasilan maka dipengaruhi juga kinerjanya. "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Hasibuan 2014). Kinerja *driver* merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh sebuah organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya atau suksesnya suatu perusahaan Grab. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2016:189) yaitu diantaranya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Menurut Torang (2016: 57), Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan. Permasalahan tentang Kinerja *driver* terdapat dari beberapa hal yaitu Kompensasi. Permasalahan yang terjadi pada tanggal 11 september 2023, para *driver* ojek online khususnya Grab berdemo untuk meningkatkan tarif pada aplikasi mengingat pihak aplikator melanggar aturan KP 667/2022 tentang biaya sewa penggunaan aplikasi maksimal 15%. "Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *driver*. Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas tentang Kompensasi antara lain (Siamto 2022), Aryani, Nugroho and Wening (2022), Rahman dan Wahyuni (2019), Kafid dan Putra (2019) menyimpulkan bahwa kompensasi menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja *driver*. Sedangkan penelitian (Nasrul, Irawati dan Ratnasari 2021) dengan hasil kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

Kinerja *driver* juga dapat dipengaruhi dari motivasi kerjanya. Grab mengharapkan *drivernya* dapat memberikan produktivitas yang berkualitas dan terus meningkat. Permasalahan yang terjadi adalah adanya *driver* Grab yang vakum tidak menentu sehingga kurang adanya motivasi *driver*. "Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja organisasi adalah motivasi karyawan" (Wukir 2013). "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya" (Mangkunegara 2017). Motivasi juga penting diperhatikan grab jika ingin *driver* dapat memberi hasil memuaskan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, hal ini karena dengan motivasi maka *driver* memiliki semangat tinggi dalam melakukan tugas yang diberikan kepada *driver*. Pada penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi antara lain Siamto (2022), Kafid, Bayu dan Putra (2019), dan Irawati, Ratnasari dan Nasrul (2021) menyimpulkan bahwa motivasi menunjukkan hasil signifikan terhadap kinerja *driver*. Sedangkan menurut (Mustikasari, Akbar dan Syahputra 2023) motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja *driver*. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, di antara faktor yang mempengaruhi kinerja *driver* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2019:78) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila *driver* produktif dalam bekerja dan harapan *driver* dapat dipenuhi oleh perusahaan, jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah serta secara otomatis kepuasan kerja *driver* sudah pasti menurun. Pemimpin dan rekan kerja sebaiknya saling memahami dan memotivasi satu sama lain agar tercipta hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi *driver*. Berdasarkan penelitian terdahulu pada variabel kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Wahyuni dan Cahyono 2022) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Dalam penelitian terdahulu yang

membahas tentang Kepuasan Kerja antara lain Dewi dan Nugroho (2021) dan Febriantora (2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan hasil signifikan terhadap kinerja *driver*.

Perusahaan Grab terdapat beberapa kriteria *driver* guna melihat kinerja *driver*. Berikut ini dilampirkan data terkait dengan kriteria *driver* Grab. Dari tabel I tersebut setiap *driver* bisa mendapatkan suatu kompensasi apabila dapat memenuhi syarat kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan Grab, kriteria dibedakan menjadi empat yaitu anggota, pejuang, kesatria dan jawara. Jenjang anggota adalah tingkat permulaan pada jenjang karir grab, sehingga tidak terdapat minimal order pada jenjang anggota. Pada jenjang pejuang yaitu harus memenuhi kriteria yaitu 10 order perharinya dalam 26 hari. Jenjang kesatria harus memenuhi kriteria yaitu 12 order perhari dalam 26 hari, sedangkan jawara harus memenuhi kriteria sebanyak 14 order perhari dalam 26 harinya.

Selain kriteria adapun capaian *driver* grab yang dapat dilihat dari akun *driver* yang telah disediakan oleh perusahaan. Capaian *driver* dapat dilihat pada setiap minggunya. Berikut terdapat capaian dapat jelaskan bahwa pada bulan Januari mencapai 338 order, bulan Februari mencapai 300 orderan sedangkan bulan Maret mencapai 286 order. Maka bisa terlihat adanya penurunan kinerja pada *driver* pada 3 bulan terakhir.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis survei yang dilakukan pada *driver* Grab kota Surakarta. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Dengan sumber data yang digunakan yaitu data primer. Populasi pada riset ini adalah *Driver* Grab di Kota Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Dengan jumlah sample yang digunakan yaitu 100 responden. Uji yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan Uji R²,

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja *driver* Grab di Kota Surakarta

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* yang mana kompensasi yang diberikan kepada *driver* grab juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja *driver* grab. Kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan akan meningkatkan kepuasan kerja *driver* grab. Kompensasi secara langsung yaitu berupa gaji, bonus dan kompensasi yang tidak langsung seperti tunjangan yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika usaha mereka dihargai (Mangkunegara, 2017:28). Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siamto (2022), Aryani *at all.* (2022), Rahman dan Wahyuni (2019), Kafid dan Putra (2019). Menurut Aryani *at all.* (2022) dalam penelitiannya, perusahaan harus memiliki perhatian lebih terhadap pemberian kompensasi *driver* grab.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kota Surakarta

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Semakin tinggi motivasi *driver* grab dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja *driver* grab tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Siamto (2022), Motivasi kerja merupakan sebuah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan (Kadarisman, 2015: 278). Kafid dan Putra (2019), dan Irawati, *at all.* (2021) yang mana motivasi menunjukkan hasil signifikan terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kota Surakarta.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kota Surakarta

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja *driver* akan meningkat. Menurut (Afandi, 2018:74) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai

rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting perusahaan Hasil penelitian ini didukung oleh Dewi dan Nugroho (2021), dan Febriantora (2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* grab di Surakarta
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* grab di Surakarta
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* grab di Surakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bakri. (2015). "Analisis Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur."
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia: teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alih bahasa: Eli Tanya, Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto). Edisi 14. Salemba Empat. Indeks. Jakarta
- Devi Aryani, Adhika, Wibowo Setiyo Nugroho, dan Nur Wening. (2022). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja *Driver* grab:Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta (2021)." *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 1(4):281–305. doi: 10.58192/ebismen.v1i4.165.
- Dewi, Intan Puspita, dan Rusdi Hidayat Nugroho. (2021). "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja *Driver* Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 5(4):1291–99. doi: 10.58258/jisip.v5i4.2555.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Febriantora, Moh Amirul Haq Agus, dan Siti Rokhmi Fuadati. (2020). "Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *Driver* Ojek Online." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9(9):1–15.
- Handoko, T. Hani. (2014). "Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia."
- Hasibuan, Malayu S. .. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. .. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2019).. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kafid, Muhammad, dan Bayu Airlangga Putra. 2019. "the Effect of Compensation, Motivation, and Work Satisfaction on Ojek Online *Driver* Performance in Surabaya." *IJEET: International Journal of Electrical Engineering and Information Technology* 2(2):10–18. doi: 10.29138/ijeet.v2i2.1153.
- Kadarisman. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT.Rajagrafindo Persada
- Kurniasari, Rani. (2018). "Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja *Driver* grab Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta." *Widya Cipta* II(1):32–39.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakary.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung.
- Mustikasari, Galuh Ajeng, Taufik Akbar, dan Erwin Syahputra. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja *Driver* Maxim di Kediri." *Jurnal Penelitian Mahasiswa* 2(4):62–72.

- Nasrul, Herni Widiyah, Dwi Irawati, dan Sri Langgeng Ratnasari. (2021). "Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Dimensi* 10(3):555–68. doi: 10.33373/dms.v10i3.3823.
- Ni'mah, Ulin, Yulianeu, dan Leonardo B. Hashiolan. (2017). "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver* grab (Studi Pada *Driver* grab Loenpia Mbak Liem)."
- Rahman, Zainur, dan Dewi Urip Wahyuni. (2019). "Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja *driver* grab di surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8.
- Robbins, P.S & Judge, T.A. (2017). *Perilaku organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sari, Evi Liana. 2015. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja *Driver* grab Pada Pt Ryan Jaya Persada." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 4(12):1–15.
- Sekaran, Uma. (2017.) *Metode penelitian untuk bisnis/ Uma Sekaran, Roger Bougie*. diedit oleh R. Bougie. Jakarta: Salemba Empat.
- Siamto, Wahadi. (2022). "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja *Driver* Pada Komunitas Persatuan *Driver* Gojek Indonesia Area Cipayung Kota Depok." *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 2(4):497. doi: 10.32493/jism.v2i4.25617.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. (2018.) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono.(2019.) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Tarmidi, Deden, dan Yvonne Augustine.(2019). "Performance of Commission Recipient: Impact of Discipline, Motivation, Training and Incentive." *Journal of Resources Development and Management* 52:70–75. doi: 10.7176/jrdm/52-06.
- Torang, Samuel. (2016). *Organization amd Management (Bahevor Structure, Culture, and Organizational Change*. Alfabeta. Bandung.
- Uyun, Nurul.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Pengantar Manajemen ."*
- Wahyuni, Sri Indah, dan Kr Cahyono. (2022). "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja *Driver* Grab di Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(11):1–16.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. 5 ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.