ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI PONTIANAK

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

CAESARIO AGNI PANGESTU
NIM. B1021161055

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2023

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Caesario Agni Pangestu
NIM	:	B1021161055
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul proposal Skripsi	:	ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI PONTIANAK

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir). Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 12 Juni 2023

Caesario Agni Pagestu
NIM. B1021161055

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Caesario Agni Pangestu

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Manajemen

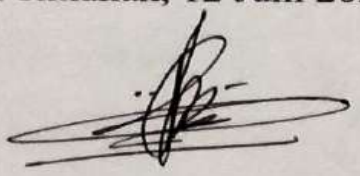
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Ujian : 6 Juni 2023

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Kota Pontianak

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Pontianak, 12 Juni 2023



Caesario Agni Pangestu

NIM. B1021611610555

LEMBAR YURIDIS

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI PONTIANAK

Penanggung Jawab Yuridis

Caesario Ani Pangestu
NIM B1021161055

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 6 Juni 2023

MajelisPenguji

No.	MajelisPenguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Syahbandi, SE. MM NIP. 198004232005011001	8/6/2023	
2	Pembimbing 2	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si. NIP. 197402021998031001	8/6/2023	
3	Penguji 1	Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. NIP. 196908171995121004	8/6/2023	
4	Penguji 2	Hasanudin, S.E., M.M. NIDN. 0001108405	8/6/2023	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 08 JUN 2023
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Erna Listiana, SE,M.Si
NIP.197407251998022001

Abstract

Compensation refers to everything received by worker so remployees, whether physical or non-physical. Job satisfaction is the feeling experienced by employees about the workout comes achieved over a certain period. Performance is the quality and quantity of work achieved by a worker in carrying out their responsibilities. This study aims to examine and analyze the effects of Compensation and Job Satisfaction on the Performance of Grab drivers in Pontianak. This research uses a descriptive method. The population in this study is Grab drivers, and the sample consists of 100 Grab drivers who were selected using purposive sampling technique and analyzed with SPSS 23. The results show that Compensation has a positive and significant effect on the Performance of Grabdrivers in Pontianak. Job satisfaction also has a positive and significant effect on the Performance of Grab drivers in Pontianak. Compensation and Job Satisfaction have a large influence of 62.4 percenton Performance, while the remaining 37.6 percent is influenced by other variables outside the research model.

ABSTRAK

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja atau karyawan dapat berupa fisik maupun non fisik. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap hasil kerja yang telah dicapai dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Pontianak.Penelitian ini menggunakan metode deskriptif.Populasi dalam penelitian ini adalah Driver Grab. Sampel dalam penelitian ini adalah Driver Grab yang berjumlah 100 orang yang digunakan dengan teknik *purposive sampling* dalam program SPSS 23. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver Grab di Pontianak.Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Driver Grab di Pontianak. Untuk variabel Kompensasi, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh besar 62,4 persen terhadap Kinerja sedangkan sisanya 37,6 dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Driver Grab Di Pontianak". Shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada Junjungan kita semua Nabi Muhammad Shalallahu wa allaihi'wasalam yang mengantarkan manusia dari kegelapan ke zaman yang terang benderang. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat-syarat untuk bisa mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari mengenai penulisan ini tidak bisa terselesaikan tanpa pihak-pihak yang mendukung baik secara moril dan juga materil. Maka, penulis menyampaikan banyak-banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Kedua orang tua yang tercinta Agus Suminar dan Sri Wahyuni yang memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang dipanjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala untuk saya sebagai penulis sehingga bisa terselesaikannya skripsi ini.
2. Segenap keluarga dan sahabat yang sudah menyemangati bahkan ikut membantu penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNTAN Pontianak.
4. Ibu Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNTAN Pontianak.
5. Ibu Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si., selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNTAN Pontiaank.
6. Bapak Syahbandi, SE, MM., selaku dosen Pembimbing Skripsi sekaligus dosen Pembimbing Akademik yang sudah berkenan memberikan ilmu dan juga solusi untuk setiap permasalahan atau kesulitan dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini.

7. Bapak Dr. Rizky Fauzan, SE, M.si dosen Pembimbing Skripsi yang sudah berkenan memberikan ilmu dan juga solusi untuk setiap permasalahan atau kesulitan dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman angkatan, terutama untuk teman-teman konsentrasi Sumber Daya Manusia jurusan Manajemen angkatan 2016 dan Manajemen-C angkatan 2016 temanyang senantiasa mengisi hari-hari penulis menjadi sangat menyenangkan.
9. Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat ini masih jauh dari sempurna hal ini karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan adanya saran dan masukan bahkan kritik membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak khususnya dalam bidang manajemen ekonomi.

RINGKASAN

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi serta informasi seperti saat ini, ada banyak perusahaan yang saling bersaing untuk bisa memajukan perusahaannya itu sendiri. Perkembangan serta kemajuan suatu perusahaan tidak akan lepas dari pengaruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Hal ini menjunjukkan bahwa memang peran sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan sangatlah penting dan sangat vital posisinya untuk kelangsungan peningkatan sebuah perusahaan. Dan pada era seperti saat ini sumber daya manusia diarahkan untuk bisa menambah dan meningkatkan nilai yang tinggi kepada suatu perusahaan.Ada banyak pilihan jasa transportasi online yang tersedia, namun yang menjadi trend saat ini adalah jasa transportasi online yang dapat memberikan kemudahan, pelayanan yang terbaik dan cepat baik itu untuk jasa antar jemput orang maupun barang dan makanan. Salah satu perusahaan yang dapat memberikan pelayanan itu adalah grab.Menurut sebagian driver grab di Kota Pontianak ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja driver grab di kota Pontianak, seperti kompensasi dengan nominal yang terus menurun yang didapat oleh para driver, dan budaya organisasi yang masih belum diterapkan dengan baik.Kompensasi menurut Harianjda (2007), Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pekerja sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan, kompensasi dapat berbentuk uang atau yang lainnya dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Dari sudut pandang perusahaan,pemberian kompensasi atau balas jasa adalah suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan kepada pekerja.Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda antara yang satu dan yang lainnya. Selain itu kepuasankerja juga dijadikan sebagai media dalam mengukur hubungan antara pekerja dengan pekerjaannya tersebut,Caldwell dan O'Reilly dalam Spector (1997) memberikan bukti tidak langsung bahwa kinerja yang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja. Mereka menunjukkan bahwa kemampuan karyawan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja. Mereka juga menemukan bahwa kemampuan karyawan yang sesuai dengan persyaratan

pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Orang yang lebih mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sehingga memang saat ada pegawai yang bermasalah maka akan berdampak pada hasil kerja. Budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar pekerja mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku (Ivancevvich, 2007).

Daftar Isi

ABSTRAK.....iii
KATA PENGANTAR.....iv
RINGKASAN.....vi
Daftar Isi.....viii
BAB 1.....1
PENDAHULUAN.....1
1.1 LatarBelakang.....1
1.2 Rumusan Masalah.....4
1.3 TujuanPenelitian.....4
1.3.1 Tujuan Umum.....4
1.3.2 Tujuan Khusus.....5
1.4 KontribusiPenelitian.....5
1.4.3 KontribusiTeoritis.....5
1.4.4 KontribusiPraktis.....5
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian.....5
BAB 2.....8
TINJAUAN PUSTAKA.....8
2.1 Landasan Teori.....8
2.1.5 Kompensasi.....8
2.1.6 Macam-Macam Jenis Kompensasi.....10
2.1.7 Tujuan Kompensasi.....12
2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....14
2.2 KepuasanKerja.....16
2.2.1 Pengertian KepuasanKerja.....16
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....17
2.2.3 IndikatorKepuasan Kerja.....19
2.3 Kinerja.....19
2.3.1 Pengertian Kinerja.....19
2.3.2 Dimensi-Dimensi yang Mempengaruhi Kinerja.....20
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....21

2.3.4 Penggunaan Penilaian Kinerja Bagi Karyawan 22
2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja 23
2.3.6 Kajian Empiris 23
2.3.7 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 24
2.3.8 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja 25
2.3.9 Pengaruh KepuasanKerja terhadap Kinerja 25
BAB 3 26
Metode Penelitian 26
3.1 Bentuk Penelitian 26
3.2 Tempat Penelitian 26
3.3 Waktu Penelitian 26
3.4 Data 27
3.4.1 Jenis dan Sumber Data 27
3.5 Populasi dan Sampel 27
3.5.1 Populasi 27
3.5.2 Sampel 27
3.6 Variabel Penelitian 28
3.6.3 Variabel Independen 28
3.6.4 Variabel Dependen 29
3.7 Definisi Operasional 29
3.8 Metode Pengumpulan Data 30
3.9 Pengukuran Variabel Penelitian 31
3.10 Metode Analisis 32
3.10.1 Instrumen Penelitian 32
3.10.2 Analisis Statistik Deskriptif 33
3.10.3 Uji Asumsi Klasik 34
3.10.4 Pengujian Hipotesis 36
BAB 4 37
4.1 Hasil Penelitian 37
4.1.1 Karakteristik Responden 37
4.1.2 Jenis Kelamin Responden 37

4.1.3 Usia Responden 37
4.1.4 Pendidikan Terakhir Responden 38
4.1.5 Lama Bekerja Responden 39
4.2 Analisis Regresi 39
4.2.6 Instrumen Penelitian 39
4.2.7 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden 41
4.3 Analisis Data 51
4.3.8 Uji Asumsi Klasik 51
4.3.9 Uji Regresi Linier Berganda 55
4.3.10 Pengujian Hipotesis 56
4.4 Pembahasan 58
4.4.11 Pengaruh Kompensasi terhadap KinerjaDriver Grab di Pontianak 58
4.4.12 Pengaruh Kepuasan Kerja TerhadapKinerja Driver Grab di Pontianak 59
BAB 5 60
PENUTUP 60
DAFTAR PUSTAKA 61
LAMPIRAN 66

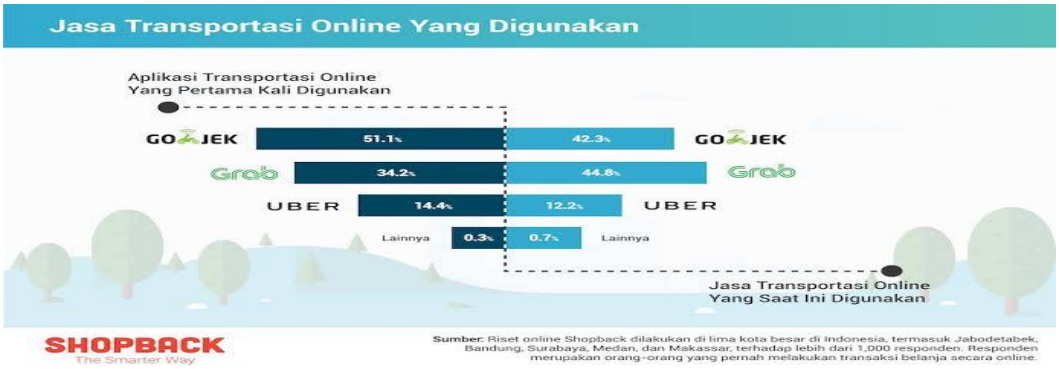
BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi serta informasi seperti saat ini, ada banyak perusahaan yang saling bersaing untuk bisa memajukan perusahaannya itu sendiri. Perkembangan serta kemajuan suatu perusahaan tidak akan lepas dari pengaruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Hal ini menjunjukkan bahwa memang peran sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan sangatlahpenting dan sangat vital posisinya untuk kelangsungan peningkatan sebuah perusahaan. Dan pada era seperti saat ini sumber daya manusia diarahkan untuk bisa menambah dan meningkatkan nilai yang tinggi kepada suatu perusahaan.

Persaingan antar perusahaan juga terjadi pada bidang jasa transportasi online. Pada era seperti saat ini masyarakat memang sangat membutuhkan jasa transportasi yang cepat, mudah didapat, serta aman, sehingga memang banyak perusahaan-perusahaan jasa transportasi online yang menawarkan pelayanan yang sesuai dengan harapan dari masyarakat.



Gambar1.1Persentase pengguna tranportasi online di Indonesia dari pertama kali aplikasi online tersebut keluar sampai dengan tahun 2018.

Sumber : www.shopback.co.id 2018

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa, terjadi peningkatan dan penurunan jumlah konsumen dari pertama kali aplikasi tersebut diperkenalkan sampai saat ini. Hal ini dapat terjadi karena disebabkan oleh peningkatan dan penurunan kualitas dari kinerja perusahaan tersebut. Banyak perusahaan yang dapat menawarkan pelayanan yang baik namun tidak terealisasikan pada kenyataannya, dan hanya membuat konsumen kecewa. Pelayanan yang sangat dirasakan oleh masyarakat adalah pelayanan yang diberikan oleh driver transportasi online tersebut.

Ada banyak pilihan jasa transportasi online yang tersedia, namun yang menjadi trend saat ini adalah jasa transportasi online yang dapat memberikan kemudahan, pelayanan yang terbaik dan cepat baik itu untuk jasa antar jemput orang maupun barang dan makanan. Salah satu perusahaan yang dapat memberikan pelayanan itu adalah grab. Grab adalah salah satu platform O2O yang bermarkas di Singapura dan paling sering digunakan di Asia Tenggara. Perusahaan grab menyediakan layanan kebutuhan sehari-hari bagi para konsumennya seperti perjalanan, pesan dan antar makanan, pengiriman barang, seta pembayaran dengan menggunakan dompet digital. Perusahaan grab saat ini sudah menyandang status sebagai startup "*decacorn*" yang artinya perusahaan startup yang telah memiliki valuasi perusahaan sebesar US$10 miliar pertama di Asia Tenggara.

Perusahaaan Grab memang mengutamakan kenyamanan dari konsumen, dan menuntut driver untuk selalu memberikan kinerja yang terbaik agar dapat memuaskan konsumen mereka. Ada berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi pelayanan dan kinerja yang diberikan oleh driver online, beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, serta budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan.

Permasalahan sumberdaya manusia menjadi masalah tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan dari suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif maka perusahaan juga akan dapat berjalan secara efektif. Sehingga memang dapat dikatakan bahwa sumber daya yang penting didalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu

orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas, serta usaha mereka kepada perusahaan tersebut.

Menurut sebagian driver grab di Kota Pontianak ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja driver grab di kota Pontianak, seperti kompensasi dengan nominal yang terus menurun yang didapat oleh para driver, dan budaya organisasi yang masih belum diterapkan dengan baik. Penurunan kinerja yang terjadi pada driver grab di kota pontianak disebabkan oleh turunnya jumlah kompensasi yang didapat oleh para driver sehingga mengakibatkan penurunan kinerja dari driver dan driver merasa bahwa kinerja yang telah diberikan kurang diperhatikan oleh perusahaan.Kompensasi menurut Harianjda (2007), Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pekerja sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan, kompensasi dapat berbentuk uang atau yang lainnya dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Dari sudut pandang perusahaan,pemberian kompensasi atau balas jasa adalah suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan kepada pekerja.

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat (Winarsih, dkk, 2018).

Acuan dalam kinerja yaitu terletak pada pecapaian dalam melaksanakan tugas, yang dapat membangun adanya pekerjaan pegawai. Kinerja dari seorang pekerja mencerminkan seberapa baik pekerja tersebut dalam memenuhi syarat yang ada didalam sebuah perusahaan (Sinomaru, 2004). Keberhasilan yang dicapai oleh sebuah perusahaan dipengaruhi oleh adanya kinerja yang dilakukan oleh pekerja. sehingga memang pekerja merupakan aset yang sangat penting didalam sebuah

perusahaan. Sehingga memang saat ada pegawai yang bermasalah maka akan berdampak pada hasil kerja. Budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar pekerja mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku (Ivancevvich, 2007). Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan dalam bersaing yang utama apabila budaya tersebut dapat mendukung strategi organisasi, mampu menjawab dan mengatasi tantangan persaingan maupun perubahan yang terjadi dengan tepat dan tanggap (Soedjono,2005).

Tidak stabilnya kinerja yang diberikan oleh driver, dan adanya beberapa keluhan dari konsumen karena kualitas yang diberikan menurun tentu menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan penyedia jasa transportasi online. Sehingga memang perlu adanya penelitian mengenai faktor apasaja yang dapat mempengaruhi permasalahan tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti "**Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Driver Grab di Pontianak."**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja driver grab di Kota Pontianak?
2. Apakah KepuasanKerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja driver grab di Kota Pontianak?

1.3 TujuanPenelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakakan diatas maka dirumuskan tujuan utama penelitian sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Umum

Dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis Pengaruh Kompensasi dan KepuasanKerja terhadap Kinerja driver grab di Kota Pontianak.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk menguji dan menganalisis Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja driver grab di Kota Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh KepuasanKerja signifikan terhadap Kinerja driver grab di Kota Pontianak.

1.4 KontribusiPenelitian

1.4.3 KontribusiTeoritis

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan umum dan menambah wawasan dalam kajian empiris terutama dalam kajian mengenai Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sehingga dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya.

1.4.4 KontribusiPraktis

1. BagiPenulis

   Dalam penilitian ini diharapkan penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang didapat baik secara praktisi maupun teori yang telah ditempuh selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi tambahan bagi pihak pelaku bisnis sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukandalam mengembangkan bisnisnya.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Grab adalah salah satu platform O2O yang bermarkas di Singapura dan paling sering digunakan di Asia Tenggara. Perusahaan grab menyediakan layanan kebutuhan sehari-hari bagi para konsumennya seperti perjalanan, pesan dan antar makanan, pengiriman barang, seta pxcembayaran dengan menggunakan dompet digital. Perusahaan grab saat ini sudah menyandang status sebagai startup "decacorn" yang artinya perusahaan startup yang telah memiliki valuasi perusahaan sebear US$10 miliar) pertama di Asia Tenggara.

Adapun bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan oleh perusahaan grab yang melibatkan driver adalah sebagai berikut:

1. Grab Motor

Grab motor adalah layanan yang diberikan oleh perusahaan grab dalam bidang jasa transportasi online berupa ojek sepeda motor. Untuk pemesanan grab motor ini konsumen hanya perlu untuk membuka aplikasi grab pada Handphone mereka, kemudian memilih fitur grab motor, dan masukkan alamat penjemputan serta alamat tujuan, setelah itu aplikasi akan langsung mencari secara otomatis driver yang dekat dengan lokasi dari konsumen tersebut agar dapat langsung menjemput dan mengantar konsumen dengan cepat dan tidak membuat konsumen menunggu terlalu lama. Untuk layanan ini konsumen bisa langsung melakukan perjalanan ke dua tujuan berbeda dengan cara langsung saja masukkan dua alamat tujuan dari perjalanan mereka.

2. Grab Mobil

Grab mobil adalah layanan yang diberikan oleh perusahaan grab dalam bidang jasa transportasi online berupa ojek mobil. Untuk pemesanan grab mobil ini konsumen hanya perlu untuk membuka aplikasi grab pada Handphone mereka, kemudian memilih fitur grab mobil, memilih jumlah penumpang yang akan langsung disesuaikan oleh aplikasi dengan besar kapasitas mobil yang akan menjemput, kemudian masukkan alamat penjemputan serta alamat tujuan, setelah itu aplikasi akan langsung mencari secara otomatis driver yang dekat dengan lokasi dari konsumen tersebut agar dapat langsung menjemput dan mengantar konsumen dengan cepat dan tidak membuat konsumen menunggu terlalu lama. Untuk layanan ini konsumen bisa langsung melakukan perjalanan ke dua tujuan berbeda dengan cara langsung saja masukkan dua alamat tujuan dari perjalanan mereka.

3. Grab Makanan

Grab makanan adalah layanan yang diberikan oleh perusahaan grab dalam bidang jasa transportasi online berupa jasa pembelian makanan. Untuk pemesanan grab makanan ini konsumen hanya perlu untuk membuka aplikasi grab pada Handphone mereka, kemudian memilih fitur grab makanan, memilih restoran tujuan, menu makanan yang akan dipesan kemudian masukkan alamat tujuan, setelah itu aplikasi akan langsung mencari secara otomatis driver yang dekat dengan

lokasi dari restoran tersebut agar dapat langsung membeli dan mengantar makanan dengan cepat dan tidak membuat konsumen menunggu terlalu lama.

4. Grab Pengantaran

Grab pengantaran adalah layanan yang diberikan oleh perusahaan grab dalam bidang jasa transportasi online berupa jasa pengantaran barang. Untuk pemesanan grab pengantaran ini konsumen hanya perlu untuk membuka aplikasi grab pada Handphone mereka, kemudian memilih fitur grab pengantaran, memasukkan alamat tujuan, detail penerima barang, detail barang yang akan diantar, setelah itu aplikasi akan langsung mencari secara otomatis driver yang dekat dengan lokasi dari konsumen tersebut agar dapat langsung menjemput dan mengantar barang dengan cepat dan tidak membuat konsumen menunggu terlalu lama.

5. Grab Sewa

Grab sewaadalah layanan yang diberikan oleh perusahaan grab dalam bidang jasa transportasi online berupa sewa ojek mobil. Untuk pemesanan grab sewa ini konsumen hanya perlu untuk membuka aplikasi grab pada Handphone mereka, kemudian memilih fitur grab sewa, kemudian masukkan alamat penjemputan dan rute dari grab sewa apakah rute dalam kota atau luar kota, setelah itu aplikasi akan langsung mencari secara otomatis driver yang dekat dengan lokasi dari konsumen tersebut agar dapat langsung menjemput dan mengantar konsumen dengan cepat dan tidak membuat konsumen menunggu terlalu lama.

Sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan grab adalah berupa upah dan insentif. Upah yang diterima oleh driver adalah berupa uang yang diberikan oleh konsumen sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh driver dengan besaran tarif yang ditentukan oleh aplikasi berdasarkan jarak tempuh pengantaran. Sedangkan sistem pemberian insentif kepada driver adalah berdasarkan banyaknya diamond/berlian yang dikumpulakan oleh driver, dengan target berlian berjumlah 140, 210, 270, dan 360 berlian, saat driver bisa mencapai target sebesar 360 berlian makan driver akan mendapatkan insentif sebesar Rp.93.000.

Selain memberikan kenyamanan dan keamanan dalam pelayanan, perusahaan grab juga memberikan rasa aman melalui program asuransi yang diberikan kepada

driver dan konsumennya. Asuransi ini akan diberikan kepada driver dan konsumen apabila mengalami kecelakaan yang mencakup seluruh wilayah perjalanan grab, asuransi ini adalah yang pertama dari asuransi kecelakaan diri untuk pengemudi dan penumpang di industri *ride sharing*, dan untuk asuransi ini konsumen tidak akan dikenakan biaya tambahan dalam perjalanannya.Berikut adalah jumlah dari klaim yang ditanggung oleh asuransi berdasarkan jenis dari cidera yang dialami:

1. Kematian

Tunjangan pemakaman disediakan oleh asuransi tersebut yang akan diberikan kepada pihak tertanggung yaitu driver dan konsumen. Besaran tunjangan yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

- Pengemudi Rp.130.000.000
- Penumpang Rp.130.000.000

2. Cacat permanen

Seseorang yang dipertanggungjawabkan adalah yang menderita cedera selama perjalanan dan menghasilkan cacat permanen. Besaran tunjangan yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

- Pengemudi Rp.130.000.000
- Penumpang Rp.130.000.000

3. Biaya pengobatan

Seseorang yang dipertanggungjawabkan adalah yang menderita cedera selama perjalanan dan menimbulkan biaya untuk perawatan medis. Besaran tunjangan yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

- Pengemudi Rp.13.000.000
- Penumpang Rp.13.000.000

BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.5 Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2009) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari