

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan (Maria, 2017). Keberlangsungan bisnis perusahaan tidak lepas dari peran karyawan-karyawannya. Sejauh mana perusahaan dapat bertahan dan mengeksekusi diri, bukan hanya ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Sebetulnya semua itu berkenaan dengan peran karyawan.

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan tergolong dalam tingkatan kinerja tertentu. Apabila seorang karyawan memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, tentu hasilnya atau

kinerjanya akan baik dan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasannya (Fattah, 2017).

Berdasarkan dari uraian di atas harapan karyawan salah satunya adalah memperoleh imbalan yang layak. Imbalan dalam hal ini dapat diartikan sebagai kompensasi. Adapun komponen dari kompensasi disini mencakup gaji/upah, insentif, dan fasilitas. Kinerja yang dicapai suatu perusahaan tidak terlepas dari kompensasi yang diterima karena dengan meningkatnya tingkat pendapatan karyawan, akan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan kepada seorang pekerja merupakan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya untuk kepentingan bisnis organisasi yang mempekerjakannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Program kompensasi adalah bagian penting bagi organisasi atau perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan biaya yang paling penitng. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai tu sendiri. Jika kompensasi diberikan secara tepat, maka para karyawan akan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Realitanya, tidak semua perusahaan memberikan imbalan yang layak kepada karyawan, sehingga menimbulkan permasalahan seperti karyawan

merasa tidak puas dalam bekerja. Dalam kondisi yang tidak sehat seperti itu sudah akan merugikan perusahaan sendiri. Untuk mengatasi hal tersebut langkah yang banyak ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil. Pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan puas dengan jerih payahnya sehingga karyawan diharapkan akan bekerja dengan baik. Sebab tenaga kerja manusia mempunyai perasaan sehingga tidak dapat diperas sedemikian rupa demi kepentingan perusahaan saja. Ketidakpuasan kerja merupakan reaksi yang akan dapat merugikan karena akan berdampak pada kinerja perusahaan. Kondisi kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi perusahaan tidak dapat dilaksanakan secara efektif bilamana tidak didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan.

Perusahaan Grab merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang transportasi *online*. Dari pengamatan yang penulis lakukan pada perusahaan ini dalam aktivitasnya sehari-hari, penulis melihat gejala-gejala yang ada di perusahaan Grab salah satunya para *driver* sangat antusias bekerja mencari penumpang karena kompensasi yang diberikan. Untuk seorang *driver* Grab, mereka menggunakan sistem *sharing profit*. Untuk pendapatan mereka, persentasenya bagi hasil sebesar 90% untuk *driver* dan 10% untuk penyedia layanan atau aplikasi. Sistem bonus para *driver* Grab menggunakan sistem insentif yang berkisar 30%. Insentif akan diberikan bila seorang *driver* yang mengendara di waktu tertentu. Untuk setiap Senin sampai Kamis, insentif akan diberikan jam 12 malam sampai 12 pagi. Jam 12 malam sampai jam 4 sore khusus untuk hari Jumat. Ada juga tambahan bonus bagi hasil dengan metode jauh-dekat.

Besaran persentasenya adalah 10% jarak dekat dan 15% untuk jarak jauh. Untuk bonus harian 5 kali mengendara akan mendapatkan Rp. 30.000, 10 kali mengendara Rp. 100.000, dan 15 kali mengendara Rp. 200.000. Para *driver* juga bisa mendapatkan bonus 1,2 juta setiap minggunya. Jika seorang *driver* bekerja seminggu 6 hari, sebulan 25 hari dan *order* yang di selesaikan di tiap harinya sebanyak 16 kali (pada jam bonus), *driver* dapat mendapatkan bonus dalam sehari Rp 200.000, dalam seminggu Rp 1.200.000 dan dalam sebulan (25 hari) Rp 5.000.000

Berkenaan dengan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE DI PERUSAHAAN GRAB BANDUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian kompensasi di perusahaan Grab Bandung.
2. Bagaimana kinerja *driver* di perusahaan Grab Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja *driver* di perusahaan Grab Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui kompensasi yang diberikan oleh perusahaan Grab
2. Mengetahui kinerja *driver* di perusahaan Grab
3. Mengetahui pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja *driver* di perusahaan Grab

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna :

- a. Kegunaan Praktis
 1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia
 2. Bagi perusahaan Grab, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sedikit masukan yang dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk perbaikan kedepannya.
 3. Bagi pihak lain, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi penambahan informasi dan wawasan yang berguna bagi yang membutuhkannya.

- b. Kegunaan Teoritis

Penulis sangat berharap hasil dari penelitian yang dilakukan dapat berguna bagi masyarakat terutama bagi manajemen SDM di perusahaan, serta sebagai sumbangan pemikiran yang diharapkan akan memperkaya pengetahuan dan wawasan tentang kinerja dalam organisasi.