

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai tenaga kerja pada sebuah organisasi mempunyai peranan yang sangat penting baik secara individu atau kelompok. Manusia sebagai salah satu aset perusahaan merupakan penggerak utama atas jalannya produksi dan jasa, oleh karena itu adanya mutu dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai sangat diperlukan bagi suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan efektivitas dan efisiensi kerja pada karyawannya, karena karyawan yang terdapat dalam perusahaan tersebut mempunyai potensi yang cukup besar yang perlu dimanfaatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Perkembangan globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada

tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru. batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain-lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka karyawan dapat mempersepsikan hal ini sebagai beban yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi karyawan yang bersangkutan.

Seiring berjalannya waktu kebutuhan hidup setiap individu semakin meningkat dikarenakan adanya perubahan menuju era modern dan perubahan teknologi. Untuk memenuhi kehidupan setiap individu diharuskan memiliki pekerjaan agar memiliki penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, namun untuk mendapatkan sebuah pekerjaan tidaklah mudah, setiap individu menginginkan pekerjaan sehingga membuat tingginya persaingan dalam dunia kerja. Semakin meningkat dan berkembangnya zaman dan teknologi membuat persaingan dalam dunia kerja lebih sulit, dikarenakan adanya batasan-batasan kompetensi yang harus dimiliki setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan. Namun setiap individu memiliki kemampuan dan kompetensi yang berbeda sehingga sulit untuk bersaing dalam dunia kerja.

Dengan seiringnya perkembangan zaman, setiap individu juga memiliki motivasi atau keinginan untuk berkembang agar dapat bersaing dalam dunia kerja. Motivasi adalah sebuah semangat yang timbul dalam diri individu tersebut agar dapat berkembang lebih baik untuk kedepannya. Motivasi adalah

pemberian perhatian pada upaya – upaya penguatan perubahan perilaku pada diri sendiri yang positif untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik untuk kedepannya. Setiap individu pasti memiliki motivasi untuk diri sendiri dalam menjalani kehidupan, dengan adanya motivasi dalam diri akan memberikan dampak yang sangat positif bagi perkembangan dan kemajuan diri untuk mencapai dari apa yang sudah ditargetkan kedepannya. Seperti halnya dalam dunia kerja, setiap individu yang memerlukan pekerjaan sebagai salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup harus dimiliki yang menjadi sebuah kewajiban dan keharusan untuk dimiliki, dalam mencapai pekerjaan yang diinginkan maka seorang individu harus memiliki keinginan, kemauan, serta motivasi yang kuat agar dapat bisa memiliki pekerjaan yang diinginkan. Tercapainya sebuah tujuan yang sudah ditargetkan itu karena didasari oleh kesadaran pada diri sendiri, ketika seseorang sudah memiliki kesadaran akan kepentingan tujuan yang akan di capai maka akan menimbulkan motivasi dalam diri untuk memberikan yang terbaik agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditargetkan untuk kedepannya.

Dunia kerja merupakan hal yang terpenting dalam perkembangan dan pertumbuhan perekonomian suatu negara, jika para masyarakat atau individu yang berada pada suatu negara mayoritasnya memiliki pekerjaan yang layak akan memberikan dampak yang sangat positif terhadap pertumbuhan dan pembangunan negara. Namun sebaliknya jika masyarakat atau individu yang ada pada suatu negara mayoritasnya tidak memiliki pekerjaan atau pengangguran, maka akibatnya akan memberikan dampak yang sangat negatif terhadap pembangunan dan perkembangan negara. Berbagai macam pekerjaan

yang ada dalam dunia kerja, dari bidang pemerintahan, perdagangan, pertanian dan sebagainya, ruang lingkup pekerjaan akan selalu mengalami perubahan dan perkembangan seiring dengan berkembangnya teknologi sehingga permintaan terhadap kebutuhan tenaga kerja akan selalu berubah menyesuaikan dengan kebutuhan dalam bidang pekerjaan yang diperlukan.

Dalam dunia kerja tidak sedikit pekerjaan yang memiliki nilai upah yang tinggi namun mengharuskan para tenaga kerja memiliki kemampuan atau kompetensi yang tinggi agar bisa sesuai dengan kriteria pekerjaan yang memiliki nilai upah yang tinggi tersebut dan tidak sedikit juga pekerjaan yang memiliki nilai upah yang rendah dikarenakan tidak tergantung terhadap kemampuan dan kompetensi dari tenaga kerja yang di butuhkan. Namun dengan seiringnya perkembangan zaman ada beberapa pekerjaan yang tidak tergantung terhadap kemampuan dan kompetensi keahlian yang khusus terhadap pekerjaan yang dilakukan namun bisa memiliki nilai upah yang bagus, tidak memiliki keterikatan dan keterbatasan waktu dalam melakukan pekerjaan tersebut hal itu dikarenakan akibat perkembangan zaman serta teknologi saat ini. Seperti contohnya sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, sekarang sudah berkembang dan mengikuti trend kebutuhan dalam masyarakat yaitu Grab Indonesia. Grab merupakan sebuah perusahaan yang memberikan jasa yang terbagi menjadi 2 kategori yaitu grab car dan grab bike yang memberikan layanan dalam bentuk pengantaran orang menggunakan mobil atau yang disebut grab car, sedangkan untuk grab bike memiliki banyak fitur dibandingkan dengan grab car yaitu pengantaran orang, pembelian makanan, serta pengantaran barang. Grab sendiri sudah memiliki banyak karyawan yang

sudah bergabung dengan mereka yang sering di sebut sebagai mitra kerja, yang mana pihak grab memberikan kompensasi upah dari setiap orderan atau pemesanan dari konsumen kepada pihak grab.

Grab kini telah hadir hampir di seluruh kota di Indonesia, banyak sekali masyarakat yang berminat untuk menjadi mitra grab, tercatat dari pihak Perusahaan Grab sendiri menyatakan bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terakhir ini sudah 5 juta orang di Indonesia mitra yang bergabung dalam kemitraan Grab baik dari grab car maupun grab bike. Grab memberikan kemudahan terhadap masyarakat untuk bergabung menjadi mitra grab, tidak membatasi dan memberikan kekhususan untuk menjadi mitra grab, hanya harus bebas dari narkoba dan tidak memiliki catatan kejahatan atau kriminal apapun. Dari banyaknya masyarakat yang sudah bergabung menjadi kemitraan grab, dapat kita ketahui bahwa minat masyarakat untuk bekerja sebagai mitra grab di Indonesia sangat tinggi, tidak hanya berada pada beberapa kota saja, namun hampir dari seluruh Indonesia kemitraan grab sudah ada. Salah satunya Kota Banjarmasin, Kota Banjarmasin merupakan salah satu kota yang memiliki jumlah penduduk terpadat di Indonesia. Banyak dari masyarakat Kota Banjarmasin berprofesi sebagai mitra grab baik sebagai grab car maupun grab bike, terutama pada bike car yang kini telah dibuka kembali pendaftarannya dan minat dari pendaftar sebagai mitra grab cukup banyak, yang mana hal ini kembali menambah jumlah dari kemitraan grab di Kota Banjarmasin khususnya pada grab car. Setiap mitra grab memiliki keuletan dan ketekunan berbeda dalam melakukan pekerjaannya dalam menyelesaikan orderan yang didapat setiap harinya, setiap orderan yang didapat memiliki jarak pengantaran

yang berbeda-beda ada yang titik pengambilannya dekat dengan titik tujuan dan ada yang jauh. Walaupun memiliki jarak yang jauh dalam pengantarannya pendapatan yang didapat mitra grab pun akan besar, pengantaran atau penyelesaian dalam pesanan yang didapat merupakan salah satu kinerja yang dilakukan oleh para mitra grab.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti secara mendalam bagaimana masyarakat di Indonesia bisa tertarik untuk menjadi salah satu pekerja atau yang disebut sebagai mitra grab yang dijadikan sebagai pilihan pekerjaan, yang akan diteliti kedalam sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Upah Kerja terhadap Kinerja Mitra Kurir Grab Expres Kota Banjarmasin”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mitra kurir grab expres ?
2. Apakah kompensasi upah kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mitra kurir grab expres ?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi upah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja mitra kurir grab ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja mitra kurir Grab Expres Kota Banjarmasin.

2. Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi kerja secara parsial terhadap kinerja mitra kurir Grab Expres Kota Banjarmasin.
3. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi upah secara simultan terhadap kinerja mitra kurir Grab Expres Kota Banjarmasin

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Diharapkan bahwa penelitian ini menjadi sebuah sarana dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dalam kegiatan bisnis ataupun kegiatan lainnya.

2. Bagi Perusahaan

Bisa menjadi sebuah masukan yang dapat dipertimbangkan guna untuk meningkatkan segala bentuk kebijakan agar lebih baik lagi kedepannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi sebuah informasi dan wawasan tambahan dalam melakukan penelitian selanjutnya agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik lagi kedepannya.

#### **E. Definisi Operasional**

Pada penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (Independen) yaitu, Motivasi Kerja ( X1) dan Kompensasi Upah Kerja (X2), sedangkan variabel terikat (Dependen) yaitu Kinerja. Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami judul pada penelitian ini, maka penulis merasa perlu untuk

membatasi pengertian judul penelitian dengan definisi operasional sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah pemberian perhatian dalam upaya penguatan pemikiran yang dapat merubah perilaku seseorang kedepannya untuk menjadi lebih baik dan sebuah tekad yang keras yang ditujukan untuk memberikan semangat kepada diri sendiri sehingga target yang diinginkan akan dapat tercapai.

b. Kompenasi Upah

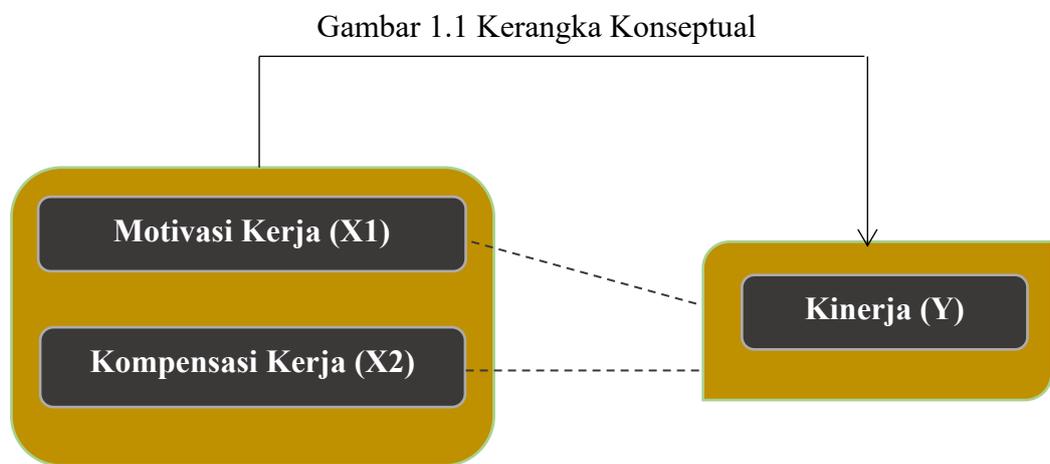
Kompensasi upah adalah sebuah imbalan yang didapatkan oleh seseorang dari serangkain kegiatan yang sudah dilakukan dan mendapatkan hasil baik berupa barang atau jasa. Kompensasi bisa saja berupa uang atau barang yang diterima langsung atau pun secara tidak langsung, baik diterima sebelum melakukan sebuah pekerjaan atau sesudah melakukan sebuah pekerjaan.

c. Kinerja

Keinginan bekerja adalah kemauan seseorang untuk melakukan serangkain kegiatan yang mendapatkan hasil berupa upah, baik berupa uang atau barang untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Hakikatnya setiap individu itu memiliki kebutuhannya, dari kebutuhan itulah timbul sebuah keinginan atau kemauan yang harus dipenuhi untuk kehidupan sehari-hari.

## F. Kerangka Konseptual

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap keinginan bekerja secara simultan dan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel penelitian yaitu motivasi kerja, kompensasi upah dan keinginan bekerja, maka kerangka pikir yang penulis susun pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:



## G. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu memberikan pengetahuan yang luas bagi penulis untuk mengetahui berbagai informasi dari variabel-variabel yang diteliti. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul peneliti:

1. Ahmad Khadziq Afifuddin (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab di Kota Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, hasil penelitian adalah:

- a. Hubungan antara Kompensasi dengan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif yang sedang dengan angka 0.664 dengan sumbangan efektif yang lebih besar dibanding stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan skor 37,38% sehingga kompensasi menjadi pemicu terhadap kuat lemahnya kepuasan kerja pada Grab Driver.
  - b. Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh negatif yang sedang dengan skor -0,511 terhadap kepuasan kerja, hal ini bermakna bahwa tekanan yang dialami Grab Driver juga memicu naik turunnya tingkat kepuasan kerja mereka.
6. Hubungan antara stres kerja dan kompensasi memberikan pengaruh sedang pada kepuasan kerja Grab Driver secara signifikan dengan angka 55,2%.
2. Riswan (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike Di Kota Makassar (Studi Kasus Pada Komunitas Ojol Tanah Karaeng), Universitas Muhammadiyah Makassar :
    - a. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0.284. hal ini berarti bahwa 25,3% yang menunjukkan bahwa kinerja Driver dipengaruhi oleh variable kemampuan Kerja dan Motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variable lain yang belum diteliti dalam penelitian ini
    - b. Secara parsial Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Driver pada PT. GRAB di Kota Makassar, sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan

dari hasil perhitungan yaitu nilai koefisien regresi Kemampuan kerja sebesar 0,458 dan nilai signifikan yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sedangkan nilai koefisien regresi Motivasi kerja sebesar -0,080 dan nilai signifikan yang berada diatas 0,05 yaitu sebesar 0,549.

3. Aldy Ardiansyah (2021). Judul : Pengaruh Kualitas Layanan Digital, Promosi dan Kepercayaan terhadap Kepuasan Pelanggan Shopeefood Pada Mahasiswa Universitas Satya Negara Indonesia, hasil penelitiannya adalah:

- a. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kualitas layanan, promosi dan kepercayaan berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan shopeefood pada mahasiswa Universitas Satya Negara Indonesia ditunjukkan dengan nilai uji simultan.
- b. Secara parsial bahwa variabel kualitas layanan, promosi dan kepercayaan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan shopeefood pada mahasiswa Universitas Satya Negara Indonesia.

## **H. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya yang kemungkinannya bisa benar atau salah. Hipotesis merupakan tahapan penting dari rumusan masalah dan tujuan penelitian untuk mengetahui kesimpulan sementara dari suatu penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi kerja, kompensasi kerja terhadap kinerja.
- H2: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi kerja, kompensasi kerja terhadap kinerja.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja, kompensasi kerja terhadap kinerja
- H4: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja, kompensasi kerja terhadap kinerja.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Peneliti memberikan sistematika penulisan yang berfungsi sebagai pedoman penyusunan laporan penelitian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, pada bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, kerangka teori, hipotesis penelitian, metodologi penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penelitian

BAB II landasan teori pada bab ini akan dijabarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

BAB III Metode Penelitian yang terdiri dari jenis, sifat dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data, serta prosedur penelitian.

BAB IV Merupakan Laporan Hasil Penelitian yang memuat gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis.

BAB V Merupakan Penutup dari penelitian yang dilakukan, terdiri dari simpulan dan saran. Hal ini dimaksudkan sebagai penegasan terhadap jawaban atas permasalahan yang telah dipaparkan. Setelah itu penulis memberikan saran-saran berdasarkan kesimpulan tersebut sebagai bahan rekomendasi kepada pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan ini. Pada akhirnya penulisan skripsi ini dilengkapi dengan daftar pustaka sebagai bahan rujukan.