

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era serba digital sekarang ini pelaku bisnis semakin meningkatkan dan menyebabkan terjadinya persaingan yang kompetitif didunia bisnis. Para pelaku bisnis perlu melakukan perubahan yang dapat menyebabkan keberadaan perusahaan. Perusahaan ini yang akan mengubah cara berpikir kita, berperilaku, dan mengatasi masalah yang ada. Pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang melakukan tugas yang diberikan. Didalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di era globalisasi seperti ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang professional.

Menurut Teguh Suropto, (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan

Secara umum karyawan bekerja di suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan kompensasi, terutama kompensasi finansial/non finansial

untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan kerja keras mereka dibayarkan sesuai dengan harapan mereka.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indicator kepuasan dalam bekerja menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seseorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi juga didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang diberikannya kepada perusahaannya. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif Prasada , Sunarsi, (2020)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari faktor internal dan external karyawan. Menurut Teguh Suropto, (2012) faktor yang berasal dari pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan dari faktor external meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja.

Menurut Dwi Agung Nugroho Arianto, (2013) lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat dimana ia bekerja.

Selanjutnya adalah budaya perusahaan yang mempengaruhi kinerja. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh

anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Dedek Kurniawan Gultom, 2014). Budaya organisasi mencakup harapan, nilai, dan sikap yang sama, ia memiliki pengaruh pada organisasi termasuk (inovasi, birokrasi dan dukungan) agar budaya organisasi meresapi karyawan dan dapat bekerja lebih baik bagi perusahaan, mereka harus dipromosikan menjadi karyawan dalam pekerjaan mereka (Teguh Suropto, 2012).

Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah kegembiraan dan ketidaknyamanan karyawan untuk suatu pekerjaan.

Objek dari penelitian ini adalah driver ojek online GRAB di kota surakarta. GRAB sendiri beroperasi di Indonesia mulai tahun 2012 dan mulai menyebar di beberapa wilayah di Indonesia termasuk Kota Surakarta. Hadirnya GRAB di kota Surakarta memberikan dampak positif seperti memudahkan masyarakat dalam beraktifitas, membuat perekonomian semakin meningkat, dan juga mengurangi angka pengangguran di Kota Surakarta. Tidak hanya dampak positif, dampak

negatif pun timbul pada beberapa transportasi umum seperti ojek konvensional dan angkutan kota semakin sepi penumpang.

Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DRIVER GRAB di SURAKARTA**”

B. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah,di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja driver Grab?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja driver Grab?
- c. Apakah budaya perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja driver Grab?
- d. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan driver Grab?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan driver grab.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan driver grab.
- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan driver grab.
- d. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan driver grab.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya meningkatkan kepuasan kerja.

2. Manfaat Empiris

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian, khususnya penelitian yang bersangkutan dengan kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian skripsi ini tersusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan hasil, analisis data, dan penjelasannya secara lengkap.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian dan saran yang relevan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN