

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

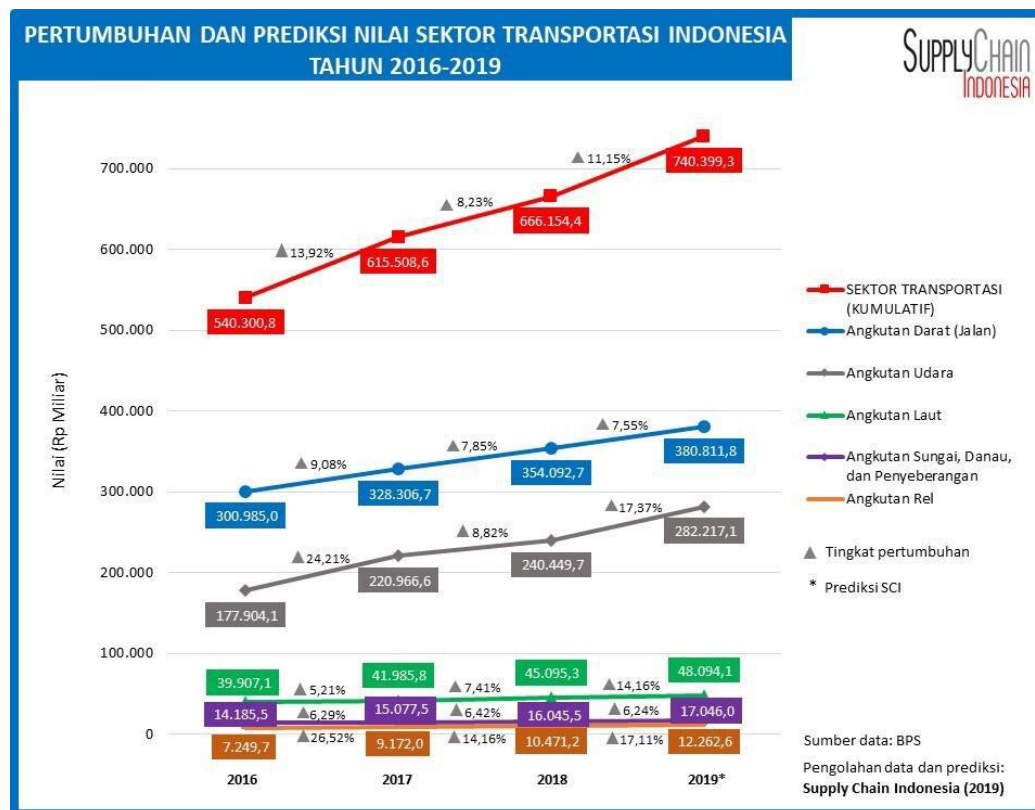
#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Dengan kemajuan teknologi saat ini membuat mobilitas masyarakat juga meningkat, masyarakat memerlukan sarana transportasi yang bisa memberikan kemudahan berpindah dari tempat satu ke tempat lain secara cepat, walaupun jarak dari tempat satu ke tempat lain itu jauh. Dengan munculnya terobosan baru yaitu aplikasi *online* yang banyak bermunculan saat ini, dan yang paling terkenal dikalangan masyarakat saat ini adalah Grab dan Go-Jek. Kedua perusahaan ini telah memberikan teknologi dalam jasa transportasi, hal ini membuat masyarakat bingung untuk menentukan transportasi mana yang menjadi minat setiap individu. Alasan pengemudi ojek *online* banyak peminatnya adalah fleksibilitas yang cukup tinggi dalam mengatur waktu, tidak ada target yang ditetapkan, bisa untuk pekerjaan utama ataupun pekerjaan sampingan dan lain sebagainya.

Grab dan Go-Jek adalah perusahaan jasa transportasi yang lebih mengutamakan sumber daya manusia yang dapat berada di garis terdepan untuk bertemu langsung dengan masyarakat, tentu hal ini dapat sangat mempengaruhi citra perusahaan ke depan. Sumber daya manusia adalah aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Setiap manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda dan sangat unik satu sama lain. Sumber daya manusia bisa menjadi investasi yang sangat berharga serta bisa menjadi pilar penunjang keberhasilan suatu perusahaan. Senada dengan Hasibuan (2016:10) yang mengatakan “untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat, maka dibutuhkanlah seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bisa lebih efektif dan efisien itulah yang disebut manajemen sumber daya manusia”. Untuk

itulah pengelolaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

Bedasarkan data yang diambil oleh *Supply Chain Indonesia* pada tahun 2016-2019 bahwa pertumbuhan dan prediksi nilai sektor transportasi adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 : Pertumbuhan dan prediksi nilai sektor transportasi Indonesia tahun 2016-2019.

Sumber: *supplychainindonesia.com* (2019)

Analisis dalam web *supplychainindonesia.com* (2019) dapat memperlihatkan pada tahun 2018 sektor transportasi Indonesia adalah sebagai berikut, sub sektor angkutan darat (jalan) memiliki kontribusi sebesar 53,15% dan sektor angkutan udara (36,10%), angkutan laut (6,77%), angkutan sungai, danau, dan penyeberangan (2,41%), dan angkutan rel (1,57%).

Berdasarkan analisis dari *supplychainindonesia.com* (2019) yang menjadi alasan kontribusi meningkat adalah pertumbuhan industri pengolahan nonmigas, terutama industri makanan. Pendorong lain adalah perdagangan dengan meningkatkan produksi barang-barang domestik dan impor.

Dalam web *supplychainindonesia.com* (2019) juga telah memprediksi pada tahun 2019 sektor transportasi Indonesia dapat meningkat menjadi Rp 740,4 triliun (11,15%). Yang menjadi kontributor tertinggi adalah angkutan darat sebesar Rp 380,8 triliun (51,43%) serta angkutan udara sebesar Rp 282,2 triliun (38,12%). Angkutan laut berkontribusi sebesar 6,50% angkutan darat (jalan), angkutan sungai, danau, dan penyeberangan sebesar 2,30% dan angkutan rel sebesar 1,66%. Namun yang memiliki tingkat pertumbuhan tertinggi pada tahun 2019 bisa diprediksi terjadi pada angkutan udara (17,37%) dan angkutan rel (17,11%).

Ojek sendiri merupakan alat transportasi yang sudah lama ada di Indonesia. Karena ada modernisasi maka ojek sekarang bisa dipesan melalui *smartphone* masyarakat, ditambah lagi perkembangan ojek *online* di Indonesia saat ini sudah banyak menjamur, banyak mitra ojek *online* yang sudah tersebar di beberapa wilayah Negara Republik Indonesia ini. Namun yang menjadi perbincangan saat ini adalah perusahaan Grab dan Go-Jek, dalam berita yang diliput oleh *cnbcindonesia.com* (2020) kedua perusahaan jasa ini sudah menjadi perusahaan dengan valuasi di atas US\$ 10 miliar se Asia-Tenggara yang disebut dengan perusahaan decacorn.

Grab dan Go-Jek adalah aplikasi yang menyediakan berbagai kebutuhan dan layanan hanya dalam satu aplikasi saja atau biasa disebut dengan *One Stop Application*. Banyak layanan yang diberikan dari kedua perusahaan ini mulai dari transportasi, pengiriman barang, pemesanan makanan, layanan kebersihan, peminjaman pickup untuk pindah, hiburan, pembayaran, dan masih banyak lagi. Kedua aplikasi ini memberikan kemudahan dalam segi mobilitas, biaya yang

cukup murah, menu yang beragam, promo, dan keamanan. Berdasarkan berita dari *okezone.com* (2019) pertumbuhan Grab sejak tahun 2014 dan Go-Jek dari tahun 2015 terus mengalami peningkatan sebanyak 57% atau setara dengan 6x pertumbuhan dan nanti akan diprediksi hingga tahun 2025 Grab dan Gojek akan terus bertumbuh. Disisi lain tentu perusahaan ingin karyawan itu tetap bekerja dengan kinerja tinggi apalagi dengan persaingan antar perusahaan yang tinggi. Supaya karyawan berkinerja tinggi maka dibutuhkan komitmen karyawan itu terhadap pekerjaan.

Penelitian ini dilandasi oleh teori pertukaran sosial. Fung et al (2012) menyatakan bahwa “karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih positif pada organisasi itulah yang disebut teori pertukaran sosial.” Karyawan di sini bisa diartikan sebagai pengemudi ojek *online*, “pertukaran dapat tercipta ketika dua belah pihak antara karyawan dan organisasi mampu memberikan sesuatu hal antara satu dengan yang lainnya (Fungietial, 2012)”. ketika karyawan diperlakukan dengan adil dan diikuti sertakan dalam proses pengambilan keputusan serta mendapat dukungan dari pimpinan maka karyawan akan cenderung membalas budi pada organisasi (Lee et al, 2013). Berbasis teori pertukaran sosial ini, komitmen karyawan terhadap pekerjaan dapat ditingkatkan jika ia mendapatkan atau memperoleh pengalaman atau hal-hal yang baik dari pekerjaan dan perusahaan.

Cara untuk meningkatkan komitmen pada pekerjaan karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja. Faktor lain yang menyebabkan turunnya komitmen pada pekerjaan adalah motivasi kerja itu sendiri. Menurut (I Dewa, 2018) “motivasi kerja adalah dorongan yang muncul akibat seseorang memberikan sugesti kepada orang lain atau bisa dari diri sendiri”. Menurut Mangkunegara (2017:61) “dalam mengatasi situasi kerja di perusahaan (*situation*) motivasi itulah dapat tercipta”.

Sedangkan dalam buku Hasibuan (2016:141) mengatakan “agar manusia mau untuk bekerja lebih giat dan memiliki antusias dalam mencapai hasil yang optimal itulah yang disebut motivasi”. Pemimpin juga harus mempunyai motivasi yang tinggi, karena pemimpin yang tidak punya motivasi, maka ia tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah dimensi untuk mengukur dan mengevaluasi karyawan dalam melaksanakan tugas terhadap organisasi. Kinerja bisa dikatakan sebagai pencapaian kerja. Faktor pembentuk utama adalah motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Menurut Mangkunegara (2017:9) “kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai seseorang)”. Di sinilah peranan pemimpin agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dengan cara menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahan. Fenomena motivasi kerja yang paling mempengaruhi pengemudi ojek *online* adalah efektivitas kerja yang memudahkan pengemudi dalam mendapatkan order, ini berarti bahwa jumlah penumpang masih lebih banyak daripada jumlah pengemudi ojek *online*.

Kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan merasakan situasi emosional antara sisi positif dan negatif dalam suasana kerja perusahaan. Kepuasan kerja dapat bermacam-macam bentuk, seperti kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap suasana kerja, dan kepuasan kepada upah. Setiap faktor penentu inilah yang akan memberikan rasa kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kerja perusahaan. *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg adalah teori kepuasan kerja yang terkenal. Yang merupakan faktor intrinsik adalah kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik lebih mengarah ketidakpuasan kerja. Yang menyebabkan ketidakpuasan kerja termasuk pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan penyelia, upah, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, masalah pribadi, status, dan keamanan, sedangkan faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah yang berkaitan

dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan, hal ini disampaikan Robbins (2010:10).

Penelitian ini lebih berfokus pada variabel kepuasan gaji atau kepuasan pembayaran karena literatur yang ada menunjukkan bahwa kepuasan gaji adalah konstruk multidimensi termasuk tunjangan, tingkat gaji, kenaikan gaji, dan administrasi pembayaran (Carragher, 1991; Heneman dan Schwab, 1985; Hakim, 1993; Singh dan Loncar, 2010). Tekleab et al. (2005) juga berpendapat bahwa dimensi kepuasan pembayaran yang berbeda memungkinkan dapat memainkan peran yang berbeda dalam proses *turnover* sukarela. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada tingkat upah sebagai salah satu penentu paling penting dari kepuasan gaji karyawan itu sendiri (Singh dan Loncar, 2010; Williams et al., 2006). Kepuasan pembayaran, pemahaman tentang rencana pembayaran, dan kepercayaan akan efektivitas rencana pembayaran telah berkorelasi positif dengan komitmen organisasi berbasis afektif (Dulebohn, dan Martocchio, 1998). Fenomena kepuasan gaji yang mempengaruhi pengemudi ojek *online* adalah *sharing economy* yang memudahkan pengemudi, yang menjadi pertimbangan para pengemudi dalam memutuskan untuk bergabung dengan perusahaan ojek *online* adalah pembagian komisi yang adil dan jelas.

Motivasi kerja dan kepuasan gaji mempengaruhi pengemudi ojek *online* untuk komitmen pada pekerjaan. Selama ini banyak penelitian menguji tentang komitmen organisasional, yaitu komitmen individu pada perusahaan. Namun target komitmen karyawan juga bisa terhadap pekerjaan yang dikenal dengan istilah komitmen pada pekerjaan (*occupational commitment*), komitmen pekerjaan ini memiliki beberapa istilah antara lain komitmen profesional. Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja menurut Wibowo (2014:428), yaitu “tingkatan dimana pekerja dapat secara aktif berpartisipasi di dalam perusahaan. Komitmen pada pekerjaan bisa juga disebut sebagai komitmen

professional, komitmen ini menunjukkan bahwa individu dapat tertarik kepada tujuan, nilai-nilai, dan aturan dari suatu profesi. Manusia yang memiliki Komitmen Professional akan cenderung memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dan mentaati peraturan yang ada. Komitmen kerja cukup penting karena ada kaitan potensial dengan kinerja kerja. Contoh dari komitmen profesional ini adalah orang dengan profesi arsitek, insinyur, dan sebagainya. Pekerjaan yang tergolong dalam komitmen profesional adalah pekerjaan yang memiliki profesi tertentu, level pekerjaan yang cukup tinggi. Seseorang dengan komitmen kerja yang tinggi akan lebih berpikir positif tentang pekerjaan daripada orang dengan komitmen kerja yang rendah. Hubungan emosional yang dirasakan oleh orang tersebut dengan pekerjaan memiliki implikasi untuk berbagai perilaku kerja dan yang penting, apakah orang tersebut ingin tetap bekerja. Fenomena komitmen pada pekerjaan yang mempengaruhi pengemudi ojek *online* adalah pengemudi masih bisa menjalankan pekerjaan lain disamping menjadi pengemudi ojek *online*, berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan telah menunjukkan masih banyak pengemudi ojek *online* mengaku bahwa pekerjaan ojek *online* ini hanyalah pekerjaan sampingan.

Berdasarkan fenomena di atas faktor motivasi kerja, kepuasan gaji, dan komitmen pada pekerjaan pengemudi ojek *online* di Surabaya menjadi sorotan penting untuk diteliti. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui lebih jelas tentang isu-isu pada motivasi kerja, kepuasan gaji, dan komitmen pada pekerjaan pengemudi ojek *online* di Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengambil dari latar belakang tersebut, bisa diambil beberapa masalah yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen pada pekerjaan pengemudi ojek *online* di Surabaya?
2. Apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap komitmen pada pekerjaan pengemudi ojek *online* di Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulisan skripsi ini bertujuan sebagai berikut :

1. Agar menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen pada pekerjaan pengemudi ojek *online* di Surabaya?
2. Agar menganalisis pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen pada pekerjaan pengemudi ojek *online* di Surabaya?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik secara teoritis maupun secara praktis.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan dapat berguna sebagai pengembangan teori yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan gaji, dan komitmen pada pekerjaan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Laporan ini dapat dijadikan sebagai referensi perusahaan agar dapat meningkatkan komitmen pada pekerjaan melalui optimalisasi variabel motivasi kerja, kepuasan gaji, dan komitmen pada pekerjaan. Dapat menambah pemahaman tentang motivasi kerja, kepuasan gaji, dan komitmen pada



pekerjaan. Serta mampu meningkatkan kemampuan menulis serta memberikan tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya terutama yang memiliki variabel motivasi kerja, kepuasan gaji, dan komitmen pada pekerjaan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Agar pembaca mudah dalam mengikuti alur pemikiran penelitian, maka disajikan sistematika sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini nantinya akan diuraikan latar belakang yang menjelaskan tentang permasalahan, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

### **BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang landasan teori yang telah berisi teori-teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal acuan, hubungan antar variabel, hipotesis dan kerangka penelitian.

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang penelitian berupa desain penelitian, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan serta teknik analisis data.

### **BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan berisi gambaran obyek penelitian, deskripsi data, analisis dari pembahasan hasil penelitian.

### **BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan dan saran untuk penelitian.