

LITERATURE REVIEW: PENGARUH KEBIJAKAN KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN BENEFIT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN RETENSI PENGEMUDI GRAB: STUDI KASUS DI KOTA BEKASI

Cahyani Nurwa Putri¹⁾
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Correspondence		
Email:	No. Telp:	
Submitted: 6 December 2023	Accepted: 14 December 2023	Published: 16 December 2023

ABSTRACT

Grab merupakan Perusahaan penyedia layanan transportasi online. Kompensasi, Motivasi dan Benefit kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pengemudi Grab. Semakin baik Kompensasi, Motivasi, dan Benefit maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini menjadikan perlunya mengetahui pengaruh kebijakan kompensasi, motivasi dan benefit terhadap kepuasan kerja pengemudi Grab di Kota Bekasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kebijakan kompensasi, motivasi dan benefit terhadap kepuasan kerja pengemudi Grab di kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner melalui google form kepada para pengemudi Grab di kota Bekasi. Dengan jumlah populasi sampel sebanyak 115 dan Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Hair et al, responden dalam penelitian ini seluruh pengemudi Grab berjumlah 115 orang.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Benefit, Kepuasan Kerja, Pengemudi Grab

Pendahuluan

Transportasi merupakan salah satu sarana perhubungan yang sangat penting dalam segala hal aktivitas manusia. Semakin berkembang sarana transportasi semakin mudah terjalin hubungan antar manusia. Sejak jaman-jaman purba mobilitas masyarakat manusia telah terjadi. Perpindahan penduduk dari satu tempat ke tempat yang lain telah terjadi. Mobilitas penduduk ini diikuti juga oleh mobilitas barang yang dibawa oleh mereka. Oleh karena itu sarana transportasi sejak masa lampau telah dibutuhkan oleh manusia. (Prayugo Pangestu,2019)

Perkembangan industri transportasi online telah mengubah lanskap transportasi di seluruh dunia. Salah satu penyedia layanan transportasi online yang terkenal adalah Grab yang telah menjadi salah satu perusahaan teknologi terkemuka di Asia Tenggara. Grab menawarkan berbagai layanan transportasi, termasuk layanan ride-hailing, pengiriman makanan, dan banyak layanan on-demand lainnya. Salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan adalah pengemudi Grab bertindak sebagai mitra penyampaian layanan bagi pelanggan.

Berdasarkan pengamatan bahwa masalah yang terjadi adalah faktor-faktor seperti kebijakan kompensasi, motivasi, dan benefit dapat memengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan. Namun, sedikit penelitian yang telah mengkaji dampak faktor-faktor ini pada pengemudi layanan transportasi daring. Selain itu, variabel-variabel ini dapat memiliki pengaruh yang berbeda tergantung pada lingkungan bisnis dan karakteristik demografis pengemudi.

Kota Bekasi adalah pasar penting Grab karena merupakan kota metropolitan yang berkembang di sekitar Jakarta. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kebijakan kompensasi, motivasi, dan keuntungan dapat memengaruhi kepuasan kerja dan retensi pengemudi Grab di kota Bekasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan melakukan studi kasus di kota Bekasi untuk mengevaluasi pengaruh kebijakan kolmpensasi, moltivasi, dan benefit terhadap kepuasan kerja dan retensi pengemudi Grab. Dengan memahami lebih baik tentang hal-hal ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih baik untuk mempertahankan pengemudi yang kolmpeten dan membuat mereka puas.

Telaah Pustaka

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Triatna (2015: 110), “mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Lain hal seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2015: 170) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Lalu menurut Locke dalam Wijono (2015: 120), “mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya”.

Retensi

Mathis dan Jackson (2016:210) mendefinisikan retensi karyawan adalah kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas diperusahaan. Sedangkan Susilo (2015:98) mengatakan pengertian retensi karyawan adalah upaya mempertahankan karyawan yang potensial untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Kemudian Karthi (2012:31) memaparkan pengertian karyawan adalah suatu proses dimana karyawan didorong unruk tetap berada dalam suatu organisasi sampai proyeknya selesai atau dalam periode maksimum.

Kompensasi

Sunyoto, (2012:153) mengatakan kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi. Sedangkan Sastrohardiwiryo dalam Sinambela (2018:218) menjabarkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa ataupun balas yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja sebab tenaga kerja tersebut sudah membagi sumbangan tenaga serta benak demi kemajuan organisasi guna menggapai tujuan yang sudah diresmikan. Dewi Hanggraeni (2012) mendefinisikan kompensasi atau compensation adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Motivasi Kerja

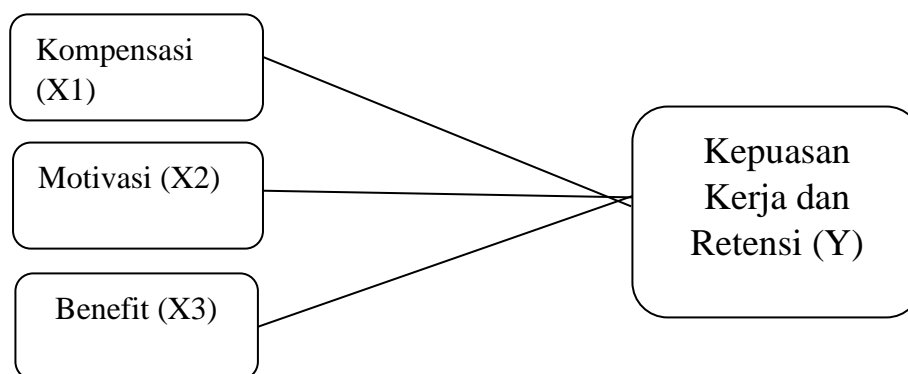
Dorongan untuk memaksimalkan potensi seseorang untuk mencapai hasil terbaik untuk perusahaan dikenal sebagai motivasi. Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangat beragam, berikut diantaranya. Gitosudarmo (2015:109) mengatakan motivasi adalah aspek yang mendesak seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu. Aspek dari seorang untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu pada biasanya merupakan kebutuhan tersebut. Sedangkan Davis (2006:323) memberikan deskripsi bahwa motivasi internal merupakan dorongan yang muncul akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan. Motivasi internal ini muncul untuk menggerakkan perilaku semata karena tuntutan fisik dan psikologis. Handoko (2008:254) mengatakan motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong minat para karyawan agar mau dan mampu bekerja sesuai dengan keinginan organisasi perusahaan.

Benefit

Hasibuan (2017), mendefinisikan pemberian benefit adalah pemberian kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kemudian, Merriam Webster Dictionary mengatakan arti benefit adalah suatu efek atau manfaat yang meningkatkan kesejahteraan. Jadi, bisa dikatakan benefit sama dengan suatu manfaat. Sementara itu, mengambil dari e-book Approach To Law oleh Dr. Fajar Sugianto, secara umum benefit adalah suatu manfaat atau keuntungan yang didapat dari sesuatu. Dalam perspektif ekonomi, benefit atau suatu perollhan laba (keuntungan) yang dibayarkan kepada seseorang.

Metode Penelitian

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- H1. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan retensi karyawan.
- H2. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan.
- H3. Diduga benefit berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan.
- H4. Diduga kompensasi, motivasi, dan benefit secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Metodologi

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) mendefinisikan penelitian kuantitatif ialah metodologi penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Sekaran & Bougie (2016: 236) mendefinisikan populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sekelompok orang, peristiwa atau objek tertentu yang berhubungan bagi

penelitian dalam ruang lingkup yang lebih luas. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pengemudi Grab yang aktif di Kota Bekasi.

Potale & Uhing (2015) mengatakan bahwa sampling jenuh merupakan Teknik pengumpulan data dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. penelitian dan digunakan ketika populasi kurang dari 100 responden. Sedangkan menurut Hair *et al.*, (2010) jumlah sampel yang representatif adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Penelitian ini menggunakan rumus Hair *et al* karena ukuran populasi yang belum diketahui dengan pasti. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah : Sampel = Jumlah indikator x 5 = 23 x 5 = 115

Referensi

- Abidin, Z. (2018). *Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kompensasi dan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Adnyani, D. (2020). Kompensasi dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan BPR Lestari. *Jurnal Harian Regional*, 1(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 9(2), 1–11. <https://doi.org/10.55445/bisa.v9i02.38>
- As'Ad, A. (2018). *Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Titipan Mas Area V makassar*. Tesis. Universitas Muslim Indonesia. <https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io%2F8x5bf>
- Butarbutar, M., Julyanthry, J., & Nainggolan, T. V. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Paradep Taxi Pematang Siantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 134-147. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.183>
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset : Memilih di Antara Lima Pendekatan* (3 ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gitosudarmo, I. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2005). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. London: Pearson Education.
- Handoko, T. H. (1998). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Harahap, S. S. (2009). *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ihsan, M. T. (2019). *Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Trust Finance Indonesia Cabang Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area.

- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Karthi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marina, M., Butarbutar, M., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan pada Toko Harum Manis Pematang Siantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(2), 61–67. <https://doi.org/10.37403/maker.v1i2.20>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resoure Management*. New Jersey: MCGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maxmanrow. (2019). *Differences in Relationship Benefit and Saisfaction*. *Journal of Service Research*, 4(3).
- Nuranisa, N., Mahmud, A., & Mandung, F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Tbk Kantor Cabang Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 421. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3678>
- Pangestu, P. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Driver Taksi Online Grab TPI dan Grab Individu Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Pohan, S. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Administrasi Politeknik Negeri Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensansi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 63–73. <https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6567>
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ragupathi, D. (2013). The Employee Retention Practices of MNC`S in Hyderabad. *Research Journal of Management Sciences*, 2(4), 21–24.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 35(2), 53–59.
- Rivai, V. Z., & Sagala, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salisu, J. B., Chinyio, E., & Suresh, S. (2015). The Impact of Compensation on Public Sector Construction Workers in Jigawa State of Nigeria. *The Business and Management Review*, 6(4), 282–296.

- Sari, F. (2016). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samsung Electronics Indonesia*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Sarwoto. (2011). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business (7 ed.)*. United Kingdom: John Wiley & Sons Limited.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian & Pengembangan: Research & Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Susilo. (2015). *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suswardji, E., Martini, N., & Meliana, R. (2012). Pengaruh Pelayanan Puskesmas Terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Adiarsa Karawang Timur. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 609–621.
- Suwotno. (2001). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Temaluru, Y. (2001). *Hubungan Antara Komitmen Terhadap Organisasi dan Faktor-Faktor Demografik dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sepatu Bata Jakarta*. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Werther, W. B., & Davis, J. K. (2005). *Human Resources and Personnel Management*. New York: MCGraw-Hill.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wikipedia. (2018). Protokol Kontrol Transmisi. Diambil 15 Oktober 2023, dari https://id.wikipedia.org/wiki/Protokol_Kontrol_Transmisi