

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Transportasi merupakan suatu bidang yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat di Indonesia, mengingat kebutuhan masyarakat Indonesia akan transportasi sangat tinggi. Di zaman sekarang ini, bidang transportasi di Indonesia sedang digencarkan dengan munculnya transportasi berbasis aplikasi atau biasa disebut dengan transportasi *online*. Transportasi *online* merupakan transportasi yang memanfaatkan aplikasi sebagai media pemesanan untuk memudahkan konsumen untuk melakukan pemesanan ketika akan menggunakan jasa transportasi.

Perusahaan transportasi berbasis aplikasi yang ada di Indonesia diantaranya adalah GO-JEK dan Grab. Dengan kemudahan yang ditawarkan oleh perusahaan transportasi berbasis aplikasi di Indonesia dalam memenuhi kebutuhan transportasi memberikan dampak yang signifikan di beberapa wilayah di Indonesia. Beberapa efek positif yang diberikan oleh perusahaan pada masyarakat adalah biaya transportasi yang cenderung hemat, efisiensi waktu perjalanan, pemesanan yang mudah dan praktis. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kementerian Perhubungan, yang menyatakan bahwa keberadaan transportasi *online* saat ini seringkali mempermudah masyarakat yang ingin menggunakan transportasi secara cepat. Tak hanya satu dua orang, bisnis berbasis aplikasi ini

dinilai menguntungkan anak-anak hingga orang dewasa. (<https://ekbis.sindonews.com/read/1250654/34/menhub-akui-transportasi-online-banyak-membantu-masyarakat-1508666679>).

Selain dengan harga yang terjangkau dan pemesanan yang mudah, berbagai perusahaan berbasis aplikasi memberikan layanan jasa lainnya seperti dapat memesan makanan dan mengirimkan barang. Namun perusahaan berbasis aplikasi memiliki layanan unggulan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat yaitu jasa untuk mengantarkan penumpang ke tempat tujuan yang diinginkan.

Menanggapi minat dan kebutuhan masyarakat terhadap layanan jasa yang begitu banyak, maka pihak perusahaan berbasis aplikasi mempersiapkan *driver* yang siap untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan cara merekrut *driver* baru, baik yang bekerja *full time* maupun sampingan. Hingga saat ini ada sekitar 300.000 akun yang terdaftar sebagai pengemudi lepas untuk Gojek dan Uber di Indonesia. (<https://theconversation.com/transportasi-online-di-indonesia-sukses-tapi-kerja-pengemudi-rawan-80686>).

Banyaknya perekrutan untuk menjadi *driver* transportasi *online* ini memberikan dampak juga terhadap pengurangan jumlah pengangguran di Indonesia. Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Suhariyanto mengungkapkan kehadiran ojek *online* dapat membantu menurunkan angka pengangguran di beberapa daerah. BPS mencatat data pertumbuhan ekonomi kuartal III 2016 yang mencapai 5,02%. Dalam data tersebut disebutkan, pada Agustus 2016, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mencapai angka 7,03 juta orang.

Periode saat ini jauh lebih baik dibandingkan periode sebelumnya, karena terjadi penurunan hingga 530.000 orang. (<http://industri.bisnis.com/read/20161109/98/600903/bps-ojek-online-bantu-turunkan-pengangguran>)

Dengan adanya banyak *driver* yang bekerja di perusahaan berbasis aplikasi maka perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan akan tercapai bila *driver* memiliki kepuasan kerja yang tinggi, oleh karena itu perlu dipelihara dan diperlakukan dengan baik.

Menurut Robbins & Judge (2015:46) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Menurut Newstrom yang dikutip Sinambela (2012:256) kepuasan kerja merupakan seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukkan tindakan negatif. Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja pada umumnya akan mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja dan

mencari lagi perusahaan yang akan memberikan kepuasan pada karyawan.

Menurut Bacal yang dikutip Sinambela (2012:238) disiplin merupakan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Disiplin kerja diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada *driver* karena begitu beratnya tuntutan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres bagi *driver* antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Stres kerja yang dialami oleh *driver* dapat merugikan perusahaan karena banyak

driver yang malas untuk menjalankan orderan yang didapat, ataupun pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan memberikan motivasi kepada para *driver* perusahaan memberikan upah dan bonus yang bisa dibilang cukup besar. Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Kompensasi *driver* motor *online* ditetapkan dengan cara bagi hasil, 20% untuk perusahaan 80% untuk *driver*. Perusahaan juga memberikan bonus kepada *driver*, bonus ini ditentukan oleh banyaknya orderan yang didapat oleh *driver* dalam periode yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian tersebut diatas, Peneliti memilih judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *driver* motor *online* di Surabaya”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas, maka dapat diuraikan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada *driver* motor *online* di Surabaya ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada *driver* motor *online* di Surabaya ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada *driver* motor *online* di Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada *driver* motor *online* di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada *driver* motor *online* di Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada *driver* motor *online* di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Akademik

1. Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat dalam hal pengembangan ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberi wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu memberikan informasi kepada perusahaan agar perusahaan mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja agar pelayanan yang diberikan oleh karyawan membuat pelanggan menjadi lebih puas.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran secara garis besar tentang apa yang menjadi isi dari penulisan ini, maka dikemukakan susunan dan rangkaian masing-masing bab sebagai berikut:

BAB 1. Pendahuluan

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2. Tinjauan Kepustakaan

Dalam bab ini penulis menjelaskan teori-teori yang diperlukan untuk menjelaskan variabel-variabel pada penelitian ini. Selain itu dalam bab ini diuraikan pula mengenai penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB 3. Metode Penelitian

Dalam bab ini menjelaskan tentang obyek atau subyek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, metode analisis, dan objek penelitian.

BAB 4. Analisis dan Pembahasan

Dalam bab ini menguraikan analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, dan pembahasan.

BAB 5. Simpulan dan Saran

Dalam bab ini merupakan bagian penutup dari skripsi ini, disajikan kesimpulan-kesimpulan serta saran-saran yang relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.