

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Driver Grab*

Muhamad Amar¹, Mahendro Sumardjo², Tri Siswantini³
^{1,2,3} Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

¹ m.amar@upnvj.ac.id

² mahendro@upnvj.ac.id

³ trisiswantini@upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Driver Grab Di Rw01 pada Kelurahan Kelapa Dua dalam lingkup Kecamatan Kebon Jeruk dikota Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan Driver Grab pada wilayah ini sebagai sampel. Teknik pengumpulan sampel yang dipilih yaitu dengan probability sampling dengan jenis simple random sampling. Penelitian ini memperoleh data dari penyebaran kuesioner kepada 53 responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0. Penelitian ini memberikan hasil bahwa (1) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (2) pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (3) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi; Pelatihan; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract

This research is included in quantitative research which aims to analyze the effect of compensation, training and work motivation on job satisfaction of Grab Drivers in Rw01 Kelapa Dua Village, Kebon Jeruk District, West Jakarta. This study uses a Grab Driver in Rw01, Kelapa Dua, Kebon Jeruk, West Jakarta as a sample. The selected sample collection technique is probability sampling with the type of simple random sampling. This study obtained data from distributing questionnaires to 53 respondents. This research uses the SmartPLS 3.0 analysis tool. This study gives the results that (1) compensation has an effect on job satisfaction. (2) training has no effect on job satisfaction. (3) work motivation has no effect on job satisfaction.

Keywords: Compensation; Training; Work Motivation; Job Satisfaction

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

PENDAHULUAN

Manajemen memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh pimpinan perusahaan. Sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan memiliki fungsi dan peran yang sangat penting demi tercapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia ini dapat berupa individu yang terlibat dalam sebuah perusahaan (Sutikno, 2018 hlm.12)

Sumber daya manusia yang kompeten dapat memudahkan perusahaan ketika berusaha mencapai tujuan. Sumber daya yang kompeten dapat dikelola menjadi aset perusahaan. Untuk mendapatkan kualitas pekerja yang terbaik maka perusahaan perlu untuk memerhatikan kepuasan kerja merujuk atas kinerja yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pekerja agar hasil kerjanya baik dan maksimal. Ada beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja pada pekerja di antara melalui faktor internal atau kepribadian pekerja tersebut maupun faktor eksternal seperti faktor lingkungan kerja, pemberian kompensasi, mekanisme pelatihan yang dirasa sesuai dengan kemauan pekerja ataupun pekerja merasa termotivasi supaya tetap semangat bekerja berkat dorongan keluarga. Oleh karena itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang bersikap puas atas apa yang dikerjakan dan hasil yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan (Andriani, 2020).

Salah satu masalah dalam manajemen sumberdaya manusia pada perusahaan adalah mengenai kepuasan kerja. Begitu pula dengan yang dialami oleh mitra driver ojek online. Kepuasan kerja mitra pengemudi online tergolong rendah. Bukti dari rendahnya kepuasan kerja ini dapat ditinjau berdasar pada hasil penelitian yang menggambarkan bahwa kepuasan kerja pada pengemudi mitra ojek online memiliki kepuasan kerja yang rendah yaitu dengan jumlah sebanyak 48,1%. Sebesar 51,9% mitra pengemudi ojek online mengaku tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan informasi itu maka dapat dikatakan bahwa Sebagian besar driver mitra ojek online tidak mendapat kepuasan kerja (Sanubari, & Amalia 2019).

Salah satu perusahaan ojek online yang ada di Jakarta adalah Grab. Grab sendiri adalah perusahaan Decacorn pertama di Asia Tenggara. Decacorn sendiri adalah startups yang bernilai AS 10 miliar dollar. Dengan valuasi yang tinggi tak terlepas dari peran sumberdaya manusia yang paling penting dalam menopang bisnis ini yaitu para driver. Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh para pekerja. Menurut penuturan yang disampaikan oleh driver Grab saat Wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti di lingkungan RW01 tepatnya di Kelurahan Kelapa dua ini mengungkapkan bahwa driver Grab mengaku bahwa saat ini kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih dirasa belum cukup namun rekan sesama driver Grab sangat baik hubungannya dilapangan. Berdasarkan penuturan responden saat pra-survey dapat disimpulkan bahwa driver Grab di wilayah ini cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Setiap perusahaan tentu menginginkan semua orang yang bekerja diperusahaannya dapat bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk menjadikan mencapai hal itu maka para pekerja perlu mengetahui visi dan misi perusahaan serta standar operasional prosedur yang dimiliki perusahaan agar pekerja tersebut dapat bekerja secara maksimal. Dengan mengetahui dasar-dasar perusahaan yang ada di dalam perusahaan maka diharapkan pekerja dapat memiliki kontribusi yang besar untuk kemajuan perusahaan. Masalah kompensasi menjadi masalah bagi Sebagian besar driver ojek online. Melansir dari CNBC Indonesia menurut Banjarnahor (2020) ribuan driver ojek online mengadakan aksi unjuk rasa di Jakarta dengan berbagai tuntutan yang diantaranya adalah permasalahan mengenai tarif. Masalah ini harus diselesaikan karena kontribusi terbesar dari kemajuan Grab adalah tak terlepas dari pengemudinya.

Kontribusi yang besar untuk kemajuan perusahaan dapat diberikan oleh pekerja

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

apabila pekerja dalam perusahaan memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi dapat ditingkatkan dan dikembangkan melalui pelatihan kerja pekerja. Pelatihan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan pemahaman mengenai visi misi perusahaan dan hal-hal apa saja yang boleh dilakukan dan hal-hal yang dilarang dilakukan dalam perusahaan. Melalui pendidikan sumber daya manusia ini dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka diharapkan tidak adanya tumpang tindih antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh orang lain sehingga lebih tercapai efisiensi dan efektivitas di dalam perusahaan.

Program pelatihan dan pendidikan yang telah ada di dalam perusahaan yang dilakukan baik itu yang sifatnya formal maupun informal agar setiap orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memahami tugas pokok dan fungsi mereka.

Pelatihan Kerja diberikan oleh perusahaan agar pekerja dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan untuk memberikan kontribusi yang maksimal perusahaan dapat memanfaatkan motivasi kerja pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Motivasi kerja pekerja timbul untuk memenuhi beragam keperluan yang diinginkan oleh pekerja. Keinginan pekerja dalam memenuhi keperluan ini kemudian bisa mendorong seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja dapat timbul dan berdampak pada kepuasan kerja karena kepentingan tingkat tinggi seseorang sebagaimana harga diri dan dalam mengaktualisasi diri (Masram & Muah 2017, hlm 122)

Faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja menurut penelitian terdahulu terdiri dari kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja. Hal ini dapat diketahui dari Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saprudin (2018), Rasyid, M. A., & Tanjung, H (2020), Okechukwu, W. (2017) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruhnya yang sifatnya positif signifikan mengenai pelatihan dengan kepuasan kerja. Berlawanan dengan hal itu pada penelitian yang dilakukan oleh Ratag, P. (2016) mengemukakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Saprudin (2018) kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berlawanan dengan hal itu pada penelitian lain yang dikemukakan oleh Tamali & Munasip (2019). mengemukakan bahwa kompensasi terdapat pengaruh negatif signifikan kaitannya dengan kepuasan kerja. Merujuk hasil penelitian dari Rasyid, & Tanjung (2020) mengemukakan bahwa Motivasi kerja terdapat pengaruh positif yang signifikan kaitannya dengan kepuasan kerja. Berlawanan dengan hal itu penelitian yang dilakukan oleh Farid & Wahyundaru (2020) mengungkapkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena dan research gap diatas maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja driver Grab di Rw 01 kelurahan Kelapa dua kecamatan Kebon jeruk Jakarta barat. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini terbagi ke dalam tiga rumusan yaitu apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, kemudian apakah ada pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja, dan apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya tujuan penelitian ini berupa hasil analisis dan data yang membuktikan apakah ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel keunggulan bersaing sebagai variabel dependen.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Marnis (2014, hlm 228) menjabarkan mengenai ‘kepuasan kerja merupakan perilaku yang mencerminkan emosional yang mencintai dan menyenangkan pekerjaannya’. Menurut Masram & Muah (2017, hlm 117) ‘Kepuasan kerja merupakan emosional atau rasa terhadap bidang pekerjaan seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja bukan termasuk konsep yang dapat berdiri sendiri. Sejalan dengan hal itu Menurut Robbins (2015, hlm 170) menguraikan bahwa ‘Kepuasan kerja merupakan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya secara luas dengan memerhatikan *GAP* mengenai tingkat ganjaran yang sebetulnya patut didapat.

Kompensasi

Menurut Marnis (2014, hlm 223) ‘Kompensasi adalah total pendapatan yang diberikan dalam bentuk uang maupun barang. Barang sendiri terdiri dari barang tidak langsung, atau barang langsung yang menjadi imbalan jasa dari perusahaan’.

Menurut Masram & Muah (2017, hlm 38) ‘Kompensasi merupakan pemberian yang dibayarkan langsung maupun tidak langsung kepada pekerja dalam bentuk uang atau barang berupa imbal jasa yang perusahaan berikan. Prinsip kompensasi harus adil serta sesuai, tergantung pada tanggung jawab dan kinerja karyawan’. Sejalan dengan hal itu menurut penelitian Saprudin (2018) kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun pada penelitian lain oleh Tanjung (2020) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pelatihan

Menurut Marnis (2014, hlm 113) ‘Pelatihan adalah pengembangan teknis dan non-teknis yang memungkinkan pekerja untuk memahami hal tertentu dalam memahami prosedur kerja’. Sejalan dengan hal itu Menurut Masram dan Muah (2017, hlm 31) Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu, peraturan, konsep, keahlian ataupun sikap dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan’.

Sejalan dengan hal itu Sumardjo & Priasa (2018, hlm 117) mengemukakan bahwa ‘pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan atau mengubah keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi melalui upaya yang terencana dan sistematis’. Menurut Husniati & Pangestuti (2019) ‘kegiatan pelatihan perlu dirancang melalui program pelatihan atau workshop yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai agar pegawai dapat menunjukkan perilaku kerja yang melebihi standar’.

Menurut hasil penelitian yang disampaikan oleh Saprudin (2018) mengutarakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan dan kepuasan kerja. Pada penelitian lain oleh Rasyid, M. A., & Tanjung, H (2020) mengemukakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian lain yang diutarakan oleh Okechukwu, W. (2017) mengutarakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yademawi, & Nasrul, (2019) juga mengemukakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rasyid, M. A., & Tanjung, H (2020) mengutarakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan hal itu penelitian yang dilakukan oleh Da Cruz & Soares. (2020) juga mengutarakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Motivasi Kerja

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

Menurut Sutrisno (2017, hlm 111) mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki komponen, yaitu komponen internal dan eksternal. Faktor internal adalah keinginan untuk memuaskan seseorang: perubahan, ketidakpuasan, tekanan psikologis. Komponen eksternal adalah tujuan yang ingin dicapai

Sejalan dengan hal itu Sumardjo & Priasa (2018, hlm 142) mengemukakan bahwa Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan ketika bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019, hlm 126) 'Populasi merupakan kumpulan secara general yang memiliki kualitas yang terdiri dari subjek/objek serta terdapat kekhasan tersendiri yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan'. Penelitian ini menjadikan *driver* Grab diRw 01 wilayah kelurahan Kelapa dua kecamatan Kebon jeruk Jakarta barat yang berjumlah 110 orang sebagai populasi. Lalu kemudian diambil sampel menggunakan rumus slovin sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 53 orang.

Pengumpulan data

Pengumpulan data dilaksanakan dengan melalui angket atau kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Skala Likert. . 'Skala likert merupakan skala untuk mengukur hal yang berkaitan dengan persepsi, pendapat, maupun sikap sekelompok orang mengenai fenomena sosial' (Sugiyono 2019, hlm 146). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019, hlm 8) 'Data kuantitatif merupakan data yang ditampilkan dalam angka, scoring, dan data yang diangkakan. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah menggunakan skala ordinal dengan menggunakan skala likert'. Data dalam penelitian ini diolah melalui Teknik analisis data deskriptif dengan metode tiga kotak dan analisis inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

a. Analisis Indeks Responden Variabel Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner maka didapat persepsi responden terhadap kepuasan kerja yang kemudian dianalisis melalui indeks atas setiap pertanyaan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	STS	TS	RG	S	SS	Jumlah	Indeks
Pekerjaan	0	2	4	15	32	53	47,2
Pekerjaan	6	4	7	13	23	53	40,4
Kondisi Kerja	4	8	2	15	24	53	41,2
Kondisi Kerja	1	2	6	15	29	53	45,6
Gaji yang pantas	4	4	11	14	20	53	40,2
Gaji yang pantas	5	4	10	11	23	53	40,4
Kesesuaian kepribadian	2	3	10	16	22	53	42,4
Kesesuaian kepribadian	4	3	3	19	24	53	43
Rekan yang mendukung	2	2	4	15	30	53	45,6
Rekan yang mendukung	6	4	4	9	30	53	42,4

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

Rata-rata Total indeks

42,84

Sumber : data diolah

Merujuk tabel tersebut dapat diketahui indeks persepsi responden terhadap kepuasan kerja yang kemudian dianalisis melalui *three box method*. Berdasarkan data diatas indeks tertinggi diperoleh dari pertanyaan yang merujuk pada kuesioner. Merujuk pada tabel *three box method* nilai indeks ini masuk dalam kategori tinggi. Pertanyaan pada indeks tertinggi berisikan mengenai kesempatan menggunakan keterampilannya dalam setiap menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu masih mengacu tabel diatas indeks terendah dimiliki dengan indeks 40,2. Merujuk pada tabel *three box method* nilai indeks ini termasuk dalam kategori tinggi. Adapun butir pernyataan dengan indeks terendah yaitu mengenai upah yang didapat sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada.

Secara keseluruhan nilai indeks rata-rata dari indeks jawaban responden terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai indeks 42,84. Merujuk Kembali pada *three box method* bahwa nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa driver grab di RW 01 Kelurahan Kelapadua Kecamatan Kebon Jeruk Jakarta Barat memiliki kepuasan kerja yang tergolong sudah baik.

b. Analisis Indeks Responden Variabel Kompensasi

Pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner maka didapat persepsi responden terhadap kompensasi yang kemudian dianalisis melalui indeks atas setiap pertanyaan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 2. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi

	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Indeks
Gaji/upah	4	3	11	8	27	53	42
Gaji/upah	4	3	10	13	23	53	41,4
Insentif	7	2	15	10	19	53	38,2
Insentif	4	3	14	7	25	53	41
Bonus	1	5	8	10	29	53	44
Bonus	3	7	5	16	22	53	41,2
Tunjangan	2	1	7	14	29	53	45,2
Tunjangan	2	3	9	13	26	53	43,4
Fasilitas	3	3	4	15	28	53	44,2
Fasilitas	2	4	4	10	33	53	45,4
Rata-rata Indeks							42,6

Sumber : data diolah

Pada tabel diatas dapat diketahui indeks persepsi responden terhadap kepuasan kerja yang kemudian dianalisis melalui *three box method*. Berdasarkan data diatas indeks tertinggi diperoleh dengan nilai indeks 45,4. Merujuk pada tabel *three box method* nilai indeks ini masuk dalam kategori tinggi. Pertanyaan pada indikator tertinggi ini berisikan mengenai Aplikasi yang disediakan oleh perusahaan dapat saya gunakan dengan mudah. Sementara itu masih mengacu tabel diatas indeks terendah dimiliki dengan indeks 38,2. Merujuk pada tabel *three box method* nilai indeks ini termasuk dalam kategori tinggi. Adapun butir pernyataan dengan indeks terendah yaitu mengenai pembagian insentif dari perusahaan sudah adil. Secara keseluruhan dapat dikatakan nilai indeks rata-rata dari indeks jawaban responden terhadap Kompensasi menunjukkan nilai indeks 42,6. Merujuk Kembali pada *three box method* bahwa nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa driver grab di RW 01 Kelurahan Kelapadua Kecamatan Kebon Jeruk Jakarta Barat memiliki kompensasi yang baik.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

c. Analisis Indeks Responden Variabel Pelatihan

Pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner maka didapat persepsi responden terhadap Pelatihan yang kemudian dianalisis melalui indeks atas setiap pertanyaan sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 3. Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Pelatihan	STS	TS	RG	S	SS	Jumlah	Indeks
Sasaran	1	0	9	13	30	53	46
Sasaran	0	4	5	20	24	53	44,6
Pelatih	0	1	8	18	26	53	45,6
Pelatih	2	0	11	13	27	53	44,4
Materi	1	3	9	16	24	53	43,6
Materi	3	0	8	15	27	53	44,4
Metode	1	1	5	18	28	53	46
Metode	1	0	13	7	32	53	45,6
Peserta	3	0	9	14	27	53	44,2
Peserta	0	3	10	11	29	53	45
Rata-rata Total indeks							44,94

Sumber : data diolah

Pada tabel diatas dapat diketahui indeks persepsi responden terhadap Pelatihan yang kemudian dianalisis melalui *three box method*. Berdasarkan data diatas indeks tertinggi diperoleh dengan nilai indeks 46. Merujuk pada tabel *three box method* nilai indeks ini masuk dalam kategori tinggi. Pertanyaan pada butir tertinggi ini berisikan mengenai Pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan dan Metode yang dilaksanakan saat pelatihan menarik, sehingga responden pada penelitian ini mengaku dapat dengan mudah memahaminya. Sementara itu, masih mengacu tabel diatas indeks terendah yaitu dengan indeks 43,6. Merujuk pada tabel *three box method* nilai indeks ini termasuk dalam kategori tinggi. Adapun butir pernyataan dengan indeks terendah yaitu mengenai materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Kesimpulannya nilai indeks rata-rata dari indeks jawaban responden terhadap pelatihan menunjukkan nilai indeks 44,94. Merujuk Kembali pada *three box method* bahwa nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa driver grab di RW 01 Kelurahan Kelapa dua Kecamatan Kebon Jeruk Jakarta Barat telah melaksanakan Pelatihan dengan baik.

d. Analisis Indeks Responden Variabel Motivasi Kerja

Pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner maka didapat persepsi responden terhadap Motivasi Kerja yang kemudian dianalisis melalui indeks atas setiap pertanyaan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4. Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	STS	TS	RG	S	SS	Jumlah	Indeks
Kebutuhan Berprestasi	1	1	8	15	28	53	45.4
Kebutuhan Berprestasi	3	1	3	15	31	53	45.8
Kebutuhan Berafiliasi	1	1	4	14	33	53	47.2
Kebutuhan Berafiliasi	1	1	3	13	35	53	47.8
Kebutuhan kekuasaan	1	3	7	13	29	53	45

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

Kebutuhan kekuasaan	1	0	6	10	36	53	47,8
	Rata-rata Total indeks						46,3

Sumber : data diolah

Pada tabel tersebut dapat diketahui indeks persepsi responden terhadap Motivasi Kerja yang kemudian dianalisis melalui *three box method*. Berdasarkan data diatas indeks tertinggi diperoleh dengan nilai indeks 47,8. Merujuk pada tabel *three box method* nilai indeks ini masuk dalam kategori tinggi. Pertanyaan pada butir tertinggi berisikan mengenai Interaksi sosial ketika bekerja responden berjalan dengan baik dan kesempatan untuk berpengaruh terhadap orang lain selalu terbuka. Sementara itu, masih mengacu tabel diatas indeks terendah dimiliki dengan indeks 45. Merujuk pada tabel *three box method* nilai indeks ini termasuk dalam kategori tinggi. Adapun butir pernyataan dengan indeks terendah yaitu pada butir terendah berisikan mengenai motivasi dalam mempengaruhi rekan sejawat agar mengikuti cara dalam melakukan sesuatu. Secara keseluruhan nilai indeks rata-rata dari indeks jawaban responden terhadap Motivasi Kerja menunjukkan nilai indeks 46,3

Uji Validitas Konvergen

Langkah selanjutnya yang perlu dilakukan setelah mengetahui bahwa model peneliti dari hasil outer loading menunjukkan telah memenuhi syarat dijadikan sebuah konstruk, maka perlu dilakukan uji validitas konvergen melalui alat analisis SmartPLS 3.0 dengan melihat hasil dari loading factor tiap instrument pertanyaan. Berikut merupakan hasil outer loading factor mengenai variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja:

Tabel 5. Hasil Pengukuran Nilai Outer Loading Factor

	Kepua san Kerja	Kompensa si	Pelatihan	Motivasi Kerja
Pekerjaan	0.849			
Pekerjaan	0.707			
Kondisi Kerja	0.768			
Kondisi Kerja	0.860			
Gaji yang pantas	0.730			
Gaji yang pantas	0.761			
Kesesuaian kepribadian	0.724			
Kesesuaian kepribadian	0.795			
Rekan yang mendukung	0.752			
Rekan yang mendukung	0.668			
Gaji/upah		0.832		
Gaji/upah		0.851		
Insentif		0.788		
Insentif		0.849		
Bonus		0.782		
Bonus		0.835		
Tunjangan		0.718		
Tunjangan		0.746		
Fasilitas		0.878		
Fasilitas		0.657		
Sasaran			0.823	
Sasaran			0.866	

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

Pelatih	0.766	
Pelatih	0.831	
Materi	0.849	
Materi	0.753	
Metode	0.841	
Metode	0.761	
Peserta	0.816	
Peserta	0.870	
Kebutuhan Berprestasi		0.725
Kebutuhan Berprestasi		0.646
Kebutuhan Berafiliasi		0.869
Kebutuhan Berafiliasi		0.863
Kebutuhan kekuasaan		0.827
Kebutuhan kekuasaan		0.798

Sumber : data diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai loading faktor seluruhnya telah melampaui batas yang disyaratkan dalam melakukan uji validitas konvergen. Menurut manlah (2015, hlm 367) *convergent validity* dapat digunakan untuk melihat validitas yang menunjukkan nilai loading factor paling kecil 0,50. Dari tabel diatas secara keseluruhan loading factor atas setiap butir pertanyaan telah melebihi persyaratan yaitu semuanya nilai loading factornya telah melebihi 0,50.

Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan dilakukan melalui alat analisis SmartPLS 3.0 dengan melihat hasil dari Nilai Fornell-larcker criterium tiap Indikator. Berikut merupakan hasil Nilai Fornell-larcker criterium mengenai variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja.

Tabel 6. Hasil Pengukuran Nilai *Fornell-larcker criterium*

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Pelatihan	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja	0,764			
Kompensasi		0,796		
Pelatihan			0,819	
Motivasi Kerja				0,792

Sumber : data diolah

Berdasarkan pengukuran melalui Pengujian validitas diskriminan yang dibantu oleh alat analisis *SmartPLS 3.0* dengan melihat hasil dari Nilai *Fornell-larcker criterium*, maka dapat dilihat bahwa untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil 0,764, Kompensasi sebesar 0,796, pelatihan sebesar 0,819, dan Motivasi Kerja sebesar 0,792. Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan dengan melihat hasil dari Nilai *Fornell-larcker criterium* Maka seluruh konstruk tiap variabel dapat dinyatakan valid dan dapat diterima. validitas diskriminan juga dapat dilihat dari nilai (AVE). Adapun pengujian dari nilai AVE pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Pengukuran Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

No	Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
1	Kepuasan Kerja	0,583
2	Kompensasi	0,634
3	Pelatihan	0,670
4	Motivasi Kerja	0,627

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan memerrtimbangkan dan melihat nilai

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

(AVE), maka didapat hasil seperti diatas. Dapat diketahui nilai Ave pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,583, variabel kompensasi menunjukkan nilai 0,634, variabel pelatihan dengan nilai 0,670, dan variabel motivasi kerja dengan variabel 0,627, maka dapat dipastikan melalui uji ini bahwa semua indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan melalui alat analisis *SmartPLS 3.0* dengan melihat hasil dari *Composite Reliability* atau ambang batas yang dapat ditoleransi untuk reliabilitas komposit ialah dengan nilai lebih dari 0,7. Berikut dibawah ini adalah pengujian *Composite Reliability* pada penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Pengukuran Hasil Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite reliability</i>
Kepuasan Kerja	0,933
Kompensasi	0,945
Pelatihan	0,953
Motivasi Kerja	0,909

Sumber : data diolah

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan memertimbangkan nilai *Composite Reliability* maka didapat hasil seperti diatas. Dapat diketahui nilai *Composite Reliability* pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,933, variabel kompensasi menunjukkan nilai 0,945, variabel pelatihan dengan nilai 0,953, dan variabel motivasi kerja dengan variabel 0,909. Merujuk Kembali dengan yang dikatakan oleh Abdullah (2015, hlm 368) 'suatu konstruk variabel dapat masuk dalam kategori reliabel apabila *Composite Reliability* atau nilai ambang batas yang dapat dinyatakan diterima untuk tingkat untuk reliabilitas komposit adalah lebih dari 0,7' maka selutuh konstruk memenuhi syarat dan dapat dinyatakan reliabel. Selain memertimbangkan pengukuran nilai *Composite Reliability* suatu keandalan data atau reliabilitas dapat dilihat melalui pengukuran nilai Cronbach's Alpha. Berikut dibawah ini merupakan hasil dari pengukuran nilai Cronbach's Alpha:

Tabel 6. Hasil Pengukuran Hasil Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja	0,920
Kompensasi	0,935
Pelatihan	0,945
Motivasi Kerja	0,879

Sumber : data diolah

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan memertimbangkan nilai *Cronbach's Alpha* maka didapat hasil seperti diatas. Hasil tersebut memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,920, variabel kompensasi menunjukkan nilai 0,935, variabel pelatihan dengan nilai 0,945, dan variabel motivasi kerja dengan variabel 0,879. Maka berdasarkan uji ini yang dilaksanakan maka dapat dinyatakan reliabel. Berikut dibawah ini merupakan hasil uji mengenai *R Square* dilakukan melalui alat analisis *SmartPLS 3.0*:

R Square

Pengujian *R Square* yang semakin mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa variabel independen menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7. Pengukuran Koefisien Determinasi (R-Square)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,578	0,552

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

Berdasarkan Pengujian Koefisien Determinasi (R-Square) yang telah dilakukan melalui alat analisis SmartPLS 3.0 dengan melihat hasil dari R-Square. Nilai koefisien determinasi bernilai 57,8%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independen hanya mewakili 57,8% pengaruh terhadap variabel dependen. Berkaitan dengan hal itu maka dapat diartikan bahwa Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja mewakili Kepuasan Kerja sebanyak 57,8%. Hal ini dapat diinterpretasikan pula bahwa ada 42,2% faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Pengujian *R Square* yang semakin mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa variabel independen menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Pengukuran Koefisien Analisa Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.489	0.518	0.176	2.769	0.006
Pelatihan -> Kepuasan Kerja	0.235	0.225	0.331	0.710	0.478
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.108	0.107	0.280	0.386	0.700

Sumber : data diolah

Berdasarkan Pengujian Koefisien Analisa Jalur yang telah dilakukan melalui alat analisis SmartPLS 3.0 maka didapat hasil seperti tabel diatas. Nilai Original Sample (O) kompensasi bernilai 0.489. Angka tersebut menunjukkan nilai positif dengan t statistic bernilai 2.769 yang memiliki arti bahwa variabel kompensasi berkontribusi terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel pelatihan menunjukkan hasil Nilai Original Sample (O) 0.235 dengan merujuk t statistik yang menunjukkan hasil 0.710, nilai ini menunjukkan nilai yang lebih kecil dari t tabel yang hasil ini menandakan bahwa pelatihan tidak adanya pengaruh dalam variabel kepuasan kerja Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai 0.108 dengan nilai t statistic bernilai 0.386, dimana nilai ini lebih kecil dari t tabel maka ini menandakan bahwa tidak adanya pengaruh kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap variabel kompensasi ini melalui alat analisis SmartPLS 3.0 output yang diperoleh menunjukkan hasil yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan berbagai macam pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini melalui alat analisis SmartPLS 3.0 dengan variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Hal ini dapat diinterpretasikan pula bahwa apabila kompensasi yang didapat oleh driver grab meningkat maka akan meningkatkan pula kepuasan driver grab. Sebaliknya, kompensasi yang rendah maka akan membuat kepuasan kerja driver grab menjadi menurun. Kompensasi yang diberikan oleh grab kepada para drivernya terdiri dari beberapa macam yaitu ada upah berdasarkan perjalanan yang dilihat dari jaraknya, Insentif Misi GrabBike apabila telah mencapai target tertentu, selain itu pengemudi grab juga mendapatkan tunjangan kecelakaan apabila ketika menjalani pekerjaan dalam mengemudi dan membawa penumpang dalam aplikasi Grab secara otomatis pengemudi mendapatkan perlindungan asuransi. Grab pada tahun 2021 menunjuk PT Futready Insurance Broker (FIB) sebagai mitra yang menyediakan asuransi untuk para

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

pengemudi grab. Penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Marnis (2014, hlm 223) kompensasi yang semakin ditingkatkan dapat meningkatkan memenuhi kebutuhan pekerja beserta keluarganya. Jika pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak maka kepuasan kerja akan semakin baik. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasyid & Tanjung (2020), Ratag (2016). Yademawi & Nasrul (2019), Salisu, Chinyio & Suresh. (2015), Azhar, Nurdin, & Siswadi (2020) yang penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap variabel pelatihan melalui alat analisis SmartPLS 3.0 output yang diperoleh menunjukkan hasil yakni pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka dapat dikatakan bahwa pelatihan pengemudi ojek online grab tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja driver grab. Hal ini dapat diinterpretasikan pula bahwa apabila pelatihan kerja meningkat maka tidak serta merta meningkatkan kepuasan kerja pengemudi grab.

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan Grab saat ini terdiri dari beberapa aspek pelatihan diantaranya yaitu dengan beberapa topik yaitu mengenai cara untuk menghindari bahaya ketika mengemudi, menghindari bahaya yang akan muncul ketika malam hari sedang berkendara, menghindari salah pahamnya antara driver dengan penumpang, menghindari kelelahan, menghindari gangguan saat berkendara, hal yang harus dilakukan jika ada mitra yang membatalkan order, menagih biaya harus sesuai dengan aplikasi, mengenai keamanan akun, dan topik terakhir yaitu menghindari tindak kriminal. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dan pengujian yang dilakukan terbukti bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan masih belum mengakomodir kebutuhan sehingga menyebabkan pelatihan tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertolakbelakang dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yademawi & Nasrul (2019) serta penelitian yang dilakukan oleh Saprudin, (2018) yang hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini searah dengan penelitian yang diteliti oleh Ratag P (2016) yang hasilnya menyatakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan bisa disebabkan karena bentuk pelatihan yang perusahaan grab berikan masih belum sesuai dengan kebutuhan pengemudi atau perusahaan grab dalam memberikan pelatihan belum maksimal sehingga pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel motivasi kerja melalui alat analisis SmartPLS 3.0 output yang diperoleh menunjukkan hasil yakni motivasi kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pengemudi ojek online grab tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja driver grab. Hal ini dapat diinterpretasikan pula bahwa apabila motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk pengemudi grab ditingkatkan maka tidak serta merta meningkatkan kepuasan kerja pengemudi grab. Pekerjaan driver grab sendiri merupakan pekerjaan yang memiliki waktu dan upah yang tak pasti. Ketidakpastian ini menjadi salah satu alasan motivasi kerja tidak serta merta berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana & Soare (2020). serta penelitian yang dilakukan oleh Habba et all (2017) yang hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini berbeda berbeda dengan penelitian tersebut disebabkan oleh berbagai faktor yakni

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

diantaranyan dalam hal menentukan responden, perbedaan sampel dan perbedaan populasi, dan berbedanya objek penelitian sehingga menjadi alasan perbedaan hasil penelitian

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini yang membahas mengenai variabel kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja *driver grab*. variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja *driver grab*. Serta untuk variabel motivasi kerja tidak ada pengaruh terhadap kepuasan kerja *driver grab*.

Saran pada penelitian ini yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan perlu memerhatikan secara serius mengenai kebijakan perusahaan dalam membuat sistem kompensasi. Perusahaan perlu untuk mempertimbangkan memberikan insentif lebih karena terbukti pada penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran mengenai pelatihan dan motivasi kerja perusahaan perlu membuat pembaharuan-pembaharuan dalam hal pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Perusahaan perlu untuk memprogram mengenai motivasi terhadap pengemudinya. Dalam penelitian terdapat keterbatasan diantaranya yakni terbatasnya waktu dalam melakukan penelitian serta perbedaan dalam hal waktu luang antara peneliti dengan subjek penelitian yang bekerja ketika siang hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Andriani1, C. (2020). Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. *Penelitian FEB UM. Bengkulu*, 1–54.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Banjarnahor D. (2020). Grab Buka Suara Soal Tuntutan Kenaikan Tarif Ojek Online. *cnbcindonesia.com*
<https://www.cnbcindonesia.com/tech/20200120140832-37-131275/grab-buka-suara-soal-tuntutan-kenaikan-tarif-ojek-online>
- Da C.C. Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13-23.
- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2019). Organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai UPN “Veteran” Jakarta. *Jurnal bakti masyarakat Indonesia*, 1(1).
- Marnis, P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Masram & Mu’ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- Ratag, P. (2016). Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Salisu, J. B., Chinyio, E., & Suresh, S. (2015). The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. *The Business*

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 834 - 847

- & Management Review, 6(4), 282.
- Sanubari, F. T., & Amalia, S. (2019). Gambaran Kepuasan Kerja Pada Pengemudi Layanan Jasa Transportasi Ojek Online. *Cognicia*, 7(1).
- Saprudin, s. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Journal of information system, applied, management, accounting and research*, 2(1), 14-19.
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumardjo, M, & Priansa. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia: Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta
- Sutikno, R. B. (2018). *HR Division, Its Scope of Works: Personnel Administration + Training & Development + General Affairs*. yogyakarta: Deep Publish.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Yademawi, d., & nasrul, h. W. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 573-526.