

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA *DRIVER* OJEK ONLINE GRAB DI KECAMATAN BULELENG

M. A. Kurniawan¹, K. K. Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: muhammadadikurniawan04@undiksha.ac.id, komang.krisna.heryanda@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) pengaruh simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan (3) pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja *driver* ojek Grab di Kecamatan Buleleng. Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kasual. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap responden dan kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang sebelumnya di uji asumsi klasik terlebih dahulu. Sampel penelitian ini yaitu *driver* ojek Grab di Kecamatan Buleleng, yang sudah beroperasi di Buleleng lebih dari 2 tahun dengan melibatkan 85 respon. Hasil penelitian mendapatkan hasil analisis bahwa (1) kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, dan (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja *driver* ojek Grab di Kecamatan Buleleng.

Kata kunci: kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja

Abstract

This study aims to examine (1) the simultaneous effect of compensation and the work environment on job satisfaction, (2) the partial effect of compensation on job satisfaction, and (3) the partial effect of the work environment on the job satisfaction of Grab motorcycle taxi drivers in Buleleng District. This research uses a casual quantitative research design. Collecting data using questionnaires and interviews with respondents and then analyzed using multiple linear regression which previously tested the classical assumptions first. The sample of this research is the Grab motorcycle taxi driver in Buleleng District, which has been operating in Buleleng for more than 2 years involving 85 responses. The results of the study get the results of the analysis that (1) compensation and work environment have a positive and significant effect simultaneously on job satisfaction, (2) compensation has a positive and partially significant effect on job satisfaction, and (3) work environment has a positive and partially significant effect on Job satisfaction of Grab motorcycle taxi drivers in Buleleng District.

Keywords : job satisfaction, compensation, work environment

1. Pendahuluan

Transportasi dalam kehidupan masyarakat Indonesia sangatlah penting, dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin maju sistem transportasi juga ikut berkembang. Perpaduan antar teknologi dengan transportasi merupakan suatu bisnis yang sangat berkembang saat ini yaitu transportasi online, salah satu perusahaan transportasi online yang berkembang pesat di Indonesia yaitu Grab. Grab muncul di Indonesia pada tahun 2014, Grab merupakan perusahaan yang berasal dari Singapura yang mampu menarik banyak konsumen di Indonesia selain sudah menarik banyak konsumen Grab juga membuka lapangan pekerjaan baru yang sangat besar. Perusahaan Grab sudah ada di berbagai kota di Indonesia. Dengan adanya Grab banyak orang yang berminat menjadi driver terutama menjadi driver ojek untuk dijadikan pekerjaan sampingan atau pekerjaan utama karena penghasilannya menjadi driver cukup menjanjikan

Driver ojek online Grab juga sudah banyak terlihat di Kecamatan Buleleng terutama di wilayah kota Buleleng berikut data jumlah driver ojek online Grab di Buleleng yang diambil

dari data jumlah anggota-anggota yang tergabung di paguyuban Buleleng sebagaimana ditampilkan pada Tabl 1 berikut.

Tabel 1. Jumlah Driver Ojek Online Grab di kecamatan Buleleng

Nama Paguyuban		Jumlah anggota
Sahabat Singaraja	Grab	85
Pas 12 Singaraja	Grab	64
Comunnity		47
Bravo Lovina Comunnity		54
Jumlah		295

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 295 orang memilih pekerjaan sebagai ojek online Grab dan setiap harinya bertambah. Hal ini dikarenakan penghasilan Grab sudah dipercaya memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka namun seiring bertambahnya driver justru kebijakan Grab semakin berubah yang dianggap semakin menurunkan nominal insentif yang dijanjikan oleh Grab selain kompensasi yang berkurang bertambahnya para driver yang tak terkendali disuatu wilayah juga akan mengganggu lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan berita yang dimuat di SindoNews dan wartaekonomi.co.id tanggal 08 Februari 2020 yang ditulis Redaksi WE Online , melaporkan bahwa ada aksi demonstrasi yang dilakukan puluhan ojek online yang terdiri dari leader-leader paguyuban seluruh Bali guna mendesak manajemen membuat keputusan saling menguntungkan. Mereka menilai sistem yang diberlakukan sekarang khususnya bagi Grab Ride menindas mereka. Neneng, salah seorang driver ojek Grab menilai penerapan sistem saat ini sangat merugikan mereka sebagai mitra. "Kita saling membutuhkan kalau driver tidak aktif saja mereka juga ikut rugi. Maksudnya kami, saling untungkan jangan kayak gini, namanya penindasan," ujarnya kepada media massa, Jumat (7/2/2020).

Dari paparan berita tersebut untuk agar permasalahan memang benar terjadi maka perlu dilakukan wawancara ke beberapa narasumber yakni driver Grab di wilayah kota Buleleng yang sedang bersantai di Indomaret depan Warung Mom's Kitchen yang beralamat di jalan Udayana pada pukul 15.00 WITA. Dari ke tujuh narasumber yang mengatakan bahwa memang benar ada aksi demo untuk menuntut perubahan skema insentif. Mereka mengatakan bahwa skema insentif terhadap sdi berlakukan oleh Grab di Bali saat ini mersaa kurang puas. Narasumber juga merasa kecewa karena kurangnya komunikasi terhadap kenapa skema insentif berubah dan sampai saat ini sudah 5 kali skema insentif mengalami perubahan mulai dari tahun 2018 sampai 2020. Dengan kondisi itu menyebabkan semangat mereka berkurang dalam menjalankan kerja karena diberlakukan skema insentif yang baru

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa skema insentif terbaru yang di tetapkan Grab masih belum diterima dari sebagian driver ojek Grab. Hal ini membuat para driver Grab keberatan dengan kebijakan yang diberikan oleh Grab terutama para driver Grab di kecamatan Buleleng karena area Buleleng tidak sama dengan area Denpasar dan Badung dimana kegiatan perekonomian kota Denpasar dan Badung lebih banyak dari pada kota Buleleng dari hal ini akan mempengaruhi orderan kebutuhan ojek online, dimana kota Denpasar lebih banyak orderan dari pada di Buleleng. Maka dari itu driver Grab Buleleng sangat menyayangkan kebijakan Grab dalam membuat skema insentif yang tidak mempertimbangkan lingkungan kerja para drivernya. Pemberian kompensasi yang

mempertimbangkan lingkungan kerja berperan sangat penting untuk membangun kepuasan kerja para driver yang akan membuat saling menguntungkan.

Simanjuntak (2011) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu kompensasi, dukungan organisasi, manajemen kerja yang diberlakukan dan lingkungan kerja. Sesuai dengan penelitian Septerina (2018) mendapatkan hasil penelitian yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dilain waktu hasil penelitian Akmal (2015) menyatakan kompensasi berpengaruh secara langsung dengan kepuasan kerja karyawan. Begitu juga penelitian Nugraha (2016) bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan hasil serupa juga didapatkan di penelitian Pangestu (2017) yang menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dilain pihak Rustilah (2018) meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan memperoleh hasil pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan dan gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini dikarenakan variabel kompensasi berpengaruh dominan pada penelitian Rustilah (2018), sedangkan penelitian Pangestu (2017) variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi yang diberikan Grab merupakan harga tarif, Insentif, bonus bulanan, diskon voucher service motor, asuransi kecelakaan dan reward. Dari hasil wawancara yang dilakukan sebelumnya para driver ojek Grab Buleleng masih mengeluhkan insentif yang berubah-ubah yang dianggap targetnya semakin memberatkan para driver, begitu juga tarif grabfood yang rendah dan sulitnya mengajukan asuransi orderan fiktif saat para driver mendapatkan orderan fiktif Grabfood. Hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja para driver ojek online Grab Buleleng. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rustilah (2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kontrak Rumah Sakit Umum Ciamis dan penelitian Nugraha (2019) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan Namun penelitian oleh Riyadi (2011) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Bantul.

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan bekerja yang memfasilitasi untuk menjalankan kerja dan melaksanakan tugas-tugas. Lingkungan kerja driver ojek Grab Buleleng meliputi wilayah onbid, rekan kerja, fasilitas yang diberikan Grab berupa aplikasi, seragam Grab, dan kode etik. Dari hasil wawancara yang dilakukan sebelumnya, para driver ojek Grab masih mengeluhkan keadaan lingkungan kerja di Buleleng seperti kantor pelayanan Grab masih belum ada di Buleleng, banyak driver menggunakan akun bodong mempunyai akun ganda dan menggunakan aplikasi Fake GPS yang berfungsi untuk memonopoli orderan-orderan yang ada, hal ini menjadikan persaingan yang tidak sehat dalam pencarian order di Buleleng. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Pangestu (2017) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perhutani Ngawi. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nugraha (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Telkom wilayah Bali Selatan. Namun Penelitian Inggita (2019) lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Satu Visi Edukasi.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu (1) untuk menguji bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab di kecamatan Buleleng (2) untuk menguji bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab di kecamatan Buleleng (3) untuk menguji bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab di kecamatan Buleleng dan manfaat penelitian ini yaitu (1) secara teoretis Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan (2) secara manfaat praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

gambaran serta informasi kepada Grab terkait masalah kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab Buleleng.

2. Metode

Kuantitatif kausal merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Terdapat tiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) yang menjadi variabel bebas, dan Kepuasan Kerja (Y) menjadi variabel terikat. Kuesioner merupakan metode yang digunakan dalam pengumpulan data. Yang menjadi Subjek adalah Driver Ojek Grab di Singaraja yang sudah beroperasi di kecamatan Buleleng minimal 2 tahun. Objek penelitian ini adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja (Ferdinand, 2006) dalam menentukan banyaknya jumlah subjek yang diperlukan dalam suatu penelitian yaitu tergantung berapa indikator yang digunakan kemudian dikalikan 5-10. Dalam penelitian ini menggunakan 13 indikator. Sehingga minimal sampel yang bisa diambil dalam penelitian ini adalah $13 \times 5 = 65$ dan maksimal sampel yang bisa diambil adalah $13 \times 10 = 130$. Dan responden yang memenuhi kriteria yaitu sebanyak 85 responden dari penyebaran kuesioner 130 kuesioner.

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Metode analisis regresi berganda adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat apakah berpengaruh positif signifikan atau berpengaruh negatif tidak signifikan. SPSS versi 23.0 merupakan fasilitas yang digunakan dalam membantu menganalisis data yang telah dikumpulkan. Uji asumsi klasik merupakan syarat dilakukannya sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui persamaan regresi yang digunakan merupakan regresi yang baik. Penggunaan analisis regresi linier ganda dalam statistik harus bebas dari asumsi klasik seperti uji normalitas data, uji multikolinieritas uji uji heterokedastisitas. Setelah mendapatkan hasil kemudian diinterpretasikan dan ditarik sebuah kesimpulan dan saran. Tahap dalam penelitian kuantitatif kausal terdiri dari (1) Rumusan masalah, (2) Mengkaji teori, (3) Merumuskan Hipotesis, (4) Mengumpulkan data, (5) Mengolah data dan (6) Menarik kesimpulan.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis yang digunakan adalah penelitian analisis regresi linear berganda sebab variabel yang dipakai lebih dari dua variabel serta berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Analisis tersebut digunakan untuk memperoleh dan mencari adanya pengaruh dan kaitan pada variabel Y. Perhitungan analisis pada penelitian ini dibantu dengan aplikasi SPSS sebagaimana terlihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel2. Hasil Perhitungan SPSS

Variabel Bebas	Koefisien	Sig	n	Koefisia Kolerasi	R
Kompensasi	0,224	0,00	(r)	0,372	0
Lingkungan Kerja	0,335	0,00		0,671	0
					,215
					,484
Konstanta	0,753				
Sig. F	0,000				
R	0,845				
Adjusted R2	0,707				

Sumber: Hasil Output SPSS 23.0 For Windows Analisis Regresi Linear

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan hasil nilai konstanta (α) sebesar 0,753. Nilai koefisien regresi kompensasi (β_1) sebesar 0,224 dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (β_2) sebesar 0,335. Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 0,753 + 0,224X_1 + 0,335X_2 + 0,286 \quad (1)$$

Uraian dari hasil analisis sebagai berikut. (1) Konstanta (α) = 0,753, artinya bahwa apabila kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) nilainya sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y) sebesar 0,753. (2) Nilai koefisien kompensasi (β_1) sebesar 0,224 dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). jadi setiap peningkatan satuan variabel kompensasi maka variable kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,224, dengan asumsi variabel bebas yang lainnya tidak berubah atau tetap. (3) Nilai koefisien lingkungan kerja (β_2) sebesar 0,335 dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). jadi peningkatan satuan variabel lingkungan kerja maka variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,335, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.

Hipotesis penelitian pertama “Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab di kecamatan buleleng”. Berdasarkan rekapan hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $R_{yx1x2} = 0,845$ dengan p-value $0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$ yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi (X_1) dan kelompok referensi (X_2) terhadap keputusan pembelian (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 70,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7% kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan pengaruh variabel lain di luar kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 29,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel ompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja(Y).

Hipotesis penelitian kedua “ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab di kecamatan Buleleng”. Berdasarkan rekapan hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $P_{yx1} = 0,372$ dengan p-value $0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$ hal ini menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada berpengaruh positif dan signifikan dari kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja driver ojek online Grab Singaraja.

Hipotesis penelitian ketiga “Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab di kecamatan buleleng”. Berdasarkan rekapan hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $P_{yx2} = 0,671$ dengan p-value $0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$ hal ini menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja driver ojek online Grab Singaraja

R^2 (koefisien determinasi) merupakan alat ukur untuk mengetahui bagaimana kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) juga digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai (R^2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,707 atau 70,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 0,707 atau 70,7% sedangkan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 0,293 atau 29,3%.

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang dilakukan, hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab Singaraja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Simanjuntak (2011) bahwa kepuasan kerja karyawan di

pengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Sejalan dengan pernyataan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangestu (2017) dan Septerina (2018) mendapatkan hasil yaitu kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab Singaraja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2005) dalam meninkatakan kepuasan kerja yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang pantas kepada karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septerina (2018) dan Nugraha (2012) mendapatkan hasil kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi yang diterima oleh driver ojek online Grab yaitu tarif, insentif, asuransi dan rewards even-even tertentu. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan responden yaitu para responden mengeluhkan kompensasi yang diterima saat ini dari pada kompensasi sebelumnya, keluhan ini berawal sejak skema insentif berubah pada awal Januari 2020 yang dianggap sekema insentif berubah menjadi nominal insentif berkurang (bayaran untuk insentif berkurang) Dilihat dari perbandingan insentif sebelumnya dengan yang sekarang ini para driver sangat mengeluhkan keputusan Grab dimana para driver sangat kecewa karena mereka beranggapan jika mendapatkan orderan grabfood yang sekarang sangat merugikan, mereka merasa waktu tunggu saat belanja di warung tidak ada balas jasa atau bayaran karena tarif grabfood yang tidak berubah sedangkan insentif grabfood saat ini tidak ada. Kondisi saat ini membuat kepuasan kerja driver Grab menurun dari pada kepuasan kerja sebelum sistem insentif berubah. Sesuai dengan hasil analisis penelitian dimana kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, jika kompensasi menurun maka kepuasan kerja juga menurun begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab Singaraja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2010) bahwa kepuasan kerja tinggi apabila lingkungan kerja mendukung untuk karyawan berkeja lebih nyaman terhadap kondisi sekitar lingkungan dan mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Sejalan dengan hasil penelitian Pangestu (2017) dan Nugraha (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja driver Grab yaitu meliputi wilayah onbid (tempat mencari orderan), fasilitas, kode etik dan rekan kerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan para responden yaitu para driver masih merasa kurang puas terhadap lingkungan kerja di kecamatan Buleleng karena : (1) Grab belum membuka kantor pelayanan di Buleleng para driver merasa kesulitan untuk berhubungan dengan aplikator pada saat mengalami kendala lapangan seperti aplikasi yang tiba-tiba tidak bisa digunakan atau tidak bisa login saat mau login atau aplikasi error saat mengantarkan orderan, (2) Wilayah onbid masih terbilang kecil karena wilayah yang berpotensi banyak orderan hanya perkotaan saja. Kalau sudah melewati batas perkotaan seperti Lovina ke barat, Desa Kerobokan ke timur dan Desa Sangket ke selatan sudah hampir tidak ada orderan masuk kata driver. (3) Kode etik masih dianggap memberatkan driver salah satu yang memberatkan driver yaitu dilarang berlangganan, jadi para driver ini tidak boleh mendapatkan konsumen yang sama dalam sehari dan batas 3 kali dalam seminggu dengan konsumen yang sama. (4) Dalam lingkungan rekan kerja masih banyak rekan kerja yang bermain curang seperti masih banyak para driver menggunakan Fake GPS dan akun bodong (akun atas nama orang lain) fungsi Fake GPS ini yaitu untuk memalsukan GPS supaya titik akurasi GPS tidak goyang jadi dengan ini yang menggunakan Fake GPS akan mendapatkan orderan yang lebih banyak dari pada yang tidak menggunakan Fake GPS, dengan hal ini membuat persaingan yang tidak sehat terjadi di lingkungan kerja wilayah kecamatan Buleleng dan (5) Dalam hal rekrut driver, Perusahaan Grab saat ini belum membuat berapa jumlah maksimal driver yang berada di wilayah kota singaraja jadi dengan adanya ini jumlah driver bisa overload yang menyebabkan jumlah driver lebih banyak dari pada orderan yang ada dan berdampak jumlah orderan rata-rata yang diterima oleh driver menjadi semakin berkurang. Kondisi lingkungan

kerja saat ini masih banyak driver kepuasan kerjanya berkurang karena fasilitas yang masih kurang, wilayah onbid masih kecil, kode etik masih ada yang memberatkan, dan terjadinya persaingan yang tidak sehat. Sesuai dengan hasil analisis dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika lingkungan kerjanya berkurang maka kepuasan kerja juga berkurang dan begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja diharapkan mampu memberikan dorongan semangat kerja bagi para driver supaya tingkat kepuasan driver menjadi meningkat dan dalam fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan para driver agar dipenuhi dan diperbaiki segera seperti seragam yang mampu merikan kenyamanan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja saat ini masih banyak driver kepuasan kerjanya berkurang karena fasilitas yang masih kurang, wilayah onbid masih kecil, kode etik masih ada yang memberatkan, dan terjadinya persaingan yang tidak sehat. Sesuai dengan hasil analisis dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika lingkungan kerjanya berkurang maka kepuasan kerja juga berkurang dan begitu juga sebaliknya.

Kompensasi adalah segala imbalan yang diterima oleh karyawan karena sudah melakukan kerja dengan baik. Variabel Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver ojek Grab Singaraja. Salah satu kompensasi yang sangat berpengaruh bagi driver ojek Grab yaitu berupa tarif dan insentif. Tarif yang pantas akan membuat kepuasan kerja driver Grab meningkat dan insentif yang sesuai akan meningkatkan kepuasan driver. Dalam perubahan skema insentif sebaiknya perusahaan Grab melibatkan aspirasi-aspirasi para driver jadi keputusan dalam membuat atau merubah skema insentif akan lebih kondusif karena sudah melibatkan semua pihak. Keputusan yang sepihak dalam bekerja sama akan membuat kesenjangan dalam membuat kebijakan. Jika insentif diturunkan maka sebaiknya tarif dinaikan jadi ada yang menggantikan pendapatan yang dikurangi.

Kompensasi yang pantas akan memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan sama halnya dengan driver grab pemberian insentif yang pantas maka kepuasan kerja driver juga akan meningkat. Insentif bagi driver merupakan peran penting dalam kepuasan kerja mereka jika insentif berkurang maka kepuasan kerja juga berkurang. Kondisi saat ini insentif yang berkurang sangat memiliki dampak bagi kepuasan kerja driver ojek online bagaimana tidak karena insentif sebelumnya setiap orderan grabfood sudah mendapatkan insentif Rp.13.000,- per satu orderan jadi jika para driver bisa menyelesaikan orderan grabfood sebanyak 18 orderan perhari maka total insentif yang di dapatkan yaitu sebesar Rp.234.000,- sedangkan insentif yang sekarang setiap satu orderan grabfood atau apapun mendapatkan 3 poin dimana setiap satu poin mendapatkan insentif Rp.70,- jadi jika driver menyelesaikan 18 orderan perhari maka insentif yang didapatkan yaitu Rp.3.780,- perbandingan insentif sebelum dan sekarang sangatlah menurun hal ini membuat para driver merasa kurang puas terhadap insentif yang diberlakukan oleh Grab.

Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja di hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja yang baik maka kepuasan kerja akan meningkat, lingkungan kerja driver grab meliputi fasilitas, wilayah onbid, rekan kerja, dalam meningkatkan kepuasan kerja fasilitas yang lengkap dan memberikan segala informasi yang dibutuhkan driver,

Saat ini yang dibutuhkan driver yaitu (1) kantor pelayanan khusus Grab karena bagi mereka jika sudah ada kantor pelayanan grab maka segala kendala yang terjadi dilapangan akan cepat dapat solusi karena driver bisa langsung berhubungan dengan pihak aplikator untuk mendapatkan solusi lapangan jika kendala cepat terselesaikan maka kegiatan kerja akan semakin lancar dan akan meningkatkan kepuasan kerja driver ojek Grab.(2) Wilayah onbid diperluas karena saat ini wilayah onbid yang banyak orderan hanya di perkotaan saja sebaiknya Grab membuat strategi yang baik dalam perluasan wilayah onbid seperti merekrut driver yang asalnya diluar kota karena dengan adanya driver yang diluar kota maka masyarakat yang belum tahu menjadi tahu bahwa di daerah mereka sudah ada Grab karena melihat driver yang ada di daerah mereka jadi dengan hal ini masyarakat bisa menggunakan Grab jika mereka memerlukan Grab dan perusahaan Grab juga harus tidak lupa untuk memberikan promosi-promosi yang menarik, (3) Kode etik yang saat ini sebaiknya dievaluasi

kembali karena banyak driver mengeluhkan yang menganggap bahwa kode etik yang diterapkan Grab memberatkan mereka, kode etik yang tidak membentakan membuat para driver bisa nyaman dalam bekerja. (4) Lingkungan kerja dalam pengawasan antar driver sebaiknya diperketat supaya driver yang jujur bekerja tidak merasa di rugikan dengan driver yang curang dimana saat ini yang terjadi dilingkunga rekan kerja banayak driver yang menggunakan fake gps untuk memonopoli orderan yang ada. Grab sebaiknya membuat pendeteksi fake gps yang lebih peka dan ketat supaya dilingkungan kerja grab bersih dari driver yang curang menggunakan fake gps dalam mencari orderan. (5) driver sebaiknya perusahaan mempunyai batas maksimal jumlah driver yang ada disuatu wilayah dan merekrut driver bukan ditempat itu saja, yang terjadi dilapangan perusahaan grab ini belum membuat batasan jumlah driver yang berada di wilayah kecamatan buleleng dimana driver saat ini kebnyak driver yang berasal di wilayah perkotaan saja yang sampai terjadi overload jika terjadi overload sebaiknya ditutup perekrutan driver di kota singaraja dan merekrutnya sebaiknya yang tempat tinggalnya di luar kota singaraja jadi jumlah driver di wilayah kecamatan buleleng ini menjadi rata.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memuat lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja sehingga kepuasan kerja terhadap lingkungan menjadi meningkat begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja memadai atau tidak mendukung maka kepuasan kerja juga akan menurun. Lingkungan kerja merupakan variabel yang sangat berpengaruh dalam penelitian ini. Menurut Sutrisno (2009) dalam meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan cara memperhatikan lingkungan kerja karyawan, manajemen yang baik maka akan selalu memperhatikan lingkungan kerja karaywan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

4. Simpulan dan Saran

Dari hasil dan pembahasan maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu (1) kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja driver ojek Grab di kecamatan Buleleng, (2) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja driver ojek Grab di kecamatan buleleng dan (3) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifkn secara parsial terhadap kepuasan kerja driver ojek Grab di kecamatan Buleleng

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapat hasil yang lebih baik yaitu sebagai berikut (1) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, mengembangkan subjek penelitian dan dapat memperbanyak teori-teori tentang variabel yang digunakan serta dapat menggunakan teknik analisis data yang lain agar dapat menjadi acuan dari penelitian-penelitian selanjutnya dan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. (2) Untuk perusahaan Grab, diharapkan perusahaan dapat mengelola peran kompensasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja driver seperti menambahkan nominal. Selain itu adanya lingkungan kerja yang berperan dalam fasilitas-fasilias kerja driver agar di perbaiki dan dipenuhi dengan apa yang diharapkan dan dibutuhkan dalam kerja driver supaya kepuasan kerja driver Grab meningkat. Saat ini driver membutuhkan kantor pelayanan Grab di Buleleng untuk membantu dalam mengatasi keluhan-keluhan yang terjadi dilapangan, Grab juga diharapkan membuat system pengawasan yang lebih ketat dalam memberantas pengguna Fake GPS sehingga lingkungan kerja yang bersih tanpa persaingan yang tidak sehat ada di Buleleng dan Grab juga diharapkan membuat promosi di berbagai daerah area buleleng supaya Grab lebih dikenal di berbagai daerah Buleleng sehingga munculnya wilayah onbid tidak hanya di sekitaran kota Buleleng saja.

Daftar Pustaka

- Akhmad, J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Akhwanul, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4, 59-68.

- Aruan, Q. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *MODUS*, 27, 141-162.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bastara, T. M. (2005). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY).
- Dhermawan, B. d. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6, 174-184.
- Ferdinan, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS'*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (17 ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Inggita. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Satu Visi Edukasi. *MODUS*, 134-143.
- Josep, M. (2015). *Compentation Strategic*. United States of America: Pearson Education.
- Kurniawan, E. (2013). *Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Mangkunegara AA, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (11 ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nela Pima Rahmawanti, d. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8, 1-9.
- Nitisemito, A. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, B. I. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 59-87.
- Odunlade, R. (2012). *Managing Employee Compensation and Benefits for Job Satisfaction in Libraries and Information Centres in Nigeria*. Library Philosophy.
- Pangestu, Z. d. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43, 157-162.
- Riyadi. (2011). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Bantul. *EMBA*, 29-39.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ronna Yulia, W. d. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*, 5, 298-307.
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *journal of management Review*, 2, 219-222.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Septerina, d. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2, 13-19.

- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja, Edisi 3, Jakarta*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2009). *Mnajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Titi, R. (2010). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,TbkCabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen* , 10, 811-820.
- Widyasari, M. d. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.5 (2017): 2103-2132*, 6, 2103-2132.
- Wuwungan, R. dkk. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*, 5, 298 - 307.