

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting perusahaan yang memiliki peran penting dalam pengembangan perusahaan. Perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi, kompeten, dan tentunya mampu mengembangkan serta memberikan potensi penuhnya di perusahaan tersebut. Demikian juga dengan SDM yang diharapkan perusahaan dapat memberikan hak yang sesuai dan dapat merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.

Kepuasan merupakan perasaan senang yang disebabkan oleh harapan yang terpenuhi. Menurut Handoko dalam Muayyad (2016), kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Jika seorang SDM senang dengan pekerjaannya, maka SDM tersebut puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kepuasan bekerja cenderung jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan di perusahaan. Sebaliknya, menurut Moorhead dan Griffin dalam Baraweri (2015) karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan terdapat kemungkinan untuk secara terus menerus mencari pekerjaan lain. Menurut penelitian terdahulu oleh Febrianto (2016), kepuasan kerja yang tinggi akan

meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan yang meningkat akan membantu perusahaan dalam mencapai target. Oleh karena itu, perusahaan cukup memperhatikan tingkat kepuasan kerja para SDM-nya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi berbagai faktor, seperti insentif, beban kerja dan keselamatan kerja.

Insentif merupakan contoh dari faktor materi. Insentif merupakan reward yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan ataupun karyawan yang mencapai atau melebihi target. Menurut Sarwoto dalam Andini (2017) insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sebagai faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, umumnya agar kinerja serta produktivitas karyawan meningkat. Pemberian insentif ini juga merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan merasa puas dan betah bekerja di perusahaan tersebut.

Beban kerja menurut Haryanto dalam Wahdaniah (2018) adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Irawati (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala,

gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sementara itu beban kerja yang terlalu sedikit dimana kurangnya pergerakan didalam bekerja akan menimbulkan kebosanan. Ma-nuaba, dalam Irawati (2017) menyatakan bahwa asa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Menurut penelitian terdahulu oleh Safitri dan Astutik (2019), terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan kepuasan kerja sehingga semakin banyak pekerjaan yang ditangani, membuat semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam persepsi karyawan, beban kerja adalah penilaian individu atas sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan kekuatan dan konsentrasi yang kuat. Sedangkan kepuasan ditemukan apabila ada keseimbangan antara apa yang diharapkannya sesuai dengan apa yang diterimanya dalam bekerja.

Keselamatan kerja secara definitif dapat diartikan sebagai kondisi yang aman dan kondusif dalam lingkungan kerja. Menurut Mathis dan Jackson dalam Wardana (2014), keselamatan kerja adalah perlindungan pada kesejahteraan fisik seseorang. Sebaik-baiknya pekerjaan adalah pekerjaan yang tidak mencelakakan pekerjanya. Terdapat berbagai jenis pekerjaan yang *risky* dan memiliki tingkat kecelakaan tinggi. Wardana (2014) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa pencegahan kecelakaan adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan pemeliharaan keamanan dan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih

aman dan lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terlebih bagi perusahaan di bidang tertentu yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2017) tentang pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rahmawati (2016) mendapatkan hasil bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu tersebut memiliki persamaan dimana insentif yang dimaksud dalam penelitiannya adalah berupa bonus atau tunjangan yang diterima pekerja disamping gaji pokok yang diberi perusahaan. Maka pada penelitian ini, peneliti akan meneliti dan mengukur bagaimana insentif dari pengemudi Grabbike di wilayah Sleman, Yogyakarta, yang merupakan penghasilan dan tidak adanya gaji pokok dari perusahaan, dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengemudi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hasyim (2020) tentang pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, didapatkan hasil bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan Udriyah (2018) tentang pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, mendapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja dari perusahaan, maka

semakin menurun kepuasan kerja. Dan sebaliknya, beban kerja yang rendah cenderung membawa kepuasan. Penelitian-penelitian terdahulu tersebut meneliti kasus dengan tingkatan beban kerja yang cenderung tinggi. Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti dan mengukur bagaimana beban kerja kerja dari pengemudi Grabbike di wilayah Sleman, Yogyakarta, yang pekerjaan sehari-harinya mengantar dan menjemput penumpang, dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh pengemudi Grabbike merupakan aktivitas yang masyarakat umum lakukan sehari-hari. Oleh karena itu, peneliti akan meneliti seberapa besar beban kerja tersebut dan bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) tentang pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja, didapatkan hasil bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitiannya Sari (2017) meneliti Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Wibowo (2016) pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang dan Aria (2015) pada Karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang tentang pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian-penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang dilakukan pada penelitian-penelitian terdahulu tersebut dilakukan terhadap responden yang memiliki lokasi kerja yang tetap. Pada penelitian ini, akan diteliti bagaimana

keselamatan kerja dari pengemudi Grabbike di wilayah Sleman, Yogyakarta, yang lingkungan kerjanya berada di jalan raya dan tempat umum, dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Grab merupakan perusahaan yang bergerak dibidang transportasi online yang keberadaannya sudah tersebar di beberapa negara di Asia tenggara seperti Malaysia, Singapura, Thailand, Vietnam, Filipina, dan Indonesia. Transportasi online memungkinkan pengguna melakukan pemesanan transportasi melalui aplikasi tanpa harus mengunjungi area yang dilewati angkutan umum. Grab sebelumnya dikenal sebagai Grabtaxi (2012) yang berpusat di Singapura. Lalu kemudian berkembang dan menjadi salah satu transportasi online terbaik di Indonesia dengan luas ekspansi di 244 kota di Indonesia. Melalui aplikasi Grab, pengguna dimudahkan untuk mendapatkan transportasi yang diinginkan sehingga lebih menghemat waktu. Grab menyediakan layanan transportasi berbasis online seperti GrabExpress, GrabFood, GrabCar, GrabBike, GrabTaxi. Fenomena transportasi online ini mendapatkan tanggapan yang baik dari konsumen karena dapat diakses dengan mudah dan sangat berguna bagi masyarakat yang tidak memiliki kendaraan pribadi, terlebih bagi mahasiswa perantau di kota pelajar Yogyakarta.

Berdasarkan hasil amatan dan wawancara dengan salah satu pengemudi Grabbike di Yogyakarta, untuk sistematis penggajian yang diperoleh pengemudi GrabBike adalah gabungan insentif setiap orderan dan bagi hasil yang telah ditentukan Grab, yakni 90:10. Grab akan memotong tarif perjalanan 10% untuk

perusahaan dan sisanya akan diberikan untuk pengemudi. Dalam pembagian insentif, Grab menggunakan sistem berlian dengan menetapkan satu perjalanan mendapatkan delapan berlian. GrabBike harus mengumpulkan sekitar 270 berlian untuk mendapatkan insentif maksimal yaitu kisaran Rp110.000 yang setara dengan kurang lebih 30 penumpang per harinya. Upaya pencapaian target dalam jangka waktu tertentu guna mendapatkan insentif ini merupakan beban kerja pengemudi Grabbike. Untuk mendapatkan insentif atau bonus, pengemudi harus memenuhi jumlah trip yang ditentukan, dan jika tidak mencapai target maka insentif akan tidak berlaku (Grab.com, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penghasilan pengemudi Grabbike setiap harinya tidak stabil.

Disamping faktor insentif dan beban kerja, faktor lain yang menjadi concern pengemudi dalam pekerjaannya ialah keselamatan kerja. Lingkup kerja pengemudi Grabbike adalah tempat umum dan lalu lintas jalan raya. Selain harus memastikan dirinya mengemudi dengan aman dan berhati-hati, pengemudi Grabbike juga bertanggung jawab terhadap keselamatan penumpang yang mereka bawa. Pada 2021, terdapat 103.645 jumlah kasus kecelakaan lalu lintas. Berdasarkan jenis kendaraan, keterlibatan kasus kecelakaan lalu lintas yang paling tinggi adalah sepeda motor dengan persentase 73% (Databoks, 2022).

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Insentif, Beban Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pengemudi Grabbike Di Wilayah Sleman Yogyakarta”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pengemudi Grabbike di Yogyakarta?
2. Bagaimana beban kerja terhadap kepuasan kerja pengemudi Grabbike di Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pengemudi Grabbike di Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh insentif, beban kerja, dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pengemudi Grabbike di Yogyakarta?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terhadap pengemudi Grabbike di Yogyakarta memiliki beberapa tujuan penelitian antaranya sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pengemudi Grabbike di Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pengemudi Grabbike di Yogyakarta .
3. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pengemudi Grabbike di Yogyakarta .



4. Untuk menganalisis pengaruh insentif, beban kerja, dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pengemudi Grabbike di Yogyakarta.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut, yakni :

1. Bagi penulis, dapat menambah wawasan tentang pentingnya pengaruh insentif, beban kerja, dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.
2. Bagi pembaca, dapat memberikan informasi, pengetahuan dan pemikiran mengenai pentingnya insentif, beban kerja, dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan didalam sebuah perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan meningkat.