

# Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek Wilayah Gresik

*by* Ryan Maulana Ahmad

---

**Submission date:** 03-Jul-2024 11:21PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2412105731

**File name:** GEMILANG\_VOL\_4\_NO\_3\_JULI\_2024\_Hal\_146-157.docx (58.26K)

**Word count:** 3710

**Character count:** 24607

## Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek Wilayah Gresik

Ryan Maulana Ahmad<sup>1</sup>, Mudji Kuswirno<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura

Alamat : Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur 69162

Korespondensi Penulis: [riyanjendral2@gmail.com](mailto:riyanjendral2@gmail.com)

**Abstract.** *This study is entitled "The Effect of Compensation and Job Satisfaction on the Performance of Gojek Drivers in Gresik Region" This study aims to analyze the effect of compensation and job satisfaction on the performance of Gojek drivers in the Gresik area. It was found that job dissatisfaction can affect overall performance, so it is important to pay attention to these factors in the application-based transportation industry. The thematic analysis method and caulitative approach were used by involving 15 Gojek drivers as research samples. The results showed that compensation has a significant effect on driver performance, both from the aspect of order income and bonuses from customers. It is expected that the results of this study can provide insights and practical solutions to improve the quality and efficiency of Gojek drivers' work.*

**Keywords:** *Compensation, Job Satisfaction, Gojek Driver Performance, Gojek Gresik Region*

**Abstrak.** Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek Wilayah Gresik" Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver Gojek di wilayah Gresik. Ditemukan bahwa ketidakpuasan kerja dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan, sehingga penting untuk memperhatikan faktor-faktor ini dalam industri transportasi berbasis aplikasi. Metode analisis tematik dan pendekatan kaulitatif digunakan dengan melibatkan 15 driver Gojek sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver, baik dari aspek pendapatan order maupun bonus dari pelanggan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan solusi praktis untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja driver Gojek.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Driver Gojek, Gojek Wilayah Gresik

### PENDAHULUAN

Industrisi Transportasi kini menjadi persaingan ketat yang ada di Indonesia, dengan penggunaannya melalui aplikasi ini sangat memudahkan para pelanggan yang memerlukan jasa Transportasi, terutama Gojek yang sekarang namanya tidak asing dari Masyarakat Indonesia. Di tengah persaingan yang ketat, kinerja dari Driver Ojek sangat perlu di perhatikan karena ini menentukan keberhasilan perusahaan dalam pelayanan yang di berikan kepada pelanggan.

Di wilayah Gresik, driver Gojek terus bertambah seiring banyaknya permintaan layanan transportasi Online di wilayah Gresik, namun Gojek memiliki tantangan tersendiri yaitu persaingan ketat, kondisi kerja yang dinamis dan memperbaiki kinerja Ekonomi semenjak terjadinya Covid 19, salah satu cara untuk mencapai tujuan ini kita perlu memperhatikan faktor faktor yang bisa mempengaruhi kinerja Driver Gojek yaitu Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

Kompensasi adil dan dirancang sebaik mungkin untuk memberikan semangat kerja untuk para driver gojek di seluruh Indonesia. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau imbalan,

---

Received Juni 19, 2024; Accepted Juli 03, 2024; Published Juli 31, 2024

\* Ryan Maulana Ahmad, [riyanjendral2@gmail.com](mailto:riyanjendral2@gmail.com)

tetapi juga Tunjangan dan bonus yang di berikan oleh perusahaan Gojek. Dengan adanya kompensasi di harapkan driver gojek lebih semangat dan kepercayaan kepada perusahaan agar driver tidak merasah terbebani dengan sedikitnya orderan pada saat bekerja.

Di sisi lain, kepuasan kerja juga berperan aktif dalam Menentukan kinerja driver, kepuasan kerja memiliki dampak yang di sebabkan beberapa faktor seperti penghasilan yang rendah, kondisi kerja yang membuat driver stress, ketidak percayaan dan rasa tidak puas dari penumpang dan perusahaan. Driver yang sudah merasa nyaman dan puas kemungkinan memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan dan bisa menghasilkan hasil yang memuaskan kepada penumpang dan perusahaan.

Akan tetapi sudah banyak penelitian yang meneliti pengaruh kopensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja di berbagi Industri, artikel atau penlitian yang mengkaji topik ini masih sangat terbatas maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisi dan mengklasifikasikan pengaruh kompenasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver Gojek wilayah Gresik.

Dengan mengetahui korelasi antara kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja Driver. Di harapkan penelitian ini memberikan bantuan kepada perusahaan dalam memperbaiki kebijakan yang mana ini berguna untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja dari driver Gojek. Di samping itu, hasil penelitian ini di harapkan dapat mendorong para akademisi dan praktisi untuk menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam industri transportasi berbasis Aplikasi.

Dengan itu, penelitian ini akan memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai aspek aspek yang mempengaruhi kinerja driver Gojek di wilayah Gresik. Menawarkan solusi praktis untuk membantu mereka dalam meningkatkan kualitas dan efesiensi kerja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar dampak kompensasi terhadap kinerja driver Gojek di wilayah Gresik?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja berdampak pada kinerja driver Gojek di wilayah Gresik?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja saling mempengaruhi kinerja driver Gojek di wilayah Gresik?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian Tujuan ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja driver Gojek di wilayah Gresik.
2. Untuk menilai bagaimana tingkat kepuasan kerja mempengaruhi kinerja driver Gojek di wilayah Gresik.
3. Untuk menentukan apakah ada hubungan timbal balik antara kompensasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja driver Gojek di wilayah Gresik.

#### **Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini memberikan manfaat bagi manajemen PT Goto Gojek Tokopedia Tbk dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja driver.
2. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan driver Gojek dengan memahami lebih baik kebutuhan mereka terhadap kompensasi dan kepuasan kerja. Hal ini juga diharapkan dapat memberikan pengakuan yang lebih baik terhadap kinerja mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja secara keseluruhan di lingkungan kerja Gojek.
3. Penelitian ini memberikan data penting untuk pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan industry transportasi aplikasi, serta memberikan wawasan bagi regulator dalam merumuskan kebijakan pro-kesejahteraan pekerja dan berkelanjutan industry.

#### 12 **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang aktif bekerja untuk mendorong kemajuan organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan. Mereka dianggap sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan agar lebih produktif. Secara umum, pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua tingkatan, yaitu SDM makro yang merujuk pada jumlah penduduk usia produktif dalam suatu wilayah, dan SDM mikro yang merujuk pada individu yang bekerja di sebuah institusi atau perusahaan tertentu.

10  
Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) melibatkan perancangan sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa SDM adalah gabungan kemampuan berpikir dan fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan karakter individu tersebut dipengaruhi oleh faktor

keturunan dan lingkungan, sedangkan kinerja mereka dipacu oleh dorongan untuk memenuhi kepuasan pribadi.

Menurut Henry Simamora (1999:3), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang melibatkan penggunaan, pengembangan, evaluasi, penghargaan, dan pengelolaan individu atau kelompok dalam organisasi. MSDM juga mencakup perancangan dan pelaksanaan sistem untuk perencanaan, perekrutan, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan perburuhan yang harmonis.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu aktivitas atau sistem manajemen yang bertujuan untuk memperoleh dan mengelola tenaga kerja yang siap, mau, dan mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

### **Kompensasi**

Dalam sebuah perusahaan, karyawan memegang peranan krusial dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki berbagai perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan, dan jenis kelamin. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan adalah kompensasi. Dengan memberikan penghargaan dan pengakuan, karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka sebagai bentuk timbal balik atas penghargaan tersebut, serta untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja dan motivasi mereka.

Banyak literatur yang telah mencoba mendefinisikan kompensasi. Menurut Sastrohadiwiry (2005:181), kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi tenaga dan pikiran mereka untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sementara itu, Martoyo (2007:116) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa kepada karyawan, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa hal-hal nonfinansial. Selain itu, Hasibuan (2008:118) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut Bangun (2012), ada dua jenis kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi finansial adalah bentuk penggantian yang diterima dalam bentuk uang tunai, baik melalui pembayaran langsung maupun tidak langsung.

## 2. Kompensasi tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung termasuk dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, cuti, subsidi biaya perusahaan, dan dana pensiun.

Menurut Ambar Teguh (2009: 267), teori keadilan (equity theory) perlu diterapkan. Penting bagi organisasi untuk mengadopsi teori ini karena berdampak signifikan bagi karyawan. Ketidakadilan akan mengakibatkan ketidakpuasan di kalangan pegawai. Memberikan kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi pegawai. Kompensasi tersebut dianggap adil jika karyawan merasa bahwa imbalan yang diberikan benar-benar sesuai.

## 3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungannya (Locke, 1969). Konsep ini menggambarkan pandangan seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan Goal Setting Theory (Locke, 1969), kepuasan kerja adalah perbedaan antara tujuan yang ingin dicapai individu dalam pekerjaannya dengan realitas yang dialaminya. Menurut Locke (1969), kepuasan kerja mencakup aspek emosional, intelektual, dan perilaku.

Perasaan (afektif) positif mencerminkan bahwa kepuasan kerja adalah ekspresi dari apa yang dirasakan seseorang dalam mengevaluasi sesuatu yang dilakukannya, baik secara individu maupun bersama-sama. Menurut Locke (1969), kognisi yang mencakup sensasi, persepsi, dan konsep, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan ungkapan dari apa yang dirasakan (sensasi), dipersepsikan, dan dipikirkan (konsepsi). Definisi kepuasan kerja pegawai dalam organisasi umumnya berkaitan dengan persepsi, sikap, perasaan, dan kepuasan terhadap hasil kerja. Artinya, definisi kepuasan kerja tidak berbeda secara signifikan, hanya berbeda dalam penyusunan kata dan penekanan.

## 1 Kinerja

Menurut Sulistiyani (2003:223), kinerja seseorang adalah catatan hasil yang diperoleh dari tugas atau aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja ini merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang tercermin dalam hasil kerjanya. Menurut Rivai (2004:309), sikap yang ditunjukkan oleh seseorang merupakan cerminan dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi.

Menurut Beach dalam Ruky (2006:75), kinerja merupakan evaluasi sistematis terhadap individu karyawan terkait prestasi mereka dalam pekerjaan guna pengembangan. Kinerja mencakup deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang berhubungan dengan

pekerjaan dari seseorang atau sekelompok orang. Menurut Wibowo (2007:7), kinerja mencakup eksekusi tugas dan hasil yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas tersebut. Kinerja merujuk pada aktivitas yang dilakukan serta metode yang digunakan dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan pendapat Brahmasari dan Suprayetno (2008:128), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini bergantung pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan. Secara lebih spesifik, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang seseorang capai ketika melaksanakan tugas sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha (keinginan untuk bekerja), dan dukungan dari organisasi (kesempatan untuk bekerja).

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau indikator suatu pekerjaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam periode tertentu dan dapat diukur dengan metode yang tepat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa metode penelitian deskriptif kualitatif didasarkan pada perspektif postpositivisme. Pendekatan deskriptif kualitatif bertujuan untuk menjelaskan dan menelaah fenomena secara mendalam dan terperinci, dengan memanfaatkan data berkualitas yang diperoleh dari berbagai sumber.

### **Tempat dan Waktu**

Penelitian ini secara sengaja dilakukan di wilayah Gresik, dengan fokus pada para Driver atau mitra yang bekerja di sana, atas pertimbangan khusus yang menjadi alasan peneliti. Selain kendala umum seperti keterbatasan dana, waktu, dan kemampuan ilmiah peneliti, juga dipertimbangkan aspek subyektivitas dari sudut pandang penulis. Durasi penelitian berlangsung selama satu bulan, dimulai dari bulan Juli 2024 hingga Juni 2024.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yang menjadi subjek penelitian terdiri dari 50 Driver di wilayah Gresik. Sebanyak 15 Driver dipilih sebagai sampel penelitian dengan metode purposive sampling.

Pendekatan ini digunakan untuk memilih sampel yang paling sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu Driver yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun dan bersedia untuk berpartisipasi dalam studi tersebut.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam penelitian ini adalah

- a. Wawancara mendalam : dilaksanakan dengan 15 Driver yang dipilih sebagai subjek penelitian. Interaksi dilakukan secara langsung dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan sebelumnya.
- b. Observasi Partisipan : Peneliti melakukan pengamatan langsung dengan terlibat langsung dalam aktivitas setiap Order di Driver Gojek wilayah Gresik. Peneliti memperhatikan bagaimana para karyawan menjalankan tugas mereka, berinteraksi dengan pelanggan, dan Puan setiap orderannya.
- c. Analisis Dokumen : Analisis dokumen ini dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang relevan untuk penelitian ini.

### **Teknik Analisis Data**

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis tematik, di mana data kualitatif dari wawancara, observasi, dan dokumentasi diidentifikasi, dikategorikan, dan diinterpretasikan.

Langkah Langkah Analisis Tematik :

1. Persiapan Data : Peneliti mengkaji dan menganalisis semua informasi kualitatif yang diperoleh dari wawancara, Observasi, dan Analisis Dokumen.
2. Pengkodean Data : Peneliti memilih bagian penting untuk dianalisis, memberikan label awal berdasarkan tema atau isu yang muncul, dan mengorganisir kode tersebut ke dalam sistem yang lebih teratur dan terstruktur.
3. Mencari hubungan Antar Tema : Peneliti menemukan inti dari informasi atau kode yang telah dikembangkan, mengaitkan dan menjalin keterkaitan antara berbagai tema yang ditemukan, serta menciptakan representasi visual yang menggambarkan hubungan antara elemen-elemen tematik yang ada.
4. Interpretasi dan Pembasan : Peneliti menganalisis dan menyimpulkan hasil dalam konteks penelitian.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**



### **Pengaruh Kompenasi terhadap Kinerja Driver**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek wilayah Gresik. Hal ini sama dengan teori motivasi dan kepuasan kerja yang mana kinerja bagus berpengaruh seberapa besar kompensasi yang di dapat, temuan hasil kuisioner driver cenderung bertambah semangat setelah mendapatkan kompensasi dari pendapatan order tergantung oleh jenis layanan (GoRide, GoCar, GoFood dll).

Tapi di samping itu tambahan kompensasi juga bisa dari pelanggan yang memberikan bonus kepada Driver yang bisa membuat pelanggan senang terhadap pelayanan yang di berikan oleh driver Gojek, meskipun hal ini berdampak baik di lain sisi pendapatan atau orderan driver tidak pasti di dapat banyak karena banyaknya persaingan ketat antara driver lain, dari pihak perusahaan gojek memiliki skema kompensasi yang mana driver mendapatkan bonus setiap mencapai target orderan ini bisa berdampak pada kinerja driver bisa menjadi motivasi bagi mereka untuk semangat mencari orderan sebanyak banyaknya.

Peneliti dapat menyimpulkan dari 15 driver yang di berikan pertanyaan peneliti sudah merasa puas akan kompensasi yang di berikan oleh perusahaan, meskipun kompensasi yang di berikan sudah baik driver banyak yang memilih pekerjaan gojek bukan untuk jangka Panjang. Para driver banyak yang mempunyai pekerjaan sampingan agar bisa memenuhi kebutuhan mereka sehari hari, setelah di dibandingkan dengan rata rata UMR Gresik yaitu Rp 4.600.000 perbulannya dengan jam kerja para driver yang sangat fleksibel namun orderan pesanan yang selalu tidak pasti hal ini memaksa mereka untuk menambah jam kerja mereka atau mencari pekerjaan sampingan,

Berikut adalah contoh perhitungan skema kompensasi GoRide di Gresik dengan asumsi jarak tempuh 5 km dan tarif dasar Rp 25.000:

kompnen penghasilan driver Gojek :

1. Komisi Per Order:  $25\% \times \text{Rp } 25.000 = \text{Rp } 6.250$ .
2. Insentif Harian: (Perlu menyelesaikan 10 order untuk mendapatkan insentif harian)
3. Insentif Referral: (Perlu mereferensikan driver baru untuk mendapatkan insentif referral)
4. Bonus Mingguan: (Perlu menyelesaikan 50 order dengan rating minimal 4,5 untuk mendapatkan bonus mingguan)
5. Tips dari Pelanggan: Jumlahnya bervariasi

Komisi Per Order ini sangat berpengaruh terhadap pandangan para driver terhadap pekerjaannya yang di anggap sebagai bukan pekerjaan tetap, namun demikian hasil observasi

mengungkapkan bahwa ada banyak komunitas komunitas driver yang ada di Gresik yang saling mendukung satu sama lain terdapat beberapa titik yang ini di buat perkumpulan driver sambil menunggu ada Orderan dari pelanggan, komunitas ini menjadi wadah bagi driver untuk saling berkeluh kesah, sharing ke sesama driver dan menjadi tempat untuk membangun Motivasi bekerja untuk mereka.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Driver**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja Driver Gojek wilayah Gresik. Hal ini sejalan dengan teori Kepuasan Kerja yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dapat berakibat negatif pada Kinerja Driver terhadap pelayanan kepala pelanggan yang ini dapat menurunkan reputasi Perusahaan dan bisa membuat pandangan Driver ke perusahaan menjadi kurang baik ini berdampak ke loyalitas Driver ke perusahaan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Driver yang mengalami Ketidakpuasan Terhadap pekerjaannya di sebabkan :

- a. Merasa kurang puas terhadap Pendapatan setiap Orderan karena tidak setimpal apa yang di jalankan seperti kemacetan di jalan, Tekanan waktu Order, rating pelanggan ke Driver.
- b. Ketidakpastian Penghasilan: Pendapatan driver Gojek bersifat berubah-ubah dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jam kerja, tingkat permintaan, dan lokasi. Hal ini membuat beberapa orang ragu untuk memilih pekerjaan ini karena tidak memberikan jaminan penghasilan yang tetap.
- c. Para Driver Gojek sering kali bekerja dalam waktu yang panjang dan tidak teratur, khususnya saat jam sibuk, untuk mencapai pendapatan yang memadai. Pola kerja yang tidak teratur ini bisa mengganggu kehidupan pribadi dan keluarga mereka.
- d. Kelelahan fisik dan mental para driver seringkali muncul akibat bekerja berjam-jam di jalan yang ramai dan menghadapi berbagai situasi di lalu lintas. Kondisi ini dapat berpotensi merugikan kesehatan dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Dari hasil wawancara oleh beberapa driver dan observasi lingkungan kerja driver dapat disimpulkan bahwa meskipun ketidakpuasan kerja berdampak negatif terhadap kinerja Driver namun peneliti menemukan ketidakpuasan kerja yang dialami oleh driver Gojek wilayah gresik karena dapat dilihat dari kinerja driver yang baik, pelayanan ke pelanggan sangat baik dan sering mendapatkan rating tinggi, minimnya kecelakaan saat berkendara, mampu berkerja selama 12x24 per hari, dan hubungan kerja yang baik antara atasan dengan Driver maupun

Driver dengan Driver. Namun untuk mempertahankan kinerja yang baik dan meminimalkan Driver mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Manajemen Gojek dapat melakukan upaya-upaya sebagai berikut :

- a. Meningkatkan efisiensi algoritma order untuk mengurangi jarak perjalanan dan mengefisienkan waktu tunggu driver.
- b. Menimbang untuk mengatur jumlah driver di wilayah tertentu guna menjaga keseimbangan antara permintaan dan penawaran layanan.
- c. Menyelenggarakan platform diskusi di mana para driver dapat mengungkapkan keluhan dan memberikan saran kepada pihak manajemen.
- d. Sistem kesejahteraan untuk driver, termasuk jaminan kesehatan dan asuransi yang memadai untuk mereka dan keluarga mereka.

#### **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Driver**

Dari hasil penelitian yang dipaparkan, terdapat temuan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja driver Gojek di wilayah Gresik. Secara simultan, kedua faktor tersebut berperan penting dalam membentuk kinerja driver.

1. Kompensasi: Kompensasi yang diberikan kepada driver, seperti komisi per order, insentif harian, insentif referral, bonus mingguan, dan tips dari pelanggan, memiliki dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja driver. Hal ini tercermin dalam peningkatan kinerja driver setelah menerima kompensasi dari pendapatan order.
2. Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja driver. Meskipun terdapat temuan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja driver, hal ini sejalan dengan teori bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, secara simultan, kompensasi yang memadai dan kepuasan kerja yang tinggi dapat bekerja bersama-sama untuk meningkatkan kinerja driver Gojek. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dan kepuasan kerja yang terjaga, driver cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Gojek untuk memperhatikan kedua faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja driver mereka.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa Kekurangan, antara lain:

- a. Sampel penelitian yang terbatas: Penelitian ini hanya melibatkan Driver Gojek di wilayah Gresik, sehingga hasilnya tidak dapat diaplikasikan secara umum pada populasi Driver Gojek yang lebih luas.
- b. Metode penelitian yang diterapkan: Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kualitatif, sehingga hasilnya bersifat interpretatif dan tidak bisa diukur secara kuantitatif.
- c. Faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan: Penelitian ini hanya menyoroti dampak kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Driver.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Driver di wilayah Gresik. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja Driver di daerah Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Pengaruh Kompensasi: Kompensasi yang diberikan kepada driver Gojek, seperti komisi per order, insentif harian, insentif referral, bonus mingguan, dan tips dari pelanggan, memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kinerja driver. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja driver.
- b. Pengaruh Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja juga berperan penting dalam kinerja driver. Meskipun terdapat temuan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja driver, hal ini menunjukkan pentingnya menjaga kepuasan kerja untuk mendukung kinerja yang optimal.
- c. Rekomendasi Manajemen: Manajemen Gojek disarankan untuk meningkatkan efisiensi algoritma order, mengatur jumlah driver di wilayah tertentu, menyelenggarakan platform diskusi, dan menyediakan sistem kesejahteraan untuk driver guna mempertahankan kinerja yang baik dan meminimalkan ketidakpuasan kerja.

Dengan demikian, kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, pola kerja yang teratur, dukungan komunitas, dan peran manajemen yang proaktif sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kesejahteraan driver Gojek di wilayah Gresik. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kondisi kerja dan kinerja driver secara keseluruhan.

### **Saran**

1. Bagi Penulis: Penelitian ini bisa diperluas dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mungkin berdampak pada kinerja Driver, seperti konflik di tempat kerja, lingkungan

kerja, dan aspek keselamatan kerja. Penelitian serupa dapat diterapkan di perusahaan lain dalam industri yang berbeda untuk melihat apakah hasilnya dapat digeneralisasikan.

2. Bagi Manajemen Gojek: Pihak manajemen Gojek disarankan untuk selalu mempertimbangkan kebutuhan dan harapan para driver terkait kompensasi dan kepuasan kerja. Dengan meningkatkan transparansi mengenai skema kompensasi, menyediakan pelatihan dan pengembangan karir, serta memperbaiki komunikasi antara manajemen dan driver, motivasi dan kinerja para driver secara keseluruhan dapat ditingkatkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya: Untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk melanjutkan studi ini dengan fokus pada variabel lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja para driver Gojek, seperti kondisi lingkungan kerja, dukungan sosial yang diterima, dan faktor-faktor psikologis. Selain itu, memperluas cakupan penelitian ke daerah-daerah lain dan menerapkan metode penelitian yang lebih kompleks seperti penelitian longitudinal dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan yang kompleks antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja para driver Gojek.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Christy, Nadia Antonita & Amalia, Sholihati. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. 3(2). 76-77.
- Fredriksz, Grace. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan. 2(2). 144-146.
- Jannah, Miftahul. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. 6-8
- Nugraha, Alvi & Tjahjawati, Sri Surjani. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. 3(3). 27-28.
- Priatmoko, Hadi. Dkk. (2021). ANALISA KEBUTUHAN TENAGA REKAM MEDIS BERDASARKAN BEBAN KERJA DENGAN METODE ABK-KES DI BAGIAN CASE MIX RUMAH SAKIT X PALEMBANG TAHUN 2021. Jurnal Health Sains. 2(8).
- Siregar, Ratonggi. (2017). SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEMBANGUNAN NASIONAL. 378
- Sunarta. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. Jurnal Efisiensi. 16(2). 65-69.
- SUTEDJO, ADJI SIGIT & MANGKUNEGARA, ANWAR PRABU. (2013). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI KEBUN SEJAHTERA. Jurnal Bisnis dan Manajemen. 5(2). 121-122.

# Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek Wilayah Gresik

## ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://repository.unisbablitar.ac.id">repository.unisbablitar.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://journal.uny.ac.id">journal.uny.ac.id</a> Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1%
5	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	1%
6	<a href="http://journal.ikadi.or.id">journal.ikadi.or.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://repository.unmuha.ac.id">repository.unmuha.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://eprints.unmas.ac.id">eprints.unmas.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://jurnal-stiepari.ac.id">jurnal-stiepari.ac.id</a> Internet Source	1%

---

10	<a href="http://library.binus.ac.id">library.binus.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://prin.or.id">prin.or.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://repository.stiemahardhika.ac.id">repository.stiemahardhika.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://univ45sby.ac.id">univ45sby.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	1 %

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On

# Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek Wilayah Gresik

---

GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---