

dramatis melalui peningkatan otomatisasi dan digitalisasi. Banyak perusahaan yang melakukan percepatan di bidang digitalisasi agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain. Perkembangan otomatisasi dan digitalisasi juga dirasakan oleh Grab. Pada tahun 2012, Grab merupakan aplikasi pemesanan taksi. Kemudian mengembangkan platform produknya termasuk layanan pemesanan mobil sewaan dan ojek. Grab menyediakan layanan yang bertujuan untuk menjadi opsi pengganti dalam perjalanan bagi pengemudi dan penumpang, dengan fokus utama pada aspek kecepatan, keselamatan, dan jaminan.

Sehubungan dengan percepatan teknologi, harus dilandasi dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM sangat penting dalam perusahaan demi menjalankan dan mempertahankan kelancaran aktifitas perusahaan. Untuk itu, diperlukan adanya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang harus dilakukan. Tanpa adanya hal – hal tersebut, kegiatan yang dilakukan menjadi tidak mempunyai arah sehingga akan menyebabkan munculnya masalah – masalah internal perusahaan (Dhananjaya & Dewi, 2018).

Apabila manajemen sumber daya manusia perusahaan kurang baik, dampak negatif akan dirasakan oleh perusahaan itu sendiri. Salah satu konsekuensinya adalah peningkatan keinginan untuk berhenti kerja, yang dikenal juga sebagai *turnover intention*. *Turnover intention* merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan sukarela atau beralih dari pekerjaan saat ini ke tempat kerja baru sesuai pilihan mereka sendiri (Tiwi 2018). Selanjutnya Sari (2019) menambahkan bahwa keinginan untuk keluar (*turnover intention*) yaitu sikap karyawan yang memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan atau mengundurkan diri tanpa adanya paksaan dari pekerjaannya sekarang. Gejala pertama kali dalam intensi *turnover* menjadi masalah besar bagi perusahaan. Seperti mencari lowongan pekerjaan baru, merasa tidak nyaman saat bekerja, dan tidak adanya rasa peduli terhadap perusahaan. Intensi *turnover* menciptakan

kondisi tenaga kerja yang tidak kondusif dan berakibat menjadi lingkungan organisasi yang tidak stabil.

Tanda-tanda munculnya niat untuk berpindah (*turnover intention*) ditunjukkan oleh kenaikan yang berkelanjutan dalam tingkat absensi, semakin seringnya perasaan enggan untuk bekerja, peningkatan jumlah pelanggaran aturan, dan meningkatnya protes terhadap pimpinan (Candra 2018). Peningkatan protes juga dilakukan oleh ribuan *driver* ojek *online* pada Maret 2022 yang menuntut aplikator mengenai evaluasi tarif. *Driver* mengeluhkan tarif bawah sebesar 6.400 rupiah / km. Pengemudi ojek *online* juga berharap ada biaya tambahan agar tidak memberatkan pelanggan dan *driver*. Selain itu, tarif yang diberlakukan dari petinggi ojek *online*, tidak seimbang dengan tarif yang diberikan oleh pemerintah dalam berita harianjogja.com (Subarkah, 2022). 29 Agustus 2022 juga menjadi waktu yang nantinya akan mengabadikan momentum ribuan *driver* ojek *online* untuk menyuarakan pendapatnya mengenai penetapan tarif bawah. Selain itu, masih ada 9 tuntutan yang akan dibawa pada demonstrasi. Seperti, melibatkan komunitas untuk merumuskan tarif serta menurunkan potongan aplikasi yang diberitakan oleh cnbcindonesia.com (Novina Putri Bestari, 2022).

Setiap perusahaan menginginkan karyawan mencapai hasil kerja optimal. Dampak sumber daya manusia pada operasional bisnis perlu disertai dengan hubungan yang positif antara manajemen dan karyawan. Tambahan pula, imbalan yang memadai, entah dalam bentuk finansial maupun bentuk lain, menjadi suatu keharusan. Memberikan kompensasi adalah salah satu upaya perusahaan memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, yang menjadi bentuk pengakuan terhadap usaha mereka. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan dapat memenuhi ekspektasi karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan imbalan yang diterima. Karena alasan tersebut, pengaturan kompensasi yang adil dan logis menjadi sangat penting dalam lingkungan perusahaan (N. Saputra et al., 2018). Temuan yang sejalan terlihat dalam penelitian oleh Alzahrani dan Shaddady (2021) yang memeriksa pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap *turnover intention*.

Tiwi (2018) menambahkan bahwa ketika karyawan tidak mendapatkan perhatian dan kebutuhan mereka tidak terpenuhi, hal ini dapat mengakibatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Hal ini akan menjadi masalah bagi perusahaan. Setiap perusahaan berupaya menjaga performa karyawan dengan harapan mencapai pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan, pimpinan perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, dikarenakan kompensasi merupakan rasa timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Puspitasari mengemukakan bahwa motivasi kerja berasal dari diri sendiri merupakan satu – satunya modal yang dibutuhkan bagi pengendara Ojek *Online*. Para mitra menyadari bahwa salah satu hal yang mengurangi motivasi kerja ialah berkaitan dengan order. Para mitra tidak mendapatkan kepastian minimal orderan yang didapatkan dalam sehari, sistem yang dipandang tidak adil dikarenakan berlatar belakang handphone atau jaringan yang digunakan. Serta sistem rewards yang susah dicapai oleh mitra pengemudi Grab (Anggraeni, 2020).

Sejalan dengan riset yang dijalankan oleh (Ramadhani et al., 2020) terlihat adanya kaitan antara motivasi kerja dan *turnover intention*.

Fenomena dan perilaku manusia yang mendasari *turnover intention* harus diakui karena dampaknya yang signifikan pada operasional perusahaan. Tingkat keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan memiliki implikasi penting bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Dalam konteks ini, Astawa dan Sutapa (2020) berpendapat bahwa perlu diakui bahwa *turnover intention* merupakan aspek perilaku manusia yang memiliki peranan sentral dalam keberlangsungan perusahaan, baik dari perspektif individu maupun sosial.

Penyebab internal dan eksternal mungkin memotivasi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Faktor lingkungan dan pribadi adalah contoh kekuatan eksternal. Faktor individu meliputi: usia muda, jenis kelamin, dan masa kerja yang lebih pendek, kemungkinan besar untuk berhenti. Karakteristik lingkungan seperti ketersediaan pekerjaan alternatif juga dapat

berperan dalam keinginan untuk keluar. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, gaji, kebahagiaan kerja, dan kemajuan karir merupakan contoh variabel internal (Mobley 1986 ; Mujiati dan Dewi 2016). Tingkat *turnover intention* akan memunculkan akibat bagi organisasi seperti keuangan yang harus dilakukan untuk melakukan proses rekrutmen, lembur, orientasi, serta pengawasan (Zakaria dan Astuty 2017; Panjaitan 2019)

Alasan utama yang mempengaruhi pengunduran diri pada karyawan di Asia memiliki alasan yang bervariasi berdasarkan kelompok usia dan jenis kelamin. Namun tiga alasan utama yang mempengaruhi karyawan untuk mengundurkan diri ialah gaji yang kompetitif, hubungan dengan atasan, serta tidak adanya jenjang karir dan jaminan yang jelas untuk karyawan (Supriadi et al., 2021). Apabila karyawan menghadapi kegelisahan akibat kemungkinan dipindahkan ke lokasi lain, perubahan posisi pekerjaan, penghentian paksa, atau diminta untuk keluar dari perusahaan, situasi ini akan menciptakan kekhawatiran di antara karyawan yang dikenal sebagai ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) (Saputri et al., 2020). Ditambahkan oleh Marlita (2020) bahwa *job insecurity* berupa kecemasan, ketakutan dan ketidakamanan di masa depan pekerjaan yang disebabkan oleh status yang tidak jelas, perubahan lingkungan organisasi dan situasi kerja yang mengancam.

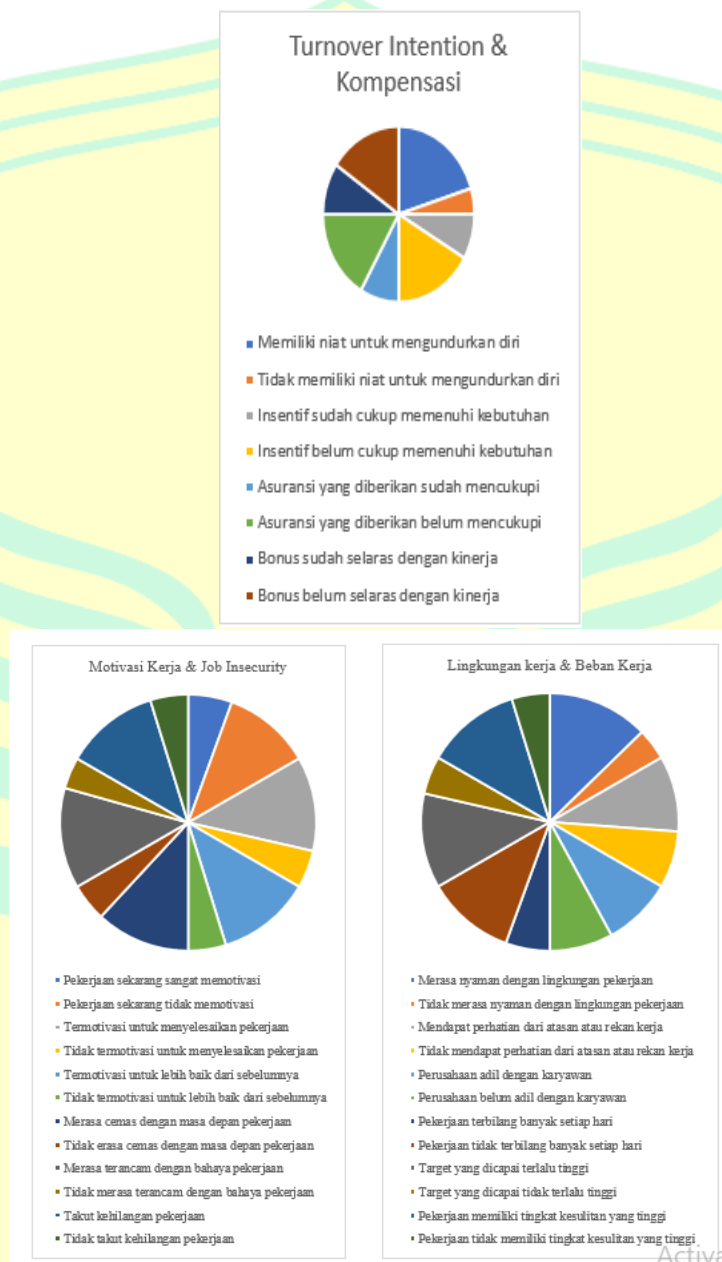
Mitra pengemudi Grab merasakan *job insecurity* dikarenakan adanya situasi kerja yang mengancam. Seperti adanya orderan fiktif atau orderan palsu yang masih sering diterima oleh Mitra pengemudi Grab. Salah satu mitra Grab yang bernama Bapak Gatot Wijayanto terakhir kali mendapatkan orderan fiktif pada bulan lalu. Saat diwawancarai beliau mengatakan bahwa, alamat yang diberikan oleh konsumen merupakan sebuah lapangan kosong. Beliau mengantarkan makanan yang seharusnya dibayar dengan uang tunai.

News.detik.com melaporkan bahwa Bapak Agus selaku mitra Grab juga menjadi korban dari orderan fiktif. Beliau mengatakan bahwa alamat yang diberikan tidak sesuai dengan titik lokasinya. Selain itu, masih ada 6 mitra pengemudi yang mendapatkan orderan fiktif di titik yang sama dengan nama konsumen yang sama (Darmawan, 2021). Keadaan mental karyawan yang

menggambarkan perasaan kebingungan atau ketidakpastian karena perubahan dalam lingkungan. Karyawan yang merasa sangat tidak aman akan meninggalkan perusahaan (Heryanda, 2019; Silva et al., 2022). Sesuai dengan hasil penelitian Leovani dan Inharjano (2020), terdapat korelasi antara ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) dan intensi untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Masalah – masalah yang berlangsung terus menerus akan mengakibatkan munculnya pemikiran – pemikiran negatif dan rasa cemas bagi karyawan yang bekerja (Dhananjaya & Dewi, 2018). Timbulnya pemikiran negatif dan rasa cemas memungkinkan karyawan berpikir tentang keberlangsungan kinerja dalam organisasi. Karyawan yang merasa cemas dan tidak nyaman akan dengan sukarela berpikir untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik dibandingkan perusahaan ia bekerja sekarang (Cinar et al. 2014 ; Dhananjaya dan Dewi 2018).

Dari permasalahan diatas dapat dilihat beberapa permasalahan mengenai *turnover intention*, kompensasi, *job insecurity* dan motivasi kerja. Selain dari permasalahan diatas, peneliti juga melakukan pra-riset untuk memperkuat penelitian. Pra-riset dibagikan kepada 21 orang responden yaitu mitra pengemudi Grab.



Gambar 1.1 Pra-riset

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Pada variabel *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa niat mengundurkan diri dari perusahaan cenderung tinggi dikarenakan responden menjawab “Ya” lebih tinggi dibandingkan jawaban “Tidak”. Selanjutnya ialah mengenai motivasi kerja yang memperoleh jawaban “Tidak” 58,7%. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja mitra pengemudi Grab cenderung rendah.

Hasil selanjutnya berkaitan dengan *job insecurity* yaitu sebanyak 73% responden menjawab “Ya”. Hal ini membuktikan bahwa mitra pengemudi Grab memiliki kecemasan terhadap masa depan pekerjaan, bahaya pekerjaan, serta takut kehilangan pekerjaan saat ini. Selanjutnya ialah lingkungan kerja yang membuktikan bahwa mitra pengemudi merasa lingkungan yang tidak nyaman, atasan kerja atau rekan kerja yang tidak memperhatikan, serta perusahaan yang belum adil terhadap karyawan.

Hasil akhir lainnya mengenai beban kerja. Sebanyak 58,7% responden menjawab ‘Ya’. Hal ini menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan cenderung tinggi.

Melihat masalah – masalah tersebut sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah tersebut, sehingga judul peneliti ialah “**Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pada Driver Ojek Online di Jakarta**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar uraian diatas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada *driver ojek online*?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada *driver ojek online*?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada *driver ojek online*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan yang dikemukakan oleh peneliti diatas, tujuan penelitian ini untuk memperoleh pengetahuan yang akurat tentang Pengaruh kompensasi, *job insecurity*, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada *driver ojek online*.

2. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada *driver* ojek *online*.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada *driver* ojek *online*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Memperoleh wawasan serta pengetahuan peneliti mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Selain itu peneliti memperoleh hasil dan bukti yang akurat terhadap masalah yang sedang diteliti.

2. Bagi Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Hasil penelitian diharapkan dipergunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengembangan teori di bidang sumber daya manusia serta bahan bacaan ilmiah bagi mahasiswa.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Alam

Hasil penelitian diharapkan menjadi referensi pembelajaran yang memberikan wawasan khususnya pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Alam.

1.5 Kebaruan Penelitian

Beberapa temuan sebelumnya yang mengkaji tentang *turnover intention* memiliki dengan objek serta karakteristik yang berbeda. Selain itu, kriteria responden yang menjadi responden juga memiliki perbedaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti variabel – variabel yang sebelumnya sudah diteliti dengan objek yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Alzahrani dan Shaddady (2021) yang berjudul *Influences of Finansial and Non-Finansial Compensation on Employees Turnover Intention in the Energi Sector : The Case of Aramco IPO*. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui bagaimana remunerasi finansial dan non finansial mempengaruhi niat berpindah. Sebanyak 142

pekerja bisnis minyak Arab Saudi yang menyelesaikan survei G-form dijadikan ukuran sampel. Menurut temuan penelitian ini, imbalan finansial dan non-finansial memiliki dampak positif terhadap niat berpindah. Promosi dan pelatihan secara khusus disebutkan sebagai remunerasi non-finansial.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Brahmanna dan Dewi (2020) yang berjudul *Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees*. Hasil dari penelitian ini ialah *job insecurity* mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* berkorelasi negatif dengan kompensasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki korelasi yang buruk dengan ketidakstabilan kerja. Kepuasan kerja memediasi antara ketidakamanan kerja dan imbalan terhadap niat meninggalkan pekerjaan, dan terdapat hubungan positif antara gaji dan kepuasan kerja. *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknologi yang digunakan dalam metodologi pengolahan data penelitian ini.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Masfufah (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* (Studi pada PT Citra Perdana Kendedes Malang). Partisipan dalam studi ini terdiri dari 71 individu karyawan yang aktif di PT Citra Perdana Kendedes Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi *Turnover intention*. Namun, dampak motivasi kerja terhadap *Turnover intention* tidak terbukti signifikan. Sebaliknya, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang menurun terhadap *Turnover intention*.

Melihat penelitian – penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menggabungkan beberapa variabel untuk diteliti dengan responden yang berbeda serta metode analisis data yang berbeda. Sehingga judul peneliti ialah **“Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pada Driver Ojek Online di Jakarta”**.

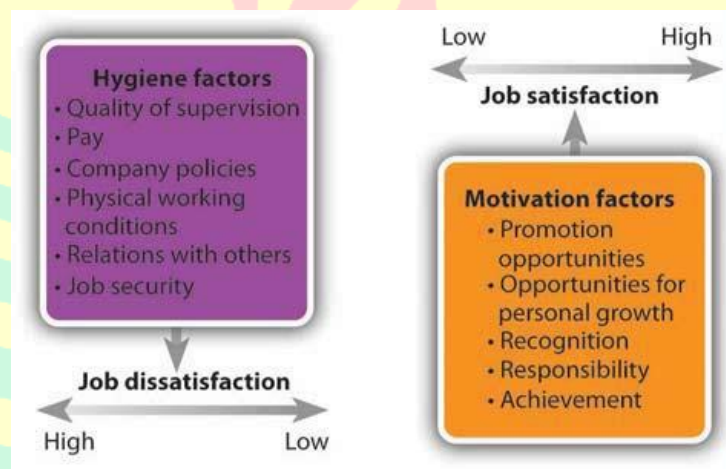
BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Pendukung

2.1.1 Grand Theory (Teori Utama Penelitian)

2.1.1.1 *Two factor motivation hygiene*



Gambar 2.1 *Two factor motivation hygiene*

Menurut Alshmemri et al. (2017) pembahasan *Two factor motivation hygiene theory* yang dikemukakan oleh Herzberg merupakan teori yang membahas tentang kepuasan individu dan tingkat motivasi. Dua faktor yaitu kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. *Hygiene factor* ialah elemen pekerjaan yang memenuhi kebutuhan dasar, seperti :

- Gaji dan tunjangan : besarnya kebutuhan dasar karyawan terpenuhi yang didapat dari gaji dan tunjangan
- Keamanan kerja : besarnya kendali yang dimiliki oleh atasan sehingga posisi pekerjaan tetap terisi tanpa adanya kekosongan
- Lingkungan kerja : Tingkat stress kerja yang berasal dari lingkungan kantor seperti suasana kerja, suhu ruangan, serta kebersihan lingkungan kantor