

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PENGEMUDI GRAB DI MASA PANDEMIK COVID 19 KOTA MANADO

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION ON TURNOVER INTENTION OF GRAB DRIVERS DURING THE COVID 19 PANDEMIC MANADO CITY

Oleh:

Valentiano F. J. Mapasa¹

Olivia S. Nelwan²

Yantje Uhing³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹valenmapasa42@gmail.com

²oliv.nelwan@gmail.com

³yantjeuhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Turnover intention adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. motivasi dari beberapa ahli yaitu suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Turnover intention merupakan suatu hal yang sangat nyata dalam masa pandemik covid 19 terlebih pada driver Grab, karena dengan adanya pandemik ini membuat driver sulit mendapatkan konsumen karena adanya pembatasan aktivitas yang di lakukan oleh pemerintah dan motivasi kerja yang dibutuhkan untuk berperan sehingga turnover intention tidak meningkat, karena itu peneliti membuat penelitian ini dengan tujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap *turnover intention* pengemudi Grab di masa pandemik Covid 19 Kota Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi berjumlah 80 orang yang masih aktif beroperasi pada bulan maret-juli 2021 dikota Manado, dari populasi yang ada di lakukan penarikan sampel menggunakan rumus slovin dan sampel yang di dapatkan berjumlah 40 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk goggleform dan dibagikan melalui media sosial yang ada. analisis penelitian di dapatkan bahwa Hasil uji hipotesis ditemukan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *turnover Intention* driver Grab pada masa pandemik covid 19 di Kota Manado.

Kata Kunci: *Turnover intention, motivasi, kepuasan kerja*

Abstract: *Turnover intention is an attitude tendency or the degree to which an employee has the possibility to leave the organization or resign voluntarily from his job. Job satisfaction reflects a person's feelings towards his job. Job satisfaction is a pleasant or unpleasant emotional state in which employees view their work. Motivation from some experts is a condition that moves employees to be able to achieve the goals of their motives. Turnover intention is a very real thing in the covid 19 pandemic especially in Grab drivers, because with this pandemic makes it difficult for drivers to get consumers because of restrictions on activities carried out by the government and work motivation needed to play a role so that turnover intentions do not increase, therefore researchers made this study with the aim to see the influence of job satisfaction and motivation on the desire to move or remain in business. Grab driver resistance during the Covid 19 pandemic in Manado City. This type of research is a quantitative study, with a population of 80 people who are still actively operating in march-July 2021 in the city of Manado, from the existing population in the sample withdrawal using the formula slovin and the sample obtained amounted to 40 people. Data collection using questionnaires in the form of goggleform and shared through existing social media. analysis of the results of the study obtained that job satisfaction has a negatively and significant effect on the desire to move or survive (Turnover intention) Grab drivers during the covid 19 pandemic in Manado City, and motivation positive and significantly has no effect on the desire to move or survive Grab drivers during the covid 19 pandemic in Manado City.*

Keywords: *Turnover intention, motivation, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pekerjaan setiap orang memiliki kualitas kemampuan yang berbeda-beda, dimana setiap orang menginginkan agar supaya ada timbal balik yang sesuai antara pekerjaan,kenyamanan maupun pendapatan untuk dapat membuat seseorang semangat bekerja meskipun ada faktor-faktor yang mengganggu pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan suatu masalah yang serius apabila muncul dalam sebuah perusahaan karena sangat berhubungan dengan keadaan sumber daya manusia.

Akibat dari pandemi covid 19 ini sesuai dengan kebijakan pemerintah dimana semua aktivitas di lakukan dari rumah, berimbas pada para driver Grab di Indonesia, Grab mengubah skema bonus atau insentif bagi para mitra Grab, menghilangkan promo-promo dalam fitur Grab, dan ada yang terkena off bid atau berhenti beroperasi sesuai dengan strategi yang di keluarkan oleh PT. Grab Indonesia dalam menghadapi kondisi ini. Kenyataan ini menjadi permasalahan utama manajemen perusahaan terkait dengan status driver apakah akan bermitra lagi atau tidak.

Data dari *Statqo Analyst* menunjukkan, sejak 13 Maret 2020, pengguna Grab mengalami penurunan jumlah pengguna aktif secara harian. Berdasarkan jumlah pengguna aplikasi grab driver Driver sampai dengan 13 Maret 2019 yaitu 2,5 juta. Dari data saat ini menunjukkan penurunan pada minggu kedua bulan Maret yakni pada tanggal 19 Maret, pengguna aktif Grab hanya 2 juta. Penurunan drastis ini karena adanya dampak negatif virus corona terhadap industri transportasi online.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap *Turnover Intention* Pengemudi Grab di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut George R. Terry (2008) dalam bukunya *Principles of Management*, manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2007) Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berhubungan tentang imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan yang bersangkutan.

Transportasi Online

Ojek Online merupakan transportasi umum yang sama dengan ojek konvensional, masih menggunakan sepeda motor sebagai alat pengangkutnya namun ojek online telah terintegrasi oleh kemajuan zaman. Ojek online telah memanfaatkan teknologi masa kini dengan menggunakan aplikasi pada smartphone yang terhubung oleh jaringan internet sebagai sarana untuk memesan atau memanggil pengemudi (driver) ojek online. Grab sendiri telah hadir di Indonesia pada bulan Juni 2012 sebagai aplikasi pemesanan taksi dan sejak itu telah memberikan beragam pilihan transportasi seperti mobil dan ojek dengan perusahaan PT. Grab Indonesia.

Turnover Intention

Menurut Robbins dan Judge (2015) Turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain

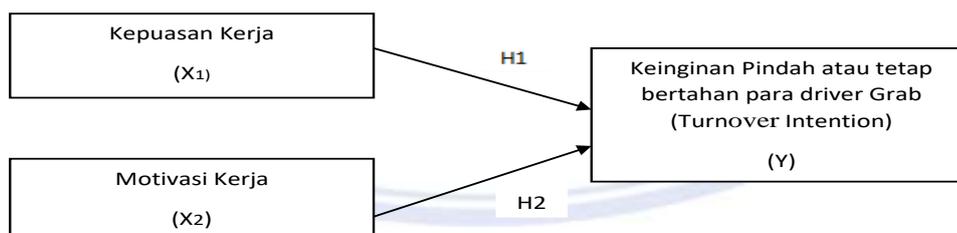
Penelitian Terdahulu

Penelitian Prameswari (2021) Hasil penelitian diperoleh Nilai variable pada penelitian ini memperoleh p value sebesar 0,000. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur secara parsial. Dua variabel independet tersebut memperoleh nilai p value $0,000 < 0,05$. Ketiga, nilai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur secara simultan. Dua variabel independent tersebut memperoleh nilai korelasi sebesar 0,875. Nilai 0,875 menyatakan bahwa kedua variabel memiliki nilai hubungan yang sangat tinggi. Keempat, nilai hubungan kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur secara parsial. Nilai korelasi kepuasan kerja dengan keberhasilan organisasi sebesar 0,691 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0,000. Nilai korelasi komitmen dengan keberhasilan organisasi sebesar 0,858 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0,000. Kelima, nilai hubungan paling tinggi atau dominan antara kedua variabel adalah komitmen. Hal tersebut dapat ditunjukkan, karena komitmen mendapatkan nilai 0,858. Keenam, keberhasilan organisasi dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi di penelitian selanjutnya. Hal tersebut dapat ditunjukkan, karena nilai SEE lebih kecil dari Std. Deviation. Nilai perbandingan sebesar $1,985 < 3,994$.

Penelitian Runtulalo (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi Kompensasi akan semakin tinggi Kepuasan Kerja, Stres Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi Stres Kerja maka semakin rendah pula Kepuasan Kerja. Secara simultan Kompensasi dan Stres Kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja sebesar 57,7%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Meningkatkan Kompensasi dan Meminimalkan Stres Kerja akan menghasilkan Kepuasan Kerja dari Pengemudi Go-Ride PT. GO-JEK Indonesia di Manado.

Penelitian Maimunah (2018) Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pengemudi taksi PT Blue Bird Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pengemudi maka turnover intention pada pengemudi semakin rendah.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber :kajian teori 2021.

Hipotesis

1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah atau tetap bertahan pengemudi Grab di masa pandemik Covid 19 Kota Manado
2. Motivasi berpengaruh terhadap keinginan pindah atau tetap bertahan pengemudi Grab di masa pandemik Covid 19 Kota Manado

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang merupakan analisis data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik (Siregar, 2013).

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini pengemudi Grab yang masih aktif beroperasi pada bulan maret-juli 2021 di kota Manado, berdasarkan data yang di dapatkan dari beberapa komunitas yang ada berjumlah 80 orang. Pengambilan Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, dan di dapatkan hasil jumlah sampel 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling konvenien yang merupakan metode penarikan sampel dengan mendapatkan orang yang paling mudah di akses atau sebagai kumpulan dari anggota populasi yang mudah di jangkau dan mampu memberikan informasi sesuai sasaran (Suhartono, 2014).

Jenis dan Sumber data

Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang di dapatkan peneliti sendiri dari subjek peneliti. Sumber data dalam penelitian ini adalah para pengemudi Grab yang masih aktif beroperasi sampai dengan Juli 2021.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	,887	Valid	,875	Reliabel
	X1.2	,852	Valid		Reliabel
	X1.3	,851	Valid		Reliabel
	X1.4	,739	Valid		Reliabel
	X1.5	,820	Valid		Reliabel
Motivasi (X2)	X2.1	,843	Valid	,863	Reliabel
	X2.2	,877	Valid		Reliabel
	X2.3	,862	Valid		Reliabel
	X2.4	,815	Valid		Reliabel
	X2.5	,699	Valid		Reliabel
Turnover Intention (Y)	Y1	,818	Valid	,771	Reliabel
	Y2	,609	Valid		Reliabel
	Y3	,829	Valid		Reliabel
	Y4	,841	Valid		Reliabel

Sumber: Data Olahan 2021.

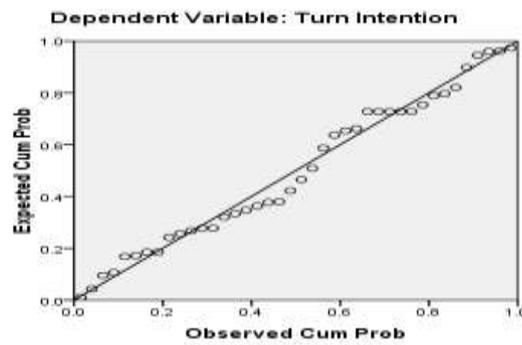
Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah >R Hitung yaitu 0,312 (berdasarkan rTabel n=40, dengan signifikan 5%) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 3, Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual berikut menunjukkan bahwa pernyataan tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Sumber: Data Olahan 2021.

Tabel 2. Uji Multikolonieritas

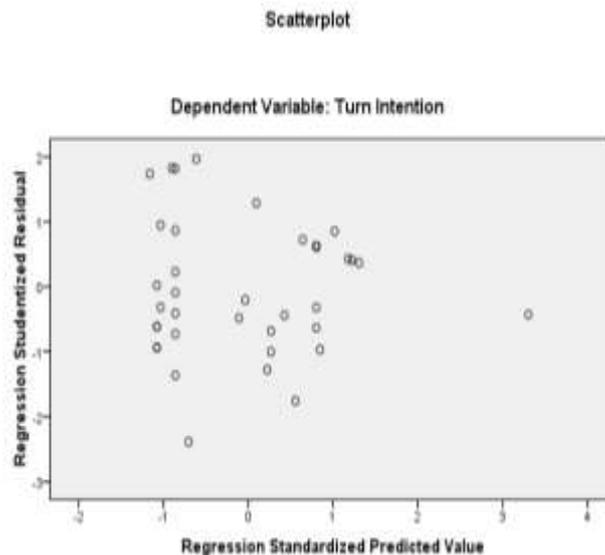
Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepuasan Kerja	,872	1.147
Motivasi Kerja	,872	1.147

Sumber : Data Olahan 2021.

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 berikut, menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.



Gambar 2. Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan 2021.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	24.971	5.413
Kepuasan Kerja (X1)	-0,619	0,204
Motivasi(X2)	0,071	0,226

Sumber: Data Olahan 2021.

Tabel 3, menunjukkan nilai Konstanta (α) sebesar 24.971 memberikan pengertian bahwa jika Karakteristik Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara serempak atau bersama- sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 24.971 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Kepuasan Kerja (X1) sebesar -0.619 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y). nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Motivasi (X2) sebesar 0,071 yang artinya mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) .

Pengujian Hipotesis**Tabel 4. Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
1					
(Constant)	24.971	5.413		4.613	.000
Kepuasan Kerja	-.619	.204	-.475	-3.039	.004
Motivasi	.071	.226	.049	.315	.755

Sumber: Data Olahan 2021.

Berdasarkan tabel 4, Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara satu per satu atau parsial dapat dilakukan dengan uji t. Diketahui variabel kepuasan kerja berdasarkan tabel diatas nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,004 < 0,005$ dan untuk variabel motivasi berdasarkan tabel diatas nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,755 > 0,005$.

Pembahasan.**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah atau Tetap Bertahan Pengemudi Grab di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado.**

Hasil uji hipotesis serta hasil analisis uji asumsi klasik dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variable Kepuasan Kerja pengemudi Grab secara partial berpengaruh terhadap Turnover Intention pengemudi Grab di masa pandemik covid 19 Kota Manado. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik melalui pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel X1 (Kepuasan Kerja) dengan variabel Y (Turnover Intention) adalah thitung yang negatif dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar $0,004 < 0,005$ yang artinya jika kepuasan kerja di tingkatkan, maka keputusan untuk turnover intention akan menurun sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh negatif Kepuasan Kerja (X1) terhadap turnover Intention (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Wulandari (2017) tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention di Kota Yogyakarta dimana hasil yang di dapatkan Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Pengaruh Motivasi Terhadap Keinginan Pindah atau Tetap Bertahan Pengemudi Grab di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado

Berdasarkan hasil pengujian parsial dan hasil analisis uji asumsi klasik dalam penelitian ini untuk variabel X2 (motivasi) menunjukkan bahwa Motivasi pengemudi Grab secara partial tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention pengemudi Grab di masa pandemik covid 19 Kota Manado. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik melalui pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel X2 (motivasi) dengan variabel Y (Turnover Intention) adalah thitung yang positif tetapi dengan nilai

signifikan $>0,05$ yaitu sebesar $0,755 > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa X_2 (motivasi) berpengaruh positif karena nilai signifikan $< 0,05$ terhadap variabel Y (turnover intention).

Robbins dan Judge (2015) motivasi adalah proses yang menjelaskan identitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan hasil yang di dapatkan peneliti maka pihak perusahaan perlu mengupayakan untuk meningkatkan motivasi kerja khususnya yang berhubungan dengan *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* dimana jika kepuasan kerja tinggi maka turnover intention rendah, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja berpengaruh. dan signifikan terhadap keinginan *turnover Intention* driver Grab pada masa pandemik covid 19 di Kota Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *turnover Intention* driver Grab pada masa pandemik covid 19 di Kota Manado.

Saran

1. Perusahaan PT. Grab Indonesia dapat memberikan penghargaan yang lebih untuk pengemudi yang memiliki catatan kerja yang baik sehingga dapat membuat pengemudi betah dan nyaman bekerja sebagai pengemudi Grab.
2. Perusahaan PT. Grab Indonesia dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pengemudi untuk menambahkan kesejahteraan dan motivasi kepada pengemudi Grab

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Maimunah, (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pengemudi Taksi PT Blue Bird Medan. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/10200>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtulalo Axel, (2020), Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. GO-Jek Indonesia. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/30037/29084>
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Suhartono D, (2014), Artificial Intelligence Konsep dan Penerapannya, Ansi Offset, Yogyakarta.
- Terry, George R., 1968, Principles of Management, Richards D. Irwin, Illionis (2008).
- Winardi, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Winardi, 2007, Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Wulandari Putri, (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention, Yogyakarta. https://repository.usd.ac.id/17468/2/132214072_full.pdf