BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi digital sudah memberi dampak yang substansial bagi berbagai dimensi kehidupan, termasuk dalam bidang transportasi. Transportasi online muncul sebagai bentuk invoasi yang dapat memberikan solusi terhadap permasalahan mobilitas masyarakat yang semakin beragam dan terus berkembang. Dalam era digital yang terus bertumbuh, transportasi yang basisnya aplikasi sudah menjadi satu dari beragam kebutuhan esensial bagi masyarakat terkhusus yang berada di wilayah perkotaan. Transportasi online menawarkan solusi mobilitas yang lebih efisien, fleksibel, dan terjangkau dibandingkan dengan transportasi konvensional.

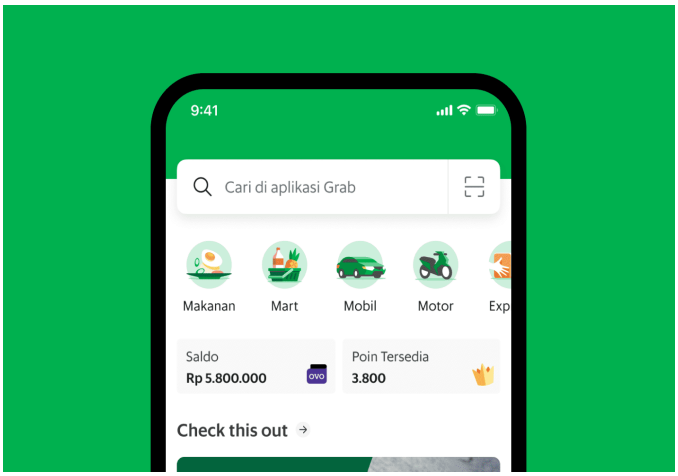
Dengan adanya teknologi aplikasi yang menghubungkan pengemudi dengan penumpang secara langsung, industri ini telah mengalami pertumbuhan yang pesat dan menciptakan lapangan kerja bagi banyak individu (Kurnia, 2024). Di Indonesia, layanan transportasi online mengalami pertumbuhan yang signifikan dan telah menjadi komponen integral dalam aktivitas kehidupan sehari-hari masyarakat. Keberadaan layanan ini tidak hanya mempermudah mobilitas individu, tetapi juga menciptakan peluang ekonomi bagi banyak orang sebagai mitra pengemudi. Penggunakan aplikasi yang berbasis internet layanan transportasi online memberikan kemudahan bagi pengguna untuk mendapatkan akses transportasi yang cepat, efisien, dan terjangkau (Budiman et al., 2022).

Namun, perkembangan transportasi online juga memunculkan berbagai tantangan, baik dari aspek regulasi, persaingan dengan transportasi konvensional, hingga dampak sosial dan ekonomi yang lebih luas (Zuama et al., 2021).

Sumber daya manusia yang bisa memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi erta komunikasi secara efektif serta faktor fundamental dalam menaikkan daya saing perusahaan untuk menghadapi berbagai tantangan. Dalam lingkungan bisnis, perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusianya dengan memberikan mereka pengetahuan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka agar lebih mudah mencapai tujuan mereka. Menurut (Mangkunegara, 2017) manajemen SDM ialah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, serta pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja untuk menggapai tujuan perusahaan.

Dalam sejumlah tahun terakhir, industri transportasi online di Indonesia menjumpai kenaikan yang pesat, didorong oleh perkembangan teknologi digital dan bertambahnya keperluan masyarakat akan layanan transportasi yang tidak lama dan efisien. Perusahaan-perusahaan seperti Gojek dan Grab mendominasi pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan yang tidak hanya terbatas pada transportasi, tetapi juga pengiriman barang dan pesan antar makanan (Hanika et al., 2023). Selain itu, perusahaan lain seperti Maxim dan inDrive mulai memperluas

jangkauannya dengan menawarkan tarif yang lebih kompetitif dan model bisnis yang lebih fleksibel (Aswira et al., 2024).



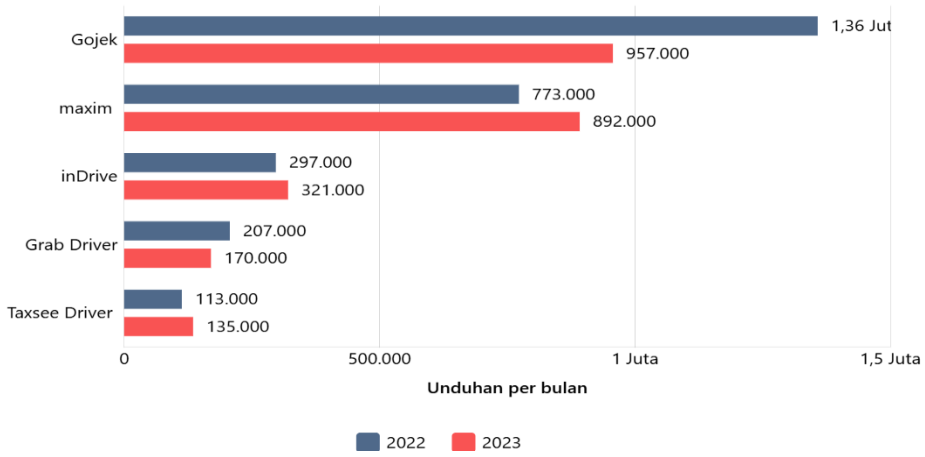
Sumber: Grab.com (Diunduh 23 Maret 2025)

Gambar 1. 1Aplikasi Grab

Grab merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan platform layanan on demand di Asia Tenggara. Didirikan pada tahun 2012 di Kuala Lumpur, Malaysia, dengan nama MyTeksi, Grab awalnya bertujuan meningkatkan keamanan dan kenyamanan layanan taksi. Pada tahun 2016, perusahaan ini berganti nama menjadi Grab dan memindahkan kantor pusatnya ke Singapura. Seiring berjalannya waktu, Grab berkembang menjadi *super app* yang melayani berbagai kebutuhan harian masyarakat Asia Tenggara. Di Indonesia Grab menawarkan berbagai layanan jasa seperti *GrabBike*, *GrabCar, GrabExpress, GrabFood,* dan berbagai macam jasa lainnya. Perusahaan Grab menjadi salah satu platform pemesanan kendaraan yang sering digunakan oleh banyak orang saat ini di Indonesia dengan menyediakan layanan yang membantu kebutuhan sehari-hari.

Keberhasilan perusahaan grab sendiri dipengaruhi dari kinerja driver sebagai mitra resmi, hal itu bisa terjadi karena perusahaan grab merupakan perusahaan transportasi online yang menjual jasanya melalui driver.

Namun dalam beberapa tahun terakhir unduhan aplikasi pada grab driver mengalami penurunan. Berikut data yang diperoleh terkait perkembangan transportasi online di Indonesia beberapa tahun terakhir.



Sumber: databoks.katadata (Diunduh 23 Maret 2025)

Gambar 1. 2 Unduhan Aplikasi Driver Tahun 2022-2023

Berdasarkan data jumlah unduhan aplikasi driver tahun 2022 dan 2023 menunjukan adanya penurunan jumlah unduhan aplikasi grab driver dari 207.000 menjadi 170.000 atau kurang lebih sebanyak 18%. Penurunan ini menunjukkan semakin sedikitnya pengemudi baru yang bergabung dengan platform atau adanya pengurangan jumlah pengemudi aktif. Hal ini menandakan bahwa adanya penurunan kinerja dari perusahaan grab dan kinerja dari driver karena, kinerja perusahaan grab dipengaruhi oleh kinerja driver sebagai mitra resmi. Penurunan tersebut akan berdampak bagi perusahaan grab dalam mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan.

Driver sebagai mitra resmi dari perusahaan dan menjadi penggerak perusahaan, ada banyak hal yang harus diperhatikan secara cermat agar baik perusahaan maupun karyawannya saling diuntungkan. Perusahaan tentu wajib mengetahui hal-hal yang dapat terus mendorong karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan kinerja yang terbaik.

Didasarkan (Mangkunegara 2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas juga kuantitas oleh individu karyawan saat mengerjakan tugasnya selaras dengan tanggung jawabnya. Suatu peran dari seorang pegawai atau pekerja yang berada di suatu organisasi juga merupakan sebuah kinerja yang telah dilakukan sebelumnya oleh para pegawai (Pratama dan Suwena 2022). Perusahaan Grab dapat tergolong sukses di Indonesia dengan jutaan pengguna, dimana driver dari grab sendiri merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Menurut Robbins dalam (Pratama dan Suwena,2022) kinerja bisa diukur lewat beragam indikator yakni kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian. Indikator tersebut bisa dijadikan panduan saat memberi penilaian kinerja grab driver yang dapat kita ketahui melalui penilaian *rating* atau pemberian bintang oleh penumpang atau pengguna kepada driver. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa grab driver di wilayah Surabaya, fenomena yang terjadi saat ini kualitas driver grab menurun dikarenakan pembaruan sistem pemberian insentif yang berubah dari yang awalnya berdasarkan jumlah penyelesaian pekerjaan diganti dengan jumlah diamond yang dikumpulkan kemudian dikonversikan

menjadi insentif dengan target 310 diamond (Rp.210.000) per hari. Dengan rincian setiap penyelesaian grabbike mendapat 8 diamond, grabfood mendapat 12 diamond, dan grab express mendapat 15 diamond. Hal itu membuat driver yang tidak kompeten dalam hal menyelesaikan tugas dengan baik dapat menimbulkan penurunan kualitas dalam pelayanan yang diberikan, karena target yang lebih tinggi dari perusahaan diperlukan juga peningkatan kemampuan kerja. Hal itu juga didukung dengan hasil pra survei yang telah dilakukan.

Tabel 1. 1

Hasil Pra Survei Kinerja

No.	Nama Driver	Target Rating	Rating
1.	Miftachul Lairir	5	5
2.	Osman Yunus	5	4.86
3.	Asep	5	4.78
4.	Achmad Zufer	5	5
5.	Ravi Dwi	5	4.7
6.	Rizky Utomo	5	5
7.	Anggy	5	5
8.	Wiwik Widi	5	4.65
9.	Erwin Anto	5	4.77
10.	Aris	5	4.87
11.	Budi Kusto	5	4.96
12.	Muhammad Abdul	5	5
13.	Ayu Dwi	5	4.91
14.	Ririn Satrio	5	5
15.	Ainur Khalid	5	4.82
16.	Bambang Harya	5	5
17.	Andi Basri	5	5
18.	Ainur Eka	5	4.75
19.	Basori	5	5
20.	Junaidi	5	4.8
21.	Muhammad Jalal	5	4.8

Sumber: Hasil pra survei

Data penilaian setiap pengemudi menunjukan bahwa rating yang diperoleh merupakan akumulasi sejak mereka mulai bekerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahawa hanya sebagian kecil pengemudi yang berhasil

mencapai target rating maksimal, yaitu bintang 5. Secara rinci, hanya 9 pengemudi (43%) dari total 21 pengemudi yang memperoleh bintang 5, sedangkan 10 pengemudi (52%) memperoleh rating di bawah bintang 5. Bintang 5 ialah capaian terbaik bagi driver serta nantinya membuat konsumen atau penumpang percaya bahwa driver sudah bekerja dengan baik. Beberapa driver juga mengatakan bahwasanya kemampuan kerja menjadi satu dari beragam determinan ataupun faktor yang mempengaruhi kinerja driver grab saat ini.

Sebagai seorang driver juga diperlukan kemampuan kerja yang memadai. Kemampuan kerja adalah kualitas dan produktivitas seseorang dalam menjalankan tugasnya yang ditentukan oleh kombinasi kapasitas intelektual, kekuatan fisik, pengalaman kerja, dan motivasi (Suhada et al., 2023). Kemampuan seseorang nantinya akan memiliki banyak manfaat dalam mendukung tugas kerja yang telah diberi oleh atasan, juga keinginan seseorang dari segi kemampuan untuk tercapanya tujuan yang telah ditetapkan organisasi menjadi salah satu aspek yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Pasolong, 2020). Setiap individu memiliki kapasitas dan keterampilan yang tidak sama, sehingga perbedaan hasil kerja akan terlihat saat mereka menyelesaikan pekerjaan. Ini terjadi karena kemampuan tiap orang berbeda, sehingga pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang tidak dapat dilakukan oleh orang lain dan bisa didapat simpulan bahwasanya seseorang memiliki kemampuan yang berbeda (Pratama et al., 2022).

Kemampuan dari driver grab bisa diamati lewat beragam indikator yang mempengaruhinya, berdasarkan Robbins dalam penelitian (Suhartini,2021) terdapat tiga indikator untuk mengukur kemampuan kerja seeorang yaitu kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja. Fenomena yang terjadi saat ini pada driver grab terkait kemampuan kerja adalah pertama, beberapa driver grab di Surabaya saat ini memiliki rentan usia yang sangat bervariatif dan juga terdapat pekerja wanita yang menjadi driver. Menjadi seorang driver yang pekerjaannya dijalan adalah suatu hal yang cukup berat dan harus ekstra berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan namun disurabaya menurut beberapa pendapat pengguna grab yang menjadi narasumber dalam penelitian ini mengatakan bahwa pekerja driver grab yang sudah memiliki rentang usia yang kurang produktif dan juga driver yang berjenis kelamin wanita mereka menjalankan pekerjaan ini tanpa mempertimbangkan kesanggupan mereka dalam melakukan pekerjaan, hal itu disampaikan berdasarkan pengalaman narasumber saat menjadi penumpang. Selain itu untuk mendukung pendapat narasumber yang berasal dari pengguna grab, peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa driver grab yang sudah memiliki rentang usia yang tidak produktif dan beberapa driver grab yang berjenis kelamin wanita. Kebanyakan dari mereka mengatakan bahwa syarat untuk menjadi driver cukup mudah dan tidak adanya seleksi khusus untuk mengukur kesanggupan dalam bekerja sehingga secara tidak langsung mereka tidak mempertimbangkan kesanggupan mereka dalam melakukan pekerjaan. Kedua terkait pendidikan,

perusahaan grab menerapkan syarat minimal strata pendidikan yang tidak terlalu tinggi (minimal sederajat) untuk para drivernya. Sehingga banyak dari mereka yang memiliki tingkat pendidikan tidak terlalu tinggi memilih menjadi driver grab sebagai pekerjaan mereka, sedangkan menjadi seorang driver merupakan pekerjaan yang memberikan jasa terhadap pelanggan atau pengguna jasa mereka. Meskipun pendidikan bisa didapat darimana saja, sesuai teori Robbins dalam (Suhartini, 2021) pendidikan menjadikan seseorang lebih terampil dalam memutuskan persoalan yang dihadapi ketika bekerja. Beberapa pelanggan grab yang ditemui peneliti menyatakan bahwa driver grab di Surabaya terkadang melakukan pekerjaan dengan semaunya sendiri yaitu pada saat mereka sedang bersama penumpang kehati-hatian dalam berkendara tidak dipertimbangkan antara bersama penumpang dengan ketika berkendara sendiri.

Dalam kehidupan modern yang penuh dengan tuntutan profesional dan kebutuhan pribadi, kompensasi juga menjadi fokus perhatian untuk mendukung kinerja. Hasil penelitian (Angriani et al., 2024) menunjukan bahwasanya kompensasi memberikan dampak positif signifikan terhatasadap kinerja. Memberi kompensasi yang tinggi menjadikan pekerja lebih konsen pada pekerjaannya, tetapi juga mementingkan keberhasilan perusahaan (Roziki et al., 2022). Berdasarkan buku SDM oleh Henry Simamora (2004) kompemsasi punya empat indikator yakni, upah serta gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas. Saat ini driver grab mendapatkan kompensasi berupa upah berdasarkan orderan yang telah mereka selesaikan

dan juga mereka mendapat fasilitas yang mendukung driver dalam bekerja seperti bengkel untuk driver yang akan melakukan servis terhadap kendaraan mereka yang bekerjasama langsung dengan grab (Leo, 2024). Namun dengan beberapa fasilitas yang telah diberikan perusahaan peneliti pernah bertemu dan berdiskusi dengan beberapa narasumber pengguna grab bahwa beberapa driver grab di Surabaya sering mengeluhkan hingga menjadikan pelanggan sasaran mereka untuk meluapkan keluh kesah terkait kompensasi yang didapat karena kurang selaras bersama apa yang dikerjakan. Hal itu tentu membuat beberapa pelanggan kurang senang atau tidak bisa menerima keluh kesah yang disampaikan menjadi tidak nyaman sehingga beberapa narasumber yang merupakan pengguna pernah memberikan *rating* atau bintang kurang dari 5 (tertinggi). Tentu pemberian bintang kurang dari 5 memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka.

Merujuk pada uraian sebelumnya, salah satu entitas perusahaan transportasi berbasis digital yang sedang menerapkan etos kerja seperti yang telah dijelaskan sebelumnya adalah perusahaan grab yang berada di kota Surabaya. Saat ini perusahaan grab bersaing sengit dengan perusahaan lainnya seperti gojek, maxim, dan inDrive yakni perusahaan yang sama jenisnya dengan penawaran layanan transportasi online. Tiap perusahaan bersangkutan terus bersaing untuk memikat pengendara ojek, penumpang hingga perang tarif lewat berbagai macam strategi perusahaan yang mereka terapkan.

Sebelum melakukan penelitian peneliti melakukan pra survei dan wawancara terhadap driver grab di Surabaya untuk mendukung bukti fenomena yang terjadi dengan memberikan form pertanyaan dan wawancara kepada 21 driver grab di Surabaya.

Tabel 1. 2

Hasil Pra Survey Kemampuan Kerja dan Kompensasi

No.	Pertanyaan	YA	TIDAK
1.	Apakah kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penting untuk mendukung kinerja Anda sebagai driver grab	20	1
2.	Apakah Anda dapat memanfaatkan dan memaksimalkan pembagian waktu dengan baik untuk mendukung kinerja?	3	18
3.	Apakah kompensasi (upah) yang diberikan oleh Grab menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja Anda	19	2
4.	Apakah anda pernah menolak pesanan karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan jarak yang ditempuh	20	1
5.	Apakah Anda merasa performa kerja Anda dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan kompensasi yang diberikan oleh grab	19	2

Sumber: Hasil pra survei

Didasarkan data dari pra survei, kemampuan terbukti menjadi salah satu faktor pendukung kinerja para driver dan driver grab sebagian besar menyatakan “tidak” pada kuisioner terkait kemampuan dalam memanfaatkan dan memaksimalkan waktu untuk mendukung kinerja. Dari hasil wawancara, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka saat ini belum mampu memanfaatkan dan memaksimalkan fleksibilitas kerja yang telah diberikan oleh perusahaan grab. Padahal hal itu penting untuk mempengaruhi produktivitas mereka yang secara langsung berdampak pada kinerja mereka. Hal itu terjadi karena kemampuan yang mereka miliki dalam hal membagi waktu antara jam kerja, istirahat dan kepentingan

lain diluar pekerjaan kurang baik. Jadi masalah yang terjadi saat ini adalah para driver belum memiliki kemampuan yang sesuai terutama dalam hal membagi waktu untuk melakukan pekerjaan mereka sehingga menyebabkan ketikstabilan mereka dalam menjalankan pekerjaan yang secara langsung berdampak pada kinerja mereka.

Kompensasi turut menjadi satu dari beragam faktor yang memberi pengaruh atas kinerja para driver. Didasarkan hasil wawancara, beberapa driver menyampaikan bahwa insentif yang mereka terima tidak memiliki waktu penyaluran yang pasti kadang masuk di pagi hari, namun ada juga yang baru diterima pada siang hari. Selain itu, mereka juga mengeluhkan bahwa tarif yang diberikan sering kali tidak sebanding dengan jarak tempuh perjalanan. Meskipun perusahaan menetapkan tarif minimum sebesar Rp8.000 untuk perjalanan hingga 4 km dan tambahan Rp2.000 untuk setiap kilometer berikutnya, pada kenyataannya banyak perjalanan yang melebihi jarak tersebut tetapi pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan perhitungan.

Selain melakukan pra survei dengan driver grab bike di Surabaya peneliti juga melakukan pra survei kepada 16 orang yang pernah menggunakan grab bike di Surabaya. Dengan hasil berikut:

Tabel 1. 3

Hasil Pra Survei Pengguna Grab Bike

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah driver bersikap ramah dan sopan selama perjalanan	9	7
2.	Apakah driver mengendarai kendaraan dengan aman dan tertib selama perjalanan	6	10
3.	Apakah selama perjalanan anda merasa nyaman	5	11
4.	Apakah dalam bekerja driver menjaga kebersihan diri dan kendaraan	4	12
5.	Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan driver sesuai dengan instruksi rute yang diberikan	7	9

Sumber: Pra survei

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan terhadap 16 orang pengguna GrabBike, mayoritas pengguna GrabBike menyatakan bahwa driver Grab bersikap ramah dan sopan. Namun, sebagian besar dari mereka juga menyatakan bahwa driver tidak memberikan rasa aman dan nyaman. Driver juga tidak menjaga kebersihan diri dan kendaraan serta tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai rute. Selain menyebarkan kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara langsung dengan para pengguna.

Dari wawancara tersebut, ditemukan bahwa beberapa pengguna pernah mendapatkan driver yang berkendara dengan cara yang kurang berhati-hati, seolah-olah sedang berkendara sendiri tanpa penumpang. Beberapa pengguna juga merasa tidak nyaman karena kendaraan yang digunakan driver tidak sesuai dengan yang terdaftar di aplikasi. Driver beralasan menggunakan akun orang lain karena temannya sedang tidak bekerja, sehingga mereka saling meminjam akun. Meskipun

sebagian pengguna tidak mempermasalahkan hal tersebut selama motor masih bisa digunakan, kenyataannya banyak motor yang digunakan tidak memenuhi standar kenyamanan maupun keamanan untuk bekerja sebagai ojek online. Selain itu, ada pula keluhan mengenai kebersihan pribadi driver yang kurang terjaga, yang menyebabkan rasa tidak nyaman selama perjalanan. Sebab itu sebagian besar mereka yang menggunakan GrabBike memberikan rating tidak sempurna (Bintang 5) kepada driver grab melainkan dibawahnya (Bintang 1-4).

Meskipun sebagian besar penelitian telah dilakukan untuk mengetahui komponen yang memengaruhi kinerja, masih ada penelitian yang memiliki temuan perbedaan tentang keterlibatan kemampuan kerja serta kompensasi terhadap kinerja. Beberapa penelitian sebelumnya menghasilkan bahwasanya ada pengaruh positif antara kemampuan kerja serta kinerja (Suhartini, 2021) dan (Pratama et al., 2022) namun, pada penelitian yang berbeda menampilkan bahwasanya kemampuan kerja tidak memberi pengaruh signifikan atas kinerja (Santoso et al., 2024). Selain itu, penelitian lain yang dilakukan mengenai kompensasi sebagai komponen yang berkontribusi terhadap kinerja juga menunjukkan bahwa ada beberapa hasil yang berbeda. Hasil penelitian (Angriani et al., 2024) menyatakan kompensasi memainkan peran yang paling penting dalam meningkatkan kinerja, namun temuan lain oleh (Liman et al., 2025) menghasilkan bahwasanya kompensasi berdampak negatif dan tidak signifikan atas kinerja. Karena hasil penelitian tidak konsisten, penelitian ini bertujuan untuk menyelaraskan kesenjangan (*research gap)* dan memperdalam hubungan antara kemampuan kerja, kompensasi, dan kinerja.

Didasarkan latar belakang dan fenomena yang timbul pada driver grab,

mendorong peneliti guna melaksanakan penelitian disertai judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya”. Melalui penelitian ini harapannya mampu memberi sumbangsih pengetahuan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi rekrutmen dan pengendalian sumber daya manusia secara optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini berawal dari berbagai fenomena dan permasalahan yang terjadi di lapangan, yang memunculkan kebutuhan untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam terhadap isu yang diangkat. Didasarkan permasalahan yang sudah dituturkan lewat latar belakang, penelitian ini berfokus pada berikut:

1. Bagaimana kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja driver grab di Surabaya?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja driver grab di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini, peneliti berupaya guna memberi jawaban atas kebutuhan akan pemahaman yang lebih mendalam terkait “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya”. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja driver grab di Surabaya
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja driver grab di Surabaya

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberi kontribusi yang berarti, baik secara teoritis ataupun praktis.

A. **Secara teoritis**:

1. Kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan

   Penelitian ini memberi sumbangsih bagi pengembangan literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terkhsuus berkenaan kemampuan kerja, kompensasi, dan kinerja driver grab.

2. Menambah wawasan akademis

   Penelitian ini memperkaya referensi akademis yang bisa dipergunakan peneliti sesudahnya guna mendalami telaah tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja driver grab.

3. Penguatan teori yang ada

   Hasil penelitian ini dapat mendukung, memodifikasi, atau mengkritisi teori-teori terkait, seperti teori kemampuan kerja, teori kompensasi, dan teori kinerja dalam lingkup driver grab di surabaya.

B. Secara praktis:

1. Bagi peneliti

   Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk meningkatkan kemampuan dalam merancang, melaksanakan, dan menganalisis penelitian secara sistematis. Serta penelitian ini juga memberikan nilai tambah bagi kredibilitas akademik peneliti, yang dapat bermanfaat dalam meniti karier professional di masa depan.

2. Bagi universitas

   Penelitian ini dapat menjadi kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara kompensasi, kemampuan kerja, dan kinerja tenaga kerja informal seperti driver transportasi online. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi atau literatur tambahan untuk penelitian sejenis di masa depan oleh mahasiswa dan dosen di lingkungan universitas.

3. Bagi Driver Grab

   Penelitian ini dapat menjadi kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara kompensasi, kemampuan kerja, dan kinerja tenaga kerja informal seperti driver transportasi online. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi atau literatur tambahan untuk penelitian sejenis di masa depan oleh mahasiswa dan dosen di lingkungan universitas.

4. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi manajemen Grab dalam merancang sistem kompensasi dan kebijakan kerja yang lebih efektif untuk mitra pengemudi. Dengan mengetahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas driver, dan meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan.