

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai seorang manusia di dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari yang namanya uang, uang sendiri bisa digunakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang akan selalu bertambah seiring berjalannya waktu, dengan demikian untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia termotivasi agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, kebutuhan tersebut mempunyai tingkatan dari yang terendah seperti fisiologis sampai yang tertinggi seperti aktualisasi diri.¹ Kebutuhan merupakan suatu hal yang sangat di perlukan oleh manusia, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan hidup manusia yang sangat wajib dan harus terpenuhi untuk kelangsungan hidup, secara intensitas kegunaannya terdapat tiga macam kebutuhan, seperti kebutuhan primer yang merupakan kebutuhan yang paling utama dan harus terpenuhi, contohnya seperti kebutuhan untuk makan dan minum. Selain kebutuhan primer juga ada kebutuhan lain dari manusia seperti kebutuhan sekunder yang merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi setelah kebutuhan primer sudah terpenuhi, contohnya seperti kebutuhan terhadap barang-barang rumah tangga dan sebagainya. Selain kebutuhan primer dan sekunder ada satu lagi kebutuhan dari manusia yaitu kebutuhan tersier yang merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi ketika sudah terpenuhinya kebutuhan primer dan

¹Yanuar Herlambang, "Participacy Culture Dalam Komunitas Online Sebagai Reresentasi Kebutuhan Manusia," *Teknologi Informasi Dan Komukasi* 2, no. 1 (2014).

sekunder, dengan contoh seperti kebutuhan terhadap barang-barang yang mewah dan megah.²

Manusia selalu berupaya dan berusaha lebih keras untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar tersebut dan apabila kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi dengan baik maka bisa dikatakan manusia tersebut akan merasa dirinya kurang sejahtera. Agar manusia dapat hidup dengan sejahtera dengan kata lain kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi maka manusia memerlukan sebuah aktivitas atau kegiatan yang dapat merealisasikan keinginannya tersebut, aktivitas atau kegiatan tersebut ialah dengan melakukan aktivitas bekerja, dengan bekerja dapat membuat manusia lebih produktif sehingga bisa menghasilkan atau memperoleh imbalan, upah ataupun gaji dalam bentuk uang yang nantinya bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang dapat membuat hidupnya merasa lebih sejahtera.

Kebutuhan manusia yang mengarah pada kesejahteraan dalam hidup membuat adanya tingkat rasa kepuasan yang ingin dipenuhi oleh manusia dalam mencapai kebutuhan hidup yang lebih sejahtera. Semua orang yang memiliki pekerjaan selalu mengharapkan untuk mendapatkan kepuasan dari tempat bekerjanya. Sementara kepuasan dalam pekerjaan sering menjadi permasalahan yang sangat umum, hal tersebut bukan buaian semata, dapat diketahui dari survei yang dilakukan oleh Jobstreet.com untuk dapat mengetahui betapa sekian banyaknya manusia sering bermasalah dengan kepuasan ditempat kerjanya. Jobstreet.com melakukan penelitian terhadap 17,623 koresponden tentang kepuasan kerja karyawan pada pekerjaan yang mereka jalankan. Berdasarkan hasil

² Taufik Hidayati dkk, "Pengaruh Tingkat Kemiskinan Orang Tua Terhadap Prestasi Belajar Siswa Melalui Pemenuhan Kebutuhan Sekolah (Studi kasus Di SMA Negeri 3 Jombang)" dalam *jurnal of public power*, Vol.3, No.1 2020, hal 4.

survei tersebut bahwa 73% karyawan menunjukkan mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor.³ kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang cenderung menunjukkan kearah yang positif terhadap suatu pekerjaan yang mana merupakan hasil dari sebuah evaluasi dari beberapa karakteristik. Berdasarkan dari pengertian tersebut, perasaan yang positif ataupun negatif yang pekerja alami dapat menyebabkan seorang bisa merasakan kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja, dikarenakan berawal dari sejumlah elemen kerja, atau bahkan keseluruhan. Dari berbagai penelitian yang cukup banyak sudah dilakukan, pada saat pekerja ditanya mengenai respon dari pekerjaan yang sudah mereka laksanakan, hasilnya bervariasi untuk berbagai elemen pekerjaan, berdasarkan dari hasil penelitian, secara umum pekerja merasakan kepuasan secara keseluruhan.⁴

Kepuasan kerja sebagaimana menurut islam seperti yang sudah dijeaskan pada firman Allah di dalam Al-Qiur'an Surat At-Taubah ayat 59

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ

رَاغِبُونَ

Artinya: “*Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang*

³ JobsStreet, “73% Karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaan Mereka,” accessed June 26, 2021, JobsStreet, “73% karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaan Mereka”, <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>.

⁴Arum Darmawati, Lina Nur Hayati, and Dina herlina S, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior,” *Jurnal Economia* 9, no. 1 (2013): 11.

berharap kepada Allah,” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Menurut Al-Banna *et al* yang menjelaskan bahwa dalam membentuk kepuasan kerja, dalam islam tidak menetapkan ukuran kebendaan yang menjadi tolak ukur yang utama. Ibadah lah yang menjadi tolak ukur utamanya yang mana sejauh mana seorang pekerja berusaha memastikan pekerjaannya menjadi ibadah. Dalam hal ini, sangatlah penting bagi seorang atasan untuk menunaikan tanggung jawabnya terhadap pekerjanya seperti dalam hal membayar gaji yang setimpal, menepati janjinya, membangun hubungan yang baik, mewujudkan lingkungan yang amatlah sehat, serta berperilaku adil, dan menunaikan *Amar Ma'ruf Nahi Mungkar*.

Al-Ghazali dan Asy Syatibi yang mana para ulama tersebut merumuskan sebuah konsep yaitu menjaga agama, nyawa (jiwa), akal, keturunan dan juga harta. Akibatnya jika perusahaan atau atasan bisa menjaga lima hal tersebut, maka akan tercapailah sebuah kebahagiaan, dengan kebahagiaan akan muncul kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam islam dimulai dengan cara memenuhi apa kehendak agama dikarenakan bekerja ialah salah satu bagian dari ibadah. Jika dalam pekerjaan menghasilkan hal yang baik seperti upah, pujian, penghargaan dan juga yang lainnya yang didapatkan berdasarkan nafsu juga dibarengi sifat yang tamak niscaya kepuasan dalam mendapatkan hasil tersebut tidak akan bisa dinikmati. Karena hal itu, islam mengajarkan kita secara umum agar bisa selalu bersyukur, sabar, ridha, qana'ah, dan memandang dunia ialah sebagai ladang yang akan

menghantarkan kita ke akhirat untuk mendapatkan kepuasan yang hakiki.⁵ Konsep dari kepuasan kerja sendiri tidaklah mudah dan harus berkaitan dengan perasaan dan persepsi manusia. Pekerja yang merasa dirinya bisa merasakan yang namanya kepuasan kerja apabila mereka sudah mempunyai persepsi bahwa imbalan yang mereka dapatkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tenaga yang biasanya mereka keluarkan.⁶

Berdasarkan hasil penelitian dari Leider *et al* dan Houkes, Jensen, Jongen dan Beker bahwa sebagian besar dari pekerja menyukai pekerjaannya tetapi ada banyak diantara mereka yang merasa bahwa tidak puas terhadap pembayaran atau gaji yang mereka dapatkan, sehingga mereka lebih cenderung untuk keluar (*turnover*) dan mencari pekerjaan lain.⁷ Seperti halnya pada sebuah pekerjaan yang tergolong dalam bidang pelayanan jasa publik seperti ojek online. Salah satu penyedia jasa pelayanan ojek online tersebut ialah Gojek, Gojek merupakan penyedia jasa pelayanan ojek online yang didirikan oleh perusahaan yang bernama PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa dengan menggaet para pencari kerja yang ingin melakukan kerjasama kerja sebagai mitra bukan karyawan. Di awal-awal kemunculannya gojek membuka lowongan bagi para calon mitra yang ingin bergabung dengan mereka, dengan menawarkan insentif yang lumayan untuk menarik para calon mitra yang ingin berkerja sama dengan mereka, untuk mitra

⁵Deden Misbahudin Muayyad, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II," *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran* 9, no. 1 (2016).

⁶ Puspita Rinny, Charles Bohlen Purba, and Unang Tato Handiman, "The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction On Employee Performance of Mercubuana University," *International Journal of Business Marketing and Amanagement* 5, no. 2 (2020): 41.

⁷Vera Ratna Pratiwi and Bagus Riyono, "Peran Ketidakpuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Dengan Stabilitas Anchor Sebagai Moderator," *Jurnal Gajah Mada Journal of Psychology* 3, no. 1 (2017): 46.

ojek online yang ingin mendapatkan insentif tersebut harus mengumpulkan poin dari jumlah orderan yang didapat perhari, untuk jumlah insentif yang paling tinggi didapat kisaran 80 ribuan perhari. Dengan jumlah insentif yang lumayan tersebut ditambah lagi dengan pendapatan dari jumlah orderan yang didapat perhari bisa menunjukkan bahwa para driver ojek online bisa merasa puas dari segi penghasilan yang didapat atas hasil kerja keras yang mereka lakukan.

Seiring berjalannya waktu Gojek melakukan perubahan terhadap skema insentif yang dihasilkan, Gojek melakukan penghapusan terhadap skema insentif yang semula bisa mendapatkan bonus sebesar 80.000 perhari menjadi skema insentif yang baru dengan sebutan “Program Berkat” Program Berkat sendiri dianggap merugikan bagi sejumlah driver gojek, dengan hal tersebut mereka pun menggelar aksi untuk menuntut mengembalikan skema insentif sebelumnya. Menurut salah satu driver berinisial M sejak munculnya program berkat dirinya merasa dirugikan, dikarenakan dalam program berkat ini, apa bila driver sudah mencapai poin 14, tetapi penghasilan rata-ratanya kurang dari 90.000, maka Pt Gojek akan menambahkan sisanya, jadi secara otomatis program berkat akan mengurangi pendapatan kita, menurutnya.⁸ Sedangkan data studi pendahuluan dari salah satu driver gojek dari Banjarmasin yang berinisial H yang mana ia bergabung bersama gojek sejak tahun 2017, menurutnya sangat berbeda sekali penghasilannya dibanding sistem skema insentif yang sekarang. Menurutnya dulu sewaktu sistem skema insentif dengan bonus 80.000 perhari cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi pada sistem skema insentif sekarang yang

⁸ Bob, “Program Berkat Merugikan, Ratusan Driver Gojek Gelar Aksi Di DPRD Kota Batam,” June 26, 2021, <https://kepri.harianhaluan.com/2020/07/09/program-berkat-merugikan-ratusan-driver-gojek-gelar-aksi-di-dprd-kota-batam/>.

menghapus sistem skema insentif bonus harian yang mencapai 80.000 perhari dan menggantinya dengan program berkat sangatlah kurang dan jauh dari kata cukup alhasil menurutnya harus mempunyai kerjaan sampingan untuk memnuhi kebutuhan hidupnya tersebut, menurutnya dulu cukup rajin *on-bid* saja tanpa harus mencari sampingan kerjaan lain bisa mencukupi kebutuhan hidupnya.

Dengan demikian terjadinya pengurangan insentif dari pihak penyedia jasa layanan ojek online seperti Gojek ini berpotensi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja para driver gojek. Kepuasan kerja terlihat pada sikap positif yang tujukan pekerjaanya kepada pekerjaannya dan segala sesuatunya dilingkungan kerjanya. Sebaliknya apabila pekerja yang merasa tidak terpuaskan dari beberapa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan terlihat mempunyai sikap yang negatif yang mengarah pada kurangnya komitmen mereka terhadap pekerjaannya, seperti mangkir, dalam hal produktivitas menjadi rendah, dan juga kebosanan dalam menjalankan pekerjaan.⁹ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Juliana dkk dengan hasil yang menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.¹⁰ Penelitian terkait pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pada driver ojek online menjadi sebuah hal yang penting untuk di angkat sebagai suatu penelitian.

Penelitian ini juga di latarbelakangi oleh pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu, berdasarkan penelitian dari Andini dengan judul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB

⁹ Ronald Mawei, “Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit,” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 4, no. 1 (2016): 21.

¹⁰ Juliana et al., “Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Pekerja Perusahaan,” *Jurnal Sosiohumaniora Kodepan* 1, no. 1 (2020): 48.

Bumi Putera 1912 KPR Pekanbaru” dengan hasil bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru.¹¹ Selanjutnya berdasarkan penelitian terdahulu dari aditya Febrianto dkk dengan judul “Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Duta Karya Semarang” dengan hasil berdasarkan regresi menunjukkan bahwa insentif, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di CV. Duta Karya.¹²

Insentif sendiri menurut dari Nitisemito merupakan sebuah balas jasa yang ditujukan kepada pekerja sebagai sebuah tambahan pendapatan yang ditujukan secara langsung kepada pekerja yang menampilkan prestasi kerjanya. Di dalam insentif sendiri terdapat ada dua jenis atau bisa dikelompokkan menjadi dua, yaitu; insentif material yang mana merupakan sebuah bonus, sedangkan untuk jenis insentif yang lainnya seperti jenis insentif non material yang mana merupakan seperti sarana dan prasarana dan yang lain sebagainya.¹³ Seorang pekerja akan lebih cenderung berusaha sekuat tenaga mungkin jika insentif yang didapatkan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Insentif sebagaimana dalam islam yang sudah dijelaskan dalam firman Allah yang terdapat pada Al-Qur’an Surah Al-Jaatsiyah ayat 22 :

¹¹ Shelvia Putri Andini, “Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru,” *Jurnal JOM Fisip* 4, no. 1 (2017): 1.

¹² Aditya Febrianto, “Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Duta Karya Semarang,” *Jurnal Of Management* 2, no. 2 (2016): 1.

¹³ Agus Wahyudi and Sinung Hendratno, “Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Pemberian Insentif Material Dan Non Material,” *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2014): 118–19.

خَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزِيَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : *Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”*

M. Quraish Shihab menafsirkan ayat tersebut yang mana Allah telah Menciptakan langit dan bumi dengan penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi lebih jelas, bukan cuma itu, juga supaya setiap jiwa diberi balasan atas kebaikan dan kejahatan yang dilakukannya. Balasan mereka tidak akan dikurangi sedikit pun.¹⁴

Berdasarkan pemaparan di atas penting untuk diketahui melalui penelitian secara empiris lebih lanjut untuk mendapatkan hasil terkait dengan “**Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek Di Kawasan Taman Kamboja Banjarmasin**” sebagai judul penelitian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka rumusan masalah yang didapat antara lain :

1. Bagaimana tingkat Insentif pada mitra driver Gojek di Kawasan Taman Kamboja Bajarmasin?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada mitra driver Gojek di Kawasan Taman Kamboja Bajarmasin?
3. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja mitra driver Gojek di kawasan Taman Kamboja Banjarmasin?

¹⁴ Maziah, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makasar,” *Laa Maisyir* 6, no. 2 (2017): 61.

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat insentif mitra driver Gojek di kawasan Taman Kamboja Banjarmasin
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja mitra driver Gojek di kawasan Taman Kamboja Banjarmasin
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja mitra driver gojek di kawasan taman kamboja Banjarmasin

D. Signifikansi Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memeberikan manfaat seperti menambah wawasan dalam kajian keilmuan psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai kepuasan kerja. Bisa juga digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai variabel terikat.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sebuah informasi terhadap perusahaan atau semacamnya sebagai bahan untuk pertimbangan dalam mengatasi masalah kepuasan kerja yang terjadi.

E. Definisi Operasional

1. Insentif

Menurut Suwatno insentif merupakan sebuah rangsangan dalam minat untuk bekerja. Apalagi pendapat ini sangat baik jika diterapkan kedalam sebuah organisasi, dikarenakan kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat hasil dari karyawan yang bekerja secara optimal.¹⁵ Dalam penelitian untuk melakukan pengukuran insentif dengan berlandaskan teori dari Suwatno tersebut dengan menggunakan dua indikator dari insentif yaitu insentif metrial dan insentif non material. Adapun yang dimaksud dalam penelitian ini ialah untuk menarik minat dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja dalam pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Rivai ialah evaluasi yang menampilkan seseorang terhadap sikap dan perasaannya senang ataupun tidak, puas ataupun tidak dalam hal pekerjaan. aspek dari kepuasan kerja ini ada beberapa diantaranya ialah isi pekerjaaa, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.¹⁶ Adapun yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan sebuah sikap dan perasaan yang menggambarkan senang atau tidak dan puas atau tidak di dalam pekerjaan.

¹⁵ Khoirul Amin and Hamzah Muhammad Mardi Putra, "Pengaruh Pelatihan Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dept. Warehouse Control PT. Indoesia Epson Industri," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 5602.

¹⁶ Sri Nurwati, "Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai : Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik* 1, no. 2 (n.d.): 249.

3. Mitra Driver Gojek

Ojek online merupakan sebuah penyedia jasa ojek sepeda motor yang memanfaatkan teknologi aplikasi untuk mempermudah pengguna jasa dalam memanggil pengemudi ojek. Sedangkan mitra ojek online merupakan pengemudi ojek yang melakukan kerjasama dengan perusahaan transportasi berbasis aplikasi seperti Go-jek.¹⁷

F. Penelitian Terdahulu

Dilakukan pencarian mengenai tema yang berhubungan, dengan maksud untuk memberikan penjelasan mengenai informasi yang didapat melalui jurnal ataupun skripsi untuk terhindar dari plagiasi dan memberikan penjelasan tentang pembeda antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan, berikut penelitian terdahulu yang sudah didapatkan.

1. Shelvia Putri Andini dengan judul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumi Putera 1912 KPR Pekanbaru” pada tahun 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Insentif (Insentif Material dan Non Material) dan lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap kepuasan kerja karyawan (kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap sistem penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap kondisi kerja) AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. Populasi dari penelitian ini merupakan karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR

¹⁷ lumina, “Kenali Tugas, Kelebihan, Dan Penghasilan Dari Driver Ojek Online!,” accessed May 25, 2023, <https://lumina.mba/blog/driver-ojek-online>.

Pekanbaru dengan mengambil sampel 50 yang ditarik dengan menggunakan metode kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan dan pada variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru dan pada variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. Perbedaan pada penelitian ini dengan terdahulu ialah menggunakan tiga variabel dan subjeknya sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel, tetapi untuk persamaannya ialah sama-sama meneliti tema kepuasan kerja.

2. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Aditya Febrianto dkk dengan judul “Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Duta Karya Semarang” pada tahun 2016 dengan hasil berdasarkan regresi menunjukkan bahwa insentif, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di CV. Duta Karya. Perbedaan dari penelitian terdahulu ialah menggunakan lima variabel sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel tetapi sama-sama meneliti tema kepuasan kerja.
3. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional” oleh Helmy Adisaksana dkk pada tahun 2015. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung pelatihan kerja dan insentif

terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 52 dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung pelatihan kerja dan insentif terhadap komitmen organisasional maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Anggi Rizky Zaputri dkk dengan judul “Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari insentif material dan non material terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan sampel dalam penelitian berjumlah 86 karyawan produksi cetak dan merupakan sampel jenuh. Dengan hasil analisis path menunjukkan bahwa variabel insentif material mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel insentif non material mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan. Variabel insentif material mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif non material mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sebesar. Perbedaan dari penelitian terdahulu menggunakan empat variabel sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel tetapi sama-sama meneliti tentang insentif dan kepuasan kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nathalia Eunike Fengky dkk, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr.R.D Kandou Malalayang” dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin, dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan menggunakan 49 responden dan hasilnya ialah bahwa disiplin dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. Perbedaan dari penelitian terdahulu menggunakan empat variabel serta subjeknya sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel, tetapi sama-sama meneliti tentang insentif dan kepuasan kerja.

G. Hipotesis

Ha : Ada pengaruh antara insentif terhadap kepuasan kerja pada mitra driver Gojek di kawasan Taman Kamboja Banjarmasin.

Ho : Tidak ada pengaruh antara insentif terhadap kepuasan kerja pada mitra driver Gojek di kawasan Taman Kamboja Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Bab I yaitu berisi pendahuluan, berisi pemaparan latar belakang masalah dengan alasan peneliti mengangkat penelitian ini, selanjutnya ada rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikasni penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan sistematika penulisan. Bab II berisi kajian

teori, dan kerangka berpikir, terkait masing-masing variabel. Bab III berisi metodologi penelitian, berisi penjabaran mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reabilitas, teknik pengolahan dan analisis data. Bab IV yaitu hasil penelitian berisi pemaparan mengenai laporan hasil penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, uji validitas dan reabilitas, pelaksanaan penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan mengenai masalah dalam penelitian. Bab V yaitu penutup, berisi kesimpulan penelitian dan saran dari peneliti untuk menutup pembahasan yang sudah diuraikan dalam penelitian.