

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Taman Kamboja Banjarmasin

Dulu waktu masih bernama Hindia Belanda, kompleks pemakaman *Nieuw Kerkhof* (Kuburan Baru) dengan nama jalan *Kerkhofflaan* merupakan Taman Kamboja Banjarmasin sekarang. Tempat dari kuburan lamanya di belakang Benteng Tatas yang sekarang menjadi Masjid Sabilal Muhtadin. Kuburan tersebut di pergunakan untuk pemakanan warga juga militer Belanda. Pemindahan kuburan ke wilayah jalan Kamboja (*Kerkoflaan*) dengan alasan perluasan wilayah benteng. Sekarang jalan yang bernama H. Anang Adenansi dahulunya bernama jalan Kamboja pada tahun 1950 an. Sehabis di pindah dibangunlah diatasnya bangunan untuk tempat tinggal serdadu-serdadu Belanda. Pada saat masa Jepang kuburan kamboja dulunya pernah menjadi kawasan zona terlarang karena dianggap angker oleh sebagian masyarakat setempat, dengan berjalannya waktu kawasan tersebut sudah tidak menjadi zona terlarang. Dikarenakan pendudukan yang berasal dari pendatang mulai bermukim dikawasan tersebut.

Tepat di tahun 1924 pada tanggal 27 Desember dengan mengakunya Ratu Belanda yang bernama Juliana disebuah sidang yang bertempat di sebuah Istana Amsterdam atas kemerdekaan Indonesia, di sesi saat penyerahan kedaulatan dihadapan delegasi republic Indonesia Serikat yang dipimpin oleh Moh Hatta. Aset-aset yang pada awalnya kepemilikan Belanda berganti hak milik yaitu

Indonesia. Termasuk juga kawasan *Nieuw Kerkhof* yang dihibahkan pada ahli waris warga berdarah Belanda di Banjarmasin. Cakupan koridor Nieuw Kerkhof ialah wilayah puskesmas Cempaka, sampai gedung Bank Panin yang berbatasan langsung dengan perkampungan Teluk Dalam. Sampai akhirnya tepat ditahun 1950 sebanyak 8 gereja yang ada di Banjarmasin membuat kelompok gereja-gereja, dari para penganut agama Kristen Protestan dan agama Katolik agar menjadi pengelola wilayah pemakaman tersebut.

Tahun 1990 an kompleks kuburan tersebut mengubah namanya menjadi ruang terbuka hijau (RTH) dan jalan yang ada di depannya turut berganti nama juga menjadi jalan Anang Adenansi. Sampai akhirnya di tahun 2000 an pemerintah setempat membuat sebuah taman hiburan yang sekarang dikenal dengan nama Taman Kamboja Banjarmasin.¹

Taman kamboja Banjarmasin menjadi salah satu tempat yang dijadikan para mitra driver gojek sebagai pangkalan atau tempat untuk menunggu orderan masuk. Hal tersebut dikarenakan Taman Kamboja Banjarmasin merupakan tempat yang strategis berada ditengah-tengah kota Banjarmasin, bukan cuma itu disekitaran taman kamboja Banjarmasin banyak Hotel-Hotel, perkantoran, Bank dan sebagainya yang mana banyak orang-orang yang bekerja disana yang menggunakan jasa Gojek untuk membantu mereka.

2. Sejarah Singkat Gojek

Gojek sendiri berawal dari didirikan oleh Nadiem Makariem tepat di tahun 2010 yang bertempat di Jakarta yang bernama PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa

¹ Noor Masrida, "Sejarah Ruang Terbuka Hijau Kamboja Banjarmasin," n.d., <https://banjarmasinpostwiki.tribunnews.com/2022/02/28/sejarah-ruang-terbuka-hijau-kamboja-banjarmasin?page=all>.

(Gojek) sebagai perusahaan jasa aplikasi transportasi berbasis roda dua dengan melalui panggilan telepon, dengan berjalannya waktu Gojek mulai mengembangkan *on-demand mobile platform* juga aplikasi terdepan yang memberikan pelayanan lengkap mulai dari transportasi, logistik, layanan antar makanan, pembayaran, dan lainnya. Sebagai perusahaan teknologi berjiwa sosial yang di klaim oleh Gojek sendiri memiliki tujuan yaitu meningkatkan kesejahteraan para pekerja di semua lini sektor informal yang ada di Indonesia. Kegiatan Gojek memiliki ujung tombak yaitu kecepatan, inovasi, dan dampak sosial.²

3. Visi Misi Gojek

Visi Gojek ialah mempermudah jenis angkutan di Indonesia untuk rakyat dalam melaksanakan pekerjaan tiap hari seperti penyaluran barang, membeli dengan memanfaatkan pelayanan kurir, juga memakmurkan kehidupan gojek di Indonesia.

Misi gojek ialah menjadi patokan berjalannya kedisiplinan dan cara kerja deretan angkutan yang layak dengan memanfaatkan teknologi yang berkembang. Menyajikan pelayanan yang bagus dan jalan keluar yang bernilai untuk pelanggan dan membuka lapangan pekerjaan rakyat.³

² Rahmat Guna Wijaya, "Implementasi Sistem Kemitraan Dan Bagi Hasil Pada Model Bisnis Aplikasi Gojek," *Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah (JKUBS)* 2, no. 1 (n.d.): 74.

³ Muhammad Rizal Falevi and Bambang Dwi Waryanto, "Analisis Perbandingan Antara Pendapatan Driver Gojek Fulltime Dan Upah Minimu Regional Kota Surabaya," *Journal Of Sustainability Business Research* 1, no. 1 (2020): 521.

B. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah metode untuk bisa mengetahui sebuah instrument pada penelitian agar bisa mendapatkan data yang akurat ataupun valid. Proses pelaksanaan uji validitas pada penelitian menggunakan sebuah teknik rumus korelasi *product moment*.

Menurut Sugiyono jika menggunakan 32 orang sebagai responden dengan nilai signifikansi 5% maka diketahui r tabel adalah 0,349. Hasil r hitung selanjutnya dibandingkan dengan r tabel dengan nilai signifikansi 5%, jadi apabila r hitung > r tabel maka dapat dikatakan valid, sebaliknya apabila r hitung < r tabel maka dapat dikatakan tidak valid

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,844	0,349	Valid
2	0,856	0,349	Valid
3	0,805	0,349	Valid
4	0,876	0,349	Valid

Mengacu pada tabel di atas terdapat 4 *item* yang nilai korelasinya berada di atas nilai r tabel. Hasil r hitung selanjutnya dibandingkan dengan r tabel dengan nilai signifikansi 5%, jadi apabila r hitung > r tabel maka dapat dikatakan valid.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,662	0,349	Valid
2	0,719	0,349	Valid
3	0,739	0,349	Valid
4	0,814	0,349	Valid
5	0,764	0,349	Valid
6	0,840	0,349	Valid
7	0,689	0,349	Valid
8	0,539	0,349	Valid
9	0,525	0,349	Valid
10	0,537	0,349	Valid
11	0,403	0,349	Valid
12	0,737	0,349	Valid

Mengacu pada tabel di atas terdapat 12 *item* yang nilai korelasinya berada di atas nilai r tabel. Hasil r hitung selanjutnya dibandingkan dengan r tabel dengan nilai signifikansi 5%, jadi apabila r hitung > r tabel maka dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas umumnya memperhatikan pada nilai Cronbach Alpha (α). Merujuk pada pendapat Nunnally dalam Ghozali, suatu alat ukur untuk

mengukur sebuah variabel dapat dikatakan reliabel bilamana nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.⁴ Uji Reliabilitas bisa dikatakan reliable apabila jawaban dari pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	4

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,865. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif dinyatakan reliable karena mempunyai nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ yaitu 0,865.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	12

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,885. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan reliable karena mempunyai nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ yaitu 0,865

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, 5 Ed.* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 48.

C. Hasil Analisis dan Interpretasi

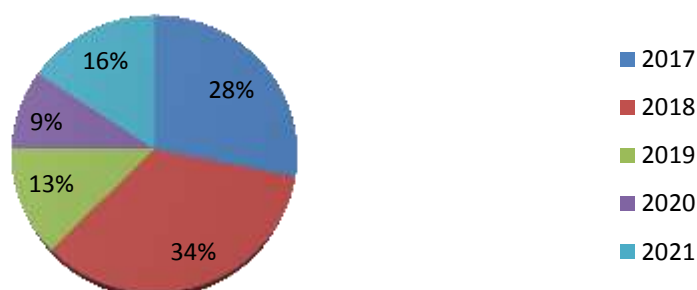
1. Gambaran Responden Penelitian

Data utama yang diperlukan untuk penelitian ini berupa kuisisioner yang disebar kepada subjek penelitian. Mitra driver gojek di kawasan Taman Kamboja Banjarmasin sebagai Subjek pada penelitian ini. Jumlah item pernyataan pada skala kepuasan kerja berjumlah 12 item dan skala insentif 4 item. Jumlah subjek penelitian yang di dapat sebanyak 32 orang mitra driver gojek dikawasan taman kamboja Banjarmasin. Adapun deskripsi umum yang dipaparkan pada penelitian ini menurut tahun masuk dan rata-rata pendapatan

Tabel 4. 5 Tahun Masuk

		Tahun Masuk			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2017	9	28.1	28.1	28.1
	2018	11	34.4	34.4	62.5
	2019	4	12.5	12.5	75.0
	2020	3	9.4	9.4	84.4
	2021	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tahun Masuk



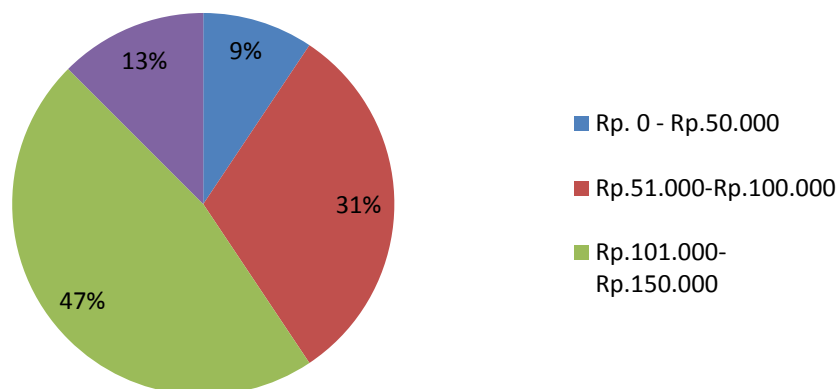
Gambar 4. 1 Diagram Responden Berdasarkan Tahun Masuk

Berdasarkan Tabel analisis berdasarkan tahun Masuk, diketahui responden kategori 2017 sebanyak 9 orang memiliki skor rata-rata 28,1, responden kategori 2018 sebanyak 11 orang memiliki skor rata-rata 34,4, responden kategori 2019 sebanyak 4 orang memiliki skor rata-rata 12,5, responden kategori 2020 sebanyak 3 orang memiliki skor rata-rata 9,4, dan juga responden kategori 2021 sebanyak 5 orang memiliki skor rata-rata 15,6. Berdasarkan dari data tersebut bahwa dilihat dari tahun masuk mitra driver gojek di kawasan taman kamboja Banjarmasin, nilai rata-rata tahun masuk 2018 lebih tinggi dari tahun yang lain.

Tabel 4. 6 Rata-Rata Pendapatan

		Rata-rata Pendapatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-50.000	3	9.4	9.4	9.4
	51.000-100.000	10	31.3	31.3	40.6
	101.000-151.000	15	46.9	46.9	87.5
	>151.000	4	12.5	12.5	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Rata-rata Pendapatan



Gambar 4. 2 Diagram Responden Berdasarkan Rata-rata Pendapatan

Berdasarkan Tabel analisis berdasarkan rata-rata pendapatan, diketahui responden rata-rata pendapatan di kisaran Rp.0 – Rp. 50.000 sebanyak 3 orang memiliki skor rata-rata 9,4, responden dengan kategori rata-rata pendapatan di kisaran Rp. 51.000 – Rp. 100.000 sebanyak 10 orang memiliki skor rata-rata 31,3, responden dengan kategori rata-rata pendapatan Rp. 101.000 – Rp. 150.000 sebanyak 15 orang memiliki skor rata-rata 46,9, dan responden dengan kategori rata-rata pendapatan lebih dari Rp. 150.000 sebanyak 4 orang mempunyai skor rata-rata 12,5. Berdasarkan dari hasil data tersebut yang menunjukkan bahwa ditinjau dari rata-rata pendapatan mitra driver gojek di kawasan taman kamboja Banjarmasin, nilai rata-rata kategori rata-rata pendapatan kisaran Rp. 101.000 – Rp. 150.000 lebih tinggi dari rata-rata pendapatan yang lain.

2. Analisis Deskriptif Penelitian

Analisis Deskriptif pada penelitian ini berguna agar bisa memaparkan data yang sudah melalui tahap pengumpulan oleh peneliti. Pada Analisis deskriptif ini

bisa menampilkan hasil nilai standar deviasi dan juga mean yang kemudian mampu mengetahui frekuensi penyebarannya.⁵

Tabel 4. 7 Uji Deskriptif Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Range	Std. deviation
Kepuasan Kerja	32	12	48	30	36	8
Insentif	32	4	16	10	12	2,66
Valid N	32					

Skala kepuasan kerja mempunyai 4 jawaban pilihan yang terdiri dari beberapa skor 1,2,3, dan 4 yang jumlah itemnya sebanyak 12 pernyataan. Pada skala ini Skor minimalnya yaitu 12 (1×12), untuk skor maksimalnya yaitu 48 (4×12), nilai mean ($(x_{\min} + x_{\max}) / 2$) yaitu 15, nilai range yaitu 36 ($x_{\max} - x_{\min}$), dan standar deviasinya 8 ($(x_{\max} - x_{\min}) / 6$). Adapun untuk skala kepuasan kerja juga sama mempunyai 4 jawaban pilihan yang terdiri dari skor 1,2,3, dan juga 4 yang jumlah itemnya 4 pertanyaan. Pada skala ini Skor minimalnya ialah 4 (1×4), skor maksimal yaitu 16 (4×4), nilai mean ($(x_{\min} + x_{\max}) / 2$) yaitu 10, nilai range yaitu 12 ($x_{\max} - x_{\min}$) dan standar deviasinya 2,66 ($(x_{\max} - x_{\min}) / 6$).

Selanjutnya untuk mengetahui perhitungan kategorisasi tingkatan kepuasan kerja dan insentif, peneliti menggunakan rumus tiga ketgorisasi yang merujuk pada Azwar sebaga berikut:

⁵ Edi Riadi, *Statistika Penelitian (Analisis Manual Dan IBM SPSS)* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), 191.

Rendah : $X < M - 1SD$

Sedang : $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi : $M + 1SD \leq X$

a. Analisis Deskriptif Kategori data Insentif

Berdasarkan uji deskriptif dengan nilai meannya 10 dan standar deviasinya 2,66, pada nilai tersebut kemudian dimasukkan kedalam rumus perhitungan kategori variabel selanjutnya mendapatkan hasil pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 8 Kategori Skala Insentif

Kategori	Skor Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$< 7,34$	1	3%
Sedang	$7,34 \leq x < 12,66$	18	56%
Tinggi	$\geq 12,66$	13	41%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tingkat insentif pada mitra driver gojek di kawasan taman kamboja Banjarmasin dengan kategori rendah 1 orang dengan persentase 3%, sedangkan untuk kategori sedang sebanyak 18 orang dengan persentase 56%, dan untuk kategori tinggi sebanyak 13 orang dengan persentase 41%.

b. Analisis Deskriptif kategori data Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji deskriptif dengan hasil nilai meannya 30 dan standar deviasinya 8, pada nilai tersebut selanjutnya dimasukkan kedalam rumus perhitungan kategori variabel selanjutnya mendapatkan hasil pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 9 Kategori Kepuasan Kerja

kategori	Skor Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 22	0	0%
Sedang	$22 \leq x < 38$	15	46,9%
Tinggi	≥ 38	17	53,1%

Berdasarkan tabel diatas bisa diketahui tingkat kepuasan kerja pada mitra driver gojek di kawasan taman kamboja Banjarmasin untuk kategori rendah tidak ada, sedangkan untuk kategori sedang sebanyak 15 orang dengan persentase 46,9%, dan untuk kategori tinggi sebanyak 17 orang dengan persentase 53,1%.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar $>$ dari 0,05 maka data penelitian Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal

Tabel 4. 10 Uji Normalitas Skala Insentif dan Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12.2500000
	Std. Deviation	2.19403552
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.084
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123 ^c

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi (Sig.) 0,123 lebih besar > dari nilai signifikansi (Sig.) Probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas ialah uji untuk memahami data yang diperoleh dan sebelumnya sudah disebar apakah sudah berdistribusi linear atau bahkan saja tidak. Pada pengujian linearitas, pengambilan keputusan yang dasarnya dipergunakan ialah diketahui dari nilai *Deviation from linearity* jika lebih dari 0,05 maka hasil datanya ada terdapat hubungan yang liner, akan tetapi jika saja sebaliknya tidak melebihi dari 0,05 maka hasilnya tidak ada hubungan linear.⁶

Tabel 4. 11 Uji Linearitas Skala Insentif dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Skala_Kepuasan_Kerja	Between	(Combined)	642.925	9	71.436	5.940	.000
* Skala_Insentif	Groups	Linearity	546.065	1	546.065	45.406	.000
		Deviation from Linearity	96.860	8	12.108	1.007	.459
	Within Groups		264.575	22	12.026		

⁶ Riadi, 191.

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) : dari output diatas, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0,459 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variable insentif (X) dengan variabel kepuasan Kerja (Y)

4. Uji Hipotesis

Pengambilan keputusan uji hipotesis di dalam analisis regresi linier sederhana dengan berkaca pada nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil $<$ dari Probabilitas 0,05 bisa berarti bahwasanya ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja mitra driver Gojek di kawasan Taman Kamboja Banjarmasin
- b. Sebaliknya jika signifikansi (Sig.) lebih besar $>$ dari Probabilitas 0,05 bisa berarti bahwasanya tidak ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja mitra driver Gojek di kawasan Taman Kamboja Banjarmasin.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhanana Insentif dengan Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546.065	1	546.065	45.325	.000 ^b
	Residual	361.435	30	12.048		
	Total	907.500	31			

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari $<$ nilai Probabilitas Sig. 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja mitra driver Gojek di kawasan

Taman Kamboja Banjarmasin. Pengambilan keputusan ini berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Sugiyono jikalau nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_a diterima, sedangkan jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima.⁷

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.588	3.47100

a. Predictors: (Constant), x

Selanjutnya berdasarkan tabel diatas nilai R Square hasil dari uji hipotesis inisebesar 0,602. Berdasarkan hal tersebut bahwa bisa dijelaskan besarnya nilai pengaruh variabel bebas (Insentif) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) yaitu 60,2%. Adapun 39,8% lainnya dipengaruhi variabel lain

5. Perhitungan Sumbangan Efektif

Untuk menghitung keefektifan dari berbagai aspek, bisa digunakan cara membagi skor total di setiap aspek dengan skor total semua variabel.⁸ Inilah perhitungan sumbangan efektif pada dua variabel dan hasilnya ialah.

a. Sumbangan Efektif Aspek Insentif

Pada variabel Insentif, terdapat 2 aspek di dalam nya yaitu inseni f material dan non material

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, n.d., 65.

⁸ Kurnia Nuzuliya, "Pengaruh Optimisme Terhadap Resiliensi Akademik Siswa Selama Masa Pandemi Covid Di SMAN 1 Trenggalek" (Malang, Universita Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, n.d.), 51–52.

$$\text{Material} : \frac{198}{392} \times 100\% = 51\%$$

$$\text{Non Meterial} : \frac{194}{392} \times 100\% = 49\%$$

Aspek Insentif



Gambar 4. 3 Diagram Sumbangan Efektif Aspek Insentif

Berdasarkan perhitngan diatas, diketahui aspek insentif material mempunyai nilai sebesar 51%, dan aspek non material memiliki nilai sebesar 49%. Sehingga bisa disimpulkan bahwa aspek insentif material memiliki perngaruh besar.

Pada penelitian kali ini peneliti ingin melihat dari aspek mana yang paling berpengaruh terhadap mitra driver gojek di kawasan taman kamboja Banjarmasin mempunyai tingkatan kepuasan kerja sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah. Melihat dari data statistik tersebut diketahui sumbangan efektif pada aspek pekerjaan itu sendiri mempunyai nilai 17%, aspek supervisi mempunyai nilai 17 %, aspek organisasi dan manajemen mempunyai nilai 16%, aspek kesempatan untuk maju mempunyai nilai 17%, aspek keuntungan finansial mempunyai nilai 15%, dan aspek rekan kerja mempunyai nilai 18%.

b. Sumbangan Efektif Aspek Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja, terdapat 6 aspek di dalamnya yaitu pekerjaan itu sendiri, Supervisi, Organisasi dan Mananajemen, Kesempatan untuk maju, Keuntungan Finansial, Rekan Kerja

$$\text{Isi Pekerjaan} : \frac{212}{1228} \times 100\% = 17\%$$

$$\text{Supervisi} : \frac{204}{1228} \times 100\% = 17\%$$

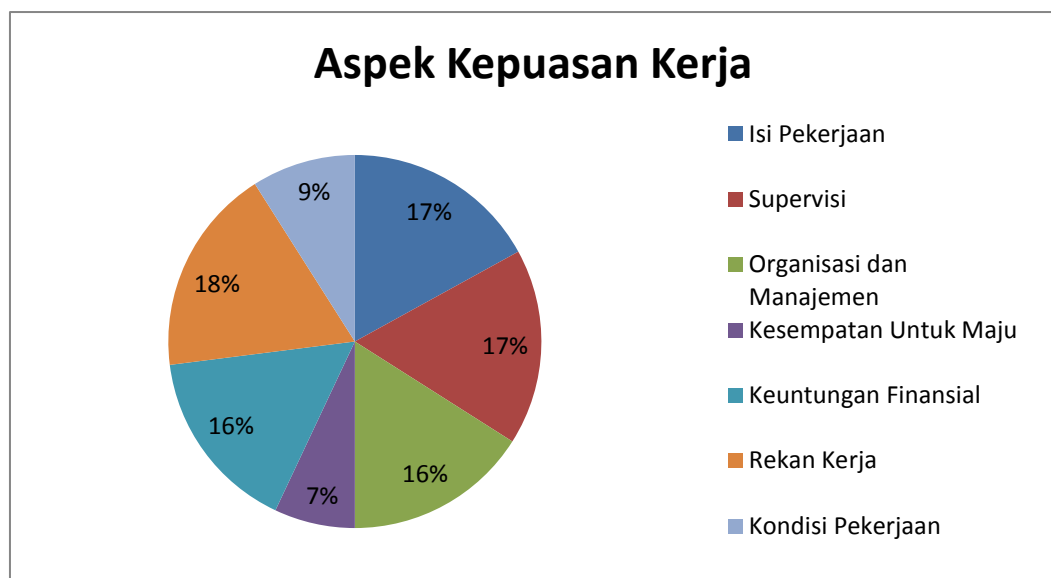
$$\text{Organisasi dan Manajemen} : \frac{196}{1228} \times 100\% = 16\%$$

$$\text{Kesempatan untuk maju} : \frac{89}{1228} \times 100\% = 7\%$$

$$\text{Keuntungan finansial} : \frac{202}{1228} \times 100\% = 16\%$$

$$\text{Rekan Kerja} : \frac{219}{1228} \times 100\% = 18\%$$

$$\text{Kondisi Pekerjaan} : \frac{106}{1228} \times 100\% = 9\%$$



Gambar 4. 4 Diagram Sumbangan Efektif Aspek Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui aspek pekerjaan itu sendiri mempunyai nilai 17%, aspek supervisi mempunyai nilai 17 %, aspek organisasi dan manajemen mempunyai nilai 16%, aspek kesempatan untuk maju mempunyai nilai 17%, aspek keuntungan finansial mempunyai nilai 15%, dan aspek rekan kerja mempunyai nilai 18%. Sehingga bisa disimpulkan bahwa aspek yang memiliki pengaruh besar pada kepuasan kerja driver gojek ialah aspek rekan kerja.

D. Pembahasan

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah sesuatu hal yang sifatnya perorangan. Setiap orang mempunyai nilai sistem yang berlaku pada dirinya sehingga tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda, menyesuaikan dengan sistem nilai yang berlaku didalam dirinya. Nilai kegiatan yang dirasakan seseorang semakin tinggi, maka semakin tinggi juga kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Rivai kepuasan kerja merupakan sebuah perilaku nyata dipertontonkan setiap orang sebagai sebuah prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan berdasarkan kewajiban dalam perusahaan.⁹ Dalam meraih kepuasan kerja terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi seperti pekerjaan yang menantang, imbalan yang setara, kondisi kerja yang mendukung, mitra kerja yang mendukung.¹⁰ Berdasarkan hal tersebut, kepuasan kerja ialah

⁹ Jufrizen and Tiara Safani itorus, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora* 1 (n.d.): 842.

¹⁰ Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, 205.

sebuah evaluasi yang menggambarkan sikap perasaan seseorang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas pada saat bekerja.

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

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۖ وَرَسُولَهُ 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 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*.

Seperti halnya dalam 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 Ank

Bangsa dengan menggaet para pencari kerja yang ingin melakukan kerjasama kerja sebagai mitra bukan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tingkat kepuasan kerja mitra driver gojek di kawasan taman kamboja Banjarmasin dengan subjek berjumlah 32 orang, diperoleh skor kategori rendah tidak ada, kategori sedang sebanyak 15 orang atau 46,9%, dan untuk kategori tinggi sebanyak 17 orang atau 53,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada mitra driver gojek di kawasan taman kamboja Banjarmasin berada pada kategori tinggi.

Pada penelitian ini memanfaatkan dimensi kepuasan kerja yang diadaptasi dari penelitian Megananda Hananto, yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, keuntungan finansial, dan rekan kerja.

Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat aspek mana yang paling mempengaruhi mitra driver gojek di kawasan taman kamboja Banjarmasin memiliki tingkatan kepuasan kerja sangat tinggi, tinggi, rendah, sangat rendah. Berdasarkan data statistik diketahui sumbangan efektif pada aspek isi pekerjaan sebesar 17 %, aspek supervisi sebesar 17%, aspek Organisasi dan manajemen sebesar 16%, aspek kesempatan untuk maju sebesar 7%, aspek keuntungan finansial sebesar 16 %, aspek rekan kerja sebesar 18%, dan aspek Kondisi pekerjaan sebesar 9%. Maka dapat disimpulkan bahwasanya aspek rekan kerja adalah aspek yang paling berpengaruh besar pada kepuasan kerja mitra driver gojek.

Kepuasan kerja mempunyai keterkaitan dengan insentif, apabila insentif yang diberikan kepada mitra driver sesuai akan berpotensi mempengaruhi tingkat

kepuasan kerja. Insentif sendiri Menurut Suwatno dan Donni 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.¹¹ Indikator insentif menurut suwatno dan priasan ada dua yaitu insentif materian dan insentif no materian.¹²

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

خَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُخْرِجَ 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.¹³

Penjelasan dalam islam mengenai insentif yang memang mereka bisa dapatkan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Salah satu ayat menyebutkan¹⁴ :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

¹¹ Amin and Muhammad Mardi Putra, "Pengaruh Pelatihan Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dept. Warehouse Control PT. Indoesia Epson Industri," 5602.

¹² Rahadiyan and dkk, "Pengaruh Etos Kerja, Isentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Malak Bandung," 4.

¹³ Maziah, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makasar," 61.

¹⁴ Harahap, *Hadis-Hadis Ekonomi*, 84.

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Penjelasan dari ayat tersebut bahwasanya setiap pekerjaan diberikan imbalan sesuai dengan takarannya, jika pekerjaannya tersebut dikategorikan berat maka imbalan yang diberikan pun harus sesuai dengan apa yang dikerjakan. Islam menganjurkan bahwa setiap perusahaan memuliakan karyawannya, karena memuliakan karyawan akan memberikan interaksi positif dan memberikan dorongan atau penyemangat bagi karyawan sehingga akan terjalin kerjasama yang saling menguntungkan.¹⁵

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tingkat insentif mitra driver gojek di kawasan taman kamboja Banjarmasin dengan subjek berjumlah 32 orang di peroleh skor kategori rendah sebanyak 1 orang atau 3%, kategori sedang sebanyak 18 orang atau 56% dan kategori tinggi sebanyak 13 orang atau 41%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat insentif pada mitra driver gojek di kawasan taman kamboja Banjarmasin berada pada kategori sedang.

Awal kemunculannya gojek menawarkan kepada calon mitra yang ingin bergabung dengan skema insentif totalnya 80.000 perhari dengan syarat mitra driver sudah berhasil mengumpulkan poin harian sebagai syarat mendapatkan insentif. Seiring berjalannya waktu gojek melakukan perubahan terhadap skema insentifnya yang semula bisa mendapatkan bonus sebesar Rp 80 ribuan perhari menjadi skema insentif yang baru dengan sebutan “Program Berkat” syarat untuk

¹⁵ Aedy, *Etika Bisnis Islam (Teori Dan Aplikasi)*, 50.

mendapatkan insentif ini mitra driver harus mengumpulkan 1200 poin dengan target performa 75% antara jam 08:00 – 20:00, jika pendapatan masih kurang dari Rp. 95.000, mitra driver akan dapat selisihnya paling lambat 2 jam setelah periode skema berakhir. terjadinya perubahan skema 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 tunjukkan 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.¹⁶ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Juliana dkk dengan hasil yang menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.¹⁷

Dalam penelitian ini peneliti juga mencari data terkait aspek mana yang mempengaruhi mitra driver gojek di kawasan taman Kamboja Banjarmasin memiliki tingkat insentif tinggi, sedang, rendah. Hasil data statistik menunjukkan sumbangan efektif pada aspek insentif material sebesar 51% dan aspek insentif non material sebesar 49%. Maka dapat disimpulkan dengan hasil ini bahwa aspek insentif material merupakan aspek yang paling berpengaruh besar pada mitra driver gojek di kawasan taman kamboja Banjarmasin.

¹⁶ Mawei, "Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit," 21.

¹⁷ "Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Pekerja Perusahaan," 48.

Peneliti juga melakukan uji hipotesis yang menunjukkan nilai hipotesis dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari < nilai Probabilitas Sig. 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra driver Gojek di kawasan Taman Kamboja Banjarmasin. Selaras dengan 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.¹⁸ Selanjutnya nilai R Square hasil dari uji hipotesis inisebesar 0,602. Berdasarkan hal tersebut bahwa bisa dijelaskan besarnya nilai pengaruh variabel bebas (Insentif) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) yaitu 60,2%

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan serta diusahakan berdasarkan prosedur ilmiah yang telah ditentukan, tetapi masih terdapat juga keterbatasan pada penelitian diantaranya :

1. pada proses saat pengambilan data dengan menggunakan link Google Form yang diberikan kepada mitra driver gojek, sebagian dari mitra driver gojek merasa was-was atau takut untuk mengisi Google form karena sebagian dari mereka kurangnya mengetahui bahwa link google form aman dari pishing atau penipuan seperti yang merak terjadi belakangan ini. Sehingga

¹⁸ Febrianto, “Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Duta Karya Semarang,” 1.

sebagai mitra driver gojek tidak mau atau enggan untuk mengisi link google form.

2. Pada penelitian ini menggunakan skala yang di adopsi dari penelitian terdahulu dan tidak dilakukannya *try out* terhadap skala yang digunakan dalam penelitian ini.