

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada Masa sekarang teknologi telah berkembang sangat pesat, tidak terkecuali dengan transportasi. Transportasi pada masa sekarang bisa didapat melalui online, maksudnya memesan transportasi sangat mudah melalui aplikasi yang disediakan di *playstore* pada masing-masing *handphone* konsumen. Konsumen tidak perlu repot-repot menuju area jalur yang biasa di lewati transportasi umum untuk mendapatkan transportasi. Dikarenakan online merupakan sebuah jalan yang dapat membentuk aktivitas apapun menjadi serbamudah dan praktis. Maka salah satu cara memanfaatkan kemudahan dan kepraktisan zaman sekarang dalam segi transportasi yang ada di Indonesia, salah satunya dengan menggunakan aplikasi Grab.

Grab didirikan tahun 2011 di Malaysia dan untuk pendiri Grab adalah Anthony Tan bersama rekannya Tan Hooi. Dari tahun 2011 sampai saat ini tahun 2018 Grab berkembang pesat dan menjadi salah satu Penyedia aplikasi transportasi online di Indonesia. Grab adalah Perusahaan teknologi asal Malaysia yang berkantor di Singapura yang menyediakan aplikasi layanan transportasi angkutan umum meliputi kendaraan bermotor roda 2 maupun roda 4. Perusahaan Grab hanya perusahaan teknologi yang meluncurkan Aplikasi saja dan untuk kendaraannya sendiri adalah kendaraan milik mitra yang sudah bergabung di PT Grab Indonesia. Selama ini, Grab telah memiliki fitur layanan, diantaranya Grab *Car*, Grab *Bike*, Grab *Express*, dan Grab *Food*.

Visi dari Grab sendiri yaitu menjadi yang terdepan di Asia Tenggara, Sedangkan Misi dari Grab yaitu Menjadi penyedia layanan teraman di Asia Tenggara; memberikan layanan yang mudah di akses oleh banyak orang; dan meningkatkan kehidupan para partner, baik pengemudi maupun penumpang. Grab khususnya kota banjarbaru, memberikan insentif kepada setiap driver baik dari layanan maupun secara menyeluruh, namun pembagian dilihat dari target apa yang mereka selesaikan.

Penghitungan gaji pengemudi GrabBike merupakan kombinasi dari insentif khusus pekerjaan dan biaya tunjangan yang ditentukan oleh Grab dengan sistem bagi hasil 90:10. Di mana, Grab memotong tarif untuk perusahaan sebesar 10% dan 90%-nya untuk mitra pengemudi. Untuk mendapatkan insentif atau bonus, driver harus sudah memenuhi jumlah perjalanan atau trip yang ditentukan, andai tidak mencapai target maka insentif akan tidak berlaku. (Susanti, Inda "Tarif Driver Grab 2023 Terbaru, Pahami Sebelum jadi Mitra" SINDOnews.com, 28 feb 2023)

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan perusahaan, semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi (Nurani, 2015). Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik. Sehingga kedepannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Dari uraian tersebut dapat dipahami insentif adalah sebuah penghargaan karena diberikan dalam bentuk hadiah secara finansial atau apresiasi atas kinerja karyawan atau dapat disimpulkan dengan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan (Anugrah,

2020). Hal ini sangatlah penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja yang merupakan sebuah faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Allah memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah berfirman dalam :

Q.S An- Nahl 16/97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ  
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : *“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik ( ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam islam mendapat pahala yang sama dan amal saleh harus di sertai iman ) dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.”*

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus di muliakan jika memang bekerja dengan baik, di beri bonus ataupun insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang di capainya. Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, *“Janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek“* (Ibrahim dkk, hlm. 21, 2008). Dari perkataan khalifah Ali tersebut dapat dipahami bahwa orang yang berbuat baik yang dalam perusahaan dianalogikan dengan pegawai yang giat mendapat perlakuan yang berbeda dengan orang yang berbuat jelek atau bermalas-malasan. Oleh karena itu Islam telah lebih dahulu menerapkan penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja dari karyawan.

Islam mempunyai dalil naqli yang menyuruh umatnya untuk mengapresiasi kinerja karyawannya. Maka sudah sepatutnya perusahaan-perusahaan yang ada memberikan upah lembur yang sesuai dengan tambahan yang mereka kerjakan. Hal tersebut juga berlaku di Grab Indonesia.

Sebagaimana pendapat Hadari Nawawi (2011), insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjaan tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Begitu juga menurut Mangkunegara (2002), mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.

Para ahli di atas semakin menjelaskan bahwa, insentif merupakan uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Disini dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Suroso, 2018) di dalam Jurnal Khair, H. 2018. Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak

langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi (Nasution, 2008).

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktivitasnya. Allah telah menurunkan aturan syariat sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi, yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah. Beribadah bukan berarti putus menjalankan pekerjaannya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia (Tasmara, 2002).

Demikian tinggi, indah dan terperinci aturan sang pencipta ini, sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap lingkungan sekitar untuk bekerja dan tolong menolong kepada makhluk Allah Swt yang membutuhkan. Sebab lingkungan kerja islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri tetapi berhubungan dengan manusia dan Allah SWT. Yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah SWT yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas ala mini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif, serta bekerja sesuai hukum-hukum yang berlaku disebut dengan hukum ALLAH (sunatullah) (Kusumawati, 2015).

Lingkungan kerja islami adalah lingkungan dimana keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan kemampuannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan

Allah SWT yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya. (Budiman, 2009).

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan Kerja Fisik, menurut Sedarmayanti (2009) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedarmayanti, 2009). Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DRIVER GRAB DI BANJARBARU”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah insentif kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan driver Grab di Banjarbaru?
- b. Apakah insentif kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan driver Grab di Banjarbaru?

### **C. Bagaimana Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan driver Grab di Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan driver Grab di Banjarbaru.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Secara ringkas kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu ikut memberi kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, yaitu berupa teori tentang pengaruh insentif kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam. Selain daripada itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberi gambaran bagaimana pengaruh insentif kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada praktisi khususnya para pebisnis, khususnya yang sudah memiliki karyawan, yakni berupa pemahaman tentang pengaruh insentif kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi pihak lainnya, penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi maupun acuan terkait dengan konsep pengaruh insentif kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan..

## E. Definisi Operasional

### 1. Insentif

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal (Sinambela, 2016).

Insentif dalam ekonomi Islam adalah imbalan materi dan nonmateri yang tepat bagi nilai kerja dan keusahaan seseorang dalam bentuk upah dan laba merupakan suatu hal penting, tidak hanya memenuhi kepentingan keadilan, melainkan juga merealisasikan efisiensi (Capra, 2001) di dalam skripsi Erly, S.B. 2023. Insentif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah balas jasa yang diberikan PT Grab kepada driver Grab sebagai pendorong untuk pegawai agar bekerja lebih optimal.

### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah komponen dari dalam dan luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan komponen yang dapat dikendalikan dan juga tidak dapat dikendalikan dalam keadaan tertentu (Subagyo, 2014). Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan dunia dan akhirat (Hasan, 2010). Lingkungan Kerja dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja yang terdapat di sekitar *driver* Grab di Banjarbaru.



### 3. Kinerja

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya (Hasibuan, 2008). Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri (Beekun, 2004). Kinerja yang dimaksud adalah prestasi atau hasil kerja driver grab di banjarbaru

### 4. Driver Grab

Kinerja berasal dari kata pres, Driver Grab memiliki dua macam jenis akun Driver Grab. Yang pertama, akun *Grabcar* untuk pengemudi yang menggunakan mobil dan yang kedua, akun *GrabBike* untuk pengemudi yang menggunakan sepeda motor. Driver Grab yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Driver Grab yang menggunakan akun *GrabBike*.

## F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaah penulis, penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu untuk mempermudah dalam pengumpulan data. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka pemikiran yang diharapkan. Maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini untuk mengetahui persamaan dan perbedaan beberapa penelitian sebagai kajian yang dapat menambah wawasan berfikir peneliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Viky Syahputra (2018) dengan judul Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Driver Grab

Bandung Timur). Penelitian ini dilatar belakangi pentingnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada diperusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang kompeten memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan agar tetap mampu berkiprah didalam lingkungan yang semakin berkembang dan kompetitif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel independen adalah insentif dan kepuasan kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel sebanyak 100 responden, diambil dengan menggunakan metode slovin. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah insentif dan kepuasan kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis yang meliputi uji t, uji f, matriks korelasi dan koefisien determinasi ( $r^2$ ).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,00 > 1,29025$ ) sehingga hipotesis pertama diterima. Secara parsial kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,01 > 1,29025$ ) sehingga hipotesis kedua diterima. Bahwa insentif dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $17,182 > 3,09$ ) sehingga hipotesis ketiga diterima. Besaran kontribusi insentif dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan penelitian ini adalah sebesar 26,2% sisanya 73,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan penelitian Viky Syahputra dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja driver Grab. Sedangkan perbedaannya adalah Viky Syahputra melakukan penelitian yang berlokasi di Bandung Timur dan pada tahun 2018. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan berlokasi di Banjarbaru dan pada tahun 2021.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ulul Albaab (2020) dengan judul skripsi Pengaruh insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Driver Grab Kota Malang. Penelitian tersebut dilatarbelakangi karena semakin berkembangnya zaman, baik dalam bidang informasi dan teknologi, mengakibatkan semakin kurangnya kegiatan sosial.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pengemudi Grab di Kota Malang. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pengemudi grab di Kota Malang yang jumlahnya

tidak diketahui secara resmi. Oleh karena itu teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling karena tidak perlu adanya batasan kriteria tertentu dengan menentukan sampel sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan tipe data primer. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah rentang skala dan regresi linier berganda.

Hasil rentang skala menunjukkan bahwa insentif mendapat nilai tinggi, disiplin kerja mendapat nilai tinggi, dan kinerja mendapat nilai sangat baik. Analisis regresi menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi. Insentif memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja pengemudi.

Persamaan penelitian Muhammad Ulul Albaab dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja driver Grab. Namun perbedaannya penelitian Muhammad Ulul Albaab ini memasukkan unsur disiplin kedalam variabelnya sedangkan penulis memasukkan unsur lingkungan kerja. Dan lokasi penelitiannya pun berbeda, penelitian Muhammad Ulul Albaab berlokasi di Malang. Sedangkan penulis di Banjarbaru.

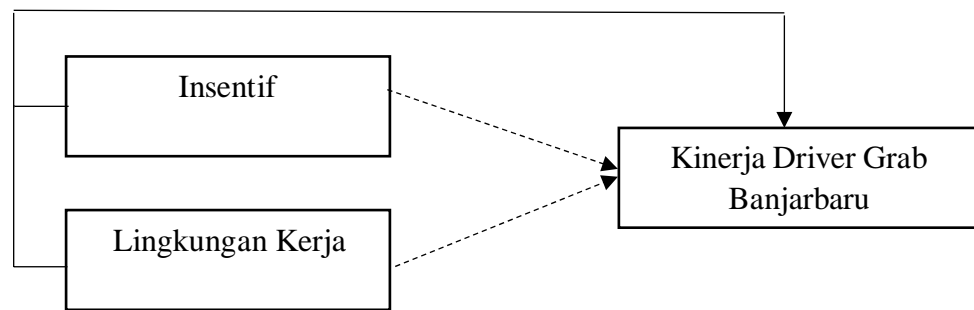
2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiq Annawawi (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada Pengemudi Ojek Online Grab Kota Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya

organisasi terhadap kepuasan karyawan pengemudi ojek online GRAB di Kota Malang. Populasi yang terkandung dalam penelitian ini berjumlah 15.247 orang dan rumus Slovin (1960) digunakan untuk menentukan sampel penelitian dengan tingkat signifikansi 0.1, dan besarnya sampel pada penelitian ini adalah 99 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Peneliti dalam hal ini menggunakan media kuesioner dan data primer. Survei yang digunakan dalam penelitian ini merupakan survei langsung dan pribadi. Survei diberikan langsung kepada responden, yang dapat memilih satu jawaban alternatif yang tersedia. Berdasarkan hasil survei dapat diketahui bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kepuasan karyawan pengemudi ojek online GRAB di Kota Malang.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiq Annawawi dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja. Namun yang membedakan adalah penelitian Muhammad Taufiq Annawawi berpengaruh terhadap kepuasan sedangkan penulis berpengaruh terhadap kinerja. Dan perbedaan perusahaan yang dibahas.

## **G. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran menggambarkan sistematika pengaruh hubungan yang terjadi antara variabel dependen (Y) dan variable independent (X). Maka bentuk kerangka pemikirannya dalam penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

-----> = Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja Driver Grab Banjarbaru secara **parsial**.

————> = Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja Driver Grab Banjarbaru secara **simultan**.

## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara pada tahapan perumusan masalah penelitian yang ditulis dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban mengandung kemungkinan benar atau kemungkinan salah. Kemungkinan tersebut dibuktikan dengan fakta-fakta empiris dan pengolahan data. Oleh karena itu, penulis mengajukan hipotesis berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut:

Hipotesis I

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara insentif kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja driver Grab diBanjarbaru

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan antara insentif kerja dan lingkungan kerja

terhadap kinerja driver Grab di Banjarbaru.

#### Hipotesis II

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara insentif kerjaterhadap kinerja Driver Grab di Banjarbaru

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial antara insentif kerjaterhadap kinerja Driver Grab di Banjarbaru.

#### Hipotesis III

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja Driver Grab di Banjarbaru

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerjaterhadap kinerja Driver Grab di Banjarbaru.

### **I. Sistematika Pembahasan**

Penelitian ini terdiri dari 5 bab yang tersusun secara sistematis, tiap-tiap bab memuat pembahasan yang berbeda-beda, dan menjadi satu kesatuan yang saling berhubungan. Secara sistematis sesuai dengan pola penulisan karya tulis ilmiah dan merujuk kepada Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut

Bab I Pendahuluan, pada bab ini akan menjabarkan secara ringkas mengenai latar belakang masalah yang terkait, kemudian dari permasalahan tersebut akan ditarik kesimpulan dan akan dijadikan sebagai rumusan masalah, setelah itu disusun tujuan dari penelitian yang akan diadakan dengan harapan agar mencapai hasil yang diinginkan, kemudian terdapat kegunaan penelitian yang digunakan untuk kegunaan dari hasil penelitian tersebut. Definisi operasional

digunakan untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang bermakna umum dan luas. Kerangka pemikiran digunakan untuk model konseptual mengenai teori yang berkaitan dengan berbagai faktor-faktor masalah penting. Hipotesis digunakan sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga. Adapun sistematika penulisan, yaitu susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab II Landasan teori, pada bab ini akan membahas tentang teori yang mendukung penelitian ini yang berkaitan dengan insentif kerja, lingkungan kerja dan kinerja dalam Ekonomi Islam.

Bab III Metode Penelitian, pada bab ini akan menjelaskan mengenai metode penelitian yang berisikan jenis dan pendekatan serta sifat penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data yang kemudian dari data-data tersebut akan dianalisis dengan teknik analisis data.

Bab IV Penyajian dan Analisis data, pada bab ini akan dijabarkan mengenai hasil dari laporan penelitian yaitu gambaran umum tentang bagaimana gambaran umum lokasi penelitian, penyajian dan analisis data yang berhubungan dengan pertanyaan yang ada pada rumusan masalah

Bab V Penutup, pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan atau hasil dari penelitian dan memberikan saran yang dibutuhkan berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Daftar Pustaka, pada bagian ini akan berisikan mengenai buku-buku atau literasi yang digunakan oleh penulis dalam pembuatan skripsi.