

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PENGEMUDI MITRA GOJEK KOMUNITAS LASKAR SASAJI BANDUNG AREA CILIWUNG PT KARYA ANAK BANGSA

Muchamad Fuad Hardi Nugroho
Universitas Sangga Buana YPKP
fuadhardi16@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of financial incentives and non-financial incentives on job satisfaction of Gojek partner drivers, Laskar Sasaji community, Bandung, Ciliwung area. This research is quantitative. The population of this study is Gojek's partners, the Laskar Sasaji community in Bandung, the Ciliwung area, which was taken as a sample of 40 people. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, t test and F test. The results of the study simultaneously showed that there was a positive influence of financial incentives and non-financial incentives on job satisfaction of Gojek partners, Laskar Sasaji community, Bandung, Ciliwung area. Partially financial incentives have a significant effect and partially non-financial incentives have no significant effect.

Keywords: Financial Incentives, Non Financial Incentives and Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kepuasan kerja pengemudi mitra Gojek komunitas laskar sasaji Bandung area ciliwung. Penelitian ini berjenis kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah mitra Gojek komunitas laskar sasaji Bandung area ciliwung yang diambil sampel sebanyak 40 orang. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kepuasan kerja mitra Gojek komunitas laskar sasaji Bandung area ciliwung. Secara parsial insentif finansial berpengaruh secara signifikan dan secara parsial insentif non finansial tidak berpengaruh secara signifikan.

Kata kunci: Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis berbasis digital di Indonesia yang semakin pesat menimbulkan persaingan juga yang semakin ketat. Banyaknya persaingan bisnis menuntut perusahaan untuk memberdayakan serta juga mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja individu sumber daya manusianya. Mitra dengan kepuasan kerja yang baik merupakan aset yang penting bagi perusahaan untuk bisa menentukan pencapaian hasil kerja yang memuaskan.

Sebuah perusahaan bisa tercapai tujuan serta sasarnya apabila perusahaan tersebut memberikan dorongan bagi mitra, sehingga dapat memenuhi target perusahaan salah satunya dengan memberikan insentif baik secara finansial maupun non finansial untuk memenuhi kepuasan kerja mitra karena telah bekerja melebihi target yang telah diberikan perusahaan sebelumnya. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan menuntut para pimpinan perusahaan untuk dapat memelihara sumber daya manusia dengan sebaik mungkin oleh karenanya setiap pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan peranan manusia sebagai sumber daya paling berpengaruh besar terhadap kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan selain itu pula sumber daya manusia merupakan aset penting dan

berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut (Hasibuan, 2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Penjelasan MSDM menurut ahli diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pimpinan atau manajer memiliki peran dalam mengarahkan orang-orang yang berada dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk juga merencanakan bagaimana memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

(Menurut Lijan Poltak Sinabela, 2017:238), Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Menurut (Irham Fahmi, 2017:64), Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Tujuan dasar perusahaan memberikan suatu insentif, menurut (Lijian Poltak Sinabela, 2017:238), tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat non materi (Sinambela, 2017). Secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi dua dimensi menurut (Lijian Poltak Sinabela, 2017:239), yaitu sebagai berikut :

1. Insentif material uang dan barang

Insentif ini dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain :

- a. Bonus, terbagi atas : (1) Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. (2) Dalam perusahaan yang menggunakan system insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.
- b. Komisi, Merupakan sejenis komis yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.
- c. Profit Sharing, salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dan hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.
- d. Jaminan sosial, Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial berupa : (1) Pemberian rumah dinas. (2) Pengobatan secara CumaCuma. (3) Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari Koperasi organisasi. (4) Cuti sakit. (5) Biaya pindah.

2. Insentif non material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk :

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi,
- b. Pemberian tanda jasa,

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

- c. Pemberian piagam penghargaan,
- d. Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan.

Pengertian Dan Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana (Roe dan Byars Dalam Priansa, 2016:291), menyatakan “kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif”. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Selanjutnya dari defenisi tersebut penulis mengacu pada kepuasan kerja yang dikemukakan oleh (George dan Jones Dalam Priansa, 2016:291), yang mendefenisikan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya (Suwanto & Priansa, 2016). Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. (Greenberg dan Baron Dalam Priansa, 2016:297), menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum ada dua yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor (Two-factor Theory), teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni hygiene factors dan motivators. Hygiene factors adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).
2. Teori Nilai (Value Theory), teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

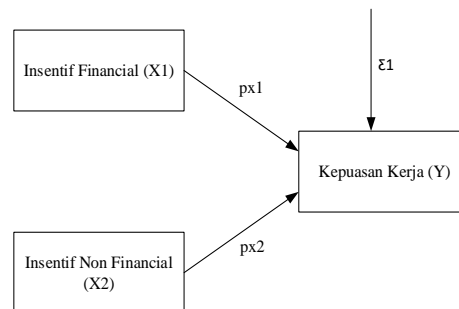
Dalam penelitian (Spector Dalam Priansa, 2016:292), mengidentifikasi dimensi kepuasan kerja terdapat sembilan aspek yaitu gaji, promosi, hubungan dengan atasan, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi dan teori diatas, maka dapat dirancang beberapa hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh insentif finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja pengemudi mitra Gojek komunitas laskar sasaji bandung area ciliwung secara simultan.
2. Terdapat pengaruh insentif finansial terhadap kepuasan kerja pengemudi mitra Gojek komunitas laskar sasaji bandung area ciliwung.

3. Terdapat pengaruh insentif non finansial terhadap kepuasan kerja pengemudi mitra Gojek komunitas laskar sasaji bandung area ciliwung.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan analisis deskriptif dan verivikatif, dalam analisis verifikatif data ordinal dalam penelitian ini perlu ditransformasi menjadi data interval menggunakan metode MSI (Method Of Successive Interval) dan dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kepuasan kerja pengemudi mitra Gojek komunitas laskar sasaji Bandung area ciliwung PT Karya Anak Bangsa.

Hasil uji validitas pada variabel insentif finansial, insentif non finansial dan kepuasan kerja seluruhnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari r kritis sebesar 0,300, maka seluruh pertanyaan kuesioner pada variabel insentif finansial , insentif non finansial dan kepuasan kerja dapat dinyatakan valid.

Variabel	Cronbach	Nilai Kritis	Kesimpulan
Insentif Finansial	0,743	0,6	Reliabel
Insentif Non Finansial	0,774	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,633	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* $>0,600$, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi yang telah dikemukakan maka diketahui bahwa insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh kuat secara simultan terhadap kepuasan kerja mitra Gojek komunitas laskar sasaji Bandung area ciliwung dengan nilai koefisien korelasi 0,683 dan berada pada interval 0,60 – 0,799.

Hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan pada hasil *Rsquare* sebesar 0,425 atau 42,5%, artinya insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 42,5%, sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji *Fhitung* sebesar 13,672 dengan signifikansi (*pvalue*) sebesar 0,000, atau hasil *Fhitung* $> F_{tabel}$ ($13,672 > 3,25$) dan signifikansi (*pvalue*) $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa secara simultan insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mitra Gojek komunitas laskar sasaji Bandung area ciliwung. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada insentif finansial dan insentif non finansial, maka akan meningkatkan kepuasan kerja mitra Gojek komunitas laskar sasaji Bandung area ciliwung.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,467	,438	2,240

a. Predictors: (Constant), Insentif Non Finansial, Insentif Finansial

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan pada hasil Rsquare sebesar 0,467 atau 46,7%, artinya insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 46,7%, sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,666	2,077		3,691	,001
	Insentif Finansial	,543	,122	,681	4,458	,000
	Insentif Non Finansial	,004	,162	,004	,027	,978

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,666 + 0,543X_1 + 0,004X_2 + \epsilon$$

Dilihat dari tanda pada koefisien regresi (parameter) dalam persamaan regresi linier berganda di atas, variabel koefisien regresi bertanda positif artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah searah, sedangkan yang bertanda negatif artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah berlawanan arah. Tanda positif pada koefisien regresi berarti pula apabila variabel bebas mengalami kenaikan, maka variabel terikat juga akan ikut meningkat.

Model regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 7,666 artinya apabila variabel bebas insentif finansial dan insentif non finansial bernilai 0, atau insentif finansial memiliki atau insentif non finansial memiliki nilai terburuk (0), maka kepuasan kerja bernilai 7,666 atau berada pada kategori sangat tidak baik.

2. Nilai koefisien regresi variabel insentif finansial menunjukkan sebesar 0,543 artinya setiap kenaikan skor variabel (satu) satuan, sedangkan variabel independen lainnya yaitu variabel insentif non finansial dianggap konstan, maka variabel kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,543, artinya kenaikan insentif finansial akan di ikuti kenaikan insentif non finansial.

3. Nilai koefisien regresi variabel insentif non finansial menunjukkan sebesar 0,004 artinya setiap kenaikan skor variabel insentif non finansial (satu) satuan, sedangkan variabel independen lainnya yaitu variabel insentif finansial dianggap konstan, maka variabel kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,004, artinya kenaikan insentif non finansial akan di ikuti insentif finansial.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dijelaskan adanya pengaruh variabel independen (insentif finansial dan insentif non finansial) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Kondisi umum mengenai insentif finansial pada driver mitra Gojek komunitas laskar sasaji Bandung area ciliwung berada pada kategori baik, namun masih dijumpai masalah pada dimensi komisi dan dimensi profit sharing yang menyebabkan insentif finansial belum mencapai kondisi yang ideal (sangat baik). Hal tersebut merupakan penilaian

responden yang di ukur berdasarkan dimensi-dimensi yang dimiliki oleh insentif finansial yang terdiri dari bonus, komisi, profit sharing dan jaminan sosial. Skor terendah insentif finansial berada pada dimensi komisi dan profit sharing.

2. Kondisi umum mengenai insentif non finansial pada driver mitra Gojek komunitas laskar sasaji Bandung area ciliwung berada pada kategori baik namun belum mencapai kondisi yang ideal (sangat baik). Hal tersebut merupakan penilaian responden yang di ukur berdasarkan dimensi-dimensi yang dimiliki oleh insentif non finansial yang terdiri dari pemberian (title), pemberian tanda jasa, pemberian penghargaan dan pemberian kenaikan pangkat atau level. Skor tertinggi insentif non finansial pemberian (title) dan pemberian penghargaan.

Kondisi umum mengenai kepuasan kerja pada driver mitra Gojek komunitas laskar sasaji Bandung area ciliwung berada pada kategori baik, namun masih dijumpai masalah pada dimensi komunikasi yang menyebabkan kepuasan kerja belum mencapai kondisi yang ideal (sangat baik). Hal tersebut merupakan penilaian responden yang di ukur berdasarkan dimensi-dimensi yang dimiliki oleh kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, prosedur kerja, rekan kerja, komunikasi dan penghargaan. Skor terendah kepuasan kerja berada pada dimensi komunikasi.

Tanggapan pengaruh signifikan secara bersama-sama insentif finansial dan insentif non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja mitra Gojek komunitas laskar sasaji Bandung area ciliwung dengan besaran pengaruh sebesar 42,5%. Secara parsial insentif finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja mitra, namun

secara parsial insentif non finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja mitra.

SARAN

1. Sebaiknya Gojek memberikan komisi sesuai dengan harapan dan beban pekerjaan yang berada pada masing-masing level mitra bisa dari nominal atau faktor lain yang bisa meningkatkan kepuasan kerja mitra dan untuk insentif yang diberikan secara adil agar insentif yang terdahulu diberlakukan kembali sesuai harapan mitra, dimana insentif dibagikan sama rata dan tidak ada pembagian insentif sesuai dengan level atau pangkat mitra seperti saat ini juga potongan saldo driver sebesar 20% agar bisa dikurangi misalnya menjadi 15% agar pendapatan mitra meningkat bersamaan dengan kepuasan kerja meningkat.
2. Pemberian title dan penghargaan berupa emblem sebaiknya akan lebih menarik jika mitra yang mendapatkan title dan penghargaan berupa emblem diumumkan secara regional atau nasional sebagai mitra yang memiliki dedikasi kerja yang baik, sehingga mitra akan merasakan pencapaian hasil kerja yang telah mereka raih selama bergabung menjadi mitra Gojek karena telah bekerja sesuai dengan target perusahaan, sebaiknya jangan melakukan perubahan title dan penghargaan berupa emblem selama itu masih efektif dan efisien.
3. Sebaiknya Gojek tidak menyamakan nomor konsumen agar mitra dapat langsung menelpon dan tidak terlebih dahulu dialihkan ke opertor pusat Gojek, hal lainnya Gojek bisa memunculkan update fitur komunikasi terbaru seperti telpon gratis agar mitra bisa sedikit menghemat biaya dan tidak menguras lebih banyak pulsa mitra.

4. Secara parsial terdapat satu variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu insentif non finansial, sebaiknya kebijakan perubahan insentif finansial dan insentif non finansial tidak dilakukan secara partial, namun harus secara simultan (bersamaan).

Peneliti selanjutnya, yang tertarik dengan pokok bahasan yang sama dengan penelitian ini, diharapkan penelitian yang tidak terbatas hanya pada insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kepuasan kerja mitra, tetapi dapat mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mitra loyalitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, serta menggunakan analisis lain dan pendekatan kualitatif, agar hasil penelitian lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Firmansyah, H. (2015). *Perpustakaan Dulu, Kini dan Masa Depan*. Kompasiana.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika. In *Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Ningtyas, A. C. (2017). No“Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan PT.Patiware Sungai Raya Kabupaten Bengkayang Kalimantan Barat” *Jurnal Psikologi. Universitas Muhamadiyah Surakarta*. Title. <https://www.universitapsikologi.com/2020/01/Pengertian-Loyalitas-Kerja-Lengkap.Html>.
- Poltak, Sinambela. (2017). Pengertian Insentif Finansial Sumber Daya Manusia. *AsikBelajar.com*
- Priansa, Greenberg dan Baron (2016). Two factor Theory and Value of Theory *AsikBelajar.com*
- Sugiyono. (2016a). Definisi dan Operationsl Variabel Penelitian. *Definisi Dan Operationsl Variabel Penelitian*.
- Sugiyono. (2017a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta*.

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.pdf. In *Alfabeta*.

Sani, H., Tasmsah, H., & Munir, A. R. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Jurnal Mirai Management*.

Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Populis*.

Sugiyono. (2016b). Pengertian Uji Validitas Dan Reliabilitas Menurut Para Ahli. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Sugiyono 2017. (2013). Metode Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*.

Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.