

Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver GoRide*

Nina Desty Aspirariana Aksa¹, Ralina Transistari^{2*}

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta - Indonesia

*Corresponding author: ralina_tr@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif finansial, motivasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja *driver GoRide* PT Aplikasi Karya Anak Bangsa di wilayah Yogyakarta. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 356 mitra *driver GoRide*, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *likert*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja *driver GoRide*, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver GoRide*. Ketiga variabel bebas tersebut mampu menjelaskan pengaruh sebesar 42,7% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: insentif finansial, motivasi, stres kerja, kepuasan kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of financial incentives, motivation, and job stress on the job satisfaction of GoRide drivers of PT Aplikasi Karya Anak Bangsa in Yogyakarta. The number of samples used in this study was 356 GoRide driver-partners, with the data collection method using a questionnaire measured by a Likert scale. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that financial incentives and motivation positively affect the job satisfaction of GoRide drivers, while job stress does not affect the job satisfaction of GoRide drivers. The three independent variables can explain the effect of 42.7% on the job satisfaction variable, while the rest is explained by other variables not included in this study.

Keywords: financial incentives, motivation, job stress, job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap negara harus dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung kesejahteraan negara. Sumber daya manusia yang semakin lama meningkat jumlahnya harus diikuti dengan meningkatnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Ketersediaannya lapangan kerja akan berpengaruh kepada kesejahteraan masyarakat suatu negara. Perkembangan teknologi dapat memberikan peluang lapangan kerja yang sangat besar, terutama dalam dunia digital. Lewat sebuah aplikasi daring, *smartphone* dapat digunakan untuk mengatur jalannya semua kegiatan manusia sehari-hari. Perkembangan jaman yang semakin cepat, menuntut mobilitas manusia yang tinggi, sehingga diperlukan sarana transportasi yang memadai, hal ini menambah peluang bisnis untuk menyediakan jasa transportasi yang cepat, nyaman, dan mudah ditemukan seperti layanan Aplikasi Gojek.

Gojek didirikan pada tanggal 13 Oktober 2010 oleh Nadiem Makarim dan Michaelangelo Moran. Gojek yang pertama kali didirikan sebagai *call center* yang menghubungkan konsumen dengan layanan pengiriman kurir dan layanan pemesanan kendaraan roda dua ini meluncurkan aplikasinya pada sistem operasi Android dan iOS pada tahun 2015 hanya dengan empat layanan: *GoRide*, *GoSend*, *GoShop*, dan *GoFood*. Dengan nilai valuasi kurang lebih sekitar US\$ 10 miliar pada saat ini, Gojek telah bertransformasi menjadi Super App, menyediakan lebih dari 20 layanan dan menjadi salah satu penyedia aplikasi transportasi *online* terbesar di Indonesia. Dalam operasionalnya Gojek menyediakan aplikasinya, sedangkan kendaraannya adalah milik mitra. Dengan aplikasi Gojek, calon penumpang dapat dengan mudah mencari *driver* untuk menuju lokasi tujuannya.

Layanan Gojek berkembang dengan pesat di seluruh Indonesia salah satunya adalah di Yogyakarta. Dengan adanya jasa angkutan penumpang berbasis daring (dalam jaringan/*online*) di Yogyakarta seperti Gojek, timbul kecemburuan oleh angkutan umum konvensional seperti taksi luring (luar jaringan) dan ojek pangkalan, karena posisi angkutan umum konvensional berbasis luring kehilangan penumpang dan tentunya menyebabkan rawan konflik. Seiring berjalannya waktu jumlah mitra *driver* semakin banyak hal ini menyebabkan persaingan makin ketat tak hanya dengan transportasi konvensional, tetapi juga antar mitra *driver GoRide* dalam pengumpulan poin setiap harinya. Kondisi ini menjadikan mitra dituntut lebih giat bekerja disebabkan sulitnya mencari penumpang karena jumlah penumpang yang tidak sebanding dengan jumlah *driver*.

Dengan semakin banyaknya jumlah mitra *driver*, maka semakin sulit untuk mencapai poin maksimal 20 poin dalam satu hari, hal ini mendorong adanya oknum mitra yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti membuat order fiktif atau sering disebut palsu untuk mencapai poin maksimal agar dapat memperoleh insentif yang dijanjikan perusahaan. Kondisi persaingan ini dapat berdampak pada kepuasan kerja *mitra driver*. Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai perlu dilakukan penelitian dengan memperhatikan berbagai aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut.

Variabel insentif finansial, motivasi, dan stres kerja merupakan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian antara insentif finansial terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Anggraito dan Amboningtyas (2017) menyatakan bahwa variabel insentif finansial, insentif non finansial, dan *human resource tools* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh

terhadap *turnover intention*. Penelitian Lantara (2014) menyatakan bahwa variabel insentif finansial dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel insentif non finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Dhaniala (2010) menyatakan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Setiawan (2018) menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Afiyah dkk, (2017) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbagai hasil penelitian tersebut mendukung perlunya dilakukan penelitian tentang pengaruh insentif finansial, motivasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN LITERATUR

Insentif Finansial

Menurut Dessler (2014) insentif finansial adalah imbalan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melampaui standar yang telah ditentukan sebelumnya. Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan (Stone dkk, 2010).

Sedangkan Sinambela (2018) menyatakan bahwa insentif finansial yang diberikan oleh organisasi perlu mempertimbangkan: (1) waktu bekerja, (2) kinerja, dan (3) gabungan antara waktu bekerja dan kinerja. Pada umumnya, jenis insentif finansial yang dapat diberikan oleh organisasi bagi pegawainya adalah dalam bentuk uang atau jaminan sosial. Pemberian insentif finansial dalam bentuk uang dapat diberikan dalam beberapa macam, diantaranya: (1) bonus, (2) komisi, (3) pembagian keuntungan, dan (4) kompensasi yang ditanggihkan. Sedangkan pemberian insentif finansial dalam bentuk jaminan sosial diantaranya adalah: (1) pemberian rumah dinas, (2) pengobatan secara cuma-cuma, (3) cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji (*paid leave*), (4) pemberian tugas belajar (pelatihan dan pendidikan), dan lain-lain.

Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk. (2016) motivasi adalah suatu kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang dan tersusun dalam suatu hierarki. Dengan demikian, motivasi dapat mendorong orang lain mengerjakan keinginan manajer agar tujuan organisasi tercapai. Dalam susunan hierarki ini terdapat lima jenjang kebutuhan, yaitu: (1) *Psychological needs* (kebutuhan fisiologis), (2) *Safety/Security needs* (kebutuhan rasa aman), (3) *Love and belonging needs* (kebutuhan untuk disukai), (4) *Esteem needs* (kebutuhan harga diri), dan (5) *Self-actualization needs* (kebutuhan pengembangan diri).

Sedangkan menurut McClelland, ada tiga kebutuhan dasar yang dapat memotivasi manusia, yaitu: (1) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power* atau *n-pow*), (2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation* atau *n-aff*), dan (3) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement* atau *n-ach*).

Stres Kerja

Menurut Sinambela (2018) stres kerja adalah perasaan tekanan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan, sedangkan menurut Rivai (2011) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam

kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab *stress of the job* misalnya: (1) Kekhawatiran finansial, (2) Masalah yang bersangkutan dengan anak, (3) Masalah fisik, (4) Masalah perkawinan, (5) Perubahan yang terjadi di tempat tinggal, (6) Masalah pribadi lainnya, misalnya kematian sanak saudara, dan lain-lain.

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011) kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat didefinisikan dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai perlu dilakukan penelitian dengan memperhatikan berbagai aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Hubungan antara Insentif Finansial dengan Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawannya mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Insentif finansial merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Erbas dan Arat, 2012). Insentif finansial memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, hal tersebut dibuktikan dari penelitian terdahulu yang disusun oleh Anggraito dan Amboningtyas (2017) yang menyatakan insentif finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan implikasi turnover pada PT Inhutan Kabupaten Demak. Hal ini juga dikuatkan oleh penelitian Lantara (2014) yang menyatakan variabel insentif finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiara Cipta Nirwana, yang artinya semakin tinggi insentif finansial maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Untuk itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Insentif finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra driver GoRide wilayah Yogyakarta

Hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja

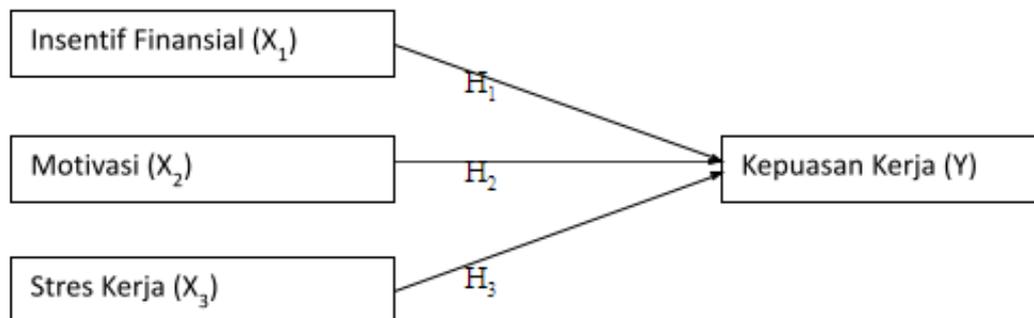
Hasil penelitian Afiah dkk. (2017) menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasan. Motivasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, hal tersebut dapat dibuktikan dari penelitian terdahulu yang disusun oleh Juniari dkk. (2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. Hal ini juga dikuatkan oleh penelitian Dewi dan Netra (2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta Bali. Untuk itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra driver GoRide wilayah Yogyakarta

Hubungan Variabel Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Beberapa studi yang dilakukan oleh peneliti yang mengkaji hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan (Robbins dalam Fadhillah, 2010), bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, hal tersebut dapat dibuktikan dari penelitian terdahulu yang disusun oleh Setiawan (2018) yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra *driver GoRide* PT Aplikasi Karya Anak Bangsa di daerah Yogyakarta. Hal ini juga dikuatkan oleh penelitian Putra dan Riana (2015) yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD Ulam Denpasar. Untuk itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mitra driver GoRide wilayah Yogyakarta.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Insentif finansial

Menurut Desler (2014) insentif finansial adalah imbalan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melampaui standar yang telah ditentukan sebelumnya. Indikatornya meliputi: waktu kerja; kinerja; gabungan antara waktu dan kinerja.

Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam Edison (2016) motivasi adalah sebagai suatu kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang dan tersusun dalam suatu hierarki. Indikator untuk mengukurnya adalah: kebutuhan fisiologis; kebutuhan rasa aman; kebutuhan sosial; kebutuhan pengakuan; kebutuhan pengembangan diri.

Stress kerja

Menurut Sinambela (2018) stres kerja adalah perasaan tekanan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Variabel ini diukur dengan indikator: beban keras; waktu kerja; pengawasan kerja; iklim kerja; tanggung jawab; konflik kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Indikatornya meliputi: prestasi; pekerjaan; pertumbuhan dan perkembangan diri; kondisi kerja; dan kualitas hubungan (Rivai, 2011).

Metode Pengambilan Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah mitra *driver GoRide* PT Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek Indonesia) untuk wilayah Yogyakarta yang berjumlah 3.136 orang (Sumber: PT Aplikasi Karya Anak Bangsa, Oktober 2019). Sampel diambil dengan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Pertimbangan yang digunakan dalam memilih sampel adalah mitra *driver GoRide* yang telah bergabung pada Gojek Indonesia selama 1 (satu) tahun. Jumlah sampel yang digunakan adalah 356 mitra *driver GoRide*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disusun dengan skala *likert*. Kuesioner diedarkan kepada responden yaitu mitra *driver GoRide* melalui *Google Form* yang disebarakan melalui grup-grup *WhatsApp*. Dari 365 responden mayoritas laki-laki (96,3 persen), berusia 31 sampai dengan 40 tahun (44,4 persen), dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (51,1 persen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini metode yang digunakan adalah *Bivariate Pearson Correlation*, dimana instrumen dinyatakan valid jika memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan meliputi insentif finansial, motivasi, stres kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan tingkat signifikansi $< 0,05$, dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas digunakan *Cronbach Alpha*, dimana variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,600. Hasil uji reliabilitas untuk variabel insentif finansial memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,677, motivasi 0,691, stress kerja 0,667, dan kepuasan kerja

0,711. Dengan demikian keempat variabel memiliki *Chronbach Alpha* di atas 0,600 sehingga seluruhnya dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Dalam uji normalitas metode yang digunakan adalah uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dinyatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 atau dengan kata lain $> 0,05$. Dengan demikian data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Wiyono (2011) terdapat multikolinearitas antar variabel apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 5. Hasil uji multikolinearitas atas ketiga variabel yaitu insentif finansial, motivasi, dan stress kerja menunjukkan nilai VIF di bawah 5, artinya dapat ditarik kesimpulan antar variabel independent tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolut residual harus lebih besar dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi insentif finansial 0,555, motivasi 0,518, dan stress kerja 0,122. Dengan demikian ketiga variabel independent memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,05 yang artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji F (Goodness of fit)

Uji *Goodness of fit* atau uji kelayakan model dalam penelitian ini dilakukan dengan uji F. Hasil uji F menunjukkan nilai Sig. 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan bahwa ketiga variabel independent yaitu insentif finansial, motivasi, dan stress kerja secara serempak memberi pengaruh pada variabel dependen kepuasan kerja, atau artinya model regresi layak.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan metode regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel insentif finansial, motivasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil regresi linear berganda ditampilkan pada Tabel 1. Berdasar uji regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel insentif finansial memiliki nilai $B=0,234$, $t=3,376$, $Sig.=0.001$ berarti insentif finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian Hipotesis 1 didukung.
2. Variabel insentif motivasi memiliki nilai $B=0,171$, $t=3,201$, $Sig.=0.001$ berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian Hipotesis 2 didukung.
3. Variabel stress kerja memiliki nilai $B=0,056$, $t=1.069$, $Sig.=0.286$ berarti stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian Hipotesis 3 tidak didukung.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,243	1,889		7,540	,000
	<u>INSENTIF FINANSIAL</u>	,234	,069	,175	3,376	,001
	MOTIVASI	,171	,053	,166	3,201	,001
	<u>STRES KERJA</u>	,056	,052	,055	1,069	,286

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mengukur kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,427 atau 42,7% yang berarti variabel insentif finansial, motivasi, dan stres kerja mampu menjelaskan pengaruh sebesar 42,7% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya (57,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. dapat dilihat sebagai berikut:

Pengaruh Insentif Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Insentif finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra *driver GoRide* PT Aplikasi Karya Anak Bangsa untuk wilayah Yogyakarta, disebabkan karena besaran insentif finansial yang ditawarkan oleh Gojek ditentukan berdasar target tertentu yang relatif dapat dicapai oleh *driver GoRide* setiap hari selama waktu kerjanya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra *driver GoRide* PT Aplikasi Karya Anak Bangsa untuk wilayah Yogyakarta, disebabkan karena suasana kerja yang saling membantu antara *driver*, perasaan aman karena adanya asuransi, penghasilan yang memadai yang mendorong bekerja lebih baik, dan adanya tantangan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra *driver GoRide* PT Aplikasi Karya Anak Bangsa untuk wilayah Yogyakarta, disebabkan karena meskipun *driver* memiliki beban kerja dan setiap hari dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik namun hal tersebut sudah dipahami sebagai konsekuensi seorang *driver* sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif finansial, motivasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada mitra *driver GoRide* PT Aplikasi Karya Anak Bangsa untuk wilayah Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif finansial dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra *driver GoRide*, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra *driver GoRide*. Berdasarkan hasil uji

koefisien determinasi (*Adjusted R²*), ketiga variabel kualitas ini mampu menjelaskan pengaruh sebesar 42,7% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya (57,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Dilihat dari *Adjusted R²* besarnya pengaruh variabel insentif finansial, motivasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 42,7% dan 57,3% merupakan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain faktor yang diteliti dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, kualitas kerja, dan prestasi kerja yang dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja *driver Go-ride* PT Gojek Indonesia wilayah Yogyakarta.

Bagi pihak perusahaan penelitian ini menunjukkan bahwa insentif finansial merupakan salah satu variabel yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada *driver Go-ride* PT Gojek Indonesia wilayah Yogyakarta. Oleh sebab itu, PT Gojek Indonesia sebaiknya selalu mengupdate besaran insentif finansialnya sesuai dengan peraturan terkait dan tingkat persaingan antar *driver* Gojek di setiap wilayah operasi.

Motivasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada *driver Go-ride* PT Gojek Indonesia wilayah Yogyakarta. Untuk meningkatkan motivasi kerja *driver Go-ride* PT Gojek Indonesia wilayah Yogyakarta, perusahaan dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja yang baik serta menjalin komunikasi dengan *driver* sehingga mereka merasa dihargai dan dapat berimplikasi pada peningkatan motivasi.

REFERENSI

- Afiyah, S. N., Djaelani, A., dan Proyono, A. A. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang), *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 6, No. 2, p. 1-14.
- Apsari, Ni Made Mery dan I Gede Riana. (2017). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Freight Express Indonesia Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 3, p. 1592-1616.
- Erbas, Ali and Tugay Arat. 2012. The Effect Of Financial and Non-financial Incentives On Job Satisfaction: An Examination Of Good Chain Premises In Turkey, *Canadian Center Of Science and Education*, Vol. 5, No. 10, p. 136-145.
- Anggraito, S.C. dan Amboningtyas. 2017. Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Human Resources Tools terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Implikasi terhadap Turn over Intention Kerja pada PT Inhutan Kabupaten Demak, *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 3, p. 1-17.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Putu Enika Lestari dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta Bali. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No.7, p. 2302-8912.
- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi pada Medical Representative di Kota Kudus. *Jurnal Psikologi Universitas*, Vol. 1, No. 1, p. 15-23.

- Edison, Emron., Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadhillah, Muhammad Lutfi. 2010. Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juniari, Ni Kadek Eni., I Gede Riana., dan Made Subudi. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 11, p. 823-840.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Lantara, I Wayan. 2014. Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Tiara Cipta Nirwana. *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 4, p. 922-938.
- Putra, I Gede dan I Gede Riana. 2015. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD Ulam Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4, No. 2, p. 124-145.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen dan Judge Timothy A. 2008. *Organizational Behavior* Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Iqbal. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver GoJek di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stone, Dan., Stephanie M., and Benson Wier. 2010. Why Are Financial Incentive Effects Unreliable: An Extension Of Self-Determination Theory. *Behavioral Research In Accounting*, Vol. 3, No. 2, p. 105-132.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, Joko. 2015. Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Riset Empiris Pada Karyawan BRI Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta). *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol. 6, No. 2, p. 159-183.
- Wijayanto, Don. 2018. *Go-Jek For Every Need*. Solo: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS SmartPLS*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.