



PENGARUH INSENTIF DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA MITRA DRIVER GOJEK DI SUNTER, JAKARTA UTARA

Jeeten P Hemandasani

jeetenphemandasani@gmail.com

Ponco Priyantono, S.E., M.M.

ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id

**Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie
Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta, 14350**

ABSTRAK

Mengelolah Sumber daya Manusia dengan baik adalah tugas yang sangat penting agar bisnis dapat bertahan dan menuju lebih baik lagi. Kualitas sumber daya manusia yang terolah dengan baik akan berdampak pada kinerja melalui pemberian insentif dan adanya *Job Insecurity*, sehingga keberlangsungan sebuah perusahaan dapat tercapai. Terdapat dua indikator dalam variabel insentif yaitu insentif material dan insentif non material. Kemudian terdapat empat indikator dalam variabel *Job Insecurity* yaitu tingkat ancaman yang dirasakan, arti pekerjaan itu sebagai individu, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan tingkat kepentingan yang dirasakan. Setelah itu terdapat empat indikator dalam variabel kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 50 responden secara langsung, sehingga keseluruhan kuesioner yang dibagikan dapat dikembalikan. Penelitian ini berfokus pada 50 responden, dengan menggunakan alat ukur uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala likert, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja dan *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata kunci : Insentif, *Job Insecurity*, Kinerja

ABSTRACT

Managing Human Resources properly is a very important task so that the business can survive and be better. The quality of human resources that are managed properly will have an impact on performance through the provision of incentives and the existence of *Job Insecurity*, so that the sustainability of a company can be achieved. There are two indicators in the incentive variable, namely material incentives and non-material incentives. Then there are four indicators in the *Job Insecurity* variable, namely the level of perceived threat, the meaning of the job as an individual, the level of threat that is likely to occur and the level of perceived importance. After that, there are four indicators in the performance variable, namely quality, quantity, implementation of duties and responsibilities. This study uses the method of distributing questionnaires to 50 respondents directly, so that the entire questionnaire distributed can be returned. This study focuses on 50 respondents, using validity test, reliability test, descriptive analysis, Likert scale, classical assumption test and multiple regression analysis. The data was processed using the IBM SPSS Statistics 22 program. The results show that incentives have no effect on performance and *Job Insecurity* has a positive effect on performance.

Keyword: Incentive, *Job Insecurity*, Performance

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya untuk tujuan komersial, tanpa izin IBIKKG.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Masyarakat Jakarta dalam memenuhi kebutuhan mobilitasnya sehari-hari sudah familiar menggunakan ojek atau transportasi umum yang berupa sepeda motor. secara konvensional, jasa ojek dan driver nya sendiri dapat ditemukan di sekitar jalan dimana mereka biasanya berkumpul menunggu para pelanggan. Penggunaan jasa ojek saat ini mengalami perubahan dari konvensional menjadi sistem ojek online yang lebih memudahkan pelanggan dalam mendapatkan jasa ojek dengan cara dipanggil melalui aplikasi *smartphone*. Perubahan tersebut memberikan dampak peningkatan yang cukup signifikan dalam tiga tahun terakhir bagi pengguna dan driver ojek online

Gojek adalah sebuah Aplikasi yang diliris oleh PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa dengan tujuan bahwa masyarakat dapat menggunakan jasa Ojek dengan cara melakukan pemesanan jasa nya via aplikasi hanya menggunakan internet. Gojek tidak hanya memudahkan para customer dalam memenuhi jasa tersebut namun Gojek juga mampu membuka jutaan pekerjaan oleh siapapun dengan persyaratan usia 21 tahun , memiliki kendaraan yang sesuai dengan kriteria, surat izin mengemudi . Pekerjaan berbentuk kemitraan antara Driver tersebut untuk Gojek sehingga disebut sebagai mitra driver Gojek.

Insentif yang tidak diterapkan dan dilakukan dengan baik oleh pihak Gojek dapat menimbulkan potensi adanya ketidaknyamanan terhadap kemitraan yang disepakati bersama. Ketidaknyamanan tersebut akan berdampak terhadap kinerja para Mitra driver sehingga dapat mengurangi kualitas jasa terhadap pelanggan. Irham Fahmi (2017:64), “Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

Kekhawatiran dapat muncul dari para mitra driver dengan adanya situasi yang terjadi seperti misalnya *suspense* akun kemitraan maupun juga hilangnya kemitraan antara driver tersebut dan pihak Gojek yang dikarenakan oleh ketidaksesuaian kinerja memberikan jasa yang sesuai dengan standar optimal Gojek. Kekhawatiran tersebut dapat di artikan juga sebagai suatu tipe *Job Insecurity*. *Job Insecurity* sendiri dianggap sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi (Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Suciati et al., (2014:2-3).

Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian Pada Gojek adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui, Menganalisis Dan Membuktikan Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja mitra driver Gojek di Sunter, Jakarta Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja mitra Driver Gojek di Sunter, Jakarta Utara

Hipotesis

H1 : Insentif berpengaruh terhadap kinerja

H2 : Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja



Landasan Teoritis

Insentif

Menurut Sarwoto dalam Larasati (2018), insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Definisi insentif yang lainnya mengatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan dalam Shalikhah, 2018).

Job Insecurity

(Suciati. at al, 2015) mengemukakan ketidakamanan kerja (*job Insecurity*) merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam sebuah kondisi kerja yang mulai terancam. Dalam hal ini Job insecurity berarti adanya perasaan psikologis yang dirasakan karyawan karena merasa terancam pekerjaan yang mereka jalani akan segera berakhir.

Kinerja

Kasmir (2016:184) berpendapat: “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan observasi dan penyebaran kuesioner kepada 50 responden untuk memperoleh data primer. Pertanyaan di dalam kuesioner ini merupakan pertanyaan dalam bentuk tertutup, yaitu responden memberikan tanggapan yang terbatas pada jawaban yang telah ditentukan

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono dalam Sopian (2017), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling. Peneliti mengambil sebuah populasi menjadi sampel, terdapat 50 mitra driver Gojek di lokasi Sunter, Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan kuesioner langsung dengan pertanyaan mengenai insentif, *Job Insecurity* dan kinerja mitra driver Gojek

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Analisis Deskriptif
3. Skala Likert
4. Uji Asumsi Klasik:
 - Uji Normalitas,
 - Uji Heteroskedastisitas
 - Uji Multikolinearitas
5. Analisis Regresi Berganda
 - Uji Parsial (Uji t)
 - Koefisien Regresi Berganda (R²)



Hasil dan Pembahasan

- Uji Validitas

Insentif

Berdasarkan hasil uji validitas dari nilai *Correlated Item-Total Correlation* variabel insentif menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel 0,279.

Job Insecurity

Berdasarkan hasil uji validitas dari nilai *Correlated Item-Total Correlation* variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel 0,279.

Kinerja

Berdasarkan hasil uji validitas dari nilai *Correlated Item-Total Correlation* variabel kinerja menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel 0,279.

- Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel menunjukkan hasil yang reliabel. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai Cronbach Alpha pada setiap variabel lebih besar dari r tabel 0,279.

- Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,100 ($0,100 < 0,05$) sehingga dapat dikatakan Residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

- Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* $>$ 0,10 dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* $<$ 10,00. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel independen Tidak terjadi multikolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas

Dapat diketahui bahwa hasil nilai dari uji heteroskedastisitas dengan nilai *sig* variabel insentif dan *Job Insecurity* lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa Tidak Terjadi Ketidaksamaan Varians dari residual satu ke residual lainnya.

- Uji Parsial (Uji T)

Dapat diketahui bahwa variabel insentif memiliki t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,652 <$ $2,011$) dengan signifikansi $0,517 >$ $0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Insentif tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. Kemudian variabel *Job Insecurity* memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ($3,499 >$ $2,011$) dengan signifikansi $0,001 <$ $0,05$, berarti variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

- Koefisien determinasi (R^2)

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Kd) = $R^2 \times 100\%$, yaitu $0,461^2 \times 100\% = 0,212$ atau 21,25%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dan *Job Insecurity* memiliki pengaruh sebesar 21,25% terhadap variabel kinerja



Pembahasan

1. Profil Responden

Berdasarkan dari kategori jenis kelamin, mayoritas responden adalah pria dengan presentase sebesar 96% dan wanita hanya 4%. mayoritas responden adalah mereka yang berusia 31 - 40 tahun sebesar 52%. dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki lama bekerja 1 – 5 tahun, sebesar 50% .

Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel insentif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dengan memiliki t hitung $< t$ tabel ($0,653 < 2,011$) dengan signifikansi $0,517 > 0,05$. Rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,4 pada pernyataan mengenai “Saya sebagai *driver* Gojek mendapatkan insentif berupa uang atas pencapaian target kerja.”. Kemudian untuk rata-rata terendah yaitu sebesar 3,38 pada pernyataan mengenai “Saya sebagai *driver* Gojek mendapatkan fasilitas lainnya berupa pelatihan belajar Bahasa inggris, bisnis dan otomotif.”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Pengaruh *Job Insecurity* (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan dari hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh terhadap kinerja, karena memiliki t hitung $> t$ tabel ($3,499 > 2,011$) dengan signifikansi $0,001 > 0,05$. terdapat rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,82 pada pernyataan mengenai “Saya sebagai *driver* Gojek merasa senang dan menguasai pekerjaan ini sehingga pekerjaan dapat saya lakukan sepenuh hati”. Kemudian untuk rata-rata terendah yaitu sebesar 3,44 pada pernyataan mengenai “Saya sebagai *driver* Gojek merasa nyaman dengan kesejahteraan jangka panjang”.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dibahas, dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain: Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja mitra *driver* Gojek, Hasil penelitian ini membuktikan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan Gojek tidak berpengaruh terhadap kinerja *driver*. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek, hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Job Insecurity* yang dirasakan *driver* Gojek berpengaruh terhadap kinerja *driver*.

Saran

Perusahaan Gojek dapat menerapkan dan mendistribusikan pelatihan-pelatihan yang lebih baik sehingga dapat menambah pengetahuan dan skill para mitra *driver* sebagai usaha dalam mencapai target dan mendapatkan insentif lebih. perusahaan Gojek dapat memberikan kepastian dalam menjaga pekerjaan dan juga meraih kepercayaan lebih para mitra *driver* agar mereka dapat merasa lebih tenang dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Membuat sistem prediksi pendapatan yang seiring dengan target kerja dapat membuat para mitra *driver* menyadari dan menempuh pendapatan yang ingin dicapai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.