

Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado

Rizki Reinaldi Thanan¹
Riane Johnly Pio²
Johny A.F. Kalangi³

¹Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

^{2,3}Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi

Email: rizkithanan@gmail.com

Abstract. *Rewards is the one of the factors that affect various human resource activities at every company. The purpose for this research is to determine the effect of salary, incentives and bonus based on job satisfaction of Grab Car driver branch PT. Solusi Transportasi Indonesia at Manado City. The value purpose for this research was do with a survey to Grab Car driver at Manado City as a sample within 100 respondents. The Regression Analysis is the method that used for this research and the result found as partial that salaries, incentives and bonus have an impact on job satisfaction. The multiple regression research also found that salaries, incentives and bonus have a big impact on job satisfaction. The elements of reward such as salaries, incentives and bonus are become the very crucial parts for job satisfaction. Therefore, the company management should give a serious attention to implementing it, to avoid decreasing impact that Grab Car driver for job satisfaction to decreased incentives and bonus.*

Keywords: *Salary, Incentive, Bonus, Job Satisfaction*

Abstrak. Imbalan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi berbagai aktifitas sumber daya manusia didalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, insentif dan bonus terhadap kepuasan kerja pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. Untuk menjawab tujuan penelitian ini, dilakukan survei kepada pengemudi Grab Car di Kota Manado sebagai populasi dengan sampel sebanyak 100 responden. Dengan menggunakan analisis regresi maka ditemukan hasil bahwa secara parsial gaji, insentif dan bonus memiliki pengaruh yang terhadap kepuasan kerja. Demikian juga hasil penelitian regresi berganda ditemukan gaji, insentif dan bonus memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Unsur-unsur imbalan berupa gaji, insentif dan bonus memang menjadi bagian yang cukup krusial bagi kepuasan kerja. Karena itu, manajemen perusahaan harus memberikan perhatian yang serius dalam mengimplementasikannya, agar supaya pengemudi Grab Car tidak mengalami penurunan kepuasan kerja karena penurunan insentif dan bonus.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, Bonus, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Perkembangan teknologi saat ini terus mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat antara lain seperti transportasi (Ben-Elia et al., 2008); profitabilitas (Mithas et al., 2012); kinerja rumah sakit (Williams et al., 2016); kebijakan keamanan informasi organisasi (Sohrabi Safa et al., 2016); keunggulan bersaing dalam logistik dan supply chain (Gunasekaran et al., 2017) dan lain-lain sebagainya.

Seiring dengan perkembangan teknologi, kebutuhan transportasi saat ini dapat dipenuhi secara cepat dengan *online* melalui sebuah aplikasi yang

disematkan dalam sebuah *smartphone*. Salah satu hal krusial yang menjadi perhatian publik di era perkembangan teknologi saat ini adalah kemudahan dan kepraktisan transportasi guna menunjang aktivitas masyarakat. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada tiga aspek terbaik untuk layanan transportasi online adalah persepsi kognitif, kemudahan penggunaan, dan inovasi situs web (Silalahi et al., 2017). Kehadiran aplikasi transportasi *online* tentunya disambut baik oleh masyarakat Indonesia karena perannya yang memudahkan masyarakat untuk mendapatkan moda transportasi yang cepat, aman, nyaman dan relatif murah. Melalui

aktifitas berbasis teknologi informasi, orang terhubung satu sama lainnya melalui jaringan *online* untuk berinteraksi langsung tanpa batas (Andries, Areros, Pio, 2018).

Kebutuhan mobilitas masyarakat yang tinggi memberikan celah bagi pengusaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat melalui teknologi. Terobosan-terobosan baru telah dilahirkan oleh para pengusaha muda melalui pengembangan ojek *online* sebagai inovasi baru dalam penyediaan jasa transportasi. Kemunculan inovasi dari moda transportasi tersebut menjadi populer di masyarakat dimana kelebihan yang ditawarkan berupa sifat yang fleksibel. Pelanggan dapat mengatur tujuan dan tempat penjemputan sebelum memesan ojek *online* melalui aplikasi, dan tersedia fitur *traceability* untuk mengetahui keberadaan ojek penyedia jasa. Dalam perkembangannya, perusahaan penyedia jasa juga melebarkan lingkup usahanya tidak sebatas transportasi melainkan jasa lain seperti pesan antar makanan, paket, barang, dokumen, obat hingga jasa seperti jasa pijat atau jasa pembersihan rumah.

Salah satu perusahaan penyedia jasa transportasi *online* yang cukup terkenal di Indonesia adalah "Grab". Grab merupakan perusahaan penyedia jasa layanan *on-demand* dengan jangkauan terluas se-Asia Tenggara yang kini telah ada di Singapura, Filipina, Malaysia, Thailand, Vietnam, termasuk Indonesia. Grab dibentuk oleh dua pengusaha bernama Hooi Ling Tan dan Anthony Tan yang merupakan warga negara Malaysia. Berdasarkan penelitian terdahulu (Karyadi, 2018), Grab telah berhasil menghubungkan lebih dari 10 juta pelanggan dan 185.000 pengemudi di seluruh wilayah Asia Tenggara. Grab telah melancarkan aksinya di penjuru Indonesia sejak bulan Juni tahun 2015.

Secara tidak langsung, kepuasan kerja *driver* Grab Car dapat memengaruhi kepuasan pelanggan. *Driver* Grab Car yang puas terhadap perusahaan Grab akan memunculkan komitmen dan bekerja dengan maksimal sehingga kepuasan pelanggan tercapai. Komitmen merupakan hal yang krusial dalam dunia kerja karena komitmen menggambarkan tingkat loyalitas seseorang terhadap pekerjaannya untuk meraih keberhasilan yang tinggi. Karyawan yang mencapai kepuasan kerjanya cenderung menghasilkan komitmen untuk perusahaannya. Situasi emosional yang terkait dengan penilaian positif dan negatif karyawan terhadap situasi kerja yang ada di perusahaan disebut dengan kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji atau insentif, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan, faktor

intrinsik dari pekerjaan, dan komunikasi (Mathis & Jackson, 2002).

Perusahaan dapat terus memiliki hubungan yang baik dengan sumber dayanya melalui pemberian kompensasi kepada karyawannya. Penelitian yang dilakukan sebelumnya (Kusdi *et al.*, 2014) mendukung pernyataan tersebut dimana ditemukan adanya pengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja. Hal ini berarti jika kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Pada perusahaan Grab, kompensasi finansial langsung disebut sebagai insentif. Insentif merupakan bayaran yang dihasilkan dari mengantar penumpang, sedangkan bonus didapatkan jika berhasil mencapai jumlah perjalanan yang sudah ditentukan oleh perusahaan Grab dalam waktu yang juga sudah ditentukan oleh perusahaan Grab. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari asuransi kesehatan, asuransi jiwa, fasilitas berupa pemotongan harga *doorsmeer* mobil pada lokasi yang ditentukan, serta pemotongan harga *service* mobil pada lokasi yang ditentukan.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; (2) Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja? ; (3) Apakah bonus berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; (4) Apakah gaji, insentif, dan bonus berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja?

Kajian Pustaka

1. Gaji

Setiap orang yang bekerja mengharapkan mendapatkan imbalan dalam bentuk gaji dan penghasilan lainnya. Aspek filsafat dari Manajemen SDM terkait erat dengan berinvestasi dalam sumber daya manusia yang membutuhkan pengembalian yang wajar, dan bagaimana orang seharusnya dihargai sesuai dengan apa yang mereka lakukan dan capai dalam suatu pekerjaan (Armstrong, 2006). Dalam konteks yang luas imbalan meliputi semua pendapatan yang diperoleh karyawan yang meliputi imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik, dimana gaji, bonus dan insentif merupakan bagian dari imbalan ekstrinsik.

Imbalan dalam bentuk uang merupakan elemen penting dari pekerjaan (Beardwell and Thompson, 2017). Gaji merupakan suatu bentuk pembayaran kepada karyawan, buruh sebagai hasil kerja mereka yang merupakan suatu keputusan dari

manajemen (Cahyono & Sungkowati, 2016). Gaji yang memuaskan merupakan faktor penting dalam perilaku pencari kerja dan sangat penting untuk mempertahankan pekerja pada posisi kerja saat ini (McHugh & Ma, 2014). Namun demikian, gaji menjadi persoalan bagi pasar tenaga kerja dibanyak bagian dunia akibat krisis global (Prentice et al., 2013). Karena itu, umumnya negara di dunia menerapkan system penggajian dengan adanya gaji pokok. Gaji pokok merupakan tarif dasar jumlah gaji atau gaji tetap yang merupakan tarif untuk pekerjaan, dan dapat bervariasi sesuai dengan kelas pekerjaan dan tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan. (Armstrong, 2006). Gaji itu penting dan memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam perhitungan biaya hidupnya, organisasi perlu merencanakan apa yang akan mereka bayarkan kepada karyawan atas setiap pekerjaan mereka Noe *et al.* 2016). Karena gaji harus diakui sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan pada kesuksesan organisasi (Kramar et al, 2014). Namun demikian, mengelola imbalan secara efektif sangat kompleks (Beardwell and Thompson, 2017).

2. Insentif

Berbagai ahli teori organisasi telah lama mengakui pentingnya insentif bagi karyawan perusahaan, karena dapat memainkan peran utama dalam membentuk kehidupan organisasi dan perilaku perusahaan (Kaplan & Henderson, 2005). Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan karena meningkatnya produktivitas atau penghematan biaya. Insentif memiliki tujuan utama, yaitu untuk memberikan motivasi dan tanggung jawab terhadap karyawan dalam rangka peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sementara bagi perusahaan, insentif digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan. Sistem pemberian insentif merupakan bentuk pemberian bonus atau insentif yang dilakukan perusahaan berdasarkan kinerja bisnis perusahaan dan kinerja perorangan (Rivai, 2009).

Insentif individu berpotensi meningkatkan kinerja secara signifikan, dimana Locke dan koleganya menemukan bahwa insentif moneter meningkatkan produksi output dengan median 30 persen lebih banyak daripada perangkat motivasi lain (Kramar *et al.* 2014). Apabila insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan, tentunya karyawan tersebut mendapatkan kepuasan tersendiri

dalam bekerja (Lailiyah & Wahyuningsih, 2019). Secara teknis di lapangan, pengemudi Grab Car tidak memiliki atasan, sehingga jika *driver* berkeinginan tidak mengemudikan Grab Car selama seminggu maka tidak masalah tetapi hal itu merugikan Grab Indonesia. Perusahaan Grab meminimalisir hal tersebut dengan menerapkan sistem kompensasi finansial.

Jenis kompensasi finansial langsung dalam Grab Indonesia disebut insentif. Insentif dalam Grab yaitu merupakan bayaran hasil mengantar penumpang dan akan diberikan tambahan bayaran jika berhasil melakukan jumlah perjalanan yang sudah ditentukan oleh Grab dalam waktu yang juga sudah ditentukan oleh Grab. Sedangkan, jenis kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari asuransi kesehatan, asuransi jiwa, fasilitas berupa mendapatkan pemotongan harga *doorsmeer* mobil pada lokasi yang ditentukan, serta pemotongan harga *service* mobil pada lokasi yang ditentukan (Wiryo, 2018).

3. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan. Umumnya bonus diberikan dalam bentuk uang untuk mendongkrak motivasi dan loyalitas karyawan (Hanafi, 2011). Bonus” atau “skema pembayaran variabel” datang dalam berbagai bentuk tapi secara khusus ditetapkan pada skema pembayaran variabel tahunan berdasarkan pencapaian target atau sasaran kinerja yang telah ditetapkan (Hausmann, 2016).

Pemberian bonus merupakan salah satu bentuk motivasi bagi karyawan untuk mendorong tercapainya keuntungan perusahaan yang tinggi (Halim Rachmat, 2019). Sistem bonus dalam proses memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan (Bugdol & Jedyak, 2020). Penurunan bonus dapat mengorbankan upaya untuk memotivasi karyawan (Kroos et al., 2018).

Semenjak munculnya Grab, terutama Grab-Car, banyak lapangan kerja menjadi terbuka, dan banyak orang yang bergabung untuk menjadi pengemudi Grab-Car. Hal ini dikarenakan pada awalnya Grab-Car memberikan bonus yang besar kepada pengemudi-nya. Sehingga banyak orang yang sudah memiliki pekerjaan ataupun sedang menganggur ingin mendaftarkan diri menjadi pengemudi Grab-Car. Saat ini, Grab-Car

menggunakan sistem jam sibuk. Pada jam tertentu akan diadakan jam sibuk dan apabila pengemudi dapat memenuhi jumlah perjalanan yang telah ditentukan perusahaan pada jam sibuk, maka pengemudi akan mendapatkan bonus tambahan.

4. Kepuasan Kerja

Keputusan organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan membawa konsekuensi pada beberapa aspek SDM seperti perekrutan, keterlibatan karyawan, kerjasama dan kerja tim, produktivitas, tingkat kepuasan kerja dan retensi karyawan (Beardwell and Thompson, 2017). Kepuasan kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan loyal dan merasa ingin terus menetap di perusahaan karena merasa puas melakukan pekerjaan pada tempat kerjanya (Changgriawan, 2017). Kepuasan kerja terkait dengan sikap karyawan di tempat kerja. Salah satu dimensi kepuasan kerja adalah sikap yang berhubungan dengan emosi seseorang dan motivasi (Pio dan Tampi, 2018).

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg yaitu faktor higienis dan faktor motivasi, dijelaskan oleh Madura (2007) sebagai faktor yang mendorong kepuasan dan ketidakpuasan karyawan. Kepuasan kerja memiliki tiga dimensi, yaitu: (1) Kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap situasi kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat dilihat dan diprediksi; (2) Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan; (3) Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait (Luthans, 2006).

Beberapa kajian empiris menemukan bahwa penghargaan finansial secara signifikan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja (Wael S. Zaraket & Farouk Saber, 2017). Juga imbalan berdampak pada kepuasan kerja (Hardianto, 2019). Tetapi ada temuan penelitian yang mendapati penghargaan kepada karyawan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja (Terera & Ngirande, 2014). Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa para anggota perusahaan yang diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterima, akan memberikan dampak bagi perusahaan dan bersifat sangat negatif (Siagian, 2000).

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: H1: Gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi Grab Car; H2: Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi GrabCar; H3: Bonus berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi GrabCar; H4: Gaji, insentif, dan bonus berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi GrabCar secara simultan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian explanasi untuk pengujian hipotesis, yang tergolong pada penelitian kuantitatif. Pelaksanaan penelitian dilakukan di kota Manado pada bulan November 2020 sampai dengan Januari 2021, dengan populasi seluruh *driver* Grab Car yang bekerja di wilayah kerja yang terdaftar di Kantor Grab Car Manado, sedangkan sampel ditentukan sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah SPSS Windows Versi 20, setelah melalui pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Hasil

Karakteristik responden *driver* Grab Car secara keseluruhan berjenis kelamin laki laki. Usia yang paling banyak sebesar 43% 17-30 tahun, 30 % berusia 31-40 usia <17 tahun berjumlah 15%, dan usia paling sedikit yaitu > 40 sebanyak 12%. Pendidikan responden sebanyak 11% Sekolah Dasar, 21 % berpendidikan SMP, 63% Pendidikan SMA sedangkan yang berpendidikan Sarjana berjumlah 5%. Lama bekerja para responden antara 6 bulan sampai dengan 1 tahun 64% dan yang bekerja lebih dari 1 tahun berjumlah 37%.

Variabel gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* grab car di Kota Manado. Hal ini karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,411 > 1,98498$), maka H_0 ditolak dan H_A diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja boleh diterima. Variabel insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* grab car di Kota Manado. Hal ini melalui nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,897 > 1,98498$), maka H_0 ditolak dan H_A diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh intensif terhadap kepuasan kerja secara parsial diterima. Variabel bonus berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* grab car di Kota Manado. Hal ini karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,057 > 1,98498$), maka H_0 ditolak dan H_A diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh bonus terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $118.857 > 3,09$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_A diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel gaji, insentif dan bonus secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* grab car di Kota Manado. Nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *adjusted R*

Square sebesar 0,781. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 78,1% sisanya 21,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti jarak tempuh para driver grab car di Kota Manado serta kondisi geografis dan lain-lain.

Hasil analisis menggunakan SPSS 20 dapat dibuat suatu persamaan regresi linear untuk variabel Gaji, Insentif dan Bonus terhadap Kepuasan kerja driver Grab Car di Kota Manado adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,456 + 0,654 X_1 + 0,324X_2 + 0,254X_3 + e$$

Persamaan regresi memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta sebesar 3,456 hal ini berarti bahwa jika tidak terjadi perubahan variabel gaji, insentif dan bonus (nilai X_1 , X_2 dan X_3 adalah 0) maka kepuasan kerja driver Grab Car di Kota Manado terdapat sebesar 3,456 satuan; (b) Nilai koefisien regresi gaji adalah 0,654 artinya variabel gaji meningkat 1% dengan asumsi variabel insentif, variabel bonus dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kepuasan kerja driver grab car di Kota Manado meningkat sebesar 0,654%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaji yang disediakan berkontribusi positif bagi kepuasan kerja driver grab car di Kota Manado, sehingga makin utuh gaji yang disediakan oleh grab car di Kota Manado, maka makin meningkat pula tingkat kepuasan kerja *driver* grab car di Kota Manado; (c) Nilai koefisien regresi insentif adalah 0,324 artinya variabel insentif meningkat 1% dengan asumsi variabel gaji, variabel bonus dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kepuasan kerja driver grab car di Kota Manado meningkat sebesar 0,324%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif yang disediakan berkontribusi positif bagi kepuasan kerja driver grab car di Kota Manado, sehingga makin besar insentif yang disediakan oleh grab car di Kota Manado, maka makin meningkat pula tingkat kepuasan kerja *driver* grab car di Kota Manado. Nilai koefisien regresi bonus adalah 0,254 artinya variabel bonus meningkat 1% dengan asumsi variabel gaji, variabel insentif dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kepuasan kerja driver grab car di Kota Manado meningkat sebesar 0,254%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bonus berkontribusi positif bagi kepuasan kerja driver grab car di Kota Manado, sehingga makin besar bonus yang disediakan oleh grab car di Kota Manado, maka makin meningkat pula tingkat kepuasan kerja driver grab car di Kota Manado.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penyebabnya adalah gaji yang diberikan oleh PT. Solusi Transportasi Indonesia sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Gaji yang diberikan oleh PT. Solusi Transportasi Indonesia telah sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan dan kesepakatan pada saat responden mengajukan diri untuk menjadi mitra perusahaan. Sistem pemberian gaji berdasarkan sistem target yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan Gaji merupakan suatu bentuk pembayaran kepada karyawan dan buruh sebagai hasil kerja mereka (Cahyono & Sungkowati, 2016). Juga, gaji yang memuaskan merupakan faktor sangat penting untuk mempertahankan pekerja (McHugh & Ma, 2014). Hasil penelitian ini searah dengan penelitian dari Satriani dan Maharani (2020) yang menyatakan bahwa gaji mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Hasil uji secara parsial pengaruh insentif terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja di PT. Solusi Transportasi Indonesia. Hasil penelitian oleh Sari dan Musadiq (2018) menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bentuk peningkatan kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryalena dan Citrapma (2019) dimana pemberian insentif memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan bisnis jasa pengiriman paket.

Penelitian ini menemukan insentif memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hadiwijaya (2016) dimana, insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Febrianto, Minarsih, dan Warso, 2016). Karena itu, apabila insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan, tentunya karyawan tersebut mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja (Lailiyah & Wahyuningsih, 2019).

Insentif dapat dijadikan sebagai alat memotivasi karyawan dengan memberikan imbalan sebagai balas jasa perusahaan akan pengabdian terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sehingga timbul rasa semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri. Seperti yang dikemukakan Rivai (2009) bahwa sistem pemberian insentif merupakan bentuk pemberian bonus atau insentif yang dilakukan

perusahaan berdasarkan kinerja bisnis perusahaan dan kinerja perorangan. Berbagai ekspert dalam teori organisasi sudah lama mengakui insentif itu penting bagi karyawan, karena dapat memberikan kontribusi yang positif pada terbentuknya kehidupan organisasi dan perilaku perusahaan (Kaplan & Henderson, 2005). Dalam penelitian ini ternyata pemberian insentif materiil oleh PT. Solusi Transportasi Indonesia terhadap mitra dalam bentuk uang, tidak dapat dapat menunjang dan meningkatkan kepuasan kerja mitra. Sebab insentif akan diberikan dengan berbagai pertimbangan seperti pekerjaan tersebut melampaui target yang ditetapkan, adanya pembagian keuntungan, pencapaian prestasi, dan lain sebagainya.

Bonus merupakan sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai hadiah untuk karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik. Bonus menjadi suatu kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan. Bonus merupakan hal yang sangat wajar dalam sebuah pekerjaan. Jika kamu baik dan menguntungkan perusahaan pastinya kamu akan mendapatkan kompensasi lebih yang diberikan oleh pihak perusahaan. Selain itu terdapat bonus-bonus lainnya yang ditawarkan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh bonus terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini searah dengan penelitian dari Lightman and KeVins (2019) dimana bonus memberikan dampak pada kepuasan kerja perawat. Bonus memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan (Cottingham., Erickson and Diefendorff, 2015). Sebaliknya jika terjadi pencabutan bonus akan cenderung berdampak merugikan bagi karyawan, dan seiring waktu kepuasan kerja cenderung berkurang (Pouliakas, 2010). Karena itu, semakin baik bonus yang diberikan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja driver di kota Manado.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel gaji, insentif dan bonus pada PT. Solusi Transportasi Indonesia. Dengan demikian, gaji, insentif dan bonus memberikan pengaruh pada kepuasan kerja driver mitra grab car pada PT. Solusi Transportasi Indonesia. Gaji, insentif dan bonus secara keseluruhan termasuk pada kategori imbalan

ekstrinsik. Jika ditinjau secara komprehensif merupakan bagian dari kompensasi. Karena itu, terdapat temuan penelitian yang menyatakan penghargaan ekstrinsik berupa bonus dan insentif sebagai pemberi kontribusi pada kepuasan kerja, kepuasan kerja, namun terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nur et al. 2018). Hasil penelitian yang berkaitan dengan kompensasi, menemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Mabaso and Dlamini, 2017).

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari terselenggaranya organisasi secara efektivitas, dan merupakan aset paling berharga yang tersedia bagi organisasi yaitu orang-orangnya. Mempertahankan karyawan dalam pekerjaan mereka sangat penting untuk tercapainya produktivitas dan daya saing organisasi. Imbalan yang berbentuk gaji, insentif dan bonus merupakan salah satu faktor yang penting yang dibutuhkan karyawan. Dan hal ini, memberikan kontribusi bagi keberlangsungan organisasi secara keberlanjutan.

Simpulan

Hal-hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah: (1) Gaji memberi pengaruh positif pada kepuasan kerja para driver grab car di Kota Manado; (2) Insentif memberi pengaruh positif pada kepuasan kerja para driver grab car di Kota Manado; (3) Bonus memberi pengaruh positif pada kepuasan kerja para driver grab car di Kota Manado; (4) Secara keseluruhan gaji, insentif dan bonus berpengaruh positif pada kepuasan kerja para driver grab car di Kota Manado.

Keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian berikutnya

Penelitian ini dilakukan hanya pada pengemudi yang ada di kota Manado. Sebaiknya penelitian yang akan datang dapat memperluas populasi dari kota lain. Juga dapat memperluas model penelitian dengan menambah variabel lain dan dengan menggunakan alat analisis yang berbeda dari penelitian ini.

Referensi

- Andries, H., Areros, W. A., and Pio, R. J. (2018). The Influence of Online Community Experience on Brand Image and Brand Engagement in the Formation of Value Co-Creation (Study at Go-Jek Community in Manado). *Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol. 74, Atlantis Press.

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th Edition. Published by Kogan Page Limited.
- Beardwell, J., and Thompson, A. (2017). *Human Resource Management- A Contemporary Approach*. Eighth edition. Pearson Education Limited Edinburgh Gate Harlow, United Kingdom.
- Ben-Elia, E., Erev, I., and Shiftan, Y. (2008). The Combined Effect of Information and Experience On Drivers' Route-Choice Behavior. *Transportation*, 35, (2), 165-177.
- Bugdol, M., and Jedynek, P. (2020). Bonus for Quality of Products and Services in the TQM Concept. The Problems of Reality and Justice. *International Journal for Quality Research*, 14 (3), 717-738.
- Cahyono, A., & Sungkowati, S. (2016). Perancangan Sistem Gaji Pada PT. Toppan Cibitung Menggunakan Microsoft Visual Basic 6.0 dan Microsoft Sql Server 2000. *Jupiter*. Ejournal.borobudur.ac.id. Retrieved from <http://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/08/article/download/439/436>.
- Cottingham, M., Erickson, R., and Diefendorff, J. (2015). Examining Men's Status Shield and Status Bonus: How Gender Frames the Emotional Labor and Job Satisfaction of Nurses. *Sex Roles*, 72, (7-8), 377-389.
- Febrianto, A., Minarsih, A. M dan Warso, M, M. (2016). Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja di CV Duta Karya Semarang. *Journal of Management*, 2, (.2), 1-15.
- Gunasekaran, A., Subramanian, N., and Papadopoulos, T. (2017). Information Technology For Competitive Advantage Within Logistics And Supply Chains: A Review. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 99, 4-33.
- Hadiwijaya, H. (2016). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus pada PT. Smartfren Telecom Palembang). Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis, dan Desain, STMIK – Politeknik PalComTech.
- Halim, R. R. (2019). Pajak, Mekanisme Bonus dan Transfer Pricing. *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, 7, (1), 21.
- Hardianto, H., Rugaiyah., and Rosyidi, U. (2019). The Effect of Reward and Job Satisfaction Toward Turnover Intention Private Junior High School. *International e-Journal of Educational Studies (IEJES)*, 3, (6), 128-140.
- Hausmann, T. (2016). *Compensation and Benefits: Essentials of Bonus Plans*. in *Handbook of Human Resources Management*. Editor: Matthias Zeuch, Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- International Labour Organization. (2016). *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*.
- Kaplan, S., and Henderson, R. (2005). Inertia and incentives: Bridging organizational economics and organizational theory. *Organization Science*, 16, (5), 509-521.
- Kramar, R., Bartram, T., De Cieri, H., Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M. (2014). *Human resource Management in Australia: Strategy, People, Performance*. Fifth edition. McGraw-Hill Education, Australia.
- Kroos, P., Schabus, M. and Verbeeten, F. (2018). Voluntary Clawback Adoption and The Use of Financial Measures in CFO Bonus Plans. *Accounting Review*, 93, (3), 213-235.
- Lightman, N., and Kevins, A. (2019). Bonus or Burden? Care Work, Inequality, and Job Satisfaction in Eighteen European Countries. *European Sociological Review*, 35, (6), 825-844.
- Mabaso, C., and Dlamini, B. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11, (2), 80-90.
- McHugh, M., and Ma, C. (2014). Wage, Work Environment, and Staffing: Effects on Nurse Outcomes. *Policy, Politics, and Nursing Practice*, 15, 72-80.
- Mithas, S., Tafti, A., Bardhan, I., and Goh, J. M. (2012). Information Technology and Firm Profitability: Mechanisms And Empirical Evidence. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 36, (1), 205-224.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B and Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management. Sixth Edition*. Published by McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York.
- Nur, S., Noor, A., Nadzirah, S., and Zainordin, H. (2018). The Impact of Rewards as Motivation on Job Satisfaction in A Quantity

- Surveying Consultant Firm. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, (1), (4), 1-14.
- Pio, R. J. and Tampi, J. R. E. (2018) The Influence of Spiritual Leadership on Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Law and Management*, 60 (2), 757-767.
- Pouliakas, K. (2010). Pay Enough, Don't Pay Too Much or Don't Pay At All? The Impact of Bonus Intensity on Job Satisfaction. *Kyklos*, 63, (4), 597-626.
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital: dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Satriani, R. D., dan Maharani, S. (2020). Pengaruh Gaji dan Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Ponorogo.
- Silalahi, S., Handayani, P., and Munajat, Q. (2017). Service Quality Analysis for Online Transportation Services: Case Study of GO-JEK. *Procedia Computer Science*, 124, 487-495.
- Sohrabi, S. N., Von, S. R., and Furnell, S. (2016). Information Security Policy Compliance Model in Organizations. *Computers and Security*, 56, 1-13.
- Terera, S., and Ngirande, H. (2014). The Impact of Rewards on Job Satisfaction and Employee Retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5, (1), 481-487.
- Wael, S. Z and Farouk, S. (2017). The Impact of Financial Reward on Job Satisfaction and Performance: Implications for Blue Collar Employees. *China-USA Business Review*, 16, 8, 369-378.
- Williams, C., Asi, Y., Raffenaud, A., Bagwell, M., and Zeini, I. (2016). The Effect of Information Technology on Hospital Performance. *Health Care Management Science*, 19, (4). 338-346.