

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Insentif

2.1.1.1. *Pengertian Insentif*

Pengertian insentif merupakan sebuah pemberian imbalan berupa bonus diluar gaji yang berfungsi sebagai perangsang produktivitas karyawan. Prinsip pemberian insentif mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan tersebut. Umumnya insentif diberikan kepada seorang karyawan yang memiliki prestasi atau mampu mencapai target-target yang telah ditentukan perusahaan. Selain untuk menambah semangat karyawan dalam bekerja, insentif juga bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih memacu dirinya untuk memberikan kontribusi terbaik terhadap perusahaan.(Febriantora & Fuadati, 2020)

Menurut Hasibuan (2005) memberikan defenisi sebagai berikut: “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan produktivitas kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.(Fengky et al., 2017)

Rivai (2009) dalam bukunya *Islamic economics: ekonomi syariah bukan opsi, tetapi solusi*(Rivai & Buchari, 2009), sebagaimana dikutip R.R Thanan,dkk menjelaskan lebih lanjut tentang Insentif yang 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. (Rizki Reinaldi Thanan, Riane Johnly Pio, 2021).

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. (Rizki Reinaldi Thanan, Riane Johnly Pio, 2021) diperkuat oleh (Wiryo, oleh 2018).

2.1.1.2. Teori Insentif menurut para ahli

Dibawah ini teori-teori insentif oleh beberapa ahli manajemen. Gary Dessler mengemukakan pandangan insentif yang diterjemahkan

- Benyamin Molan (1997 : 140), yaitu : "Insentif keuangan adalah imbalan keuangan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya"
- Sedangkan menurut pendapat Heidjrachman dan Suad Husnan (1990 : 161) dalam bukunya menuliskan bahwa: "Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk upah".
- Lebih lanjut tentang pengertian insentif ini, Susilo Maitoyo (1992 : 107) mengemukakan: "Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan oleh prestasi kerjanya".

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat dikatakan bahwa insentif

merupakan suatu alat perangsang atau pendorong yang diberikan perusahaan agar dapat lebih berprestasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik.

- Menurut T. Hani Handoko (1987 : 176) mengatakan bahwa tujuan pemberian insentif adalah: "Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah dan gaji dasar".

2.1.1.3. Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan

Menurut Gary Dessler (1987 : 141) tipe insentif dibagi 2 yaitu:

1) *Spot bonus* (Bonus di tempat)

Sebuah insentif spontan yang dihadiahkan kepada individu untuk prestasi yang belum diukur oleh standar.

Program yang termasuk Spot Bonus:

Program insentif individual yaitu memberikan pemasukan lebih dan diatas gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi suatu standar kinerja individu.

2) Upah Variabel

Merupakan suatu rencana apa saja yang mengikat upah pada produktivitas atau pada beberapa ukuran lain dari laba perusahaan. Program yang termasuk variabel yaitu:

- Program insentif kelompok adalah seperti rencana insentif individual namun memberi upah lebih dan diatas gaji pokok kepada semua anggota tim secara kolektif mencapai satu standar yang khusus untuk kinerja, produktivitas, atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya.
- Rencana pembagian laba

Merupakan program insentif di seluruh organisasi yang memberikan satu pada karyawan satubagian dari laba organisasi dalam satu periode khusus.

- Program pembagian perolehan

Rencana upah diseluruh organisasi yang dirancang untuk memberikan imbalan pada karyawan atas perbaikan dalam produktivitas organisasi

Menurut Sarwoto (dalam Suwatno, 2011:235) ada dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:

a. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi:

- 1) Bonus
- 2) Komisi
- 3) *Profit sharing*
- 4) Kompensasi yang ditangguhkan (*Deffered Compensation*)

b. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuran berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi:

- 1) Pemberian gelar secara resmi
- 2) Pemberian tanda jasa atau mendali
- 3) Pemberian piagam penghargaan
- 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan
- 5) Pemberian promosi
- 6) Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan

- 7) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
- 8) Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan
- 9) Ucapan terimakasih secara formal maupun informal.

2.1.1.4. Tujuan pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

1. Bagi perusahaan:
 - Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi pegawai:
 - Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
 - Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

2.1.1.5. Faktor –faktor yang mempengaruhi Insentif

Beberapa faktor menurut Furtwengler, Dale (2000:63) sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan program kompensasi insentif. Faktor tersebut adalah:

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Kemungkinan realitas untuk berhasil.
3. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.
4. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.
5. Adanya peningkatan (kemajuan).

6. Adanya tanggung jawab karyawan.

2.1.1.6. *Indikator Insentif*

Menurut Hasibuan (2006:184) adapun indikator dari insentif adalah:

- a. Jaminan sosial
- b. Bonus
- c. Pemberian penghargaan
- d. Kenaikan pangkat
- e. Promosi.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. *Pengertian Stres Kerja*

Stres kerja merupakan tekanan atau ketegangan yang dialami oleh pekerja dalam menghadapi pekerjaannya, stres kerja dapat menciptakan ketidakseimbangan baik psikis maupun fisik, yang kemudian berpengaruh terhadap emosi, proses berfikir, dan kondisi pekerja (Mangkunegara, 2011: 157) dalam (VALENTINA, 2020).

Menurut Heilriegel dan Slocum (1986) dalam Wijono (2015: 144) menyatakan bahwa terdapat empat faktor utama yang dapat mempengaruhi stres kerja, meliputi: Konflik, tekanan kerja, ketidakpastian, dan hubungan kerja dengan pihak manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara psikologi maupun fisiologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.(VALENTINA, 2020).

Menurut Hasibuan (2012:204) dalam (Runtulalo et al., 2020) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

2.1.2.2. *Penyebab Stres Kerja*

Menurut Mangkunegara (2010) dalam Saleh (2018: 24) stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai macam hal seperti beban kerja yang terlalu berat, adanya konflik kerja, autoritas kerja tidak memadai, iklim kerja yang tidak sehat, serta adanya perbedaan nilai antara pimpinan dengan karyawan yang kemudian mengalami frustrasi dalam kerja.

Yenita (2017: 33) terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja, faktor yang pertama yaitu lingkungan kerja yang merupakan kondisi fisik, manajemen kantor, serta hubungan sosial di lingkungan kerja. Faktor yang kedua merupakan faktor personal yang merupakan faktor dari pekerja itu sendiri berupa tipe kepribadian, tidak adanya dukungan sosial, pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi, termasuk tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan. Dikutip dari (VALENTINA, 2020)

2.1.2.3. Indikator Stres Kerja

Variabel stres kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik
2. Peranan konflik
3. Peranan hal-hal tidak menentu

Menurut Igor (1997: 248) menjelaskan bahwa indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Intimidasi dan tekanan yang diperoleh dari rekan kerja, pimpinan perusahaan, maupun klien.
- b. Terdapat perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c. Ketidakcocokan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.
- d. Pekerjaan yang sedang dilakukan bersifat berbahaya, mengakibatkan frustrasi; membosankan atau bersifat berulang-ulang.
- e. Beban kerja yang diterima melebihi kapasitas pekerja.
- f. Faktor persepsi maupun dukungan terhadap diri sendiri kepada target atau harapan yang tidak dapat terpenuhi.

Indikator stres di atas dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja, serta menimbulkan gejala-gejala stres kerja (Igor, 1997: 249) sebagai berikut:

- a. Menolak perubahan, adanya penolakan terhadap perubahan manajemen organisasi menunjukkan bahwa pekerja tidak memiliki kepercayaan maupun dukungan terhadap organisasi maupun pekerjaannya.
- b. Menurunnya kinerja maupun produktivitas pekerja.
- c. Hilangnya motivasi, perhatian, maupun tenggang rasa terhadap lingkungan kerja atau pekerjaannya.
- d. Terdapat gejala psikologis seperti hilangnya nafsu makan, sulit tidur atau kurang tidur, serta rasa tidak suka terhadap tempat kerja.

2.1.2.4. Strategi Manajemen Stres Kerja

Manajemen stres merupakan suatu upaya dalam mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu, serta menangani timbulnya stres kerja pada pekerja, upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengelola faktor lingkungan penyebab stres kerja dan faktor individu agar dapat meningkatkan ambang stres pada pekerja (Umama, 2019: 104). Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2001: 45-47) :

1. Strategi Penanganan Individual

Strategi penanganan individual merupakan strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain :

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya rehat sejenak (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* ini bisa bermacam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke

kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.

- b. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.
- c. Melakukan diet dan fitnes. Beberapa cara yang bisa ditempuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi garam dan makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah- buahan dan sayur- sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulu tangkis, dan sebagainya.

2. Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa padastres kerja yang sungguh-

sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, dan hasil pengetahuan.

- b. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi.

3. Strategi Dukungan Sosial

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan (VALENTINA, 2020).

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. *Pengertian Kepuasan Kerja*

Menurut Rivai (2011) dalam (Aksa & Transistari, 2021) 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. (Aksa & Transistari, 2021)

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan keadilan dan kelayakan akan balasa yang setimpal yang diterima karyawan terhadap kinerjanya di perusahaan. Apabila pemberian kompensasi/insentif sudah adil dan layak, maka akan muncul kepuasan kerja yang mana nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. (Sanubari & Amalia, 2019)

Locke (dalam Munandar, 2006) dan (Sanubari & Amalia, 2019) menjelaskan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau keadaan emosional positif terhadap pekerjaan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman

dari pekerjaannya. Kepuasan atau ketidakpuasan itu mencerminkan penimbangan atas dua nilai yang bertentangan yaitu pertentangan apa yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima. Menurut Locke individu akan merasa puas atau tidak puas tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian ataukah pertentangan antara keinginan dan hasil yang ia dapatkan.

Munandar (2006) dalam bukunya menjelaskan salah satu teori mengenai kepuasan kerja adalah Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory). Menurut Locke, teori ketidaksesuaian mengungkapkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan kerja dari beberapa aspek pekerjaan menggunakan dasar pertimbangan dua nilai (values), yaitu :

- (1) ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang dia terima dalam kenyataannya
- (2) apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan individu. Kemudian, Locke juga mengatakan bahwa perasaan puas atau tidak puas yang dimiliki oleh individu sangat bersifat pribadi, karena perasaan tersebut muncul tergantung dari cara individu mempersepsikan ketidaksesuaian atau pertentangan antara keinginan keinginan dan hasil yang telah dicapainya. (Sanubari & Amalia, 2019)

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya. (Bahri & Nisa, 2017)

Menurut Usman (2010, hal.497) kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yaitu :

1. Imbalan jasa.
2. Rasa aman.
3. Pengaruh antarpribadi.
4. Kondisi lingkungan kerja.
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Widodo, (2015) dalam (Nabawi, 2020) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1) gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 5) promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6) lingkungan kerja , yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.1.4. Pandemi Covid19

2.4.1.1. *Pengertian Pandemi Covid19*

Berdasarkan situs WHO Covid-19 yaitu virus yang bisa menimbulkan sebuah penyakit bagi hewan atau manusia. Virus ini diketahui menimbulkan infeksi pernapasan pada manusia mulai dari flu sampai yang lebih parah seperti MERS dan SARS. Pandemi merupakan wabah penyakit yang ada dengan luas di dunia. Bisa dikatakan, Covid-19 telah menjadi sebuah permasalahan untuk semua orang di dunia. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa virus yang dapat menyebar dapat menyebabkan adanya situasi pandemi yang mempengaruhi hampir seluruh penjuru dunia. Pada era sekarang dimana pandemi covid 19 sedang berlangsung menyebabkan kegoyahan dunia perekonomian karena keterbatasan aktivitas masyarakat demi mengurangi penyebaran virus tersebut.(Isniawati & Jalari, 2021)

Dampak wabah virus corona (covid-19) tidak hanya mempengaruhi sisi perekonomian, virus ini bahkan juga mempengaruhi sisi kesehatan negara negara di seluruh dunia, tak tekecuali Indonesia. Perekonomian global semakin melambat dan mempengaruhi dunia usaha. Di Indonesia, pemerintah mencoba melakukan berbagai upaya menekan dampak virus corona terhadap industri, semua pihak diminta untuk melakukan social distancing, Work From Home (WFH) dan memutuskan untuk meliburkan kegiatan perkuliahan dan kegiatan belajar mengajar. Sektor ekonomi menjadi sektor yang terdampak cukup parah akibat pandemi covid-19. Pandemi covid-19 yang terjadi di Indonesia sejak awal bulan Maret 2020 telah memaksa sebagian besar masyarakat untuk membatasi aktifitasnya agar penyebaran virus corona dapat dicegah. Hal ini berakibat berbagai sektor terkena imbasnya.(Rosita, 2020)

2.2. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel dan Sampel	Kesimpulan
1	Nina Desty Aspirariana Aksa dan Ralina Transistari (2021) Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver GoRide	Insentif Finansial (X1) Motivasi (X2) Stres Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y) Sampel Penelitian : 365 driver	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.
2	Rosa Valentina (2020) STRES KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN KEPUASANKERJA KOMUNITAS DRIVER GO-JEK (OJEK ONLINE) DI KOTA JEMBER	Faktor Individu (X1) Stres Kerja (X2) Kompensasi Finansial (X3)	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Stres Kerja dan Kompensasi Finansial dengan Kepuasan Kerja Komunitas Driver GO-JEK di Kota Jember, sebagian responden memiliki tingkat kepuasan sedang.

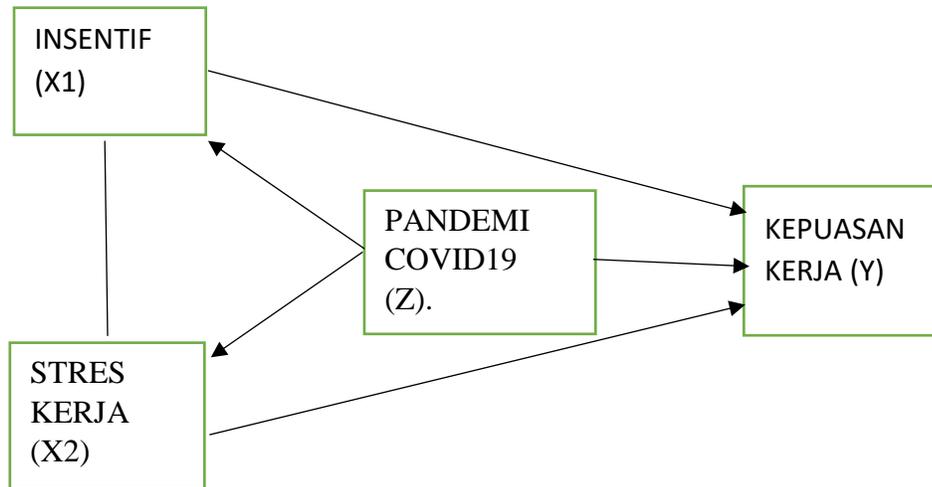
NO	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel dan Sampel	Kesimpulan
		Kepuasan Kerja (Y) Sampel Penelitian : 611 driver	
3	Axel R. Runtulalo, William A. Areros, dan Sofia A.P. Sambul (2020) Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia (Go-Ride)	Kompensasi Finansial (X1) Stres Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) Sampel Penelitian : 100 driver	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, Kompensasi finansial dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja driver GORIDE di PT. GO-JEK Indonesia.
4	Valentiano F. J. Mapasa, Olivia S. Nelwan ² , Yantje Uhing (2021) PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Turnover Intention (Y)	1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara negatif terhadap turnover intention dimana jika kepuasan kerja tinggi maka turnover intention rendah, sehingga dapat di katakan kepuasan kerja berpengaruh. dan signifikan terhadap keinginan

NO	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel dan Sampel	Kesimpulan
	INTENTION PADA PENGEMUDI GRAB DI MASA PANDEMIK COVID 19 KOTA MANADO	Sampel Penelitian : 80 driver	turnover Intention driver Grab pada masa pandemik covid19 di Kota Manado. 2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap turnover Intention driver Grab pada masa pandemik covid 19 di Kota Manado.
5	Ardiansyah Bagus Wahyu Saputra (2021) PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KOMUNITAS GOJEK SUNAN KALIJAGA MALANG	Kompensasi (X1) Stres Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) Sampel : 35 driver	Hasil Penelitian ini variabel Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja komunitas Gojek Sunan Kalijaga Malang.

TABEL 2.1

2.3. Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut



GAMBAR 2.2. GAMBAR KERANGKA KONSEPTUAL

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Menurut Sugiyono (2016) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

2.4.1. 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) dalam (Aksa & Transistari, 2021) . 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: Diduga Insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.4.2. Hubungan antara 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:

H2: Diduga Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

2.4.3. Hubungan antara Pandemi Covid 19 sebagai variabel moderasi Terhadap Insentif, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja

Pandemi Covid-19 merupakan peristiwa menularnya penyakit virus corona di dunia untuk seluruh negara. Sedangkan pandemi Covid-19 memberi pengaruh negatif serta positif pada kepuasan kerja hal tersebut membuktikan bahwa terdapat penurunan kepuasan kerja dari variabel pandemi virus Covid-19 yang menyebabkan timbulnya stres dalam bekerja, juga membuktikan terdapat perubahan insentif pada Grab untuk meningkatkan kepuasan kerja para driver.

H3: Diduga Pandemi Covid 19 berpengaruh positif dan negatif sebagai variabel moderasi terhadap Insentif.

H4: Diduga Pandemi Covid 19 berpengaruh positif dan negatif sebagai variabel moderasi terhadap Stres Kerja.

H5: Diduga Pandemi Covid 19 berpengaruh positif dan negatif sebagai variabel moderasi terhadap kepuasan kerja.

Sehubungan dengan perumusan masalah pada landasan teori yang dibangun maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab Komunitas Kawi

H2: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab Komunitas Kawi

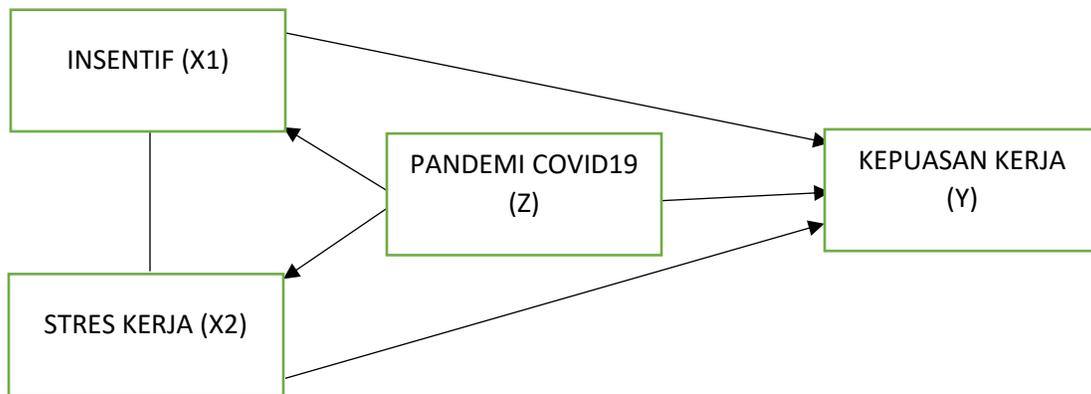
H3: Pandemi Covid-19 berpengaruh positif dan negatif sebagai moderasi insentif terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab Komunitas Kawi.

H4: Pandemi Covid-19 berpengaruh positif dan negatif sebagai moderasi Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab Komunitas Kawi.

H5: Pandemi Covid-19 berpengaruh positif dan negatif sebagai moderasi

terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab Komunitas Kawi.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh insentif dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan pandemi covid19 sebagai variabel moderasi secara skematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



GAMBAR 2.3 MODEL HIPOTESIS

Keterangan :

Variabel Independen: Insentif (X1) Stres Kerja (X2)

Variabel Dependen : Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Moderasi : Pandemi Covid-19 (Z)