BAB II
LANDASAN TEORI

A. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, yang menjadi rujukan penelitian ini, selengkapnya terdapat pada Tabel 2.1 sebagai berikut :

No	**Judul, Tahun dan Nama Peneliti**	**Variabel**	**Metode**	**Hasil Penelitian**
1	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Pengemudi Grab Malang) Farisandi (2019)	X: Insentif Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan	Sempel : 59 Orang Alat Analisis : -Rentang Skala -Analisis Jalur -SPSS	➢ Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pada pengemudi Grab Indonesia Kota Malang Raya ➢ Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Grab Indonesia Kota Malang Raya ➢ Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perusahaan Grab Indonesia Kota Malang Raya ➢ Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan

No	**Judul, Tahun dan Nama Peneliti**	**Variabel**	**Metode**	**Hasil Penelitian**
				sebagai variabel *intervening* pada perusahaan Grab Indonesia Kota Malang Raya
2	Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba Bahari (2019)	X_1: Kompetensi X_2: Insentif Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	Sempel : 107 orang Alat Analisis : -Analisis Jalur -SPSS -Uji Sobel	➢ Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. ➢ Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. ➢ Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ➢ Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ➢ Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ➢ Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	**Judul, Tahun dan Nama Peneliti**	**Variabel**	**Metode**	**Hasil Penelitian**
				kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. ➢ Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Hotel Sofia Juanda) Widya (2022)	X_1: Lingkungan Kerja X_2: Insentif Y: Kinerja Karyawan Z:Kepuasan Kerja	Sempel : 67 Orang Alat Analisis : -Analisis Skala -Analisis Jalur -SPSS	➢ Variabel Lingkungan kerja berpangaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. ➢ Variabel Insentif berpangaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ➢ Variabel kepuasaan kerja berpangaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. ➢ Variabel lingkungan kerja berpangaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasaan.

No	**Judul, Tahun dan Nama Peneliti**	**Variabel**	**Metode**	**Hasil Penelitian**
				➢ Variabel insentif kerja berpengaruh terhadap kepuasaan. ➢ Variabel lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel *intervening*. ➢ Variabel insentif secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*
4	Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)	X_1: Insentif Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	Sempel : 93 orang Alat Analisis : -Analisis Skala -Analisis Jalur -SPSS	➢ Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ➢ Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. ➢ Kepuasan kerja memiliki pengaruh

No	**Judul, Tahun dan Nama Peneliti**	**Variabel**	**Metode**	**Hasil Penelitian**
	Mera (2015)			positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja dari karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan.
5	Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. PBM Adhiguna Putera Kabupaten Probolinggo Dwi Aprilia (2022)	X_1: Gaji X_2: Insentif Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	Sempel : 46 orang Alat Analisis : -Analisis Persamaan Struktural -Smart PLS	➢ Gaji berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H1 diterima). ➢ Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H2 diterima). ➢ Gaji berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan (H3 diterima). ➢ Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan (H4 diterima). ➢ Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap

No	**Judul, Tahun dan Nama Peneliti**	**Variabel**	**Metode**	**Hasil Penelitian**
				Kinerja karyawan (H5 diterima). ➢ Gaji berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H6 diterima). ➢ Insentif berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja (H7 ditolak).
6	Pengaruh Insentif, Bonus Dan Prestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Hartono Wira Tanik Devisi Casting 2 Korea Di Sidoarjo Retnowati (2021)	X_1: Insentif X_2: Bonus X_3: Prestasi Y: Kinerja Pegawai Z: Kepuasan Kerja	Sempel : 140 orang Alat Analisis : -Smart-PLS	➢ variabel insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. ➢ Variabel bonus berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. ➢ Variabel prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Judul, Tahun dan Nama Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
				➢ Variabel insentif berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. ➢ Variabel bonus berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. ➢ Variabel prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ➢ Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan	X_1: Insentif Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	Sempel : 100-200 orang Alat Analisis : -Analisis Model Struktural -SEM -Uji jalur	➢ Dari hasil analisis data diperoleh bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. ➢ Dari hasil analisis data diperoleh bahwa insentif berpengaruh signifikan

No	Judul, Tahun dan Nama Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Perhotelan Di Bandar Lampung) Diska Amalia (2017)		-Smart-PLS	terhadap kinerja karyawan. ➢ Dari hasil analisis data diperoleh bahwa pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.
8	Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Rizki Dwi (2020)	X_1: Insentif X_2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	Sempel : 179 orang Alat Analisis : -Regres Berganda -Analisis Jalur -Sobel Test -SPSS	➢ Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. ➢ Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. ➢ Insentif memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. ➢ Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. ➢ Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	**Judul, Tahun dan Nama Peneliti**	**Variabel**	**Metode**	**Hasil Penelitian**
				➢ Kepuasan kerja sebagai pemediasi tidak mempengaruhi antara insentif terhadap kinerja karyawan. ➢ Kepuasan kerja sebagai pemediasi tidak mempengaruhi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
9	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Grab *Bike* Di Kota Kupang Nati (2021)	X: Insentif Y: Kinerja	Sempel : 83 orang Alat Analisis : - regresi linear sederhan - SEM PLS	uji t membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Grab Bike di kota Kupang, hasil ini diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukan adanya pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi Grab Bike di Kota Kupang.
10	Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap	X_1: Motivasi X_2: Insentif X_3: Kepuasan Kerja	Sempel : 87 orang Alat Analisis :	➢ Motivasi mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja *driver*

No	**Judul, Tahun dan Nama Peneliti**	**Variabel**	**Metode**	**Hasil Penelitian**
	Kinerja *Driver* Ojek *Online* Amirul Haq (2021)	Y: Kinerja	- Sampling jenuh - analisis statistik deskriptif, - analisis regresi linier berganda -SPSS 2.0	pada komunitas *Squad Grab Bikers* Surabaya. ➢ Insentif mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja *driver* pada komunitas *Squad Grab Bikers* Surabaya. ➢ Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja *driver* pada komunitas *Squad Grab Bikers* Surabaya.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang ada pada tabel, dapat di ketahui perbedaan dan persamaan dengan peneliti terdahulu. Perbedaan tersebut terletak pada objek penelitian dan variabel yang digunakan Teknik pengambilan sempel serta dan alat analisis data. Perbedaan variabel dari penelitian sebelumnya Bahari (2019), Dwi Aprilia (2022), Rizki Dwi (2020), Amirul Haq (2021), Widya Dwi (2022) Retnowati (2021) terdapat variabel Kompetensi, Lingkungan kerja, Gaji, Bonus, Prestasi, Motivasi Sedangkan untuk persamaan dengan penelitian terdahulu terdapat pada penelitian Bahari (2019), Dwi Aprilia (2022), Rizki Dwi (2020), Amirul Haq (2021), Widya Dwi (2022), Retnowati (2021) Diska Amalia (2017), Nati (2021), Mera (2015), Farisandi (2019) yaitu persamaan pada variabel bebas yang digunakan yaitu Insentif, variabel terikat yaitu kinerja, dan selain itu terdapat juga yang memiliki persamaan pada variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.

B. KAJIAN TEORI

1. Teori Kinerja

a) Pengertian Kinerja

Menurut Rivai & Basri dalam Masram & Mu'ah, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati.

Rivai dan Sagala (2010) menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi dalam dunia kerja, dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perkerjaaan dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai tugas yang diberikan kepadanya dengan memberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya.

Dari beberapa definisi dapat di simpulkan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja individu yang tercermin dari prestasi atau perilaku yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar atau tujuan perusahaan. Kinerja mencakup aspek kualitas, kuantitas, kecepatan, ketepatan, daya tanggap, efisiensi, kehadiran, sikap, keterampilan, kemampuan, dan kepuasan kerja. Kinerja juga sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Moh. As'ad (2001), yaitu :

1. Faktor Finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan mengenai kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini

mencakup sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, berbagai jenis fasilitas tunjangan yang diberikan dan promosi.

2. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan dan kondisi fisik lingkungan. meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, peralatan kerja, lokasi atau kondisi suhu, kondisi kesehatan pekerja dan usia.
3. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar sesama karyawan, maupun karyawan dengan jenis pekerjaan yang berbeda. Termasuk di dalamnya rekan kerja yang kompak, adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah.
4. Faktor psikologis yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. meliputi minat, ketenangan pikiran dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.

c) Indikator Kinerja

Kinerja dapat dievaluasi secara obyektif dan akurat dengan mengukur tingkat kinerja karyawan. Pengukuran ini berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengetahui tingkat kinerjanya. Untuk memfasilitasi penilaian kinerja, Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

   Seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukannya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik
2. Kuantitas Kerja

   Berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Banyaknya pekerjaan dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan selama jam kerja yang ditentukan.
3. Pelaksanaan Tugas

   Sejauh mana karyawan diarahkan pada keberhasilan tugas dan mampu melaksanakan pekerjaannya secara akurat atau tanpa kesalahan.
4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melaksanakan pekerjaan secara akurat atau tanpa kesalahan dan menjamin kepercayaan

2. Teori Insentif

a) Pengertian Insentif

Menurut Milkovich dan Newman (2017), insentif adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Insentif dapat berupa bonus, hadiah, atau imbalan non-moneter lainnya. Tujuan dari insentif adalah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta mendorong mereka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Menurut Hasibuan (2010) insentif merupakan imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar kinerja. Insentif digunakan oleh pendukung asas keadilan dalam memberikan kompensasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kepuasan kerja yang tinggi dan juga rasa pengakuan dari organisasi atas kepuasan kerja karyawan dan kontribusinya terhadap organisasi (perusahaan).

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu bentuk imbalan atau imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Insentif dapat berbentuk bonus, hadiah, atau imbalan non-moneter lainnya. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, serta mendorong mereka mencapai hasil kerja yang lebih baik. Insentif diberikan kepada pegawai yang prestasinya di atas standar, sebagai bentuk motivasi dan pengakuan atas kontribusinya terhadap organisasi atau perusahaan. Insentif juga merupakan salah satu cara untuk mencapai keadilan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Insentif

Menurut Siagian Sondang P. Siagian, (2010)faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberin insentif, sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

   Dari berbagai survei mengenai sistem pengupahan termasuk insentif yang dilaksanakan oleh berbagai organisasi di suatu daerah tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji yang berlaku secara umum. Namun hal ini tidak bisa hanya dilakukan oleh organisasi tertentu saja. Hal ini terkait dengan faktor-faktor yang harus diperhatikan, antara lain adalah langkanya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan berketerampilan tinggi. diperlukan oleh organisasi yang bersangkutan.

2. Tuntutan serikat kerja

   Serikat pekerja mempunyai peran dalam mengajukan tuntutan hukum. Tarif upah dan gaji sudah termasuk insentif yang lebih tinggi dari tarif yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja/serikat buruh dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam upaya meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan anggotanya, atau karena keadaan yang memungkinkan terjadinya perubahan struktur upah dan gaji.

3. Produktifitas

   Dalam mencapai tujuan dan sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini mempunyai hubungan antara tingkat upah atau insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

4. Kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji

   Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji pegawai terlihat dari besarnya pendapatan yang diperolehnya. Mereka tidak hanya mendapat gaji pokok, namun kebijakannya mencakup tunjangan, bonus, dan insentif. Bahkan kebijakan mengenai kenaikan gaji secara berkala perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen.

5. Peraturan Perundang-undangan.

   Pemerintah mempunyai kepentingan dalam bidang ketenagakerjaan, seperti besarnya upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan sebagainya yang diatur dengan undang-undang.

c) Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan terdapat tiga indikator insentif sebagai berikut :

1. Insentif *Material*

   Insentif material merupakan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, berdasarkan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Insentif materi yang diberikan dapat berupa uang maupun barang.

2. Insentif *Non Material*

   Insentif *non-material* merupakan jenis yang bertujuan untuk memotivasi atau meningkatkan kinerja pegawai yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk sertifikat, piala, kenaikan pangkat, penghargaan baik berupa pujian tertulis maupun tidak tertulis.

3. Insentif Sosial

   Insentif sosial adalah kondisi dan sikap rekan kerja yang mendukung karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan semangat kerja, membuat kinerja semakin tinggi.

3. Teori Kepuasan Kerja

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan bahwa pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dilakukan. Wexley (2003) mengatakan kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalamannya yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam bekerja serta harapannya di masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dilakukan dapat dikatakan memberikan

kepuasan bagi pemiliknya. Sebaliknya ketidakpuasan akan timbul jika suatu pekerjaan tidak mudah dilakukan.

Menurut Umam (2012) Sikap menyukai pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebagai rasa penghargaan terhadap pencapaian salah satu nilai dalam pekerjaan seseorang, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap tingkat kepuasan karyawan. Sikap pegawai yang cenderung menyukai tingkat kepuasan yang tinggi dibandingkan dengan yang tidak menyukai tingkat kepuasan. Menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil penilaian karakteristik dan sikap positif terhadap seseorang.

Menurut Koesmono (2005) Kepuasan adalah perasaan yang dimiliki seseorang, banyak keinginan yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan diterima lebih dari yang diharapkan dan Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi seorang karyawan terhadap seberapa baik kinerjanya. pekerjaan yang telah mereka capai memberikan banyak hal-hal yang dianggap penting.

Dari definisi beberapa dapat disimpulkan Kepuasan kerja adalah generalisasi sikap terhadap pekerjaan yang mencerminkan pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan untuk masa depan. Sikap menyukai kerja merupakan kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Karena itu seorang karyawan memiliki Sikap yang cenderung menyukai suatu pekerjaan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dibandingkan dengan yang tidak menyukai pekerjaan tersebut.

b) Faktor - Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad Mohammad (2001) adalah:

a. Faktor individu

Meliputi usia, kesehatan, karakter dan harapan. Seseorang yang bekerja pasti ingin mempunyai umur panjang, kesehatan, watak dan harapan agar ia dapat melaksanakan pekerjaan yang dirasanya memberikan kepuasan bagi orang tersebut sehingga dapat

melaksanakan pekerjaan pada suatu tempat kerja yang sama dalam jangka waktu yang lama.

b. Faktor social

Meliputi hubungan keluarga, pandangan pekerja, kebebasan politik dan hubungan masyarakat. Dalam faktor ini seorang pekerja pasti berharap adanya hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan sosial yang baik antar rekan kerja atau lingkungan kerja yang akan memberikan kepuasan positif bagi seorang pekerja.

c. Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja, dan peluang untuk maju. Permasalahan pengupahan, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju sangat mempengaruhi kinerja seorang pekerja, karena jika tidak ada imbalan dan lingkungan kerja buruk maka kepuasan kerja tidak akan tercipta dan produktivitas pekerja pun akan menurun.

c) Indikator Kepuasan Kerja

Mengukur kepuasan kerja secara absolut sulit ditemukan karena setiap individu mempunyai standar kepuasan yang berbeda-beda. Menurut Luthans (2006) dalam Farisandi (2019) terdapat 3 indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Kepuasan terhadap pembayaran

Kepuasan terhadap pembayaran terdapat pada gaji dan upah, yaitu jumlah dan rasa keadilan yang menunjukkan kesetaraan antara jumlah kompensasi yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karena karyawan menginginkan sistem pembayaran yang jelas dan sesuai dengan harapannya.

2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri seringkali melibatkan kondisi kerja yang dapat dinikmati atau tidak dinikmati oleh karyawan. Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka

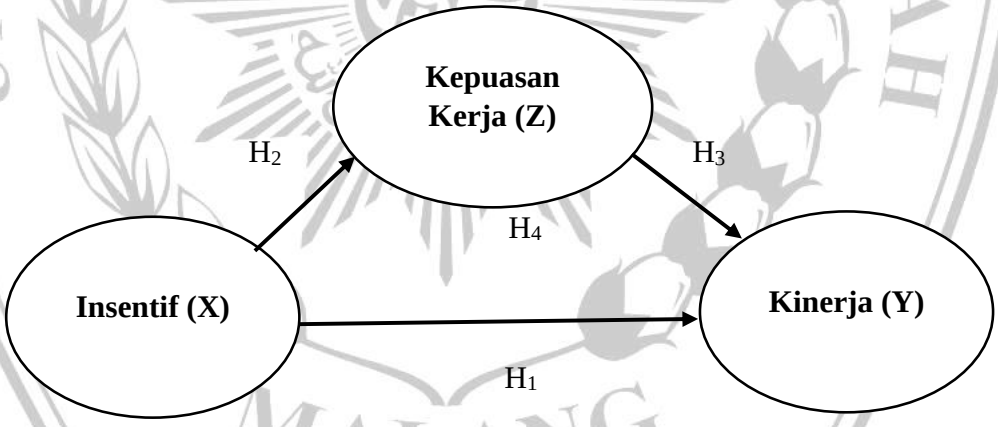
kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya untuk menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab.

3. Kepuasan terhadap rekan kerja

   Rekan kerja mempunyai hubungan dalam pekerjaan karena sebagian karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika karyawan mengharapkan rekan kerja yang suportif dan ramah untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

C. KERANGKA PIKIR

Kerangka penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh insentif terhadap kinerja *driver shopeefood* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dalam penelitian ini akan dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja *driver shopeefood* dan dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan analisis di atas, kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 : Kerangka Pikir

D. HIPOTESIS PENELITIAN

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Wibowo (2012) menyatakan bahwa insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya tentu mengharapkan imbalan selain gaji atau upah sebagai

bentuk tambahan insentif atas prestasi yang telah diberikannya kepada perusahaan. Hubungan antara insentif dan kinerja. Menurut Hasibuan (2002) Upah insentif merupakan jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya diatas standar kinerja.

Upah insentif ini merupakan alat yang digunakan oleh para pendukung prinsip adil dalam memberikan kompensasi. Apabila insentif yang diberikan kepada pegawai efektif, maka reaksi karyawan akan memberikan hasil kerja yang optimal, dengan kata lain prestasi kerja karyawan yang optimal. Jika seseorang mendapat insentif maka kinerja orang tersebut cenderung lebih baik dan optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bahari (2019) insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian ini didukung oleh Widya (2022) insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara insentif dan kepuasan dikemukakan oleh Robbins (2006) Insentif merupakan promosi yang mereka anggap sebagai imbalan yang pantas atas hasil kerja mereka di perusahaan. Jika insentif adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan remunerasi masyarakat, kepuasan akan mungkin terjadi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mera (2015) Insentif memiliki pengaruh positif dan signifkan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh Dwi Aprilia (2022) Insentif memiliki pengaruh positif dan signifkan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_2 : Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Robbins (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor

yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang karyawan akan mempengaruhi hasil yang diperoleh dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Retnowati (2021) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Farisandi, (2019) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_3 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

4. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi

Menurut Muslih (2012) kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara insentif dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaannya dapat memberikan keadaan emosional tersebut. Kepuasan kerja karyawan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi melalui karyawan yang puas dan berkinerja tinggi. Menurut Adam Grant (2013) mengutamakan kebijakan gaji terbuka yang memberikan pembayaran transparan, seperti insentif yang dianggap dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja dengan mengurangi kesenjangan dan ketidakadilan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Farisandi (2019) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini didukung oleh Diska Amalia (2017) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_4 : Kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja