PENGARUH STRES KERJA, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GOJEK INDONESIA CABANG PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Guna mencapai gelar sarjana

DiajukanOleh

WIDIARSO ADI PAMUNGKAS

NIM: 16.01.11.0196

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: WIDIARSO ADI PAMUNGKAS
Nomor Pokok/NIRM	: 1601110196
Jurusan/ Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul	: PENGARUH STRES KERJA INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOJEK INDONESIA CABANG PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 22/10-2020 Pembimbing I: **Amrilah Azrin, SE, MM**
NIDN : 0203026201

Tanggal 22/10-2020 Pembimbing II : **Herman Efrizal, SE,MM**
NIDN : 0202066602

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal

305/FS/DFE/20

Dr. Msy.Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS
NIDN : 0205026401

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hidup ini harus santai jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut belum tentu punya pikiran (Albert Einstein)”

“Direndahkan tidak mungkin jadi sampah disanjung tidak mungkin jadi rembulan teruslah melangkah selama engkau dijalan yang benar meski terkadang kebaikan tidak selalu dihargai (Widiarso Adi Pamungkas)”

KUPERSEMBAHKAN KEPADA

- **Ayahanda Wasito Dan Ibunda Ida ningsih atas segala doa dan kasih sayang selama ini**
- **Seluruh keluarga besarku tercinta**
- **Masa depan ku**
- **Teman-teman di universitas tridinati palembang**
- **Almamater yang kubanggakan**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Widiarso Adi Pamungkas
NomorPokoK	: 160.111.0196
Fakultas	:Ekonomi
Jurusan	:Manajemen
JenjangPendidikan	: Strata 1

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagaimana mestinya dan benar adanya.

Palembang, 15 September 2020

WIDIARSO ADI PAMUNGKAS

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahim,

Alhamdulillahirobil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kepada sang pencipta dan penguasa alam semesta berserta isinya, atas berkat rahmat dan hidayah yang tiada terhingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Stres kerja Insentif dan Jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT.Gojek indonesia cabang Palembang". Adapun tujuan penyusunan skripsi ini adalah salah satu untuk memenuhi syarat ujian untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Sepanjang proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak bantuan, dukungan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan hidayahnya.
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M,Si,Ak.CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Terima kasih atas jasa dan budi baiknya, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-nya. Akhir kata penulis menyadari bahwa tidaklah mudah untuk menyusun suatu bentuk tulisan yang lengkap. Mudah-mudahan Skripsi ini dapat berguna bagi rekan mahasiswa khususnya dari pembacaan umum, Amin.

Palembang, 25 September 2020

Penulis

Widiarso Adi Pamungkas

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iii**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **viii**

ABSTRAK ..... **ix**

RIWAYAT HIDUP ..... **x**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Rumusan Masalah..... 7

1.3 Tujuan Penelitian..... 8

1.4 Manfaat Penelitian..... 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis 10

2.1.1 Pengertian Stres Kerja 10

2.1.1.1 Jenis Stres Kerja 10

2.1.1.2 Indikator Stres Kerja..... 11

2.1.1.3 Faktor Penyebab Stres Kerja 12

2.1.2 Insentif dan Jaminan Sosial 14

2.1.2.1 Definisi Insentif 14

2.1.2.2 Tujuan Insentif..... 14

2.1.2.3 Jenis Insentif 16

2.1.2.4 Indikator-indikator Insentif..... 18

2.1.3 Jaminan sosial 19

2.1.3.1 Pengertian Jaminan Sosial 19

2.1.3.2 Indikator Jaminan Sosial 21

2.1.4 Kinerja Karyawan 22

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan 22

2.1.4.2 Model Kinerja..... 23

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... 23

2.1.4.4 Dimensi Kinerja dan Indikator Kinerja 24

2.1.4.5 Penilaian Kinerja 25

2.2 Penelitian yang Relevan..... 27

2.3 Kerangka Berfikir 29

2.4 Hipotesis Penelitian 31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian..... 32

3.1.1 Tempat Penelitian 32

3.1.2 Waktu Penelitian..... 32

3.1.3 Tabel Pelaksanaan 33

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 33
3.2.1 Sumber Pengumpulan Data 33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 35
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling 36
3.3.1 Populasi Penelitian 36
3.3.2 Sampel Penelitian 37
3.3.3 Sampling 37
3.4 Rancangan Penelitian 37
3.5 Variabel dan Definisi Operasional 38
3.5.1 Variabel Penelitian 38
3.5.2 Definisi Operasional 39
3.6 Instrumen Penelitian 41
3.7 Teknik Analisis 43
3.7.1 Analisis Deskriptif 43
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda 44
3.7.3 Koefisien Determinasi 45
3.7.4 Pengujian Hipotesis 45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 47
4.1.2 Profil Perusahaan Gojek 48
4.1.2.1 Visi Gojek 48
4.1.2.2 Misi Gojek 48

4.1.3 Struktur Organisasi 49
4.2 Pembahasan 51
4.2.1 Jenis Kelamin 51
4.2.2 Usia 52
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas 53
4.3.1 Uji Validitas 53
4.3.2 Uji Reliabilitas 54
4.4 Analisi Data 55
4.4.1 Analisi Statistik Deskriftif 55
4.5 Analisis Statistik Inferensial 59
4.5.1 Regresi Linear Berganda 59
4.5.2 Koefisien Korelasi 61
4.5.3 Koefisien Determinasi 62
4.6 Pengujian Hipotesis 63
4.6.1 Uji F (Uji Simultan) 63
4.6.2 Uji T (Uji Parsial) 65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 68
5.2 Saran 69
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Kerja 33
Tabel 3.2 Populasi Penelitian 36
Tabel 3.3 Definisi Variabel dan Operasional 39
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan 49
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia 52
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan 52
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas 53
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas 54
Tabel 4.7 Hasil Uji Variabel Stres kerja 55
Tabel 4.8 Hasil Uji Persentase Stres kerja 56
Tabel 4.9 Hasil Uji Variabel Insentif. 56
Tabel 4.10 Hasil Uji Persentase Insentif 57
Tabel 4.11 Hasil Uji Variabel Jaminan sosial 57
Tabel 4.12 Hasil Uji Persentase Jaminan Sosial 58
Tabel 4.13 Hasil Uji Variabel Kinerja 58
Tabel 4.14 Hasil Uji Persentase Kinerja 59
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 60
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi 61
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi 63
Tabel 4.18 Hasil Uji F 63
Tabel 4.19 Hasil Uji T 65

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir..... 30

4.1 Struktur organisasi PT. Gojek Indonesia 49

4.1 Histogram Skor Responden Variabel Stres Kerja 55

4.2 Histogram Skor Responden Variabel Insentif..... 56

4.3 Histogram Skor Responden Variabel Jaminan Sosial..... 57

4.4 Histogram Skor Responden Variabel Kinerja..... 58

ABSTRAK

Widiarso Adi Pamungkas, Pengaruh Stres Kerja Insentif dan jaminan sosial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Amrilah Azrin, SE,MM dan Bapak Herman Efrizal, SE, MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Gojek Indonesia Cabang Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang reponden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan Uji f dan Uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver. 24 pada Uji F diperoleh F hitung sebesar 17,735 >F table sebesar 3,29, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Pengaruh Stres Kerja Insentif dan Jaminan Sosial secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji parsial Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang dengan t hitung Stres kerja 1.700, Insentif 2.394 dan Jaminan Sosial 3819 t signifikan 0,000. Secara parsial Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 1.700 dan t signifikan 0,000. Artinya Pengaruh Stres Kerja Insentif dan Jaminan Sosial secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang.

ABSTRACT

Widiarso Adi Pamungkas, Pengaruh Stres Kerja Insentif dan jaminan sosial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Amrilah Azrin, SE,MM dan Bapak Herman Efrizal, SE, MM).

This study aims to determine whether there is a significant effect of Education and Training on Employee Performance at PT Gojek Indonesia Palembang Branch. The population and sample in this study were 50 respondents. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data is obtained by the writer by distributing questionnaires to respondents by testing the validity and reliability test, while the hypothesis testing is done by using the f test and t test.

Based on the results of data processing with SPSS Ver. 24 in the F test obtained F count of 17.735> F table of 3.29, meaning that there is a significant influence between the effect of work stress incentives and social security simultaneously on employee performance at PT. Gojek Indonesia Palembang Branch.

Based on the t test or partial test, Job Stress has a significant effect on employee performance at PT. Gojek Indonesia Palembang Branch with t count. Work stress 1,700, incentives 2,394 and Social Security 3819 t significant 0,000. Partially training has a significant effect on employee performance with a t count of 1.700 and a significant t of 0.000. This means that the effect of work stress incentives and social security partially affects the performance of employees at PT. Gojek Indonesia Palembang Branch.

Riwayat hidup

Widiarso adi pamungkas lahir dipalembang pada tanggal 13 mei 1996 anak 3 dari 3 saudara dari pasangan Bapak wasito dan Ibu ida ningsih. Saya bersekolah di sekolah dasar 132 palembang Pada tahun 2002 dan lulus pada tahun 2008, kemudian saya lanjut disekolah menengan pertama di smp negeri 46 pada tahun 2008 kota palembang dan lulus pada tahun 2011 dan kemudian saya lanjut di sekolah menengah kejuruan di utama bakti pada tahun 2011 dan lulus pada tahun 2014 dan setelah itu saya melanjutkan pendidikan diperguruan tinggi disalah satu universitas tridinanti palembang pada tahun 2016 saya masuk difakultas Ekonomi jurussan Manajemen Sumber daya manusia.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh tiap negara harus dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung kesejahteraan negara dan warga negaranya. Sumber daya manusia yang semakin lama meningkat jumlahnya harus diikuti dengan meningkatnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Ketersediaan lapangan kerja akan berpengaruh kepada kesejahteraan masyarakat suatu negara sebagai sarana yang vital demi upaya mendukung kesejahteraan suatu Negara (Meri , 2020).

Perkembangan teknologi dewasa ini memberikan peluang lapangan kerja yang besar.Dalam dunia digital, lewat sebuah aplikasi daring dalam *smartphone* dapat mengatur jalannya semua kegiatan manusia sehari-hari.Salah satu aplikasi daring yang menjadi kebutuhan untuk sarana transportasi adalah gojek. Aplikasi gojek bernaung dibawah PT GO-JEK.

Dalam perkembangannya PT. GO-JEK Indonesia pada tahun 2010 berhasil merilis aplikasi berbasis daring. GO-JEK hadir dengan jasa berbagai layanan berupa Pengiriman Barang (GO-SEND), Transportasi Motor (GO-RIDE), Pesan Makanan (GO-FOOD), Berbelanja (GO-MART), Antar Barang Banyak/besar (GO-BOX), Bersih-bersih (GO-CLEAN), Kecantikan (GO-GLAM), Pijat/refleksi (GO-MASSAGE), Pesan Tiket (GO-TIX), Transportasi Mobil (GO-CAR), dan lain sebagainya (Meri,2020).

Layanan GO-JEK tersedia di kota-kota besar di Indonesia,salah satunya adalah di Kota Palembang, Sumatera Selatan. Dengan adanya jasa angkut penumpang berbasis daring (dalam jaringan *online*) di kotaPalembang seperti GO-JEK. timbul kecemburuan pada angkutan umum konvensional, seperti taksi (luar jaringan) dan ojek pangkalan, Jasa transportasi online mengakibatkan berkurangnya penumpang bagi jasa transportasi konvensional.karena posisi angkutan umum konvensional berbasis luring kehilangan penumpang dan tentunya menyebabkan rawan konflik. Hal-hal yang diperjelas dengan belum adanya undang-undang yang mengatur antara angkutan umum berbasis daring dengan konvensional menjadi ketakutan tersendiri bagi mitra *driver* atas keberadaannya yang dianggap illegal oleh angkutan umum konvensional (MERI,2020).

Sistem hubungan kerja PT.GO-JEK Indonesia dengan *driver* adalah kemitraan. Sistem kemitraan GO-JEK membuat animo yang besar bagi pengguna motor dan mobil, hingga saat ini untuk di Palembang terdapat lebih dari 3.000 mitra GO-RIDE dan 2.000 mitra GO-CAR (Sumber PT. GO-JEK INDONESIA). Pengguna aplikasi GO-JEK dikota Palembang sendiri semakin meningkat, hal ini ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah *downloader* aplikasi GO-JEK pada *playstore* dan *appstore*.Fasilitas yang diberikan oleh PT. GO-JEK indonesia terhadap mitra *driver*,yaitu helm dan jaket sebagai tanda pengenal mitra (Meri,2020).

Peningkatan yang dialami PT. GO-JEK Indonesia kantor wilayah Palembang. Tentunya diiringi dengan kendala masih menerima mitra GO-JEK baru hingga menyebabkan jumlah mitra aktif lebih dari 5.000 orang di Daerah Palembang. Jumlah mitra *driver* yang semakin banyak menyebabkan persaingan antar mitra *driver* GO-JEK dalam mengumpulkan poin yaitu mendapatkan penumpang tiap harinya, hal ini membuat mitra menjadi tidak antusias terhadap pekerjaan sebagai *driver* GO-JEK.PT.GO-JEK Indonesia.Mitra menjadi kecewa terhadap pekerjaan sebagai mitra *driver*, hal ini disebabkan karena jumlah pengguna GO-RIDE (penumpang) yang tidak sebanding dengan jumlah mitra *driver* yang terus bertambah.Fasilitas yang diberikan oleh PT. GO-JEK Indonesia terhadap mitra *driver* yaitu helm dan jaket sebagai tanda pengenal mitra.

Komunikasi antara PT.GO-JEK Indonesia dan mitra terjalin kurang baik dengan adanya kebijakan yaitu perusahaan masih menerima mitra *driver*, sehingga jumlah mitra menjadi terlalu banyak. Kebijakan tersebut menimbulkan sebagian *driver* yang menentang dan tidak sependapat dengan kebijakan dari PT.GO-JEK, sehingga *driver* tidak mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide atau masukan secara langsung atau tatap muka terhadap pihak manajemen PT.GO-JEK Indonesia yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja.

Adanya fenomena untuk yang diutamakan diatas para *driver* dihadapkan pada peta persaingan untuk mendapatkan orderan semakin ketat, otomatis untuk mencapai target bonus semakin sulit juga. Sulitnya mendapatkan orderan tak ayal membuat beberapa kalangan *driver* menggunakan aplikasi illegal seperti lokasi

palsu maupun akun ganda. Aplikasi ilegal digunakan untuk mempermudah mendapatkan orderan, tapi hal ini dapat merugikan *driver* lainnya.Masalah lainnya yang dihadapi *driver* adalah adanya *driver* yang diberi kemudahan mendapat orderan dan ada yang benar-benar sulit mendapat orderan, diperkirakan masalah-masalah tersebut dapat mengganggu kestabilan pikiran para *driver*.Tindakan-tindakan yang dialami para *driver* diindikasi dapat mengarah pada stres, yaitu stres dalam bekerja. Stres dialami oleh setiap orang, dengan tidak mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan jabatan atau status sosial ekonomi. Stres biasa dialami oleh pejabat, anak-anak maupun karyawan. Gejala stres ada dua yaitu gejala fisik dan gejala psikis.

Gejala stres yang dialami para *driver* Gojek dikhawatirkan dapat mempengaruhi motivasi kerja.Menurut Yusuf dan Juntika (2010:249) stres dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap individu.Hal ini senada dengan pendapat dari Handoko (2014:200) yang menyatakan bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berbagai macam gejala stres yang dapat menganggu pelaksanaan kerja mereka.

Dampak stres yang dialami para *driver* akibat permasalahan yang dihadapi membuat para *driver* mengalami penurunan motivasi dalam bekerja. Penurunan motivasi yang dialami *driver* dapat dilihat dari jarangnya berangkat kerja untuk mengambil orderan, kurang bersemangat dalam mengejar target bonus, tidak focus lagi dalam menjadi *driver* Gojek dan sering mengeluh ketika berada di pangkalan maupun pada chat group *whatsapp*. Beberapa juga akhirnya terjerumus

menggunakan aplikasi ilegal karena tidak kuat dalam menghadapi ketatnya persaingan.

Dalam suatu perusahaan terdapat berbagai macam sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya, baik berupa sumber daya manusia dan sumber daya bukan manuisa. Kedua sumber daya tersebut saling menunjang namun SDM memegang peranan terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup dan selalu terlibat dalam suatu kegiatan perusahaan.Pengelolaan SDM merupakan masalah yang dihadapi oleh setiap jenis perusahaan.

Menyadari pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan maja perusaan harus memberikan perhatian yang khusus pada karyawannya. Perusahaan perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawannya, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa ia bekerja. Dan bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan mendapat kepuasan. Kepuasan ini yang menyebabkan motivasi kerja dan terutama meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberin balas jasa berupa gaji, insentif dan program kesejahteraan. Insentif secara sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri merka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat

kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya motivasi kerja dan tidak adanya penambahan bagi karyawan selain gaji.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian gaji, insetif dan jaminan sosial merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan tiap-tiap karyawan tersebut.Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya gaji, insentif dan jaminan sosial yang telah mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dari sudut pandang karyawan, gaji, insentif dan jaminan sosial dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan sutau kenyataan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah mencari nafkah.

Karyawan cenderung berpendapat bahwa besarnya gaji yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian terhadap kerja mereka oleh organisasi. Apabila mereka beranggapan kompensasi yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat menurunnya kinerja yang akhirnya mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Salah satu cara efektif yang dapat merangsang motivasi kerja karyawan dengan penerapan sistem insentif. Pemberian insentif ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja

dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja. Dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila sesuatu hal menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua dan tunjangan kematian.

Lingkungan kerja, pemberi gaji, pemberi insentif dan jaminan sosial ini akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja para pekerja di kota Palembang. Saat seseorang merasa aman dan nyaman dalam bekerja, maka akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja seseorang dan ketika pekerja merasa tidak nyaman bekerja disuatu tempat, maka hal tersebut akan mempengaruhi turunnya kinerja pekerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dengan ini penulis bermaksud untuk melakukan penelitian proposal dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gojek indonesia cabang palembang ?
2. Apakah pengaruh insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang ?
3. Apakah pengaruh Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang ?
4. Apakah pengaruh Stres Kerja, Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh terhadap stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

Laporan ini dapat dijadikan sebagai satu masukan yang dapat dikembangkan berkenaan dengan permasalahan yang dibahas untuk dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan PT.Gojek Indonesia Cabang Palembang dalam menjalankan kegiatan perusahaan terutama dibagian sumber daya manusia.

1.4.2 Bagi Pembaca

Dapat dijadikan sebagai referensi dalam rangka menghadapi masalah yang sama dan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

1.4.3 Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan penerapan teori yang diperoleh dengan praktek yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Juntika, Nurihsan dan Yusuf Syamsu .2010. Landasan Bimbingan dan Konseling. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto, S. 2013.Prosedur Penelitian "Suatu Pendekatan Praktik".Jakarta : PT. Rineka Cipta.

C.S.T. Kansildan Christine S.T. 2007.Ilmu Negara. Jakarta : PT. Pradnya Paramita.

Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru.

Davis, Keith dan John W. 2011.Perilaku dalam Organisasi E disi 7.Terjemahan Agus Dharma.Jakarta :Erlangga.

Eko, WidodoSuparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : BPFE.

Hariandja. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Gramedia Widia sarana.

Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia E disi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta :Rajawali Pers.

L. Mathis, Robert dan H. Jackson. 2014. *Human Resource Management* E disi 10. Jakarta :Salemba Empat.

Margono, Drs. S. 2014. Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta.

Mitchell, Penelope Fay. 2016. *Organizational Culture, Intersectoral Collaboration and Mental Healt Care. Journal of Health Organization and Management*, Vol. 26 No 1 PP 32-59.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta :Rineka Cipta.

Republik Indonesia. Undang-undang RI Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial.

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013.*Organizational Behavior* Edisi 15. New Jersey : Pearson Education.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta :Graha Ilmu.

Subianto, Marianus. 2016. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. E-Journal Administrasi Bisnis, ISSN 2355-5408.

Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung :Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatifdan R & D. Bandung :Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatifdan R & D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (*Mix Methods*). Bandung :Alfabeta

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Suwanto dan Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Sondang P, Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2014. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis E disi 2 Cetakan ke-13.Jakarta : Rajawali Press.

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosail Tenaga Kerja.

Wahjono, Sentot Imam. 2010. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Waluyo, M. 2013. Psikologi Industri. Surabaya : Akademia Permata.