

**PENGARUH KOMPENSASI, FLEKSIBILITAS KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI SURABAYA**

Enjelita Vanda¹, Estik Hari Pratiwi²

^{1,2} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: Enjelitavanda1301@gmail.com, estik@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Driver Gojek di Surabaya. Penelitian ini menggunakan data sampling sebanyak 96 Driver, melalui penyebaran kuisioner. Jenis data yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini memperoleh data yang dihasilkan dari uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 6,716 dan nilai koefisien regresi Fleksibilitas Kerja (X2) sebesar 2,577 sedangkan Kepuasan kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 3,822. Data hasil dari Uji f diperoleh f hitung > f table yaitu $20,358 > 2,70$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variable bebas Kompensasi (X1) Fleksibilitas Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan rujukan dan penunjang dasar dalam pengambilan keputusan untuk PT Gojek Indonesia di Surabaya, yang berkaitan dengan Kompensasi(X1), Fleksibilitas Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3). Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan baru mengenai Kompensasi(X1), Fleksibilitas Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) pada PT Gojek Indonesia di Surabaya.

Kata kunci : Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation, work flexibility, and job satisfaction on the performance of Gojek drivers in Surabaya. This study uses sampling data of 96 drivers, through questionnaires. The type of data used is a quantitative research method. In this study, the data obtained from the t test showed that the compensation variable had a partial effect on performance with a compensation regression coefficient (X1) of 6.716 and a regression coefficient value of Work Flexibility (X2) of 2.577 while job satisfaction (X3) had a coefficient value regression of 3.822. Data results from test f obtained f count > f table, namely $20.358 > 2.70$ so that it can be concluded that the independent variables of Compensation (X1), Work Flexibility (X2), and Job Satisfaction (X3) have a significant effect simultaneously on the dependent variable Performance (Y). This research is expected to be used as reference material and basic support in decision making for PT Gojek Indonesia in Surabaya, relating to Compensation (X1), Work Flexibility (X2), Job Satisfaction (X3). In addition, this research is expected to provide new knowledge and insights regarding Compensation (X1), Work Flexibility (X2), Job Satisfaction (X3) at PT Gojek Indonesia in Surabaya.

Keywords : Compensation, Work Flexibility, Job Satisfaction, and performance.

PENDAHULUAN

Pada era milenial ini manusia sangat bergantung pada kemajuan teknologi, dimana teknologi sudah menjadi bagian dari kebutuhan manusia. Dengan teknologi segala aktivitas manusia dapat dilakukan dengan mudah dan cepat.

Sekarang ini adalah era dimana teknologi sudah menjadi bagian yang sulit dipisahkan dari aktivitas kehidupan manusia. Dalam perkembangan teknologi ini manusia dapat menggunakan smartphone dengan aplikasi-aplikasi yang sudah tersedia untuk mengatur segala aktivitas tanpa

batas. Kemajuan teknologi mampu menghadirkan sesuatu yang tidak kita pikirkan sebelumnya, misalkan yang tren saat ini adalah transportasi umum yang berbasis teknologi dan internet seperti ojek online.

Bentuk transportasi online salah satunya adalah ojek online atau dalam bahasa Indonesia disebut ojek daring. Ojek daring terdiri dari dua kata, yakni ojek dan daring (Bayuaji:2021: Hakim & Muhidi, 2020). Ojek merupakan sepeda atau sepeda motor yang dapat ditumpangi oleh penumpang atau penyewanya, dan daring merupakan suatu alat yang terhubung melalui jejaring online di internet (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016). Ojek online atau daring hadir untuk memudahkan masyarakat dalam beraktivitas di kehidupan sehari-hari (Cristianto, 2021). Maka dari itu, tidak heran banyak masyarakat yang memilih menggunakan ojek online dibanding transportasi umum, ojek online tersebut salah satunya ada di Indonesia yaitu bernama Gojek (Bayuaji, 2021; Jufrizen, 2017).

Gojek adalah perusahaan penyedia layanan berbasis teknologi dan internet dan penyedia platform layanan transportasi untuk menghubungkan pengemudi (Driver) dengan pengguna atau penumpang. Untuk menjalankan pelayanannya Gojek membutuhkan sumber daya manusia sebagai peran penting dilapangan. Sumber daya manusia adalah bagian penting dari setiap organisasi, karyawan menjadi lengan pada sebuah organisasi yang memiliki peran luar biasa dalam menyusun dan perkembangan urusan organisasi. Untuk itu perusahaan Gojek melakukan perekrutan driver, tetapi driver gojek bukan dijadikan sebagai pegawai atau karyawan melainkan sebagai mitra kerja.

Gojek dalam melakukan kegiatan operasionalnya melibatkan mitra Driver yang tersebar diberbagai wilayah, sehingga mempunyai jangkauan layanan yang sangat luas. Bagi masyarakat di kota Karanganyar, penggunaan jasa Gojek atau yang sejenisnya sudah merupakan suatu kebutuhan. Untuk itu, pihak penyedia jasa termasuk driver harus memberikan pelayanan yang bagus sesuai dengan yang diharapkan oleh pelanggan. Dengan demikian kinerja dari Driver sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Menurut Bambang Kusrianto (Dalam Sulaksono, 2017), Kinerja merupakan perbandingan antara capaian hasil dengan keterlibatan tenaga kerja persatuan waktu. Meskipun driver Gojek disini bukan sebagai karyawan atau pegawai, tetapi perusahaan Gojek berkewajiban untuk meningkatkan motivasi kerja agar kinerja para driver meningkat dan maksimal dengan memberikan kompensasi, karena dengan adanya mitra driver ini, maka perusahaan mampu menjalankannya kepada pengguna.

Kompensasi menjadi sangat penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dimana kompensasi sebagai kunci utama untuk mengelola sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Menurut mangkunegara (dalam Sudaryo et al. 2018) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang layak diterima yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas kontribusi yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi dalam sebuah organisasi harus dipersiapkan dalam konsep manajemen yang terstruktur dan profesional, hal ini dilakukan agar pegawai mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk kinerja yang maksimal (Sudaryo et al. 2018).

Menurut Charlos et al (2012) Fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia atau pengaturan informasi terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Waktu kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan di perusahaan, dengan demikian perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas serta tingkat turn over dapat diturunkan. Fleksibilitas kerja dapat mempengaruhi rasa nyaman karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja lebih leluasa dan maksimal sehingga kinerjanya dapat meningkat (Setyawan, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana et al., 2019) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan 2021). Kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja. Organisasi yang memiliki tingkat karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019).

Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema et al., 2021).

Hasil penelitian Listyowati, Dwi dkk., (2021) menyatakan bahwa Kompensasi(X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y2), dan Fleksibilitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y2), Kompensasi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja (Y1) dan Fleksibilitas (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y1), Kepuasan Kerja (Y2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y1).

Alasan memilih Gojek sebagai objek Penelitian karena Gojek berhasil menjadi alat transportasi berbasis online yang aman bagi penggunanya. Dari data yang dirilis konsumen Indonesia (KKI), sebanyak 56 persen responden memilih Gojek untuk alat transportasi online yang aman. Hasil survei KKI yang bertajuk preferensi konsumen terhadap layanan moda transportasi darat urban di Indonesia mengungkapkan bahwa ada empat faktor penting yang menjadi alasan konsumen memilih moda transportasi. Di antaranya keamanan, keselamatan, kenyamanan dan keterjangkauan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Surabaya”.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja driverGojek di Surabaya.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah Fleksibilita Kerja berpengaruh secara signifikan dan terhadap kinerja driver Gojek di Surabaya.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja driver Gojek di Surabaya.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, dan Kepuasan

Kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja driver Gojek di Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja keras mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Menurut Hasibuan (2005:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mangkunegara (dalam Sudaryo et al. 2018:9) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang layak diterima yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas kontribusi yang telah dilakukan. Berdasarkan dari beberapa tentang kompensasi, maka kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa uang maupun penghargaan atas imbalan jasa dan tenaga yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dalam sebuah organisasi harus dipersiapkan dalam konsep manajemen yang terstruktur dan profesional, hal ini dilakukan agar pegawai mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk kinerja yang maksimal (Sudaryo et al. 2018:9).

Menurut Simamora (2006:44), indikator kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif
Pengertian insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas

Pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (perlakuan Khusus) yang diperoleh karyawan.

Fleksibilitas Kerja

Tidak hanya kompensasi didalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pun terdapat fleksibilitas kerja menurut Carlon et al. (2010:78) fleksibilitas merupakan kebijakan yang ditetapkan secara formal manajemen sumber daya manusia atau pengaturan informal yang terkait dengan fleksibilitas sebuah perusahaan. Lebih lanjut lagi, Carlson mengartikan bahwa apa itu schedule flexibility yaitu sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu yang bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (time flexibility) kapan (timing flexibility), dan dimana (place flexibility) karyawan bekerja. Fleksibilitas kerja menurut Hooks & Higgs (2000) adalah pemberian jam kerja yang fleksibel bagi karyawan yang membuat karyawan bekerja dalam waktu yang singkat, hal ini menyebabkan karyawan mempunyai waktu luang yang lebih banyak sehingga dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kreativitas guna menunjukkan perusahaan. Berdasarkan dari beberapa pendapat yang sudah dijelaskan diatas, fleksibel kerja adalah kerja yang fleksibel dalam artian lain jam kerja dapat diringkas dengan kemampuan anggota organisasi untuk merubah durasi kerja sesuai dengan lokasi kerja dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang di sebabkan oleh organisasi (Capnary M.C, dkk, 2018).

Menurut Possenried dan Plantega (2011) indikator fleksibilitas kerja yaitu:

1. Time flexibility, karyawan dapat memodifikasi durasi kerja secara fleksibel sesuai dengan kemampuan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
2. Timing flexibility, karyawan dibebaskan untuk memilih jadwal kerja, dengan pemilihan jadwal kerja yang flexibel ini dimungkinkan karyawan dapat lebih berkonsentrasi untuk melakukan pekerjaannya dikarenakan pemilihan jadwal secara individu sesuai dengan keinginan karyawan.

3. Place flexibility, karyawan dibebaskan dalam memilih tempat kerjanya agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja. Karyawan tidak dituntut untuk bekerja dari kantor atau suatu tempat yang secara tetap digunakan sebagai lokasi bekerja.

Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, salah satunya ialah kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya sebatas menjalankan pekerjaannya, namun berkaitan dengan aspek lainnya yakni menjalin interaksi bersama atasan, teman kerjanya, mengikuti budaya dan aturan kerja yang sering kali kurang disukai ataupun tidak memadai (Wahab,2012:26). Declaudi & purwana (2016:6) mengartikan kepuasan kerja sebagai sebuah tanggapan emosional berbentuk perasaan senang, saat aspek penyelia, rekan kerja, promosi, gaji, pekerjaan, yang diinginkan karyawan sesuai dengan hasil yang didapatkannya. Selain itu, (Ebert & Griffin, 2005:372) mengartikan kepuasan kerja sebagai tingkatan kebahagiaan yang didapatkan karyawan dikarenakan melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah suasana hati karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan senang ataupun tidak suasana hati antara karyawan dengan lingkungan pekerjaannya (Priansa, 2014:291).

Menurut Robbins dan Judge (2015:46), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan
Kepuasan terhadap pekerjaan tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri. Dalam penelitian ini mitra driver memiliki minat dan kemampuan dalam memberikan layanan jasa transportasi daring. Hal ini didukung dengan jumlah mitra driver yang bergabung besar, sehingga indicator kepuasan terhadap pekerjaan digunakan dalam penelitian ini.
2. Kepuasan terhadap imbalan
Kepuasan terhadap imbalan tercapai, jika pegawai merasa gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi tersebut.
3. Kepuasan terhadap supervise atasan

- Kepuasan terhadap pegawai tercapai, jika pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
Kepuasan terhadap rekan kerja tercapai, jika pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan social.
 5. Kesempatan Promosi
Setiap pegawai mengharapkan kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi perusahaan. Mitra driver tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan posisi dalam kemitraan, sehingga indicator kesempatan promosi dalam penelitian ini dihilangkan.

Kinerja

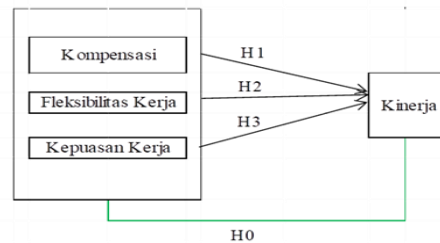
Kinerja ialah tingkatan keberhasilan seorang individu secara menyeluruh dalam periode tertentu didalam menjalankan tugasnya dibandingkan dengan beragam kemungkinan misalnya kriteria, sarana, target, dan standart hasil kerja yang sudah disepakati dan ditetapkan sebelumnya secara bersama (Rivai,2015:15). Selain itu kinerja bisa didefinisikan menjadi hasil kerja yang berkualitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas nya berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan padanya (Mangkunegara,2014:4). Kinerja adalah suatu pendekatan interdisipiner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan, 2000:17). Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standart operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang 2014:74).

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sunaryo, 2016) indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil, yaitu jumlah yang mampu dihasilkan oleh individu dan dapat dinyatakan dalam istilah yang terukur seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan diukur dari persepsi terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas hasil, yaitu tingkatan hasil yang dilakukan dalam mencapai target akhir yang ditentukan atau mendekati sempurna. Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.
3. Kehadiran, yaitu aktivitas karyawan dalam suatu organisasi yang didukung oleh adanya bukti kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja.
4. Kemampuan bekerja sama, yaitu interaksi setiap individu didalam suatu organisas untuk dapat mencapai tujuan kerja secara bersama-sama sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif.

Kerangka Konseptual



Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2013:96). Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang di kembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu di atas, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
 H2 : Fleksibilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
 H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja
 H4 : Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif yang melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti dengan pendekatan sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan

dependen, dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. . Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Lokasi dan waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di wilayah Surabaya dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada 12 April 2023 sampai dengan 25 Mei 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Jenis populasi dalam penelitian ini adalah Non Probability karna jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui. Yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Driver Gojek di kota Surabaya. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara accidental sampling. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlahnya, maka rumus yang dibutuhkan untuk mengetahui jumlah sampel adalah menggunakan rumus Lemeshow78, yaitu :

$$n = \frac{Z^2 \times p(1-p)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5(1-p)}{0,10^2} = 96,04$$

Keterangan :

N = jumlah sampel

Z = Nilai Standart = 1,96

P = Maksimal estimasi = 50% = 0,5

d = Alpa (0,10) atau sampling error = 10%

maka diperoleh sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96 responden. Penelitian ini menggunakan rumus dai Lemeshow (1997) karena populasi yang dituju sangat besar dan jumlah dapat berubah-ubah.

HASIL PENELITIAN

UJI VALIDITAS

Tabel 1.2

Uji Validitas

Variabel	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)			
X1.1	0,768	0,201	VALID
X1.2	0,741	0,201	VALID
X1.3	0,832	0,201	VALID
X1.4	0,777	0,201	VALID
X1.5	0,795	0,201	VALID
X1.6	0,717	0,201	VALID
X1.7	0,541	0,201	VALID
X1.8	0,572	0,201	VALID
Fleksibilitas Kerja (X2)			
X1.1	0,589	0,201	VALID
X1.2	0,746	0,201	VALID
X1.3	0,824	0,201	VALID
X1.4	0,806	0,201	VALID
X1.5	0,782	0,201	VALID
X1.6	0,554	0,201	VALID
Kepuasan Kerja (X3)			
X1.1	0,672	0,201	VALID
X1.2	0,716	0,201	VALID
X1.3	0,715	0,201	VALID
X1.4	0,645	0,201	VALID
X1.5	0,759	0,201	VALID
X1.6	0,648	0,201	VALID
X1.7	0,733	0,201	VALID
X1.8	0,5	0,201	VALID
Kinerja(Y)			
Y1	0,657	0,201	VALID
Y2	0,732	0,201	VALID
Y3	0,838	0,201	VALID
Y4	0,797	0,201	VALID
Y5	0,746	0,201	VALID
Y6	0,748	0,201	VALID
Y7	0,671	0,201	VALID
Y8	0,679	0,201	VALID

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa Uji Validitas pada masing-masing variable Kompensasi, Fleksibilitas kerja, kepuasan kerja dan Kinerja hasilnya valid karena r hitung > r table.

Uji Realibilitas

Tabel 1.3

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha hasil hitung	Cronbach alpha teori	Keterangan
X1	0,882	0,6	Reliabel
X2	0,779	0,6	Reliabel
X3	0,828	0,6	Reliabel
Y	0,876	0,6	Reliabel

Berdasarkan dari hasil analisis pada tabel diatas dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada variable Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja dapat dikatakan reliabel, karena nilai Cronbach alpha > Alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran pada masing-masing variabel mempunyai reliabilitas yang baik

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,724	2,342		7,142	0,000
	X1	0,245	0,036	0,553	6,716	0,000
	X2	0,149	0,058	0,213	2,577	0,012
	X3	0,154	0,04	0,31	3,822	0,000

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang di berikan terhadap Driver Gojek selaku responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka persamaan regresi linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 16,724 + 0,245 X_1 + 0,149 X_2 + 0,154 X_3$$

Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

Uji ini merupakan metode yang bertujuan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

Tabel 1.5
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig value	keterangan
Kompensasi	6,716	198.580	0,000	t hitung > t table
Fleksibilitas kerja	2,577	198.580	0,012	t hitung > t table
Kepuasan Kerja	3,822	198.580	0,000	t hitung > t table

Nilai probabilitas untuk Kompensasi (X1) adalah sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi(X1) terhadap variabel kinerja(Y). Nilai probabilitas untuk fleksibilitas kerja(X2) adalah sig 0,012 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05

dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel fleksibilitas kerja(X2) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai probabilitas untuk kepuasan kerja(X3) adalah sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja(X3) terhadap kinerja(Y).

Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F (Uji Simultan) adalah metode yang bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Hipotesis yang digunakan untuk menguji adalah diterima atau ditolak.

Tabel 1.5 Uji f simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,359	3	52,453	20,358	.000 ^b
	Residual	237,047	92	2,577		
	Total	394,406	95			

Berdasarkan hasil dari Uji f variabel Kompensasi, Fleksibilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel Kinerja, maka hasil uji f pada tabel 4.18 diperoleh f hitung > f tabel yaitu 20,358 > 2,70 maka H0 ditolak dan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H4 diterima pada signifikan 5%, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel variabel Kompensasi, Fleksibilitas kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (UJI R²)

Tabel 1.6

Uji Koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	0,632	0,399	0,379	1,605

Nilai Koefisien Determinasi (R²) *Adjusted R square* diperoleh sebesar 0,379 yang artinya bahwa pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 37,9% sedangkan

62,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar yang tidak di teliti dalam penelitian ini

PEMBAHASAN HASIL TEMUAN PENELITIAN **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Driver Gojek**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Driver Gojek di Surabaya, hal ini ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung sebesar $6,716 > t$ - tabel $1,98580$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), maka bisa dikatakan hipotesis pertama berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver Gojek di Surabaya” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable Fleksibilita Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja, hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung $2,577 > t$ -tabel $1,98580$ dengan nilai sig $0,012 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), maka bisa dikatakan hipotesis kedua berbunyi “Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver Gojek di Surabaya” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Driver Gojek

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung $3,822 > t$ -tabel $1,98580$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan adalah variabel Kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja (Y) driver Gojek di Surabaya. Maka bisa dikatakan hipotesis ketiga yang berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver Gojek di Surabaya.” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek di Surabaya

Hasil uji f menunjukkan bahwa Kompensasi, Fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Driver Gojek di Surabaya hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.18 diperoleh f hitung $> f$ tabel yaitu $20,358 > 2,70$ dan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ pada signifikan 5% , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Kompensasi, Fleksibilitas kerja, dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja, dengan ini Kompensasi, Fleksibilitas kerja, dan Kepuasan kerja menunjukkan bahwa adanya arah positif atau hubungan searah terhadap Kinerja, sehingga dapat diartikan jika semakin meningkat Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja maka Kinerja Driver juga akan meningkat begitu pula sebaliknya jika semakin menurun Kompensasi, Fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja maka Kinerja Driver akan semakin menurun.

PENUTUP **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan penulis terkait Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Driver Gojek di Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variable Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja pada Driver Gojek di Surabaya hal ini ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung sebesar $6,716 > t$ - tabel $1,98580$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Variable Fleksibilitas Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja pada Driver Gojek di Surabaya hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung $2,577 > t\text{-tabel } 1,98580$ dengan nilai sig $0,012 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
3. Variable Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja pada Driver Gojek di Surabaya hal ini dapat ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung $3,822 > t\text{-tabel } 1,98580$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan adalah variabel Kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)
4. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat dari hasil uji f (simultan) dapat diambil kesimpulan bahwa menunjukkan variabel bebas yaitu Kompensasi, Fleksibilitas kerja, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja pada Driver Gojek di Surabaya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran - saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan penerapan fleksibilitas kerja sudah dapat membantu meningkatkan kinerja mitra pengemudi. Terdapat saran terkait fleksibilitas kerja berdasarkan penelitian ini, yaitu diperlukan kesadaran para mitra pengemudi Gojek untuk dapat meningkatkan motivasi kerjanya melalui penerapan fleksibilitas kerja. Hal ini dikarenakan dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki

pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja Driver Gojek di Surabaya. Mitra pengemudi diharapkan dapat memanfaatkan penerapan fleksibilitas kerja dengan lebih maksimal, mengingat mitra pengemudi sudah diberikan kebebasan untuk memilih lokasi dan jadwal kerjanya. Selain itu dapat dibantu dengan pengawasan yang diberikan oleh perusahaan agar mitra pengemudi tetap termotivasi untuk menjalankan tugasnya walaupun dalam penerapan fleksibilitas kerja.

2. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kompensasi, Fleksibilitas kerja, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Driver. Hal ini dapat diartikan bahwa Perusahaan Gojek harus lebih memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja mitra Driver.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada perusahaan-perusahaan transportasi daring di kota-kota lain, sehingga dapat mengetahui dan membandingkan hasil penelitian ini dengan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Rineka cipta.
- Azhari, Z., Resmawan, E., Ikhsan, M., Publik, M. A., & Terbuka, U. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 187–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Hariyono, G. T. (n.d.). *Pengaruh Motivasi, Fleksibilitas, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Grab Di Kabupaten Nganjuk*.
- Hendrayana, I. G. N. B., Wimba, I. G. A.,

- Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 01(04), 1357–1368. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2555/http>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Iwan Kurnia Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109
- Kenelak, D., Pio, R., & Kaparang, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4), 1–10.
- Kurniawan, M. A., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab Di. *Bisma Jurnal Manajemen*, 8(1), 196–205.
- Listyowati, D., Savira, F. M., Dewi, S., & Napitupulu, B. E. (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 43 Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 41–55.
- Oktaviannur, M. (2020). Budaya Organisasi, Fleksibilitas Kerja, dan Feedback Terhadap Prestasi Kerja Transportasi GOJEK di Palembang. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 368–374. <https://doi.org/10.22437/jssh.v4i2.10866>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 2).
- Puspita Dewi, I., & Hidayat Nugroho, R. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4), 2598–9944. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2555/http>
- Putri, M. . (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja (studi kasus pada mitra Gojek di Wilayah kabupaten Sidoarjo). *JURNAL ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS*, 2(2), 1–17.
- Prestawan, A. (2010). *Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan asuransi jiwa bersama bumiputera surakarta*.
- Rinika, V., & Rustam, T. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Perdana Lloyd Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.34849>
- Riggio, R. (2001). *Intrduction To Industril/ organizational psychology*. Mc Graw Hill Internasional Editon
- Robbins, Stephen p., Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. 2005. *Perilaku organisasi, kontroversi*. Edisi kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid 1.. Jakarta: Prenhalindo.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1518>
- Situmeang, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Driver Goride

- Pada Gojek Indonesia Di Kota Bekasi. *Manajemen Bisnis Thri Bhakti*, 1(1). <https://ejurnal.stietribhakti.ac.id/index.php/JMB/article/view/182/126>
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedu. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>
- sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnowati, J., & Hendarti, Y. (2022). *Kajian Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek di Karang Anyar*.