

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Gojek di Kota Bogor

^{1*)}Sausan Kuthrunnada Salsabill dan ^{2*)}Syarief Gerald Prasetya

^{1,2*)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
sausansalsabill87@gmail.com

*correspondingauthor

Received: April 2024, Accepted: Januari 2025, Published: Juni 2025

Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Kompensasi Finansial dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Driver Gojek di Kota Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 driver Gojek di Kota Bogor yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver Gojek. Fleksibilitas kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Driver Gojek.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era digital ini, teknologi mendorong transformasi bisnis global termasuk sektor transportasi dengan hadirnya sistem transportasi online seperti Gojek yang memanfaatkan teknologi untuk menciptakan ekosistem layanan terintegrasi. Kehadiran Gojek turut menciptakan peluang kerja bagi ribuan individu di Indonesia, termasuk di Kota Bogor.

Fleksibilitas kerja menjadi salah satu daya tarik utama, namun hasil pra survei kepada driver Gojek di Kota Bogor menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan realitas, terutama terkait durasi waktu kerja, jam kerja, dan lokasi kerja. Fleksibilitas ini sering kali terbatas oleh target harian, kondisi lalu lintas, dan fluktuasi permintaan.

Tabel 1
Hasil Pra Survei Fleksibilitas Kerja
Driver Gojek di Kota Bogor

No	Uraian Pernyataan	Kriteria			
		Setuju	Tidak Setuju	Total Responden	Persentase
1.	Saya merasa adanya tuntutan untuk durasi waktu dalam bekerja	15	10	25	60%
2.	Saya merasa memiliki kebebasan untuk memilih jam kerja saya sebagai driver Gojek.	10	15	25	40%
3.	Saya memiliki kemudahan untuk memilih lokasi kerja saya sebagai driver Gojek.	8	17	25	32%

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Penerapan fleksibilitas kerja tentunya juga berhubungan erat dengan kompensasi yang akan didapatkan oleh para driver. Semakin banyak orderan yang diterima oleh para driver, maka semakin banyak pula kompensasi yang mereka dapatkan (Rosidah, 2024:3). Kompensasi adalah bentuk pengembalian baik berupa jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora, 2018:155). Driver Gojek dalam hal ini hanya mendapatkan kompensasi finansial berupa upah yang diterima dari penumpang dan insentif dan tidak mendapatkan kompensasi non finansial,

Kompensasi finansial yang diterima driver dinilai belum memadai. Hasil pra survei menunjukkan pendapatan harian tidak stabil, penghasilan dianggap tidak sesuai, dan biaya operasional meningkat akibat kenaikan harga BBM, sehingga memperburuk kondisi pendapatan driver

Tabel 2
Hasil Pra Survei Kompensasi Finansial
Driver Gojek di Kota Bogor

No	Uraian Pernyataan	Kriteria			
		Setuju	Tidak Setuju	Total Responden	Persentase
1.	Penghasilan harian saya sebagai driver Gojek perharinya stabil	7	18	25	28%
2.	Menurut saya penghasilan sebagai driver Gojek sesuai dengan gaji apabila saya bekerja di tempat lain.	11	14	25	44%
3.	Saya merasa penghasilan menjadi driver Gojek sudah sesuai.	8	17	25	32%

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Meskipun Gojek memberikan peluang ekonomi dan fleksibilitas kerja yang tinggi, masih terdapat fenomena ketidakpuasan di kalangan driver. Banyak driver merasa pendapatan mereka tidak stabil dan tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Ketidakpuasan ini diperburuk oleh kebijakan insentif yang dianggap memberatkan driver. Fenomena ini mencerminkan adanya ketidakcocokan antara harapan driver dengan realitas di lapangan, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Ketidakpuasan ini dapat berdampak negatif pada loyalitas driver serta kualitas layanan kepada pelanggan

Tabel 3
Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja
Driver Gojek di Kota Bogor

No	Uraian Pernyataan	Kriteria			
		Setuju	Tidak Setuju	Total Responden	Persentase
1.	Apakah driver merasa senang dan puas bekerja sebagai mitra driver Gojek	7	18	25	28%
2.	Apakah penghasilan harian yang stabil membuat driver puas bekerja sebagai mitra driver Gojek.	10	15	25	40%
3.	Apakah driver merasa nyaman dengan hubungan kerja saya bersama rekan-rekan sesama driver Gojek.	13	12	25	52%
4.	Apakah <i>driver</i> merasa kondisi menjadi <i>driver</i> Gojek sangat menyenangkan	8	17	25	32%

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Hal ini menandakan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks driver Gojek di Kota Bogor. Berdasarkan uraian latar belakang atas fenomena yang ditemukan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kualitas pelayanan terhadap minat pembelian ulang melalui Kepuasan Kerja Driver Gojek di Kota Bogor.

Rumusan Masalah

Permasalahan utama di dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Uraian dari permasalahan utama penelitian ini terdiri dari:

1. Driver Gojek menghadapi ketidakpastian dalam pendapatan harian, hal ini dipengaruhi oleh fluktuasi permintaan dan persaingan antar driver.
2. Penyesuaian tarif Gojek akibat kenaikan harga BBM berdampak negatif terhadap pendapatan driver dan meningkatkan biaya operasional driver.
3. Adanya tuntutan untuk mencapai target harian agar mendapatkan insentif tambahan membatasi fleksibilitas waktu kerja driver Gojek.

4. Fleksibilitas kerja terbatas oleh fluktuasi permintaan yang tidak dapat diprediksi, memaksa driver untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka.
5. Meskipun driver Gojek memiliki kemampuan untuk memilih lokasi kerja, faktor-faktor seperti tingkat permintaan yang berbeda-beda dapat mengharuskan driver Gojek berada di tempat-tempat tertentu pada waktu-waktu tertentu untuk memaksimalkan penghasilan.
6. Tingginya persaingan antar driver untuk mendapatkan order tertentu membatasi fleksibilitas kerja mereka.
7. Terdapat kesenjangan antara harapan driver terhadap fleksibilitas kerja yang tinggi dengan realitas lapangan yang membatasi pilihan mereka dalam mengatur waktu dan lokasi kerja.
8. Meskipun memiliki fleksibilitas waktu kerja, driver menghadapi ketidakpastian mengenai pendapatan harian atau mingguan mereka

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Simamora, 2018:445). Adapun menurut Setyaningrum (2018:2) 2012:1), kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung dan tidak langsung dalam periode tertentu. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah berbagai bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai pengakuan atas kontribusi, waktu, tenaga, dan keahlian yang diberikan.

Indikator – Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2018:445), kompensasi finansial diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu : Upah dan Gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan.

Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

Tunjangan

Tunjangan berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Fasilitas

Berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan perlakuan khusus yang diperoleh karyawan

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan kebebasan yang diberikan terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menentukan jadwal bekerja. (Kabalina et al, 2019). Menurut Carlson et al., (2010:7) , fleksibilitas kerja adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan. Adapun menurut Ham & Etikariena (2021:6), kualitas pelayanan adalah pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaiannya untuk mengimbangi harapan pelanggan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja adalah konsep yang memberikan karyawan kebebasan untuk mengatur jadwal dan lokasi kerja mereka, baik secara formal maupun informal.

Indikator Fleksibilitas Kerja

Menurut Siregar et al., (2021:19)-64), terdapat tiga dimensi dalam fleksibilitas kerja, yaitu:

Time Flexibility

Karyawan akan sangat membutuhkan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai durasi pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Timing Flexibility

Perihal jadwal kerja yang diberikan sangat mempengaruhi pada diri seseorang secara jasmani dan rohani jika bertolak belakang atas apa yang terjadi aktualnya.

Place Flexibility

Kebutuhan karyawan akan maksimal dan akan sesuai tujuan perusahaan jika karyawan mengetahui setiap karyawan yang menginginkan kebutuhan terpenuhi dalam hal tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang positif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya di tempat kerja. (Hasibuan, 2021:202). Menurut Edy Sutrisno (2019:74), Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Adapun menurut Findriyani & Parmin (2022:8), kepuasan kerja adalah sikap karyawan pada pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasamanya antara karyawan, bayaran yang diperoleh dalam bekerja,

serta perihailain yang mencangkup faktor fisik juga psikologis. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, imbalan yang diterima, kerja sama antar karyawan, dan aspek psikologis serta fisik.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja, menurut Robbins dan Judge (2015:50):

Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan kerja tercapai ketika pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Kepuasan terhadap Imbalan

Kepuasan terhadap kompensasi dapat dicapai ketika pekerja merasa bahwa gaji atau upah yang mereka terima sejalan dengan besarnya tugas yang mereka lakukan.

Kepuasan terhadap Supervisi Atasan

Kepuasan dapat dicapai ketika pegawai merasa memiliki atasan yang kompeten dalam memberikan bantuan teknis dan motivasi.

Kepuasan terhadap rekan kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja dapat tercapai ketika pegawai merasa puas dengan kerja sama rekan-rekan mereka, termasuk dalam hal memberikan bantuan teknis dan dukungan sosial.

Kesempatan promosi

Setiap pegawai berharap memiliki peluang untuk naik jabatan dalam struktur organisasi Perusahaan.

Dalam penelitian ini indikator kepuasan terhadap Supervisi Atasan dan kesempatan promosi dihilangkan, hal ini disebabkan dalam struktur kemitraan Gojek, mitra driver bekerja secara mandiri tanpa supervisi langsung dari atasan. Indikator kesempatan promosi juga dihilangkan, hal ini karena struktur kemitraan Gojek tidak menyediakan jalur karier atau peluang promosi bagi mitra driver.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2010: 80), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

Faktor Psikologis

Faktor yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan

Faktor Fisik

Faktor yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara dan sebagainya.

Faktor Finansial

Faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang bersifat asosiatif dengan hubungan kausal, yang berarti penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel yang diteliti bersifat sebab akibat antar variabel.

Variabel Penelitian

Berikut variabel yang ada dalam penelitian ini, adalah :

1. Variabel *independent*, merupakan variable bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependent (terikat). Pada penelitian ini, variable independent adalah kompensasi finansial (X_1) dan fleksibilitas kerja (X_2).
2. Variable *dependent*, merupakan variable terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variable independent (bebas). Pada penelitian ini, variable dependent adalah kepuasan kerja (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver Gojek di Wilayah Kota Bogor. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Cochran untuk menentukan jumlah sampel penelitian. Formula Cochran dianggap sangat tepat dalam situasi dengan populasi besar (Sujalu et. al, 2021:88). Tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95%, dengan nilai Z sebesar 1.96, dan margin of error yang ditetapkan sebesar 10% (0.10). Sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2} \quad n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times (1-0,5)}{0,1^2} = n = 96,04$$

Dengan demikian penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 96,04 responden, yang kemudian dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 100 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini meliputi pengumpulan data sumber primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket, sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak diperoleh langsung dari sumbernya dalam penelitian ini menggunakan pustaka dan internet (Sugiyono, 2019:194).

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, jawaban dari setiap item instrumen memiliki gradasi dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju dengan skala 1-5, yang menjadi alternatif tanggapan dari responden. Tabel berikut menggambarkan skala tersebut:

Tabel 4
Skala Likert

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral / ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2019:146)

Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah program pengolahan data atau software data yaitu SPSS versi 29. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan uji t sebagai alat untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan agar mengetahui suatu kuesioner valid atau tidak. Pada penelitian ini peneliti uji validitas diukur menggunakan aplikasi program SPSS 29, terdiri dari 26 pertanyaan dengan sampel yaitu 30 responden. Hasil nilai uji validitas akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan signifikan 5%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka setiap butir pernyataan dapat dinyatakan valid. Dengan signifikan 5% dan jumlah responden atau $(n) = 30$, maka didapatkan r_{tabel} sebesar 0,361.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

No	Kompensasi Finansial	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,715	0,361	Valid
2	Pernyataan 2	0,635	0,361	Valid
3	Pernyataan 3	0,626	0,361	Valid
4	Pernyataan 4	0,866	0,361	Valid
5	Pernyataan 5	0,859	0,361	Valid
6	Pernyataan 6	0,843	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data primer 2024

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Fleksibilitas Kerja (X2)

No	Fleksibilitas Kerja	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,762	0,361	Valid
2	Pernyataan 2	0,657	0,361	Valid
3	Pernyataan 3	0,807	0,361	Valid
4	Pernyataan 4	0,768	0,361	Valid
5	Pernyataan 5	0,709	0,361	Valid
6	Pernyataan 6	0,790	0,361	Valid
7	Pernyataan 7	0,813	0,361	Valid
8	Pernyataan 8	0,789	0,361	Valid
9	Pernyataan 9	0,866	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data primer 2024

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Kepuasan Kerja	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,716	0,361	Valid
2	Pernyataan 2	0,792	0,361	Valid
3	Pernyataan 3	0,772	0,361	Valid
4	Pernyataan 4	0,656	0,361	Valid
5	Pernyataan 5	0,911	0,361	Valid
6	Pernyataan 6	0,854	0,361	Valid
7	Pernyataan 7	0,925	0,361	Valid
8	Pernyataan 8	0,843	0,361	Valid
9	Pernyataan 9	0,854	0,361	Valid
10	Pernyataan 10	0,855	0,361	Valid
11	Pernyataan 11	0,921	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data primer 2024

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh konsistensi hasil pengukuran apabila pengukur dilakukan berulang terhadap masalah yang serupa dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pada penelitian ini pengujian dilakukan menggunakan SPSS dengan rumus metode Cornbach's Alpha, dengan ketentuan jika hasil Cornbach's Alpha > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Dari hasil analisis reliabilitas pada tabel di bawah ini didapatkan nilai Cornbach's Alpha sebesar 0,965 dengan demikian $0,965 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan variabel kompensasi finansial (X1), fleksibilitas kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) tersebut reliabel

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cornbach's Alpha	N of items
0,964	26

Sumber: Hasil olah data primer 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang terdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 9

**Tabel 9, Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.9372905	
Most Extreme Differences	Absolute	.080	
	Positive	.040	
	Negative	-.080	
Test Statistic		.080	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.116	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.115	
	99% Confidence Interval		
	Lower Bound	.106	
		Upper Bound	.123

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 112562564.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel X dan variabel Y. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 10:

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi Finansial	Between Groups	(Combined)	771.476	20	38.574	2.792	<,.001
		Linearity	464.110	1	464.110	33.589	<,.001
		Deviation from Linearity	307.366	19	16.177	1.171	.303
	Within Groups		1091.557	79	13.817		
	Total		1863.033	99			
Kepuasan Kerja * Fleksibilitas Kerja	Between Groups	(Combined)	949.722	33	28.779	2.080	<,.001
		Linearity	458.952	1	458.952	33.166	<,.001
		Deviation from Linearity	490.770	32	15.337	1.108	.355
	Within Groups		913.311	66	13.838		
	Total		1863.033	99			

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menemukan adanya korelasi antara variabel independen, dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF (Variance InfactionFactor).Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai nilai tolerance lebih dari 10 maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 11

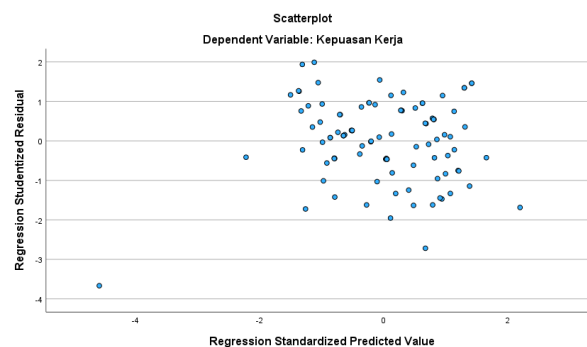
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.680	2.904		8.153	<,.001		
	Kompensasi Finansial	-.035	.165	-.024	-.212	.833	.574	1.742
	Fleksibilitas Kerja	.514	.106	.550	4.858	<,.001	.574	1.742

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Metode uji heteroskedasitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan scatterplot atau pola grafik. Hasil uji heteroskedasitas dapat dilihat pada gambar 1:



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:206), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Tabel 12. Analisis Deskriptif Kompensasi Finansial

Kode Indikator	Pilihan Responden					Jumlah	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5			
KF1			3	84	13	100	4,80	Sangat Tinggi
KF2			4	72	24	100	4,68	Sangat Tinggi
KF3			5	51	44	100	4,41	Sangat Tinggi
KF4			3	56	41	100	4,51	Sangat Tinggi
KF5			3	52	45	100	4,49	Sangat Tinggi
KF6			4	59	37	100	4,55	Sangat Tinggi
Mean variabel Kompensasi Finansial							4,57	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel 13. Analisis Deskriptif Fleksibilitas Kerja

Kode Indikator	Pilihan Responden					Jumlah	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5			
FK1			3	71	26	100	4,68	Sangat Tinggi
FK2			2	68	30	100	4,64	Sangat Tinggi
FK3			2	53	45	100	4,50	Sangat Tinggi
FK4			2	53	45	100	4,49	Sangat Tinggi
FK5			2	55	43	100	4,51	Sangat Tinggi
FK6			2	58	40	100	4,54	Sangat Tinggi
FK7			1	51	48	100	4,48	Sangat Tinggi
FK8			2	50	48	100	4,48	Sangat Tinggi
FK9			3	53	44	100	4,49	Sangat Tinggi
Mean variabel Fleksibilitas Kerja							4,57	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel 14. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Kode Indikator	Pilihan Responden					Jumlah	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5			
KK1			4	61	35	100	4,57	Sangat Tinggi
KK2			4	60	36	100	4,55	Sangat Tinggi
KK3			2	47	51	100	4,44	Sangat Tinggi
KK4			1	52	47	100	4,42	Sangat Tinggi
KK5			2	48	50	100	4,46	Sangat Tinggi
KK6			3	52	45	100	4,41	Sangat Tinggi
KK7			3	47	50	100	4,43	Sangat Tinggi
KK8			3	56	41	100	4,51	Sangat Tinggi
KK9			3	63	34	100	4,60	Sangat Tinggi
KK10			2	44	54	100	4,49	Sangat Tinggi
KK11			4	47	49	100	4,47	Sangat Tinggi
Mean variabel Kepuasan Kerja							4,57	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil olah data SPSS

Analisis Koefisien Korelasi

Uji analisis korelasi digunakan untuk mengukur apakah kuat atau tidaknya hubungan antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b									
					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.871 ^a	.758	.753	1.72652	.758	152.168	2	97	<.001
Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Finansial									
Dependent Variable: Kepuasan Kerja									

Sumber: Hasil olah data SPSS

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 29.

Tabel 16. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	5.012	2.018		2.484	.015
	X1	.869	.110	.483	7.907	<.001
	X2	.502	.062	.498	8.158	<.001

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 14 diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,012 + 0,869 X_1 + 0,502 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 5,012 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel fleksibilitas kerja (X2) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 5,012 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 0,869 berarti setiap kenaikan variabel kompensasi finansial sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,869 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel fleksibilitas kerja (X2) sebesar 0,502 berarti setiap kenaikan variabel fleksibilitas kerja sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,502 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

Tabel 17. Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	5.012	2.018		2.484	.015
	X1	.869	.110	.483	7.907	<.001
	X2	.502	.062	.498	8.158	<.001

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 15, kompensasi finansial memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,869. Hipotesis pertama diterima karena hasil analisis menunjukan t-hitung sebesar 7,907 dan nilai sig. 0,001. Ini menunjukan bahwa nilai thitung 7,907 > 1,660 dan nilai sig. 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima yang menyatakan bahwa kompensasi finansial (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 15, fleksibilitas kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,502. Hipotesis kedua diterima karena hasil analisis menunjukan t-hitung sebesar 8,158 dan nilai sig. 0,001. Ini menunjukan bahwa nilai thitung 8,158 > 1,660 dan nilai sig. 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji F Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas independent yaitu kompensasi finansial (X1) dan fleksibilitas kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja (Y).

Table 18. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	907.186	2	453.593	152.168	< .001 ^b
	Residual	289.144	97	2.981		
	Total	1196.330	99			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Finansial						

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil yang didapat melalui tabel ANOVA diperoleh nilai signifikansi < 0,001 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 kemudian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sebesar 152,168 dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = 2-1 = 1$ dan $df_2 = (n-k) = 100-2-1 = 97$, dan diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 3,939.

Dengan demikian $152,168 > 3,939$ maka dapat disimpulkan bahwa sesuai pengambilan keputusan H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya variabel kompensasi finansial (X1) dan fleksibilitas kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) driver Gojek di Kota Bogor

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model regresi.

Tabel 19. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.753	1.72652
a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Finansial				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil olah data primer 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 30, diperoleh hasil bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,753 sehingga $0,753 \times 100\% = 75,3\%$. Maka 75,3% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 75,3\% = 24,7\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver Gojek di Kota Bogor, dimana semakin baik kompensasi finansial maka dapat meningkatkan kepuasan kerja driver.
2. Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver Gojek di Kota Bogor, dimana semakin baik fleksibilitas kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja driver.
3. Kompensasi Finansial dan Fleksibilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja driver Gojek di Kota Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga cenderung meningkat. Meskipun demikian, masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dan hasil yang diperoleh, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Gojek sebaiknya terus mengevaluasi dan menyesuaikan struktur kompensasi yang diberikan kepada driver agar lebih sebanding dengan upaya dan waktu yang mereka investasikan dalam bekerja. Hal ini dapat

mencakup peninjauan kembali tarif per perjalanan dan insentif. Pemberian insentif yang sesuai dengan performa dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja driver Gojek.

2. Gojek disarankan menciptakan mekanisme komunikasi yang baik antara manajemen dan driver. Dalam praktiknya driver Gojek menjadi komponen vital dalam operasional harian Gojek dengan mendengarkan masukan dan feedback dari driver diharapkan dapat membantu perusahaan dalam membuat keputusan yang lebih baik dan responsif untuk kemajuan platform

DAFTAR PUSTAKA

- Carlson, D.S., Grzywacz, J.G. and Michele Kacmar, K. (2010), "The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25 No. 4, pp. 330-355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798-816. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan PARTIAL LEAST SQUARES (PLS)*. Badan Penerbit - Undip.
- Ham, P. M., & Etikariena, A. (2021). Karyawan inovatif menghadapi COVID-19: Bagaimana peran pengaturan kerja fleksibel, beban kerja, dan keterikatan kerja?. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*. <https://doi.org/10.24854/jpu204>
- Hasibuan, S.P Malayu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kabalina, V. V., et al. (2019). Impact of Flexible Work on Organizational Performance. *Proceedings of the International Scientific Conference Far East Con*, 62-66
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2013). *Organizational Behavior* (15th Ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Setyaningrum, Wahyu (2018) *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Area Bojonegoro*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya
- Siregar, Luis Preselliya, Adietya Arie Hetami, and Wira Bharata. 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
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sujalu, A. P., Latif, I. N., Bakrie, I., & Milasari, L. A. (2021). *Statistik Ekonomi I*. Zahir Publishing. <https://books.google.co.id?id=RIAjAAAQBAJ>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. cetakan 2. Bandung: Cv Alfabeta.