

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN FLEKSIBILITAS  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER OJEK ONLINE  
di KOMUNITAS THE BASCOM**

**SKRIPSI**



**oleh**

**Novian Ferry Setyawan**

**18410154**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN FLEKSIBILITAS  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER OJEK ONLINE DI  
KOMUNITAS THE BASCOM**

**S K R I P S I**

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi  
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi).

**oleh**

**Novian Ferry Setyawan**

**NIM. 18410154**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2023**

# LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN FLEKSIBILITAS  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER OJEK ONLINE DI  
KOMUNITAS THE BASCOM

SKRIPSI

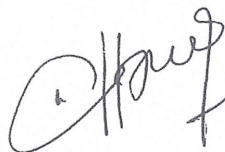
Oleh

Novian Ferry Setyawan

NIM. 18410154

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



Selly Candra Ayu M.Si

NIP. 19940217201911202269

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universtas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



  
Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si.  
NIP. 197611282002122001

# LEMBAR PENGESAHAN

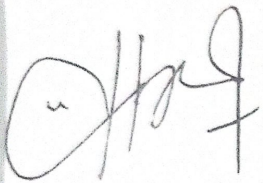
## PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER OJEK ONLINE DI KOMUNITAS THE BASCOM

Telah dipertimbangkan di depan Dewan Penguji pada tanggal 19 Juni 2023

### Susunan Dewan Penguji

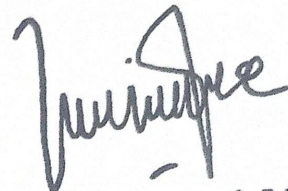
Dosen Pembimbing

Penguji Utama



Selly Candra Ayu M.Si

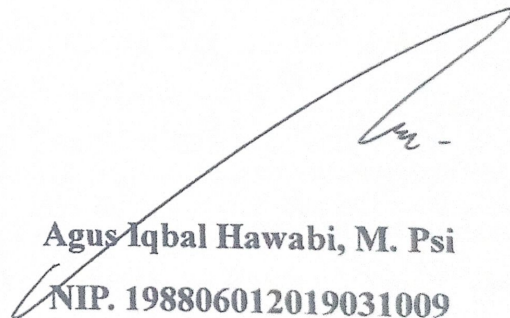
NIP. 19940217201911202269



Dr. Retno Mangestuti, M. Si

NIP. 197502202003122004

Ketua Penguji



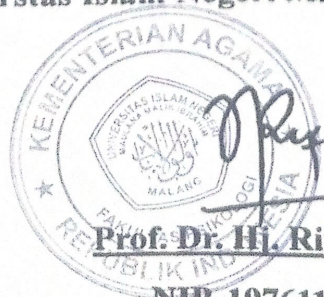
Agus Iqbal Hawabi, M. Psi

NIP. 198806012019031009

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universtas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si.

NIP. 197611282002122001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novian Ferry Setyawan

NIM : 18410154

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online di Komunitas The Bascom” merupakan hasil karya saya sendiri dengan sebenarnya, baik sebagian maupun seluruhnya, kecuali dalam kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi akademik. Oleh karena itu, saya telah membuat pernyataan ini dengan jujur dan saya siap menghadapi sanksi akademik jika pernyataan ini tidak benar.

Malang, 26 Juni 2023

Penulis,



Novian Ferry Setyawan

NIM. 18410154

## MOTTO

*“Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada mukmin yang lemah, namun pada masing-masing ada kebaikannya. Bersemangatlah engkau mencapai (sesuatu) yang bermanfaat bagimu. Mohonlah pertolongan kepada Allah dan janganlah engkau merasa tak berdaya,”*

*(HR. Muslim)*

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah Robbil 'Alamiin

Penelitian ini lahir dari rasa syukur kepada Allah SWT dan kecintaan kepada Nabi Muhammad SAW serta kebanggaan bagi bangsa Indonesia.

Terima kasih kepada orang tua yang telah berjasa, membimbing serta menjadi kekuatan terbesar dalam kehidupan peneliti. Keluargaku, Ayah dan Ibu tercinta, Bapak Suyoto dan Ibu Faayunina, serta adikku Tassya, yang telah memberikan perhatian, semangat, keikhlasan, kesabaran serta rangkaian doa yang senantiasa memberikan dukungan dan doa yang tiada henti. Terimakasih diucapkan kepada pembimbing Ibu Selly dan dosen – dosen lainnya di civitas akademika UIN Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya Fakultas Psikologi tercinta yang telah memberikan ilmu kepada kami.

Teman-teman saya seperjuangan psikologi angkatan 2018, teman-teman serta sahabat yang terus memberikan motivasi dan semangat dan khususnya calon istri saya yang baik hati rela membantu, memotivasi dan memberikan semangat extra saya dalam menyelesaikan skripsi (Mayang Indah Purwanti).

Tidak lupa untuk meminta maaf kepada semua pihak atas keterlambatan dalam menyelesaikan tugas ini.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil'Alamiin

Peneliti mengucapkan syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Sang Pemberi Kehidupan yang telah melimpahkan rahmat melebihi apa yang penulis tulis dan telah memberikan hidayah melebihi apa yang peneliti rasakan bertambah. Sehingga lahirlah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online di Komunitas The Bascom” sebagai salah satu syarat memperoleh Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini tidak dapat berhasil tanpa bimbingan dan sumbangsih dari berbagai pihak, mak pada kesempatan ini kali ini peneliti menyampikan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, MA selaku Sekretaris Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Selly Candra Ayu, M.Si selaku Dosen Pembimbing.
5. Drs. Fuji Astutik, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Wali Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Agus Iqbal Hawabi selaku Ketua Penguji Utama Skripsi
7. Dr. Retno Mangestuti selaku Dewan Penguji Utama Sidang Skripsi
8. Segenap Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, pengalaman, motivasi dan inspirasi selama proses perkuliahan sampai detik ini.
9. Seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan penelitian ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Kritik dan saran demi kesempurnaan penelitian ini sangat diharapkan, karena peneliti masih menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Para peneliti berharap penelitian ini akan bermanfaat bagi semua orang yang terlibat. Terutama untuk kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini.

Malang, 22 Mei 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....             | iii  |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....              | iv   |
| <b>SURAT PERNYATAAN</b> .....               | v    |
| <b>MOTTO</b> .....                          | vi   |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....                    | vii  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                 | viii |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                     | x    |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                   | xiv  |
| <b>ABSTRAK</b> .....                        | xv   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                       | xvi  |
| <b>املخص</b> .....                          | xvii |
| <b>BAB I</b> .....                          | 1    |
| <b>PENDAHULUAN</b> .....                    | 1    |
| A. Latar belakang.....                      | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....                    | 8    |
| C. Tujuan Penelitian .....                  | 9    |
| D. Manfaat Penelitian .....                 | 9    |
| 1. Manfaat Teoritis .....                   | 9    |
| 2. Manfaat praktis.....                     | 10   |
| <b>BAB II</b> .....                         | 11   |
| <b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....                 | 11   |
| A. Kompensasi Finansial .....               | 11   |
| 1. Pengertian Kompensasi .....              | 11   |
| 2. Kompensasi finansial .....               | 12   |
| 3. Faktor yang mempengaruhi kompensasi..... | 15   |

|    |  |    |
|----|--|----|
| 4. | Tujuan kompensasi.....   | 16 |
| 5. | Kompensasi menurut perspektif islam .....  | 17 |
| B. | Fleksibilitas Kerja .....  | 18 |
| 1. | Pengertian Fleksibilitas Kerja .....   | 18 |
| 2. | Kategori Fleksibilitas Kerja .....   | 20 |
| 3. | Manfaat fleksibilitas kerja.....   | 21 |
| 4. | Kekurangan fleksibilitas kerja.....  | 23 |
| 5. | Fleksibilitas Kerja Menurut Perspektif Islam.....                                      | 24 |
| C. | Kepuasan Kerja.....  | 26 |
| 1. | Pengertian Kepuasan kerja .....  | 26 |
| 2. | Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....   | 27 |
| 3. | Indikator kepuasan kerja .....   | 28 |
| 4. | Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam .....  | 30 |
| D. | Pengaruh Antar Variabel .....  | 33 |
| 1. | Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja.....                             | 33 |
| 2. | Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....                              | 33 |
| 3. | Pengaruh kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja terhadap<br>kepuasan kerja ..... | 34 |
| E. | Kerangka Konseptual.....   | 34 |
| F. | Hipotesis Penelitian .....   | 35 |
|    | BAB III .....  | 37 |
|    | METODE PENELITIAN.....   | 37 |
| A. | Rancangan Penelitian.....  | 37 |
| B. | Identifikasi Variabel .....  | 37 |
| C. | Definisi Operasional .....   | 38 |
| D. | Populasi dan Sampel.....   | 39 |

|    |                                 |    |
|----|---------------------------------|----|
| 1. | Populasi .....                  | 39 |
| 2. | Sampel .....                    | 40 |
| E. | Metode Pengumpulan Data .....   | 40 |
| F. | Instrument Penelitian .....     | 42 |
| G. | Validitas dan Reabilitas .....  | 44 |
| 1. | Validitas .....                 | 44 |
| 2. | Reliabilitas .....              | 46 |
| H. | Analisis Data .....             | 47 |
| 1. | Analisis deskriptif .....       | 47 |
| I. | Uji Asumsi Klasik .....         | 47 |
| 1. | Uji Normalitas .....            | 47 |
| 2. | Uji Linier .....                | 48 |
| 3. | Uji Multikolinieritas .....     | 48 |
| 4. | Uji Koefisien Determinasi ..... | 48 |
| 5. | Uji Heterokedastisitas .....    | 48 |
| J. | Uji hipotesis .....             | 49 |
| 1. | Uji f .....                     | 49 |
| 2. | Uji t .....                     | 49 |
|    | BAB IV .....                    | 51 |
|    | HASIL DAN PEMBAHASAN .....      | 51 |
| A. | Pelaksanaan Penelitian .....    | 51 |
| 1. | Gambaran Umum Komunitas .....   | 51 |
| 2. | Visi dan Misi Komunitas .....   | 51 |
| 3. | Pelaksanaan penelitian .....    | 52 |
| B. | Hasil Penelitian .....          | 53 |
| 1. | Analisis Data .....             | 53 |

|    |   |    |
|----|---|----|
| 2. | Uji asumsi klasik .....   | 57 |
| 3. | Uji Hipotesis.....  | 62 |
| C. | Pembahasan.....   | 63 |
| 1. | Deskripsi tingkat Kompensasi Finansial driver ojek online.....  | 64 |
| 2. | Deskripsi tingkat Fleksibilitas Kerja driver ojek online.....   | 65 |
| 3. | Deskripsi tingkat Kepuasan Kerja driver ojek online .....   | 67 |
| 4. | Pengaruh Kompensasi Finansial dan Fleksibilitas Kerja Terhadap<br>Kepuasan Kerja Driver Ojek Online ..... | 69 |
|    | BAB V.....  | 72 |
|    | KESIMPULAN DAN SARAN.....   | 72 |
| A. | Kesimpulan .....  | 72 |
| B. | Saran .....   | 73 |
|    | DAFTAR PUSTAKA.....   | 74 |
|    | LAMPIRAN.....   | 77 |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Pra Kuesioner.....                  | 6  |
| Tabel 3. 1 Skala Linkert dan blueprint .....   | 43 |
| Tabel 3. 2 Uji Validitas .....                 | 45 |
| Tabel 3. 3 Uji Reliabilitas .....              | 46 |
| Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi.....           | 53 |
| Tabel 4. 2 Jenis Kelamin.....                  | 54 |
| Tabel 4. 3 Usia .....                          | 54 |
| Tabel 4. 4 Pendidikan .....                    | 55 |
| Tabel 4. 5 Kompensasi Finansial .....          | 55 |
| Tabel 4. 6 Fleksibilitas kerja.....            | 56 |
| Tabel 4. 7 Kepuasan kerja.....                 | 57 |
| Tabel 4. 8 Normalitas Kolmogorov Smirnov ..... | 57 |
| Tabel 4. 9 Uji linier.....                     | 58 |
| Tabel 4. 10 Uji Multikolinier .....            | 60 |
| Tabel 4. 11 Koefisien determinasi .....        | 60 |
| Tabel 4. 12 Uji Heterokedastisitas .....       | 61 |
| Tabel 4. 13 Uji F .....                        | 62 |
| Tabel 4. 14 Uji T.....                         | 62 |

## ABSTRAK

**Novian Ferry Setyawan.** 2023. Pengaruh kompensasi finansial dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Komunitas The Bascom. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing : Selly Candra Ayu, M.Si

---

---

Salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan dalam organisasi adalah sumber daya manusia atau (SDM) memiliki peran vital bagi perusahaan, yakni merupakan penggerak dan pengelola dalam sebuah perusahaan, oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan ini penting untuk diperhatikan. Tujuan penelitian ini mengetahui tingkat kompensasi, tingkat fleksibilitas kerja, tingkat kepuasan kerja, dan pengaruh kompensasi finansial, fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online Metode yang akan digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini yaitu metode sensus.

Penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dengan jumlah aitem 52 dan dengan reliabilitas 0.944. Peneliti menggunakan penelitian dengan data terpakai atau ujicoba terpakai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja secara simultan mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 82,1 persen. terdapat pengaruh simultan dari seluruh variabel bebas, dari variabel kompensasi finansial maupun fleksibilitas kerja signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci :** Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

**Novian Ferry Setyawan.** 2023. The Effect of Financial Compensation and Work Flexibility on the Job Satisfaction of Online Ojek Drivers The Bascom Community. Thesis. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Advisor: Selly Candra Ayu, M.Si

---

---

One of the most important things that must be considered in the organization is that human resources or (HR) have a vital role for the company, which is a mover and manager in a company, therefore employee job satisfaction is important to note. The purpose of this study is to determine the level of compensation, the level of work flexibility, the level of job satisfaction, and the effect of financial compensation, job flexibility on job satisfaction of online motorcycle taxi drivers. The method to be used in sampling this study is the census method.

This study used a job satisfaction scale with a total of 52 items and with a reliability of 0.944. Researchers use research with used data or used trials.

The results showed that financial compensation and job flexibility simultaneously affected the variable job satisfaction by 82.1 percent. There is a simultaneous effect of all independent variables, from financial compensation variables to significant job flexibility on job satisfaction.

**Keywords :** Financial Compensation, Job Flexibility, Job Satisfaction

## املخص

نوفيان فيري سينياوان. ٢٠٢٣. تأثير التعويض المالي ومرونة العمل على الرضا الوظيفي لسائقي سائقين الإنترنت مجتمع باسكوم. اطروحة. كلية علم النفس مولانا مالك إبراهيم جامعة مالانج الإسلامية الحكومية  
المشرف: سيلبي كاندرا أيو، ماجستير

---

---

من أهم الأشياء التي يجب مراعاتها في المنظمة هو أن الموارد البشرية لها دور حيوي للشركة ، وهي المحرك والمدير في الشركة ، وبالتالي فإن الرضا الوظيفي للموظفين أمر مهم يجب ملاحظته. الغرض من هذه الدراسة ، هو تحديد مستوى التعويض ، ومستوى مرونة العمل ، ومستوى الرضا الوظيفي ، وتأثير التعويض المالي والمرونة الوظيفية على الرضا الوظيفي لسائقي سيارات الأجرة عبر الإنترنت الطريقة المستخدمة في أخذ عينات من هذه الدراسة هي طريقة التعداد

استخدمت هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي بإجمالي ٥٢ عنصرا وبموثوقية ٠,٩٤٤. يستخدم الباحثون . الأبحاث مع البيانات المستخدمة أو التجارب المستخدمة

وأظهرت النتائج أن التعويض المالي والمرونة الوظيفية أثرا في آن واحد على الرضا الوظيفي المتغير بنسبة ٨٢.١ في المائة. هناك تأثير متزامن لجميع المتغيرات المستقلة ، من متغيرات التعويض المالي إلى المرونة الوظيفية الكبيرة على الرضا الوظيفي

**الكلمات المفتاحية :** التعويض المالي ، المرونة الوظيفية ، الرضا الوظيفي

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Situasi pandemi semenjak organisasi kesehatan dunia (WHO) menyatakan virus corona ini menjadi pandemi pada pertengahan maret 2020. Sampai saat ini segala kalangan berusaha untuk memutus mata rantai penyebaran virus mematikan ini. Kondisi ini membuat semua kalangan merasakan imbas negatif dari pandemi corona ini, salah satunya dalam bidang industri. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan daya saing untuk bertahan demi kelangsungan hidup peusahaan. Namun sekarang indonesia telah melakukan transisi dari pandemi ke endemi, dikutip dari CNN indonesia (2022) Satuan Tugas (Satgas) Penanganan Covid-19 memastikan Indonesia sudah resmi masuk masa transisi dari pandemi menjadi endemi virus corona (Covid-19). Dunia global juga menghadapi ancaman resesi salah satunya adalah indonesia, IMF menyebut ekonomi global hanya tumbuh 3,2 persen turun separuh dari pencapaian dari tahun lalu sebesar 6,1 persen, sementara pada 2023 diperkirakan hanya tumbuh sebesar 2,9 persen. Situasi seperti ini diharapkan perusahaan dapat mengoptimalkan kondisi global melalui pemanfaatan sumberdaya yang tersedia dalam perusahaan baik sumberdaya manusia, material, maupun teknologi secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan driver ojek online di basecamp komunitas, terdapat beberapa permasalahan dalam menjalankan order atau pekerjaan diantaranya tidak stabilnya jumlah order dengan driver yang tersedia,

jumlah driver yang banyak berbanding terbalik dengan jumlah dari order yang sedikit akan mempengaruhi penghasilan driver. Bahkan terdapat sejumlah oknum yang memakai aplikasi modifikasi untuk bertindak curang dalam mendapatkan order. Terlebih lagi dalam situasi pandemi ini menghambat perekonomian dan harga bahan-bahan pokok yang relatif mahal salah satunya seperti minyak goreng yang relatif angka bahkan mahal. Terlebih pada bulan september dikutip dari Kompas.com (2022) pemerintah mulai menaikkan harga BBM, hal ini membuat beban operasional driver ojol semakin bertambah, serta masih banyak ojol yang belum mendapatkan bansos (Antarajatim, 2022) . Kemudian mengenai jam kerja, meskipun memiliki jam kerja yang fleksibel driver ojek online memiliki banyak waktu untuk mencari orderan dibandingkan menjalankan orderan dan lebih lama karena ingin mencapai target bonus sehingga sulit untuk membagi waktu. Namun kabar baik telah kunjung tiba pemerintah telah memberikan relaksasi kepada masyarakat dengan melonggarkan kebijakan pelanggaran perjalanan maupun pemakaian masker di ruang terbuka. Dengan hal tersebut diharapkan orderan dari para driver ojek online semakin meningkat seiring membaiknya keadaan covid 19 di Indonesia maupun adanya isu resesi global.

Hal yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia atau (SDM) memiliki peran vital bagi perusahaan, yakni merupakan penggerak dan pengelola dalam sebuah perusahaan, oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan ini penting untuk diperhatikan. Salah satu yang perlu diperhatikan yakni pentingnya kepuasan kerja, menurut para ahli, salah satunya Locke (1969) kapuasan kerja merupakan hasil interaksi antara individu dan lingkungan pekerjaannya yang dapat dirasakan melalui aspek afektif, kognitif dan

perilaku. Suatu sikap (action-cognition), perasaan senang (expression-affection), atau kesenjangan antara apa yang telah dicapai dan apa yang telah dicapai merupakan contoh kepuasan kerja. Bagi karyawan, kepuasan kerja juga mencakup bagaimana perasaan setiap orang tentang pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari. Perbandingan antara kontribusi individu dan penghargaan adalah apa yang mendefinisikan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja akan ditunjukkan dengan sikap optimis yang ditampilkan dalam bekerja. Sebagai karyawan pasti akan berusaha semaksimal mungkin ketika mereka datang untuk bekerja dengan sikap positif dan santai.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi menurut Milkovic (2002) kompensasi adalah berupa pendapatan yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya berupa layanan, keuntungan finansial, dan pengembalian baik barang langsung bahkan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan kepada karyawan dari hubungan kerja.

Terdapat juga jam kerja fleksibel yang dapat meningkatkan kepuasan kerja konsumen. Terdapat upaya untuk dapat membuat karyawan betah tinggal dalam organisasi dan meningkatkan kerja mereka yakni dengan penggunaan jam kerja yang fleksibel. Menurut Carlson et al (2010) fleksibilitas merupakan kebijakan formal atau pengaturan informal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya terkait fleksibilitas dalam sebuah perusahaan. Lebih detailnya lagi, Carlson memaparkan *schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja secara fleksibel dalam artian pemilihan waktu dan tempat untuk bekerja formal maupun informal,

kebijakan yang memfasilitasi karyawan berupa *time flexibility* (berapa lama), *timing flexibility* (kapan), *place flexibility* (dimana) karyawan bekerja. Suatu perusahaan harus memahami faktor yang dapat memberikan manfaat dan pengaruh baik dari segi kompensasi maupun fleksibilitas kerja secara tepat sehingga dapat memunculkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Teknologi seiring berjalannya waktu semakin bertumbuh mengikuti zamannya, semakin canggih dan tetap berinovasi diberbagai bidang yang pada dasarnya berguna untuk memudahkan manusia. Beberapa dari perusahaan teknologi yang terdapat di indonesia berada pada bisnis transportasi online dan perbelanjaan secara online diantaranya GoTo (gojek tokopedia), grab, shopee, dan maxim. Salah satu perusahaan yang didirikan pada tahun 2010 ini didirikan oleh Nadiem Makarim yakni Gojek. Saat ini dilansir dari website resmi gojek.com, mereka menawarkan berbagai jenis layanan diantaranya *Goride* dan *Gocar* (layanan antar jemput), *Gofood* (layanan pesan makanan), *Gomart* (layanan belanja harian minimarket), *Goshop* (layanan belanja), *Gomed* (layanan kesehatan), Gosend (pengiriman barang). Beberapa layanan tersebut juga terdapat dalam grab dan bahkan maxim, sedangkan untuk shopee terbilang relatif sedikit dibanding para pesaingnya.

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dengan pihak yang terlibat yakni adalah para mitra driver ojek online. Sumberdaya manusia dan aset utama yang dimiliki perusahaan teknologi ini adalah solidnya para mitra driver dalam menjalankan roda dalam lingkup perusahaan. Mitra driver merupakan mitra dari perusahaan yang bersangkutan, mereka merupakan sebuah representasi dari perusahaan masing-masing karena masyarakat lebih mengenal yang biasa disebut

“ojol” dari mitra driver ojek online ini sering lalu baik jalan raya maupun perkampungan di kota bahkan di desa yang masih bisa dijangkau dan dapat dikenali dengan jaket maupun helm sesuai identitas perusahaan.

Komunitas the Bascom adalah salah satu wujud dari sekumpulan para driver ojek online di wilayah Sumberpucung. Tujuan didirikannya komunitas ini adalah untuk menjawab permintaan pelanggan dan restoran yang telah bekerja sama dengan aplikator. Visi dan misi komunitas ini yakni untuk menghidupkan atau memperluas akses dan layanan ojek online supaya dapat dinikmati seluruh masyarakat baik kota maupun di desa, yang kini mencakup wilayah Kromengan, Sumberpucung, Kalipare bahkan sampai Donomulyo. Karena selama ini banyak dari rekan rekan driver hanya berkonsentrasi orderan di wilayah perkotaan saja, dan dengan adanya komunitas ini diharapkan rekan rekan driver dari berbagai bisa saling belajar, peduli, baik dengan sesama komunitas maupun dengan komunitas yang lain dan dapat digunakan sebagai mediator dan fasilitator dengan pihak aplikator.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Iqbal Setiawam (2018) dan Novia Lusiana Simatupang (2020), menyatakan bahwa kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver. Sedangkan menurut penelitian terdahulu oleh Allen Kristian Pratamadinata (2017), menyatakan bahwa Semakin tinggi fleksibilitas waktu maka akan meningkatkan kinerja. Berikut juga merupakan tabel dari hasil pra survey yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 maret 2022:

**Tabel 1. 1 Pra Kuesioner**

| Kompensasi Finansial   | Jumlah Driver | Presentase Pernyataan Responden |       |
|--|---------------|---------------------------------|-------|
|  |               | Iya                             | Tidak |
| Penghasilan harian saya sebagai driver ojek online perharinya stabil                                       | 25            | 28%                             | 72%   |
| Menurut saya penghasilan sebagai driver ojek online sesuai dengan gaji apabila saya bekerja di tempat lain |               | 32%                             | 68%   |
| Saya merasa penghasilan menjadi driver ojek online sudah sesuai  |               | 28%                             | 72%   |
| <b>Fleksibilitas Kerja</b>   |               |                                 |       |
| Ojek online memiliki jam kerja fleksibel membuat saya bekerja secara produktif                             |               | 40%                             | 60%   |
| Saya mempunyai waktu istirahat yang cukup dalam bekerja  |               | 44%                             | 56%   |
| Dengan jam kerja selama menjadi driver ojek online saya dapat membagi waktu dengan baik                    |               | 44%                             | 56%   |
| <b>Kepuasan Kerja</b>  |               |                                 |       |
| Menurut saya fasilitas pendukung ( aplikasi, atribut, swadaya ) mudah digunakan serta dapat dijangkau      |               | 40%                             | 60%   |
| Saya senang bekerja sebagai driver ojek online dan saya puas menjadi mitra ojek online                     |               | 40%                             | 60%   |
| Saya ingin terus bekerja sebagai driver ojek online  |               | 44%                             | 56%   |

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti berkaitan dengan kepuasan kerja, kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja dari 25 driver. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa didapatkan keseluruhan driver berada di daerah domisili on bid di Sumberpucung dan sekitarnya. Mengenai kompensasi finansial para mitra ojek online 28% menyatakan penghasilannya perhari stabil dan 72% yang menyatakan penghasilannya tidak stabil. Kemudian mengenai komitmen

kerja mitra ojek online menilai 32% menyatakan penghasilannya sesuai jika mereka bekerja di tempat lain dan 68% ingin mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Selanjutnya sebanyak 28% driver menyatakan pendapatan mereka sesuai dan 72% menyatakan penghasilan mereka tidak sesuai (survey, 14 Maret 2022).

Mengenai fleksibilitas kerja, mitra driver menyatakan 40% setuju jika ojek online memiliki jam kerja yang membuat mereka semakin produktif dan 60% menyatakan jam kerja tersebut membuat dirinya tidak produktif. Selanjutnya mereka mempunyai waktu istirahat yang cukup dalam bekerja 44% menyatakan iya dan sebanyak 56% menyatakan kurang dalam beristirahat, jadi pada waktu ramainya orderan adalah pada saat makan siang ataupun makan malam, membuat para mitra memilih menjalankan order ketimbang memilih untuk makan terlebih dulu. Selanjutnya mengenai jam waktu ojek online yang fleksibel membuat driver bisa membagi waktu dengan baik sebesar 44% dan 65% merasa bahwa dengan jam kerja yang fleksibel membuat mereka ingin lebih mendapatkan uang lebih atau bonus dan sulit bagi mereka untuk membagi waktu (survey, 14 Maret 2022).

Selanjutnya mengenai kepuasan kerja, driver ojek online menilai fasilitas pendukung ( aplikasi, atribut, swadaya ) sangat baik dengan 40% menjawab iya dan 60% tidak, misalnya untuk penggunaan voucher BBM hanya pada SPBU shell yang hanya ada di Kota Malang. Selanjutnya driver ojek online senang dan merasa puas menjadi mitra ojek online sebanyak 40% menjawab iya dan 60% kurang menyukai dan kurang puas menjadi driver ojek online. Kemudian, keinginan para driver terus berkerja sebanyak 44% menjawab iya dan 56% menyatakan tidak puas untuk terus bekerja sebagai mitra ojek online (survey, 14 Maret 2022).

Berdasarkan keseluruhan hasil survei didapatkan bahwa driver ojek online masih membutuhkan perhatian lebih pada aspek kompensasi finansial, fleksibilitas kerja dan kompensasi finansial. Terlebih driver ojek online merupakan aset utama sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan. Maka dari itu untuk tetap bertahan dan bersaing dalam pekerjaannya diharapkan perusahaan memaksimalkan sumberdaya yang ada dan memberikan imbalan yang sesuai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online di Komunitas The Bascom”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompensasi finansial driver ojek online Komunitas The Bascom?
2. Bagaimana Tingkat fleksibilitas kerja driver ojek online Komunitas The Bascom?
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja driver ojek online Komunitas The Bascom ?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja driver ojek online Komunitas The Bascom?
5. Apakah ada pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online Komunitas The Bascom?

6. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial, fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online Komunitas The Bascom?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat kompensasi finansial driver ojek online Komunitas The Bascom.
2. Mengetahui tingkat fleksibilitas kerja driver ojek online Komunitas The Bascom.
3. Mengetahui tingkat kepuasan kerja driver ojek online Komunitas The Bascom.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja driver ojek online Komunitas The Bascom.
5. Mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online Komunitas The Bascom.
6. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial, fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online Komunitas The Bascom.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengembangan keilmuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta diharapkan penelitian ini bisa menjadi acuan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online.

## **2. Manfaat praktis**

- a. Bagi peneliti, agar dapat lebih memahami pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja driver , dapat digunakan untuk meningkatkan wawaasan kita terhadap kepuasan kerja.
- b. Bagi driver ojek online, agar selalu mempertahankan yang baik dan mengoptimalkan produktivitas agar konsumen dapat merasakan kepuasan saat memakai jasa driver ojek online dengan macam-macam layanan yang menghibur dan menyenangkan.
- c. Bagi perusahaan, agar dapat menjadi sarana masukan dan saran dalam yang nantinya berguna untuk perbaikan dan meningkatkan layanan guna terciptanya kesejahteraan driver dimasa seperti ini.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kompensasi Finansial**

##### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah diantara faktor yang penting dalam kaitannya dengan keberlangsungan sumber daya manusia suatu perusahaan, sehingga perusahaan memiliki kewajiban untuk membekali karyawannya dengan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (1990), balas jasa adalah semua penghasilan berupa uang atau barang yang diterima, langsung atau tidak langsung, oleh seorang pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan.

Menurut Simamora (2006), kompensasi terdiri dari imbalan uang dan layanan tidak berwujud dan manfaat yang diterima pekerja sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Selain itu, kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Sastroharwidy (2011), kompensasi adalah imbalan atau imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada pekerja karena telah mencurahkan pikiran dan tenaganya untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2009), kompensasi karyawan mengacu pada segala bentuk upah atau balas jasa yang timbul dari pekerjaan dan terdiri dari tiga komponen. Unsur-unsur tersebut adalah pembayaran langsung berupa gaji, insentif dan bonus. Secara tidak langsung, berupa asuransi dan tunjangan. Karyawan juga

berhak atas pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, serta pengakuan atas kerja keras mereka.

Menurut *Employee Compensation* Sesuai oleh Rivai dan Sagala (2013), jenis pembayaran yang diberikan oleh organisasi kepada pekerjanya dapat dipisahkan menjadi dua kelompok: tersedia kompensasi moneter langsung dan tidak langsung. Menurut Nawawi (2011), hibah adalah pemberian/imbalan yang diberikan kepada seorang buruh yang menambah terbentuknya suatu tujuan melalui gerakan yang disebut kerja. Pada dasarnya ada dua metode untuk membayar pekerja Anda secara moneter. Salah satunya adalah cicilan langsung, yaitu cicilan khusus sebagai upah. Tarif gaji, motivator, hadiah, dan cicilan bundaran adalah cicilan sebagai keuntungan moneter seperti perlindungan. Pemberi kerja harus mempertimbangkan sejumlah faktor saat memberikan pertanggungjawaban, termasuk: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, loyalitas karyawan, kinerja, dan berbagai aspek lainnya. Dengan demikian, pengaturan asuransi harus adil dan mengingat faktor-faktor yang menentukan perwakilan secara keseluruhan tepat untuk menekan berdasarkan pelaksanaan dan elemen lainnya..

Dari pengertian di atas, kompensasi adalah suatu bentuk yang diberikan oleh organisasi dan perusahaan atas sumber dayanya, yang juga memperoleh pengakuan, dapat memenuhi kebutuhan, dan dapat meningkatkan daya saing melalui Kepuasan Kerja dari sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan.

## **2. Kompensasi finansial**

Menurut Hariandja (2002), kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung dapat diterima dan harus dibayarkan. Menurut

Simamora (2006), kompensasi terdiri dari imbalan uang dan layanan tidak berwujud dan manfaat yang diterima pekerja sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan diberi imbalan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Rivai (2013) pendapatan dalam bentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan jasa atas kerja karyawan kepada perusahaan adalah kompensasi finansial. Selanjutnya aspek menurut Rivai (2013), kompensasi finansial terdiri dari dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung meliputi pokok (gaji, upah), tunjangan, insentif, komisi, bonus, bagi hasil, dan opsi saham, sementara pembayaran yang ditangguhkan mencakup tabungan pensiun dan akumulasi saham. Kompensasi atau tunjangan tidak langsung mencakup pembayaran yang tidak ditanggung oleh kompensasi finansial langsung, seperti liburan, berbagai jenis asuransi, dan layanan seperti pengasuhan anak dan bantuan keagamaan. Penghargaan non-moneter, di sisi lain, adalah penghargaan seperti pujian, pujian, dan pujian. Harga diri dan persetujuan dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

Menurut Nawawi (2005) adalah suatu penghargaan atau imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara berkala berdasarkan jangka waktu tertentu. Atau tarif mingguan atau per jam (hourly rate) di tempat kerja. Menurut Wilson Bangun (2012), kompensasi dapat diperoleh dengan menggunakan sistem pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung, indikator yang digunakan untuk mengukur financial reward dalam penelitian ini adalah direct payment berupa:

- a. Gaji pokok adalah gaji pokok yang dibayarkan kepada seorang karyawan berdasarkan tingkat pekerjaan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya.
- b. Kompensasi adalah jenis tunjangan karyawan yang didapatkan berdasarkan kinerja individu atau kelompok. Kompensasi biasanya dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk bonus atau insentif.

Menurut Dessler (1998) kompensasi tidak langsung yakni seluruhnya pembayaran finansial tidak langsung yang diperoleh oleh seseorang pekerja guna meneruskan karier dengan perusahaan . pembayaran keuangan tidak langsung terdiri berdasarkan proteksi yang mencakup asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. pembayaran luar jam aktivitas mencakup lewat waktu, hari besar, libur sakit, libur mengandung, sementara itu menurut sarana mencakup rumah, biaya pindah , serta alat transportasi. akan tetapi, dalam riset ini, kompensasi keuangan cukup dibberdasarkani dengan membahas imbalan serta ekstra yang diperoleh oleh rekan driver ojek online di Komunitas sepanjang bekerja. Hingga bisa ditarik kesimpulan apabila kompensasi langsung dapat dibayarkan dalam pendapatan, insentif, serta bonus, serta kerugian keuangan tidak langsung bisa berbentuk pesangon, asuransi dan juga bantuan yang diperoleh pekerja masa menjalankan pekerjaan yang dikaitkan dengan posisi mereka dalam perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial sebagaimana dijelaskan oleh Rivai bahwa perusahaan memiliki kewajiban membayar dan karyawan memperoleh hak yang semestinya diterima oleh karyawan, terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

### **3. Faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Menurut Suwatno & Priansa (2011), memiliki 7 aspek guna memutuskan besar sedikitnya upah kekaryaan yang patut diserahkan perusahaan atau organisasi pada pekerja antara lain sebagai berikut :

- a. Upah rata-rata sampai batas tertentu Tarif yang ada di pasar tenaga kerja juga mempengaruhi seberapa tinggi atau rendah upah karyawan perusahaan dan organisasi.
- b. Bargaining Power Serikat Pekerja Di negara maju, tingkat kompensasi pekerja di industri yang ada juga ditentukan oleh daya tawar (bargaining power) serikat pekerja dengan manajemen.
- c. Peraturan Pemerintah Di beberapa negara, peraturan pemerintah juga dilibatkan dalam menentukan tingkat tunjangan tenaga kerja yang harus ditawarkan perusahaan kepada karyawannya. Misalnya, Indonesia memiliki peraturan upah minimum (UMR), pekerja anak, dan perempuan.
- d. Kompensasi yang Adil dan Sesuai Sistem kompensasi yang baik juga harus memperhatikan asas keadilan, baik terhadap kebutuhan organisasi maupun kebutuhan kontekstual karyawan.
- e. Kebijakan Sistem Pensiun Kesejahteraan dan Koordinasi Internal Dalam menjalankan kegiatan bisnis yang sebenarnya, perusahaan perlu membuat rencana sosial bagi karyawannya. Berdasarkan rencana ini, perusahaan diwajibkan untuk memberikan bonus ketenagakerjaan kepada karyawan dengan fluktuasi tertentu.

- f. Tantangan terhadap Imbalan Ketenagakerjaan Internasional Saat memberikan tunjangan ketenagakerjaan, perusahaan juga harus dipertimbangkan. Perusahaan yang membayar karyawannya dengan buruk akan kehilangan banyak karyawan terbaiknya saat mereka pindah ke perusahaan lain yang menawarkan tunjangan lebih baik.
- g. Saat memberikan manfaat kepada karyawan, bisnis juga harus memperhitungkan produktivitas, hasil yang dapat dicapai, dan biaya operasional, biaya yang dikeluarkan setiap hari. Koherensi bisnis terganggu ketika tingkat efisiensi (hasil yang dicapai) tidak lebih tinggi dari biaya kerja (biaya yang ditimbulkan).

#### **4. Tujuan kompensasi**

Menurut Hasibuan (2013), perusahaan memiliki beberapa tujuan mengenai sistem penghargaan.

- a. Ikatan Kolaborasi: Manajer dan karyawan membentuk ikatan kerja sama formal saat mereka bertukar hadiah. Majikan atau pengawas wajib membayar pekerja sesuai dengan kesepakatan, tetapi pekerja harus bekerja dengan baik.
- b. Pemenuhan Pekerjaan: Remunerasi memungkinkan perwakilan untuk merasa senang dengan situasi mereka dengan memenuhi kebutuhan aktual, kesejahteraan ekonomi, dan kepentingan individu mereka.
- c. Ketika program penargetan cukup besar, perekrutan karyawan yang berkualitas menjadi lebih mudah bagi bisnis.

- d. Dorongan: Mendorong Direktur merasa mudah bagi bawahan mereka ketika ketimpangan cukup tinggi.
- e. Konsistensi Karyawan: Dengan perputaran karyawan yang relatif rendah, program pelatihan berdasarkan prinsip yang adil dan masuk akal serta konsistensi eksternal yang kompetitif memastikan stabilitas karyawan.
- f. Disiplin: Dengan memberikan remunerasi yang cukup tinggi, perwakilan akan lebih fokus dan memperhatikan serta menyetujui pedoman yang relevan.
- g. Proyek perbaikan yang sesuai dapat menghindari dampak asosiasi dan membuat perwakilan memusatkan perhatian pada posisi mereka.
- h. Dampak Pemerintah: Jika program pengupahan mematuhi undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindari.).

## **5. Kompensasi menurut perspektif islam**

Kompensasi merupakan biaya yang dibebankan kepada buruh untuk administrasi mereka dalam menciptakan kekayaan dan berbagai variabel penciptaan. Islam melindungi kepentingan kedua belah pihak dan menawarkan solusi terbaik untuk masalah gaji. Ada dua jenis gaji atau ujah, yaitu gaji yang disebutkan dalam ajrul mitsli dan gaji yang sebanding dengannya,

- a. Syarat upah yang disebutkan (ajrun musamma) adalah bahwa penyebutan itu harus disertai dengan wasiat kedua belah pihak yang bertransaksi.

- b. Gaji yang sama (ajrul mitsli) adalah upah yang sebanding dengan pekerjaan dan kondisi kerja, jika jasa (manfaat) yang menyertai pekerjaan tersebut ditentukan dalam akad ijarah. Gaji relatif ini juga bisa menjadi gaji pasca-kerja karyawan.

Dalam kontrak (tentang pengupahan), kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam bertindak, agar perlakuan buruk terhadap orang lain tidak merugikan kepentingannya sendiri. Itulah sebabnya Al-Qur'an memerintahkan seorang atasan agar membayar pekerja sesuai dengan bagian yang seharusnya diterima atas pekerjaan mereka.

Demikian pula, pekerja dianggap penindas ketika mereka memaksa majikan mereka untuk membayar lebih dari yang mereka mampu. Prinsip keadilan tercantum dalam QS. Al-Jasiyah ayat 22 ;

﴿ وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴾

Artinya “Allah menciptakan langit dan bumi dengan hak dan agar setiap jiwa diberi balasan (setimpal) dengan apa yang diusahakan serta mereka tidak akan dizalimi”. Setiap orang akan diberi upah atas apa yang telah dilakukannya. dia telah melakukan ini dan tidak ada yang akan dirugikan. Klausul ini dengan demikian memastikan bahwa setiap pekerja dibayar secara adil sesuai dengan kontribusinya pada proses produksi jika upahnya dikurangi tanpa dikurangi kontribusinya.

## **B. Fleksibilitas Kerja**

### **1. Pengertian Fleksibilitas Kerja**

Paling umum, fleksibilitas pasar tenaga kerja mengacu pada kemampuan pasar untuk beradaptasi dan merespon perubahan kondisi (Beatson, 1994). Jam

kerja yang fleksibel (pengaturan kerja yang fleksibel) menjadi umum di awal tahun 1970-an. Ada berbagai pengaturan kerja yang fleksibel, seperti jam kerja yang fleksibel, telecommuting, berbagi pekerjaan, dan lainnya.

Salah satu metodologi yang digunakan oleh asosiasi untuk mengadakan perwakilan tersebut adalah dengan menawarkan work adaptability atau disebut juga dengan Adaptable Work Plans (FWA). Adaptasi kerja diperluas sebagai salah satu bentuk variasi kesempatan kerja dengan tujuan agar kebosanan dari pekerja dapat dikurangi.

Menurut Selby dan Wilson (2003), istilah “fleksibilitas tempat kerja” mengacu pada sekumpulan struktur kerja dengan jam kerja yang bervariasi atau jadwal kerja yang teratur. Untuk membuat jam kerja normal lebih mudah dikelola dan diprediksi baik untuk perusahaan maupun karyawannya, jam kerja fleksibel diterapkan. Adaptasi waktu kerja mencakup jangka waktu kerja yang panjang (misalnya jam kerja yang dapat disesuaikan mengingat rencana yang disukai). Fleksibilitas tempat kerja termasuk bekerja dari rumah atau jauh dari tempat kerja, selain pekerjaan paruh waktu dan berbagi pekerjaan.

Mengingat pemahaman definisi di atas, dapat diasumsikan bahwa kemampuan beradaptasi lingkungan kerja memberi lebih banyak kesempatan kepada perwakilan untuk menetapkan jam kerja yang ideal di area yang ideal. Orang-orang dapat mengelola kehidupan sehari-hari mereka dengan lebih baik dan mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga dengan jam kerja yang fleksibel. Perwakilan yang memiliki pilihan untuk memilih pekerjaan jangka panjang mereka

sendiri dan di mana mereka dapat memulai dan menyelesaikan pekerjaan umumnya akan lebih senang dengan posisi mereka.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja sebagaimana dijelaskan oleh Selby dan Wilson bahwa karyawan diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk membuat pilihan sendiri mengenai kapan, di mana, dan bagaimana mereka terlibat dalam tugas dan kewajiban terkait pekerjaan.

## **2. Kategori Fleksibilitas Kerja**

Menurut Posner dan Plantinga (2011), pengaturan kerja yang fleksibel (FWA) umumnya terbagi dalam tiga kategori: fleksibilitas waktu (jadwal), fleksibilitas lokasi (telework), dan fleksibilitas waktu (paruh waktu). Menurut Carlson dan Kacmar (2010), fleksibilitas jadwal adalah pengaturan kerja yang fleksibel yang melibatkan pemilihan di mana dan kapan bekerja, baik formal maupun informal, dan kapan karyawan memudahkan untuk menentukan ), dan tempat karyawan bekerja (fleksibilitas lokasi).

- a. **Fleksibilitas jam kerja:** Fleksibilitas yang dimiliki karyawan untuk mengubah jam kerja mereka.
- b. **Fleksibilitas Waktu:** Berikan karyawan Anda fleksibilitas dalam memilih jadwal kerja mereka.
- c. **Fleksibilitas Pekerjaan:** Fleksibilitas yang dimiliki karyawan dalam memilih tempat pekerjaan mereka.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rothausen (1994) menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang dapat digunakan untuk mengetahui fleksibilitas jadwal di tempat kerja.

- a. Seberapa responsif manajemen terhadap kebutuhan karyawan
- b. Tetap memperhatikan keluarga tanpa efek buruk.
- c. Kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sambil melakukan pekerjaan rumah tangga secara seimbang.
- d. Liburan sederhana yang disesuaikan dengan kebutuhan keluarga.
- e. Kesempatan untuk bekerja paruh waktu tanpa dikenai sanksi.
- f. Jadwal kerja yang fleksibel

Secara lebih khusus, aspek fleksibilitas yang dapat diterapkan tergantung pada jenis fleksibilitas kerja adalah (Selby dan Wilson, 2003).

- a. Tempat kerja (*flexible location atau teleworking*)
- b. Fleksibilitas kerja jenis ini tidak mengharuskan seorang karyawan untuk bekerja di kantor atau lokasi yang biasa digunakan sebagai tempat kerja.
- c. Waktu kerja (*flexible time*)

Dengan bentuk jam kerja variabel ini, karyawan bebas menentukan jam kerjanya sendiri, selain jam kerja tetap yang berlaku di perusahaan, dengan persetujuan perusahaan.

### **3. Manfaat fleksibilitas kerja**

Manfaat yang dapat diperoleh dari menggabungkan kemampuan beradaptasi kerja (Selby dan Wilson, 2003):

- a. Bagi Karyawan

- 1) Dapat mengurangi absensi dan meningkatkan moral karyawan, kepuasan kerja, dan produktivitas bagi karyawan.
- 2) Dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, seperti: meluangkan waktu dengan keluarga.
- 3) Dapat menghindari kemalangan yang muncul dari kesibukan, misalnya stress akibat kemacetan. Akibatnya, kesehatan karyawan dan kepuasan kerja meningkat, begitu pula produktivitas, antusiasme, dan motivasi untuk bekerja di lingkungan yang nyaman. Jam kerja yang dapat disesuaikan juga sangat memengaruhi kantor karena dapat mengurangi rasa persaingan di antara perwakilan dan menghindari bentrokan di tempat kerja dan jam kerja yang dapat disesuaikan juga dapat menjadi cara bagi organisasi untuk menghadirkan perwakilan yang berbakat. Memiliki kesempatan tambahan untuk melakukan kegiatan yang disukai seperti kegiatan sampingan, melanjutkan latihan dan sebagainya.

b. Untuk perusahaan

- 1) Meringankan biaya dan pemanfaatan bangunan untuk aktivitas lainnya.
- 2) Perusahaan bisa lebih memfokuskan pada hasil (results) dan sifat pekerjaan daripada lebih banyak waktu digunakan untuk pengawasan di tempat kerja.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan kualitas karyawan dengan memungkinkan mereka untuk lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.

- 4) Memotivasi karyawan dengan membiarkan mereka memilih bagaimana atau bagaimana mereka bekerja sesuai dengan preferensi mereka.

#### **4. Kekurangan fleksibilitas kerja**

Selain memiliki kelebihan yang disajikan ada juga beberapa beban pemberian kemampuan beradaptasi kerja, misalnya (Selby dan Wilson, 2003):

##### a. Dari sisi pekerja

- 1) Pengaturan jam kerja yang dapat disesuaikan menyulitkan koordinasi antara perwakilan individu dan perintis. Misalnya, kurangnya koordinasi dalam menyelesaikan waktu kerja yang dibutuhkan seperti yang diarahkan oleh pemimpin.
- 2) Pekerja yang memiliki jiwa disiplin, berorientasi pada hasil, mampu mengatur waktu dan pekerjaannya, serta puas dengan tantangan pekerjaan paling cocok bagi pekerjaan yang fleksibel.
- 3) Ada sangat sedikit peluang untuk peningkatan karir dalam sistem kerja paruh waktu yang fleksibel.
- 4) Karena sifat pekerjaan ini berupa sistem proyek dalam arti sistem pembagian gaji atau penghasilan akhir berupa start-up dan on the job, maka fleksibilitas kerja mensyaratkan agar pegawai dapat mengelola perusahaan secara efektif. metode manajemen keuangan antara biaya dan penyelesaian.

##### b. Dari sisi lingkungan kerja

- 1) Jam kerja yang dapat disesuaikan diterapkan di asosiasi atau organisasi yang membutuhkan kantor pendukung khusus seperti kantor transmisi media besar antara pusat administrasi dan tempat kerja.
- 2) Meminta kepastian tempat kerja yang nyaman bagi karyawan, seperti lingkungan kerja yang tidak bising.

c. Dalam lingkup perusahaan, seorang manajemen diperlukan untuk kemajuan karyawan guna menerapkan jadwal kerja yang fleksibel. Diperlukan pelopor yang dapat mengarahkan pekerjaan dari jarak jauh, khususnya dalam kerangka kerja teleworking.

d. Pola jam kerja fleksibel ini tidak berlaku untuk semua tugas atau pekerjaan. Misalnya, pekerjaan yang membutuhkan pengawasan pemimpin dan karyawan tidak dapat dilakukan dari jarak jauh.

## **5. Fleksibilitas Kerja Menurut Perspektif Islam**

Hukum adalah kata bahasa Indonesia yang berasal dari bahasa Arab "حکم", yang secara etimologis berarti (al-man'u) untuk mencegah. Di sisi lain, menurut jargon, para ahli Usulfik mendefinisikan hukum sebagai berikut: Jika para ulama Ushur menetapkan perintah Ilahi dalam bentuk tuntutan, keputusan dan larangan tentang tindakan Muqarraf (Muqarraf), mereka mendefinisikan hukum. Ulama fikih, di sisi lain, menafsirkannya dalam terang konsekuensi yang diinginkan dari keputusan ilahi dari tindakan manusia, seperti wajib, haram, dan boleh.

Kemampuan hukum Islam untuk menangani masalah-masalah kemasyarakatan secara fleksibel disebut sebagai fleksibilitasnya. Kondisi

masyarakat yang terus mencipta dan berubah menuntut regulasi Islam memiliki pilihan untuk menjawab berbagai persoalan yang muncul. Fleksibilitas ini tampaknya lebih umum dalam situasi sehari-hari, seperti situasi teknis dan artistik praktis yang lebih banyak tentang metode dan sarana. Nabi membuat pernyataan ini. "Kamu lebih tahu urusan duniamu sendiri," katanya. Setelah dia, teman-temannya melakukan hal yang sama. Mereka menetapkan pekerjaan dan peraturan yang tidak pernah ada sebelum jaman Nabi Muhammad, seperti membuat kantor, menetapkan batas-batas wilayah, mengumpulkan Al-Qur'an dalam mushaf dan menyebarkan ke seluruh wilayah, mengangkat orang-orang khusus untuk jabatan qadhi, pengiriman pos, dan tugas serupa lainnya yang memiliki banyak keunggulan yang tidak dapat disangkal. Bahkan kebangkitannya tidak pernah dicegah oleh agama.

Dalam melakukan pekerjaan, bekerja diartikan sebagai presentasi keimanan, sekaligus sebagai wujud dari keimanan itu sendiri. Karena bekerja adalah ibadah. Dalam surat An-Naba ayat 11;

﴿وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا﴾

Artinya: “dan Kami menjadikan siang untuk mencari penghidupan,”. Dalam surat tersebut mengajarkan kepada umat manusia untuk mempersiapkan dirinya di akhirat dan saat di dunia baiknya untuk memperbanyak amal ibadahnya. Dalam konteks fleksibilitas kerja, dapat diaplikasikan dalam hal kebijakan kerja yang memungkinkan driver ojek online untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh tanggung jawab serta keikhlasan sambil terus mengingat bahwa tujuan akhir yakni kebaikan di dunia dan akhirat sesuai dengan makna ayat tersebut.

## **C. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan kerja**

Menurut Handoko (1992) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Selaras dengan hal tersebut Robbin and Judge (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Yuniarsih dan Suwatno (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya karena bagaimana perasaannya terhadap bagian-bagian pekerjaan yang berbeda. Hasibuan (2013) mengatakan bahwa pemenuhan pekerjaan merupakan sikap mendalam yang memesona dan mencintai pekerjaannya. Moral kerja, disiplin, dan kinerja semuanya mencerminkan sikap ini. Jewell dan Siegall (1998) mengidentifikasi aspek kepuasan kerja berikut ini:

- a. Psikologis, yang meliputi sikap kerja, minat, bakat, dan keterampilan karyawan serta susunan psikologisnya;
- b. Fisik: Ini mengacu pada kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, pertukaran udara, suhu ruangan, dan sebagainya. Selain itu, kondisi fisik pegawai yang meliputi pengaturan jam kerja dan istirahat, serta usia dan status kesehatan;

- c. Sudut sosial, ini terkait dengan kolaborasi antara pekerja individu, atasan dan asosiasi dengan kerabat;
- d. Finansial, yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dalam hal gaji, tunjangan, promosi, dan fasilitas.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagaimana dijelaskan oleh Robbin dan Judge bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaannya baik senang atau tidak senang, yang didasarkan pada kesesuaian antara harapan yang muncul dengan apa yang diperoleh dalam lingkungan perkerjaan diantaranya gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

## **2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Pemenuhan kerja pekerja dibentuk berdasarkan variabel-variabel yang melatarbelakanginya. Gilmer mengatakan bahwa faktor-faktor berikut mempengaruhi kepuasan kerja:

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, apakah ada kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru dan mendapatkan pengalaman di tempat kerja. Mengamankan pekerjaan Aspek ini disebut sebagai pendukung kepuasan kerja karyawan. Perasaan karyawan di tempat kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kondisi yang tidak aman.
- b. Kompensasi. Lebih banyak kompensasi menyebabkan kekecewaan, dan individu jarang mengungkapkan kepuasan kerja dengan berapa banyak uang yang mereka peroleh.
- c. Perusahaan dan manajemen. Kondisi kerja yang stabil adalah ciri bisnis yang sukses dan pengelolaannya.

- d. keadaan kerja. Ini termasuk keadaan gedung, ventilasi, siaran, kantin, dan tempat parkir.
- e. Interaksi Korespondensi yang lancar antara perwakilan dan eksekutif sering dijadikan motivasi untuk menyukai situasi mereka. Dalam hal ini, faktor yang signifikan dalam menumbuhkan rasa kepuasan kerja adalah kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya.
- f. Peralatan Kantor klinik darurat, cuti, aset pensiun, atau penginapan adalah standar untuk suatu posisi dan jika dapat dipenuhi, maka akan menimbulkan perasaan puas (Sutrisno, 2010).

Seperti yang ditunjukkan oleh Mangkunegara ada 2 faktor yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan, menjadi variabel perwakilan khusus, yaitu pengetahuan (tingkat kecerdasan), kemampuan luar biasa, usia, orientasi, keadaan, pelatihan, wawasan kerja, karakter, perasaan, perspektif, kearifan. , dan mentalitas kerja. 2) Faktor pekerjaan, seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (kelompok), jabatan, kualitas pengawasan, keamanan finansial, peluang promosi, interaksi sosial, dan hubungan di tempat kerja (Sudana, 2015).

### **3. Indikator kepuasan kerja**

Bagi karyawan, indikator kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting. karena karyawan menyadari bahwa salah satu faktor penentu puas atau tidaknya mereka dalam bekerja adalah indikator kepuasan kerja. Yuwono (2015) mengatakan bahwa ada beberapa aspek untuk mengidentifikasi indikator kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut: Tunjangan, Imbalan Kontinjensi, Prosedur Operasional, Promosi, Pengawasan, Upah, dan Komunikasi

Gibson et al (2012), membagi penanda yang membentuk pemenuhan kerja menjadi lima, yaitu:

- a. Upah atau gaji. sudut pandang ini memperkirakan pemenuhan yang representatif terkait dengan kompensasi yang mereka dapatkan dan adanya kenaikan kompensasi, yaitu berapa banyak kompensasi yang didapat sesuai dengan tingkat yang dianggap sebanding. Pekerja memandang upah sebagai hak yang diperoleh atas komitmen yang telah dilakukan.
- b. Pekerjaan Sudut pandang bahwa tindakan pemenuhan pekerjaan pada isu-isu yang berhubungan dengan pekerjaan yang sebenarnya, misalnya, pintu berharga terbuka untuk daya cipta dan bermacam-macam tugas, peluang potensial untuk menyibukkan diri, kewajiban, informasi yang diperluas, peningkatan pekerjaan, dan kerumitan pekerjaan.
- c. Kesempatan promosi perspektif ini memperkirakan sejauh mana pemenuhan pekerja terkait dengan strategi kemajuan dan peluang potensial untuk mendapatkan kemajuan. Kepuasan kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh promosi untuk peningkatan karir. Setiap karyawan yang berkinerja baik harus memiliki akses yang sama terhadap promosi berdasarkan kebijakan promosi ini, yang harus dilaksanakan secara adil.
- d. Kepemimpinan Aspek ini mengukur seberapa puas seorang karyawan terhadap atasannya di tempat kerja. Perwakilan yang suka bekerja dengan atasan yang kuat, penuh perhatian, menyenangkan,

memberikan pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendapatkan pemikiran dari bawahan, berlawanan dengan bekerja dengan perintis yang tidak peduli, tidak sopan, dan memusatkan perhatian pada pekerjaan, bukan pada pekerja.

- e. Hubungan rekan kerja Aspek ini mengukur kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan oleh rekan kerja yang saling mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah.

#### **4. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam**

Bekerja adalah ibadah dalam Islam. Akibatnya, ketika seorang Muslim tampak melihat Allah, itulah tingkat tertinggi di mana mereka dapat menjalankan tugasnya. Dia merasa bahwa Allah mengawasinya bahkan jika dia tidak dapat mencapai level ini. Tujuan seorang muslim dalam melakukan pekerjaannya adalah untuk menyenangkan Allah SWT. Nilai tambah tertentu, yang bukan sekedar output, diperoleh dengan bekerja jujur dengan penuh kesabaran dan rasa syukur. Ada rasa kepuasan setelah pekerjaan selesai yang tidak terkait dengan produk akhir. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Ibrahim ayat 7 yang artinya, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.

Sikap “menerima apa adanya” atau “legowo” diperlukan untuk bekerja jujur dengan penuh kesabaran dan rasa syukur. seseorang yang mampu menerima baik keberhasilan maupun kegagalan serta memiliki sikap menerima apa adanya. Selalu bersiaplah untuk menerima bahwa orang lain lebih menikmati pekerjaan Anda daripada Anda. Terlepas dari kerja keras, dan kerja keras, hasilnya akhirnya menjadi

milik pihak lain. Akibatnya, kita diharapkan untuk menunjukkan rasa syukur dan tidak membandingkan kelas bawah dengan kelas atas. Hal tersebut sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata “Rasulullah Saw pernah bersabda, “Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima.” (HR Bukhari-Muslim).

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59:

﴿ وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ

مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولَهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ۝ ﴾

Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). (QS. At-Taubah: 59).

Mereka mengatakan, “Cukuplah bagi kami” jika mereka benar-benar ridha dengan apa yang Allah dan Rasul-Nya berikan kepada mereka berupa ganimah dan barang-barang sejenis lainnya. “Cukuplah bagi kami” artinya “Allah, Dia akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia (Dia dan Rasul-Nya) ganimah lain yang dapat mencukupi kami (sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah).” semoga Dia memberi kita cukup. Jawab daripada lafal lau ialah lakaana khairan lahum (tentulah yang demikian itu lebih baik dari mereka) (Tafsir Jalalain).

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105 :

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ ﴾

“ Dan katakanlah:” bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105). Menurut tafsir ringkas Kemenag, Selanjutnya katakanlah kepada orang-orang yang meminta maaf, “Bekerjalah kamu, dengan berbagai jabatan yang membawa manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yaitu memberi pahala atas pekerjaanmu itu, demikian pula Rasul-Nya dan para pengikutnya juga akan memperhatikan dan menilai pekerjaan Anda, dan Anda akan dikembalikan, yaitu kematian dan pada saat kebangkitan semua hewan akan kembali kepada Allah Yang Menyadari yang tersembunyi dan yang terlihat, kemudian Dia akan memberi tahu Anda apa yang telah Anda lakukan di planet ini, apakah Anda menunjukkan atau apa yang Anda simpan..”.

Akhir dari bagian di atas adalah bahwa apa yang benar-benar dilakukan orang harus dikompensasikan dengan cara yang sama untuk apa yang telah mereka lakukan. Entah itu perbuatan buruk atau perbuatan baik. Orang-orang akan menghargai pekerjaan kita dan puas jika kualitasnya tinggi berkat ketekunan dan perhatian kita. Kita akan puas dengan hasil kerja kita jika hasil kerja kita bisa membantu orang lain.

## **D. Pengaruh Antar Variabel**

### **1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja**

Perusahaan melalui kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dapat mempengaruhi pemenuhan kerja, dalam pekerjaan perwakilan memenuhi syarat untuk gaji yang sah atas administrasi yang telah mereka berikan kepada organisasi sehingga perwakilan akan mendapatkan gaji yang sah atas usaha keras mereka dan pemenuhan jabatan yang tinggi, hal ini juga diperkuat oleh Kajian Kadarsiman (2012) menyatakan bahwa alasan pemberian bayaran (imbalan) adalah sebagai kewajiban partisipasi, pemenuhan pekerjaan, keberhasilan perolehan, inspirasi, kemantapan perwakilan, disiplin dan pengaruh serikat dagang dan pemerintah. Hal ini juga sesuai dengan temuan penelitian Simatupang (2020) yang menemukan bahwa kompensasi uang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mitra perusahaan transportasi adalah salah satu asetnya yang paling berharga; sumber daya manusia mereka harus diberi kompensasi yang layak sehingga mitra dapat melayani pelanggan mereka dengan lebih baik.

### **2. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Selby & Wilson (2003) menemukan bahwa pekerja lebih puas dengan pekerjaannya ketika mereka dapat memilih kapan mereka memulai dan menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan adaptasi rencana kerja merupakan bagian dari kemampuan beradaptasi hirarkis yang dapat membantu perwakilan dalam mengurus kewajiban pekerjaan dan keluarga mereka, sehingga memberikan kemampuan beradaptasi kerja dapat dianggap sebagai manfaat dalam pekerjaan-keluarga. Menurut Hofacker dan Konigm (2013) kemampuan beradaptasi kerja diberikan sebagai salah satu bentuk variasi saat bekerja, sehingga membuat pekerja tidak merasa lelah. Anggota organisasi mungkin merasa lebih bertanggung jawab

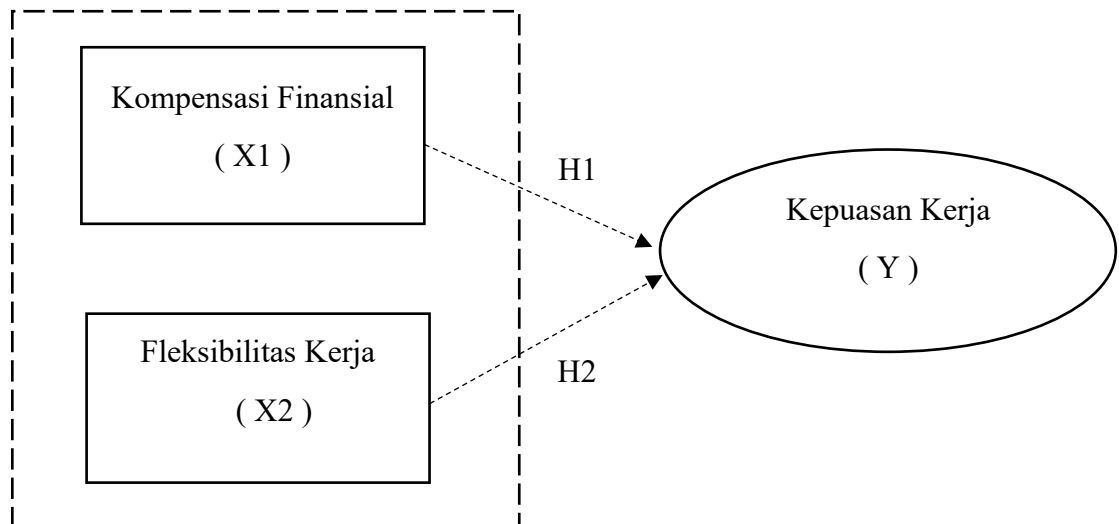
dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik jika mereka memiliki akses ke jam kerja yang fleksibel. Menurut penelitian sebelumnya oleh Allen Kristian Pratamadinata (2017), mitra yang berprofesi sebagai pengemudi ojek online memiliki kebebasan untuk memilih kapan dan di mana ingin bekerja. Hal ini memungkinkan mitra yang berprofesi sebagai driver ojek online lebih leluasa dalam bekerja tanpa merasa terikat. jam kerja dan waktu istirahat.

### **3. Pengaruh kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja**

Dalam penelitian kali ini dari sumber penelitian terdahulu diantaranya dari Iqbal Setiawam (2018) dan Novia Lusiana Simatupang (2020), menyatakan bahwa kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver. Sedangkan menurut penelitian terdahulu oleh Allen Kristian Pratamadinata (2017), menyatakan bahwa Semakin tinggi fleksibilitas waktu maka akan meningkatkan kinerja.

## **E. Kerangka Konseptual**

Hubungan setiap variabel dengan kerangka konseptual merupakan kompilasi dari berbagai teori yang telah dijelaskan. Sugiyono (2011) mengklaim bahwa kerangka teori itu sendiri berfungsi sebagai model penelitian, sehingga memudahkan untuk melakukan penelitian dan menganalisis data penelitian.



## F. Hipotesis Penelitian

Ho = kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap:

- 1) Tidak terdapat variabel Kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja berpengaruh tidak secara simultan terhadap kepuasan kerja
- 2) Tidak terdapat variabel Kompensasi finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- 3) Tidak terdapat variabel Fleksibilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Ha = kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap:

- 1) Terdapat variabel Kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja
- 2) Terdapat variabel Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

- 3) Terdapat variabel Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Berdasarkan kejelasan penelitian ini masuk ke dalam penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiono (2012) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan dari dua variabel atau lebih. Penelitian ini tergolong dalam kategori penelitian asosiatif karena dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yakni pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online di Komunitas The Bascom.pu

#### **B. Identifikasi Variabel**

Suatu metode untuk menentukan variabel primer dalam suatu penelitian dan fungsi dari masing-masing variabel tersebut dikenal dengan istilah identifikasi variabel (Arikunto, 2003). Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja sebagai variabel bebas atau *independent variable* (IV) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat atau *dependent variable* (DV).

Variabel bebas ( *independent variable* ) merupakan variabel yang mempengaruhi terhadap kondisi variabel terikat. Variabel terikat ( *dependent variable* ) merupakan variabel yang kondisinya akan diteliti untuk diketahui.

Variabel bebas ( X1 ) : Kompensasi Finansial

Variabel bebas ( X2 ) : Fleksibilitas Kerja

Variabel terikat ( Y )

: Kepuasan Kerja

### **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiono (2013) adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang meliputi atribut ataupun sifat atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya. Berikut adalah definisi operasional dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut;

#### 1) Kompensasi

Menurut Hasibuan (1990) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Rivai (2013) kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

#### 2) Fleksibilitas Kerja

Menurut Carlson dan Kacmar (2010), fleksibilitas kerja adalah pengaturan kerja yang fleksibel yang melibatkan pemilihan di mana dan kapan bekerja, baik formal maupun informal, dan kapan karyawan memudahkan untuk menentukan ), dan tempat karyawan bekerja (fleksibilitas lokasi).

- a. Fleksibilitas jam kerja: Fleksibilitas yang dimiliki karyawan untuk mengubah jam kerja mereka.
- b. Fleksibilitas Waktu: Berikan karyawan Anda fleksibilitas dalam memilih jadwal kerja mereka.

- c. Fleksibilitas Pekerjaan: Fleksibilitas yang dimiliki karyawan dalam memilih tempat pekerjaan mereka:

### 3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, seperti yang didefinisikan oleh Gibson et al. (1997), adalah perasaan menyenangkan yang diperoleh pekerja dari waktu ke waktu mengenai aspek pekerjaan mereka. Sikap ini merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap aspek pekerjaannya dari waktu ke waktu. Jewell dan Siegall (1998) mengidentifikasi aspek kepuasan kerja berikut ini:

- a. Aspek psikologis, yang meliputi sikap kerja, minat, bakat dan keterampilan karyawan serta susunan psikologisnya;
- b. Aspek fisik: Ini mengacu pada kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, pertukaran udara, suhu ruangan, dan sebagainya. Selain itu, kondisi fisik pegawai yang meliputi pengaturan jam kerja dan istirahat, serta usia dan status kesehatan;
- c. Dari sudut pandang sosial, hal ini berkaitan dengan pergaulan antara wakil individu, atasan dan pergaulan dengan kerabat;
- d. sudut pandang kebijakan ini, ini berhubungan dengan bantuan perwakilan pemerintah seperti kompensasi, bantuan pensiun federal, kemajuan dan kantor.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Berdasarkan pada judul penelitian penulis menentukan populasi. Menurut Sugiyono (2016) populasi merupakan wipayah generalisasi yang terdiri atas objek atay subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan dalam

penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah driver populasi driver ojek online di Daerah Kabupaten Malang khususnya pada Komunitas The Bascom yang terletak di Jalan Kodari Mentaraman, Ngebruk, Sumberpucung yang berjumlah 28 driver.

## **2. Sampel**

Dalam penelitian ini akan mengambil jumlah sampel dari populasi driver ojek online di Daerah Kabupaten Malang khususnya pada Komunitas The Bascom yang terletak di Jalan Kodari Mentaraman, Ngebruk, Sumberpucung yang berjumlah 28 driver. Maka, metode yang akan digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini yaitu metode sensus (Sugiyono, 2011).

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data penelitian disebut metode pengumpulan data penelitian. Metodologi penelitian kali ini adalah:

### **1. Kuesioner**

Dalam ulasan ini, prosedur pengumpulan informasi yang digunakan oleh pencipta adalah survei (poll). Kuesioner (disebut juga kuesioner) adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan atau menyebarkan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden. Responden dalam penelitian ini adalah para pengemudi ojek online di Komunitas Bascom, dengan harapan dapat memberikan jawaban yang jujur dan tepat seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016).

### **2. Observasi**

Dalam penelitian ini Gunawan (2013) menyatakan bahwa observasi adalah seni. Data dikumpulkan melalui penelitian yang cermat dan pencatatan yang sistematis.

### 3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016), pengertian wawancara sebagai berikut: Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

## **F. Instrument Penelitian**

Arikunto (2015) mendefinisikan instrumen penelitian sebagai “alat yang dipilih dan digunakan oleh peneliti agar kegiatan tersebut sistematis dan lebih mudah” saat mengumpulkan data. Wawancara dan lembar skala adalah instrumen penelitian yang digunakan dalam hal ini. Untuk instrumen pertemuan sudah dilengkapi sebelum dilakukan pemeriksaan, dan tekniknya adalah memimpin wawancara sesuai dengan aturan yang telah diatur sebelumnya. Sebuah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, yang dijelaskan di bawah ini.

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang akan dijelaskan pada uraian berikut. Skala kepuasan kerja menggunakan model Likert. Menurut Azwar (2012) skala sikap model likert berisi pertanyaan-pertanyaan sikap (attitude statement) yaitu suatu pertanyaan mengenai obyek sikap. Adapun pernyataan terdiri dari dua macam sikap, yaitu pernyataan yang favorable (sikap mendukung atau memihak pada obyek) dan pernyataan yang unfavorable (sikap tidak mendukung objek). Skala ini digunakan untuk mengukur kepuasan kerja driver ojek online.

Adapun penyusunan skala dalam penelitian ini didasarkan pada aspek dari masing-masing variabel yang pertama kompensasi finansial menurut Rivai (2013) terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kedua, Fleksibilitas kerja menurut Carlson dan Kacmar (2010), fleksibilitas jadwal adalah pengaturan kerja yang fleksibel yang melibatkan pemilihan di mana dan kapan bekerja, baik formal maupun informal, dan kapan karyawan memudahkan untuk menentukan ), dan tempat karyawan bekerja (fleksibilitas lokasi).

Menurut Sugiyono (2016) skala pemikiran Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur mentalitas, perasaan, dan kesan seseorang atau

kelompok terhadap suatu kekhasan sosial yang terjadi. Dalam suatu penelitian, variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel dengan menggunakan alat ukur variabel Likert. Kemudian penanda-penanda tersebut digunakan sebagai tahap awal untuk mengumpulkan benda-benda instrumen yang dapat berupa proklamasi atau pertanyaan sesuai dengan titik eksplorasi dengan klarifikasi. Dengan menggunakan skala Likert, respon setiap item instrumen berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif.

**Tabel 3. 1 Skala Linkert dan *Blueprint***

| Pernyataan          | Favorable | Unfavorable |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 5         | 1           |
| Setuju              | 4         | 2           |
| Kurang Setuju       | 3         | 3           |
| Tidak Setuju        | 2         | 4           |
| Sangat Tidak Setuju | 1         | 5           |

| Variabel                    | Aspek                       | Indikator            | No Item    |             | Jumlah |
|-----------------------------|-----------------------------|----------------------|------------|-------------|--------|
|                             |                             |                      | Favorable  | Unfavorable |        |
| <b>Kompensasi Finansial</b> | Dimensi langsung            | Gaji                 | 1, 2, 3    | 4, 5        | 5      |
|                             |                             | Bonus                | 6, 7, 8    | 9           | 4      |
|                             | Dimensi Tidak Langsung      | Asuransi             | 10, 11     |             | 2      |
|                             |                             | Fasilitas Perusahaan | 12, 13     |             | 2      |
| <b>Fleksibilitas kerja</b>  | <i>Schedule Flexibility</i> | Memilih jam kerja    | 14, 15     |             | 2      |
|                             |                             | Durasi kerja         | 16, 17, 18 | 19          | 4      |
|                             |                             | Memilih tempat kerja | 20, 21, 22 |             | 3      |
| <b>Kepuasan</b>             | Dimensi Psikologi           | Sikap kerja          | 23         | 24, 25      | 3      |

|                   |                                  |            |        |   |
|-------------------|----------------------------------|------------|--------|---|
|                   | Minat dan bakat                  | 26, 27     |        | 2 |
|                   | Ketrampilan Karyawan             | 28,29      | 30     | 3 |
| Dimensi fisik     | Lingkungan sekitar pekerjaan     | 31, 32     | 33     | 3 |
|                   | Kesehatan dan keselamatan driver | 34, 35     |        | 2 |
|                   | Kondisi kerja                    | 36, 37     | 38     | 3 |
| Dimensi sosial    | Kebersamaan antar driver         | 39, 40     |        | 2 |
|                   | Hubungan baik antar driver       |            | 41, 42 | 2 |
|                   | Hubungan dengan keluarga         | 43, 44     |        | 2 |
| Dimensi finansial | Gaji                             | 45, 46, 47 |        | 3 |
|                   | Jaminan sosial fasilitas         | 48, 49, 50 |        | 3 |
|                   |                                  | 51, 52     |        | 2 |

## G. Validitas dan Reabilitas

### 1. Validitas

Menurut Azwar (2012) validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan alat ukurnya. Azwar menegaskan bahwa alat ukur yang baik memiliki tingkat korelasi kurang dari 0,3 yang menunjukkan validitasnya. Alat ukur tersebut telah menunjukkan data yang seharusnya, semakin tinggi validitasnya.

Menurut pendapat Azwar (2016), suatu alat ukur dikatakan valid jika skor yang menunjukkan suatu angka lebih dari sama dengan 0,30 atau  $r > 0,30$ . Pendapat mengenai besarnya skor koefisien validitas sangat bervariasi. Namun, acuan tersebut dapat diturunkan menjadi 0,25 atau 0,20 jika item yang valid tidak memenuhi tujuan penelitian (Azwar, 2016). Perhitungan pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan

software SPSS for Windows versi 26, dengan acuan validitas 0,30. Jika skor pada kolom Corrected Item-Total Correlation lebih tinggi dari acuan yang telah ditentukan, yaitu 0 sampai 30, maka item tersebut dianggap valid atau valid. Sementara itu, item tersebut dapat dikatakan tidak valid (invalid) jika skor yang diperoleh kurang dari 0,30.

Penelitian ini menggunakan ukuran kepuasan kerja dengan 52 aitem. Setelah itu dilakukan uji validitas, dan hasilnya menunjukkan bahwa skor validitas berkisar antara 0,321 hingga 0,749. Terdapat 47 item yang valid, 5 diantaranya dihilangkan, sehingga tersisa 5 item valid seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 3. 2 Uji Validitas**

| Variabel                    | Aspek                       | Indikator                    | No Item        |       | Jumlah |
|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|----------------|-------|--------|
|                             |                             |                              | Valid          | Gugur |        |
| <b>Kompensasi Finansial</b> | Dimensi langsung            | Gaji                         | 1, 2, 5        | 3, 4  | 5      |
|                             |                             | Bonus                        | 6, 7, 8, 9     |       | 4      |
|                             | Dimensi Tidak Langsung      | Asuransi                     | 10, 11         |       | 2      |
|                             |                             | Fasilitas Perusahaan         | 12, 13         |       | 2      |
| <b>Fleksibilitas kerja</b>  | <i>Schedule Flexibility</i> | Memilih jam kerja            | 14, 15         |       | 2      |
|                             |                             | Durasi kerja                 | 16, 17, 18, 19 |       | 4      |
|                             |                             | Memilih tempat kerja         | 20, 21, 22     |       | 3      |
| <b>Kepuasan</b>             | Dimensi Psikologi           | Sikap kerja                  | 23, 24, 25     |       | 3      |
|                             |                             | Minat dan bakat              | 26, 27         |       | 2      |
|                             |                             | Ketrampilan Karyawan         | 28, 29, 30     |       | 3      |
|                             | Dimensi fisik               | Lingkungan sekitar pekerjaan | 31, 32, 33     |       | 3      |

|                   |                                  |            |    |    |
|-------------------|----------------------------------|------------|----|----|
|                   | Kesehatan dan keselamatan driver | 34,        | 35 | 2  |
|                   | Kondisi kerja                    | 36, 37     | 38 | 3  |
| Dimensi sosial    | Kebersamaan antar driver         | 39, 40     |    | 2  |
|                   | Hubungan baik antar driver       | 41, 42     |    | 2  |
|                   | Hubungan dengan keluarga         | 44         | 43 | 2  |
| Dimensi finansial | Gaji                             | 45, 46,    | 47 | 3  |
|                   | Jaminan sisial                   | 48, 49, 50 |    | 3  |
|                   | Fasilitas                        | 51, 52     |    | 2  |
|                   | Total                            | 47         | 5  | 52 |

Dapat dilihat dari tabel diatas didapatkan dari skala kepuasan kerja dengan 52 aitem. Kemudian dilakukan uji validitas melalui SPSS dan diperoleh hasil bahwa skor validitas berkisar dari angka 0,321 sampai 0,749 dan terdapat 5 aitem yang gugur sehingga tersisa 47 aitem valid sebagaimana diuraikan pada tabel diatas.

## 2. Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2013) menjelaskan bahwa alat yang mengukur kuesioner yang mengukur satu variabel. Survei dianggap andal jika jawaban atas pertanyaan selalu konsisten disetiap waktunya. Tes ini mengukur korelasi antara jawaban soal dengan nilai statistik cronbach's alpha ( $\alpha$ ) dan dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,7$  (Ghozali I. , 2013).

**Tabel 3. 3 Uji Reliabilitas**

| <b>Reliability Statistic</b> |                   |
|------------------------------|-------------------|
| <b>Cronbach's Alpha</b>      | <b>N of Items</b> |
| <b>.944</b>                  | <b>52</b>         |

Berdasarkan Tabel 3.3, dapat diketahui bahwa Cronbach's Alpha adalah 0,944 > 0,7, sehingga darinilai tersebut didapatkan bahwa semua pernyataan pada penelitian ini adalah reliabel.

## **H. Analisis Data**

### **1. Analisis deskriptif**

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan metode analisis statistik deskriptif dalam menganalisis data. Sugiono (2016) menjelaskan bahwa analisis deskriptif adalah data yang dianalisis dijabarkan dengan cara diuraikan, menggambar data dan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan umum. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui nilai dari variabel dependen maupun variabel independen.

## **I. Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui, untuk keperluan analisis lebih lanjut, sejauh mana data yang diperoleh dapat terdistribusi secara normal. Pengujian menggunakan uji One Example Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS for Windows revisi 26. Tingkat signifikansi data berdistribusi normal lebih besar dari 0,05.

## **2. Uji Linier**

Pengujian Uji linearitas dilakukan menggunakan *Tes For Linearity* melalui SPSS versi 26 dengan tujuan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan yang linear secara signifikan dari dua variabel penelitian. Jika variabel nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka variabel tersebut linier.

## **3. Uji Multikolinieritas**

Ghozali (2013) menerangkan bahwa tujuan dilakukan dari uji multikolinieritas ini adalah menguji model regresi yang ditemukan apakah terdapat adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah saat model tersebut tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor) digunakan untuk mencari multikolinieritas. Tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance kurang dari 0,1 dan VIF kurang dari 10.

## **4. Uji Koefisien Determinasi**

Ghozali (2013) menjelaskan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yakni alat yang mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian digunakan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen semakin dekat dengan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dalam variabel dependen.

## **5. Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2013) tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah ada ketidaksamaan dalam varians antara residual satu pengamatan dengan

pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Jika varian residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang menunjukkan homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas. Pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser., yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel nilai absolute  $U_t$  ( $AbsU_t$ )  $> 0,05$  maka bisa diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2013)

## **J. Uji hipotesis**

### **1. Uji f**

Uji F-hitung direncanakan untuk menguji model relaps untuk pengaruh semua faktor otonom sekaligus pada variabel terikat. Tujuan pengujian adalah menarik kesimpulan dengan tingkat signifikansi 0,001 atau 10%. Metodologi untuk uji pertimbangan F ini adalah sebagai berikut (Ghozali I., 2013):

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau tidak signifikan/tidak berpengaruh secara nyata. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau signifikan/berpengaruh secara nyata.

### **2. Uji t**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel independen memiliki dampak parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen.

Jika  $(-)\ t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima atau tidak berpengaruh signifikan/tidak berpengaruh secara nyata. Jika  $t_{\text{hitung}} < (-)\ t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak atau berpengaruh signifikan/berpengaruh secara nyata.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Komunitas**

The Bascom merupakan komunitas yang terdapat di daerah sumberpucung tepatnya di jalan kodari mentaraman Ngebruk, memiliki kepanjangan “ Brigade Anti Sambat Community” terbentuk pada tanggal 11 Maret 2021. Komunitas ini bertujuan untuk menjawab permintaan customer dan juga telah bekerja sama dengan Pihak Manajemen Driver ojek online di Malang. Visi dan misi The Bascom berusaha untuk menghijaukan wilayah sumberpucung dan sekitarnya, karena selama ini driver masih terfokus di kota saja. Didirikannya komunitas ini juga sebagai wadah rekan rekan driver untuk bisa saling belajar, peduli dan sebagai fasilitator dengan pihak Manajemen driver ojek online di Malang. Rekan driver terdiri dari berbagai aplikator, diantaranya gojek, grab, dan shopeefood.

##### **2. Visi dan Misi Komunitas**

VISI: 1. Menjawab keluhan customer dan restoran tentang kesulitan dalam pemesanan di wilayah Sumberpucung dan sekitarnya. 2. Sebagai spot menunggu orderan di wilayah Sumberpucung dan sekitarnya. 3. Sebagai wadah rekan rekan di wilayah sumberpucung dan sekitarnya.

MISI : Untuk menjawab permintaan oerder diwilayah sumberpucung dan sekitarnya dan juga untuk perluasan wilayah maka “The Bascom”

1 . Menghimpun dan mendata mita gojek di kecamatan sumberpucung

2 . Bekerja sama dengan resto untuk menjadikan titik kumpul anggota the bascom yang bisa digunakan rekan driver singgah diluar komunitas

3 . berperan aktif sebagai mediator rekan rekan driver dengan instansi terkait diantaranya ; Manajemen DSU Malang , Kabidhumas / Dalmas Polres kepanjen, BPJS Kabupaten Malang

### **3. Pelaksanaan penelitian**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dan dilakukan pada bulan maret 2022 dan sampai saat ini. Pengisian skala ini dibagikan kepada seluruh anggota komunitas the bascom. Dan pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan penelitian deengan data terpakai atau ujicoba terpakai. Menurut Hadi (2000) ujicoba terpakai adalah yang mana hasil ujicoba dari item-item yang dibagikan akan langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Terdapat kelemahan jika memakai metode ini yakni jika banyak item yang gugur akan sedikit juga item yang valid, terlebih peneliti tidak memiliki kesempatan untuk memperbaiki skalanya. Kelebihan juga terdapat pada penggunaan pada ujicoba terpakai yaitu peneliti lebih bisa menghemat biaya yang dikeluarkan, tenaga serta waktu yang digunakan untuk ujicoba *tryout*. Alasan peneliti menggunakan metode ini adalah karena keterbatasan subjek, subjek dalam komunitas tidak dapat dipastikan jumlahnya oleh ketua, dikarenakan belum ada pendataan lagi dan banyak anggota yang keluar atau masuk komunitas. Selain itu peneliti memperhitungkan keefektifitasan pengumpulan data supaya lebih singkat.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Data

#### a. Distribusi frekuensi

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi

| Statistics            |            |               |          |
|-----------------------|------------|---------------|----------|
|                       | Kompensasi | Fleksibilitas | Kepuasan |
| <b>Valid</b>          | 15         | 15            | 15       |
| <b>Missiing</b>       | 0          | 0             | 0        |
| <b>Mean</b>           | 48.13      | 35.73         | 120.20   |
| <b>Median</b>         | 50         | 39            | 119      |
| <b>Std. Deviation</b> | 6.958      | 8.514         | 13.273   |
| <b>Range</b>          | 19         | 28            | 40       |
| <b>Minimum</b>        | 37         | 16            | 98       |
| <b>Maximum</b>        | 56         | 44            | 138      |

Tabel diatas diketahui bahwa nilai mean untuk variabel kompensasi finansial adalah 48,13, variabel fleksibilitas kerja adalah 35,73 sedangkan untuk variabel kepuasan kerja adalah 120,20. Nilai mediannya adalah 50 untuk kompensasi finansial, 39 untuk fleksibilitas kerja dan 119 untuk kompensasi finansial. Untuk nilai standar deviasi yang diperoleh adalah 6,958 untuk kompensasi finansial, 8,514 untuk fleksibilitas kerja dan 13,273 untuk kompensasi finansial. Kemudian diperoleh nilai maksimal untuk kompensasi finansial adalah 56, 44 untuk fleksibilitas kerja dan 138 untuk kepuasan kerja, sedangkan nilai minimalnya adalah 37 untuk kompensasi finansial, 16 untuk fleksibilitas kerja dan 138 untuk kepuasan kerja. Selanjutnya nila range-nya adalah 19 untuk kompensasi finansial, 28 untuk fleksibilitas kerja dan 40 untuk kepuasan kerja. Peneliti juga akan menjelaskan deskripsi data berdasarkan jenis kelamin pada tabel berikut.

## 1) Jenis Kelamin

**Tabel 4. 2 Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah | %    |
|---------------|--------|------|
| Laki-laki     | 15     | 100% |
| Perempuan     | 0      | 0%   |

Diambil data dari uraian data diatas bahwa nilai hitung hasil dari pengujian data diperoleh bahwa responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 responden (100 persen) dan sebanyak 0 responden ( 0 persen) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dibanding responden perempuan.

## 2) Usia

**Tabel 4. 3 Usia**

| Usia        | Jumlah | %    |
|-------------|--------|------|
| 18-28 tahun | 3      | 20%  |
| 29-38 tahun | 5      | 33%  |
| < 39 tahun  | 7      | 47%  |
| Total       | 15     | 100% |

Dapat dilihat dari tabel diatas didapatkan nilai hitung hasil dari pengujian data diperoleh responden berdasarkan usia 18-28 tahun berjumlah 3 orang (20 persen), responden yang berusia 29-38 tahun berjumlah 5 orang (33 persen) dan responden berumur <39 berjumlah 7 orang (47 persen). Responden yang berusia < 39 tahun adalah responden yang paling dominan.

### 3) Pendidikan

**Tabel 4. 4 Pendidikan**

| Usia             | Jumlah | %     |
|------------------|--------|-------|
| SMP              | 2      | 13,7% |
| SMA              | 12     | 80%   |
| Sarjana Strata 1 | 1      | 6,7%  |
| Total            | 15     | 100%  |

Dapat dilihat dari tabel diatas didapatkan nilai hitung hasil dari pengujian data diperoleh diperoleh bahwa, (80 persen) responden dan responden Sarjana strata satu berjumlah 1 orang (6,7 persen). Responden yang berpendidikan SMA adalah responden yang paling dominan.

#### **b. Deskriptif Kategori Variabel**

Kategorisasi variabel diperlukan untuk mengetahui masing-masing tingkat antar variabel digunakan pehitungan yang sesuai, pada kali ini peneliti menggunakan bantuan SPSS for windows, variabel yang dihitung diantaranya kepuasan kerja komunitas the bascom selanjutnya kategori terbagi menjadi kriteria tingkatan tinggi, sedang dan rendah. Adapun pengkategorian nya didasarkan pada nilai standar deviasi dan nilai mean empirik (M), serta disesuaikan dengan norma yang telah dihitung dalam SPSS versi 26 yang akan dijelaskan dengan tabel berikut.

**Tabel 4. 5 Kompensasi Finansial**

| Kompensasi Finansial |           |         |
|----------------------|-----------|---------|
| Kategori             | Frequency | Percent |
| Rendah               | 2         | 13.3    |

|               |    |      |
|---------------|----|------|
| <b>sedang</b> | 4  | 26.7 |
| <b>tinggi</b> | 9  | 60   |
| <b>total</b>  | 15 | 100  |

Dapat dilihat dari tabel diatas didapatkan nilai hitung hasil dari pengujian data diperoleh tingkat kompensasi finansial driver ojek online anggota komunitas the bascom yang memiliki kategori rendah sejumlah 2 orang dengan persentase 13,3%, pada kategori sedang sejumlah 4 orang atau sekitar 26,7%, dan sisanya 9 orang berada pada kategori tinggi atau sekitar 60% dari total 15 responden. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat kompensasi finansial pada kategori tinggi (60%) dengan jumlah 15 subjek penelitian.

**Tabel 4. 6 Fleksibilitas kerja**

| <b>Fleksibilitas Kerja</b> |           |         |
|----------------------------|-----------|---------|
| <b>Kategori</b>            | Frequency | Percent |
| <b>Rendah</b>              | 2         | 13.3    |
| <b>sedang</b>              | 13        | 86.7    |
| <b>total</b>               | 15        | 100     |

Dapat dilihat dari tabel diatas didapatkan nilai hitung hasil dari pengujian data diperoleh tingkat fleksibilitas kerja driver ojek online anggota komunitas the bascom yang memiliki kategori rendah sejumlah 2 orang dengan persentase 13,3%, pada kategori sedang sejumlah 13 orang atau sekitar 86,7%, dan tidak ada responden pada kategori tinggi atau sekitar 0% dari total 15 responden. Hasil ini menunjukkan bahwa

mayoritas subjek memiliki tingkat fleksibilitas pada kategori sedang (86,7%) dengan jumlah 15 subjek penelitian.

**Tabel 4. 7 Kepuasan kerja**

| <b>Kepuasan kerja</b> |                  |                |
|-----------------------|------------------|----------------|
| <b>Kategori</b>       | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> |
| <b>Rendah</b>         | 3                | 10             |
| <b>Sedang</b>         | 10               | 66.7           |
| <b>Tinggi</b>         | 2                | 13.3           |
| <b>Total</b>          | 15               | 100            |

Dapat dilihat dari tabel diatas didapatkan nilai hitung hasil dari pengujian data diperoleh tingkat fleksibilitas kerja driver ojek online anggota komunitas the bascom yang memiliki kategori rendah sejumlah 3 orang dengan persentase 20%, pada kategori sedang sejumlah 10 orang atau sekitar 66,7%, dan 2 orang pada kategori tinggi atau sekitar 13,3% dari total 15 responden. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat fleksibilitas pada kategori sedang (66,7%) dengan jumlah 15 subjek penelitian.

## **2. Uji asumsi klasik**

### **1) Uji Normalitas**

**Tabel 4. 8 Normalitas Kolmogorov Smirnov**

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |
|---|
|---|

|                                       |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------------------|----------------|-------------------------|
| <b>N</b>                              |                | 15                      |
| <b>Normal Parameter</b>               | Mean           | .0000000                |
|                                       | Std. deviation | 5.61656702              |
| <b>Most extreme differences</b>       | Absolute       | .103                    |
|                                       | Positive       | .086                    |
|                                       | Negative       | -.103                   |
| <b>Test Statistic</b>                 |                | .103                    |
| <b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>         |                | .200                    |
| <b>a. Test distribution is normal</b> |                |                         |
| <b>b. Calculate from data</b>         |                |                         |

Dari uraian tabel diatas didapatkan nilai signifikansi hasil dari pengujian data diperoleh dengan nilai hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu .200 lebih besar dari 0.05 dengan ini dapat disimpulkan bahwa model regresi residual berdistribusi normal

## 2) Uji linier

Uji linearitas diharapkan dapat mengukur apakah ada hubungan langsung kritis dalam dua faktor eksplorasi, khususnya faktor bebas dan variabel dependen. Jika nilai signifikansi variabel kedua lebih besar dari 0,05 dikatakan linier. Tes tersebut melibatkan Test for Linearity dengan bantuan SPSS for Windows rendisi 26. Hasil eksperimen dijelaskan dalam tabel terlampir.;

**Tabel 4. 9 Uji linier**

| ANOVA Table                     |                   |                                |         |    |         |       |      |
|---------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|----|---------|-------|------|
|                                 |                   |                                | Sum of  | df | Mean    | F     | Sig. |
|                                 |                   |                                | Square  |    | Square  |       |      |
| <b>Kepuasan*Kompensa<br/>si</b> | Between<br>Groups | (combined                      | 2233.73 | 1  | 23.373  | 3.840 | .10  |
|                                 |                   | )                              | 3       | 0  |         |       | 3    |
|                                 |                   | Linearity                      | 1691.20 | 1  | 1691.20 | 29.07 | .00  |
|                                 |                   |                                | 3       |    | 3       | 5     | 6    |
|                                 |                   | Deviation<br>from<br>Linearity | 542.531 | 9  | 60.281  | 1.036 | .52  |
| Within Groups                   |                   |                                | 232.667 | 4  | 58.167  |       |      |
| Total                           |                   |                                | 2466.40 | 1  |         |       |      |
|                                 |                   |                                | 0       | 4  |         |       |      |

Dapat dilihat dari tabel diatas didapatkan nilai signifikansi hasil dari pengujian data diperoleh dengan nilai 0,528. Nilai yang didapatkam yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear pada variabel kompensasi finansial dengan variabel kepuasan kerja.

| ANOVA Table                   |                   |                                |          |    |          |        |      |
|-------------------------------|-------------------|--------------------------------|----------|----|----------|--------|------|
|                               |                   |                                | Sum of   | df | Mean     | F      | Sig. |
|                               |                   |                                | Square   |    | Square   |        |      |
| <b>Kepuasan*Fleksibilitas</b> | Between<br>Groups | (combined                      | 2243.200 | 9  | 249.244  | 5.583  | .036 |
|                               |                   | )                              |          |    |          |        |      |
|                               |                   | Linearity                      | 1718.845 | 1  | 1718.845 | 38.505 | .002 |
|                               |                   |                                | 524.355  | 8  | 65.544   | 1.468  | .349 |
|                               |                   | Deviation<br>from<br>Linearity |          |    |          |        |      |
| Within Groups                 |                   |                                | 223.200  | 5  | 44.640   |        |      |
| Total                         |                   |                                | 2466.400 | 14 |          |        |      |

Dapat dilihat dari tabel diatas didapatkan nilai signifikansi hasil dari pengujian data di atas sebesar 0,349. Skor ini menunjukkan nilai yang lebih besar

dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear pada variabel fleksibilitas kerja dengan variabel kepuasan kerja.

### 3) Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 10 Uji Multikolinier**

| Model         | Unstandardized | Coefficient | Standardized         | t     | Sig  | Collone-<br>arity<br>Tolera-<br>nce | Stattist-<br>ics<br>VIF |
|---------------|----------------|-------------|----------------------|-------|------|-------------------------------------|-------------------------|
|               | B              | Std. Error  | Coefficients<br>Beta |       |      |                                     |                         |
| (Constant)    | 8.724          | 6.125       |                      | 1.424 | .180 |                                     |                         |
| Kompensasi    | -.048          | .172        | -.108                | -.280 | .784 | .532                                | 1.881                   |
| Fleksibilitas | -.053          | .140        | -.145                | -.376 | .713 | .532                                | 1.881                   |

Dapat dilihat dari tabel diatas didapatkan nilai variabel kompensasi finansial adalah 0,532, fleksibilitas kerja adalah 0,532 yang masing-masing lebih besar dari 0,1 dari nilai VIF dari variabel kompensasi finansial adalah 1,881 nilai VIF dari fleksibilitas kerja adalah 1,881, yang masing-masing tidak lebih besar dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### 4) Uji Koefisien determinasi

**Tabel 4. 11 Koefisien determinasi**

| Model Summary  |      |          |                   |                            |
|--|------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. error of the Estimate |
|  | .906 | .821     | .791              | 6.067                      |
| <b>a. Predictor: Constant, Fleksibilitas, Kompensasi</b> |      |          |                   |                            |

Dapat dilihat dari tabel diatas didapatkan nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  terdapat di kolom R-Square. Nilai koefisien menunjukkan bahwa determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,821, menunjukkan bahwa nilai tersebut dari seluruh variabel bebas, yakni kompensasi finansial, fleksibilitas kerja secara simultan mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 82,1 persen, dan sisanya sebesar 17,9 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5) Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4. 12 Uji Heterokedastisitas**

| Model                | Unstadarized | Coefficient | Standardized | t     | Sig  |
|----------------------|--------------|-------------|--------------|-------|------|
|                      | B            | Std. Error  | Coefficients |       |      |
|                      |              |             | Beta         |       |      |
| <b>(Constant)</b>    | 8.724        | 6.125       |              | 1.424 | .180 |
| <b>Kompensasi</b>    | -.048        | .172        | -.108        | -.280 | .784 |
| <b>Fleksibilitas</b> | -.053        | .140        | -.145        | -.376 | .713 |

Tabel di atas pada kolom sig menunjukkan bahwa semua variabel kompensasi dengan nilai (.784) dan Fleksibilitas kerja dengan nilai (.713) masing masing mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas, karena model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Tabel 4. 13 Uji F

| Model     | Sum of   | Mean |          | F      | Sig  |
|-----------|----------|------|----------|--------|------|
|           | Square   | df   | Square   |        |      |
| Regresion | 2024.758 | 2    | 1012.379 | 27.508 | .000 |
| Residual  | 441.642  | 12   | 36.803   |        |      |
| total     |          | 14   |          |        |      |

Tujuan dari uji F adalah untuk menguji pengaruh dari varuabel bebas secara bersamaan atau simultan thadap variabel tak bebas. Melalui tabel diatas, diketahui nilai Sig. Memiliki nilai 0,000 dan nilai  $F_{hitung} = 27,508$ . Karena  $Sig. 0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} = 207,848 > F_{tabel} = 3,89$  (F Tabel Tersedia di lampiran), maka dapat diambil kesimpulan yakni adanya pengaruh simultan dari variabel bebas, variabel bebas yang peneliti pakai disini adalah kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja secara simultan memengaruhi terhadap kepuasan kerja.

#### b. Uji T

Tabel 4. 14 Uji T

| Model      | Unstandardized | Coef.  | Standardized | t     | sig  |
|------------|----------------|--------|--------------|-------|------|
|            | B              | Std.   | Coefficient  |       |      |
|            |                | Error  | Beta         |       |      |
| (Constant) | 44.165         | 14.416 |              | 3.064 | .009 |
| Kompensasi | 1.580          | .297   | .828         | 5.326 | .000 |

| <b>Model</b>         | <b>Unstandardized</b> | <b>Coef.</b> | <b>Standardized</b> | <b>T</b> | <b>sig</b> |
|----------------------|-----------------------|--------------|---------------------|----------|------------|
|                      | <b>B</b>              | <b>Std.</b>  | <b>Coefficient</b>  |          |            |
|                      |                       | <b>Error</b> | <b>Beta</b>         |          |            |
| <b>(Constant)</b>    | 73.698                | 8.728        |                     | 8.444    | .000       |
| <b>Fleksibilitas</b> | 1.301                 | .238         | .835                | 5.467    | .000       |

Dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Dalam variabel Kompensasi Finansial memiliki nilai koefisiensi 0,738, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Diketahui nilai t hitung  $5,326 > t$  tabel 2,17 (t tabel tersaji di lampiran) dan Sig 0,000  $< 0,05$ , maka kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Dalam variabel Kompensasi Finansial memiliki nilai koefisiensi dari Fleksibilitas Kerja adalah 0,019, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Diketahui nilai t hitung  $5,467 > t$  tabel 2,17 (t tabel tersaji di lampiran) dan Sig 0,000  $< 0,05$ , maka Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **C. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat masing-masing variabel serta pengaruhnya diantara variabel kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja komunitas the bascom.

## **1. Deskripsi tingkat Kompensasi Finansial driver ojek online**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kompensasi finansial driver ojek online di komunitas the bascom terkadapat kategori rendah dengan jumlah presentase 13,3% dengan jumlah 2 orang, sedangkan dari kategori sedang memiliki presentase 26,7% dengan jumlah 4 orang, dan dari kategori tinggi memiliki presentase 60% dengan jumlah 9 orang pada kategori ini.

Penilaian dari pertanyaan mengenai kompensasi finansial dengan jawaban tertinggi terletak pada butir pernyataan “Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya” dengan penilaian jawaban tertinggi (.650) dalam indikator bonus yang menjelaskan mengenai insentif harian yang diterima driver sesuai dengan kinerja yang dilakukannya selama menjalankan orderan di hari tersebut. Penilaian tertinggi kedua dalam kompensasi finansial masih diperoleh dalam indikator bonus dengan butir pernyataan “Saya memiliki target pencapaian bonus setiap harinya” dengan nilai (.636), sementara itu penilaian terendah dalam butir pernyataan “Insentif yang diberikan masuk akal dengan kinerja yang saya lakukan” dengan perolehan nilai (.396) dengan hasil observasi melalui wawancara mitra driver ojek online mengeluhkan tarif yang belum masuk akal, tarif dinilai lebih menguntungkan perusahaan karena biaya jasa aplikasi mencapai 20% sedangkan driver menuntut untuk diturunkan ke 15 bahkan 10 persen.

Dalam hasil analisis terdapat nilai tertinggi yang mana pada dua pertanyaannya adalah mengenai bonus, bonus dirasa sangat penting bagi driver untuk memperoleh penghasilan lebih selain dari pendapatan per order. Hal ini berkesinambungan pada nilai terendah pada pernyataan yang berisikan bahwa pendapatan per bulan kurang dari UMR daerah. Hasil dari wawancara paparkan

juga bahwa didapatkan bahwa secara total dari keseluruhan per bulan, pendapatan driver tidak menyentuh UMR daerah, meski diakui dalam suatu hari didapatkan juga perolehan pendapatan yang besar tapi tidak diimbangi dengan konsistensi perolehan pendapatan meski waktu bekerja yang dilakukan relatif sama.

Kompensasi finansial merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Teori Sutrisno (2014) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan kondisi pekerjaan, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diperoleh dalam bekerja, dan faktor fisik dan psikologis. Hal ini terkait dengan aspek tersebut”. Imbalan atas kerja mitra pengemudi adalah imbalan berupa kompensasi finansial dari masing masing perusahaan yang mitra driver ojek online ikuti. Kompensasi finansial merupakan dorongan driver ojek online mendapatkan target pencapaian bonus setiap harinya, jika diambil salah satu perusahaan transportasi dalam naungan Gojek mereka bisa mendapatkan seratus sembilan puluh ribu dalam sehari. Mekanisme pembayaran upahnya melalui pembayaran melalui non-tunai, dibayar setelah driver melaksanakan orderan, maupun pemberian insentif saat driver memenuhi kriteria bonus.

## **2. Deskripsi tingkat Fleksibilitas Kerja driver ojek online**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat fleksibilitas kerja driver ojek online di komunitas the bascom terkadapat kategori rendah dengan jumlah presentase 13,3% dengan jumlah 2 orang, sedangkan dari kategori sedang memiliki presentase 86,7% dengan jumlah 13 orang, dan dari kategori tinggi tidan ada responden dalam kategori ini dengan presentase 0% pada kategori ini.

Penilaian dari pertanyaan mengenai fleksibilitas kerja dengan jawaban tertinggi terletak pada butir pernyataan “Saya bebas memilih waktu bekerja sesuai keinginan” dengan penilaian jawaban tertinggi (.749) dalam indikator pemilihan jam kerja yang menjelaskan mengenai kebebasan driver dalam memilih waktu bekerja sesuai dengan keinginan dalam menjalankan orderan di hari tersebut. Penilaian tertinggi kedua dalam fleksibilitas kerja diperoleh dalam indikator pemilihan tempat kerja dengan butir pernyataan “Saya memilih menunggu ditempat yang ramai orderan (mis. Resto terkenal) karena biasanya lebih mudah mendapatkan orderan” dengan nilai (.721) menjelaskan mengenai mudahnya mendapatkan orderan di area tersebut , sementara itu penilaian terendah dalam butir pernyataan “Jam kerja yang fleksibel membuat saya malas dalam bekerja” dengan perolehan nilai (.567) dengan hasil observasi melalui wawancara mitra driver ojek online menyatakan nyaman karena pekerjaan tersebut dapat dilakukan tidak terikat oleh waktu, bisa gunakan untuk pekerjaan sampingan bagi yang sudah bekerja dan bagi yang menjadikan pekerjaan utama pekerjaan ini juga dapat diuntungkan karena dapat memberikan upah yang lebih, terlebih lagi dengan waktu yang fleksibel driver harus dapat memanfaatkan waktu ramai order dengan baik.

Analisis mengenai nilai tertinggi dari pernyataan yang dalam pemilihan lokasi, pemilihan jam kerja setelah itu disusul dengan durasi kerja, memang dalam hasil observasi kebanyakan dari driver merupakan warga lokal yang memilih untuk bekerja pada tempat yang lebih dekat, dalam hal ini di Sumberpucung, dibandingkan ke Kota terdekat Kepanjen apalagi Malang, dimungkinkan karena area Sumberpucung dan sekitarnya sendiri mudah diakses dan telah dijangkau oleh pelanggan, berbeda halnya jika akan ke kota lain yang mana pendapatan juga belum menentu. Banyak juga dari

berbagai kalangan yang menyukai pekerjaan ini hal ini diakui oleh beberapa driver yang menyatakan kerabat, teman yang menanyakan lowongan pekerjaan ini untuk pekerjaan sampingan mereka dan juga ada banyak dari orang yang menawarkan untuk membeli akun para driver.

Hal ini sesuai dengan manfaat fleksibilitas kerja dan kekurangan fleksibilitas kerja bagi karyawan menurut Selby dan Wilson (2023) menyatakan bahwa manfaat bagi karyawan salah satunya dapat meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kekurangannya dari sisi karyawan adalah cocok bagi karyawan yang disiplin, pandai mengatur waktu, serta mengatur dengan baik keuangan antara pemasukan dan pengeluaran.

### **3. Deskripsi tingkat Kepuasan Kerja driver ojek online**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kompensasi finansial driver ojek online di komunitas the bascom terkadapat kategori rendah dengan jumlah presentase 20% dengan jumlah 3 orang, sedangkan dari kategori sedang memiliki presentase 66.7% dengan jumlah 10 orang, dan dari kategori tinggi memiliki presentase 13,3% dengan jumlah 2 orang pada kategori ini. Dengan mayoritas responden memiliki tingkat kompensasi finansial sedang dengan total (66.7%) dari seluruh responden.

Hasil dari analisis deskriptif kepuasan kerja dari aspek psikologi penilaian tertinggi terletak dalam butir pernyataan “Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini” dengan penilaian jawaban tertinggi (.725) dalam indikator sikap kerja. Selanjutnya dari aspek fisik penilaian tertinggi dari pernyataan mengenai kesesuaian sistem yang diberlakukan perusahaan terhadap harapan driver ojek dengan perolehan nilai (.522) dalam indikator kondisi kerja. Selanjutnya dari aspek

sosial penilaian tertinggi dari pernyataan “Komunikasi antar sesama driver terjalin sangat baik” dengan perolehan nilai (.522) dalam indikator kebersamaan antar driver. Selanjutnya dari aspek finansial penilaian tertinggi dari pernyataan “Komunikasi antar sesama driver terjalin sangat baik” dengan perolehan nilai (.522) dalam indikator jaminan sosial. Dari keseluruhan penilaian dari pertanyaan mengenai kepuasan kerja dengan jawaban tertinggi terletak pada butir pernyataan “Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini” dengan penilaian jawaban tertinggi (.725).

Dalam perolehan nilai terendah dari pernyataan didapatkan bahwa driver tidak puas dengan kinerja perusahaan dalam memberantas para driver curang, para driver memasang aplikasi modifikasi untuk menjalankan pesanan, berdasarkan pengamatan aplikasi tersebut memiliki fitur memasang titik lokasi tanpa perlu datang di lokasi, sungguh dalam hal ini membuat driver yang memakai aplikasi original mengalami kerugian potensi meraih orderan yang lebih banyak karena tempat yang ramai lebih dikuasai driver curang yang memakai aplikasi modifikasi. Meski terdapat kecurangan tetapi dalam pemberantasan order fiktif sekarang diakui driver ojek online mengalami penurunan. Dalam hasil wawancara driver mengeluhkan biaya aplikasi sebesar 20% yang pada halnya driver meminta sebesar 10%, dan saat ini belum ditanggapi oleh perusahaan. Di satu sisi driver berpendapat pekerjaan ini bisa dijadikan opsi pemerintah untuk membuka lapangan pekerjaan tetapi dalam lapangan banyak driver yang menjadikan pekerjaan sampingan dibandingkan pekerjaan utama, dikarenakan tidak stabilnya pendapatan yang diperoleh.

Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara dan pengamatan peneliti mengenai kepuasan kerja driver ojek online bahwa pengemudi dengan kinerja baik

cenderung mendapatkan lebih banyak perjalanan dalam sehari, pengemudi dengan hati-hati dan berupaya menjaga kesehatan dan keselamatannya cenderung menghargai pekerjaannya, pengemudi yang menjadikan pekerjaan driver online ini sebagai pekerjaan sampingan dan driver baru cenderung kurang puas dengan pekerjaannya, pengemudi lebih suka dengan pesanan perjalanan jauh karena upah yang diterima jauh lebih besar dari pada jarak pendek. Dari berbagai sikap individu diatas adalah macam-macam individu dalam measakan pekerjaannya, sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Yuniarsih dan Suwatno (2011) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya dari hasil individu menyikapi pekerjaannya trhadap berbagai aspek yang terdapat dalam pekerjaan.

#### **4. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online**

Berdasarkan hasil analisis dari uji regresi didapatkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  yang terletak pada kolom R-Square. Memiliki nilai koefisien  $R^2 = 0,821$ . Yang berarti pada nilai tersebut Kompensasi Finansial dan fleksibilitas kerja secara simultan mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 82,1 persen, dan sisanya 17,9 persen dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya.

Pada kolom sig menunjukkan bahwa semua variabel kompensasi dengan nilai (.784) dan Fleksibilitas kerja dengan nilai (.713) masing masing mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas, karena model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas.

Dari uji F melalui perhitungan menggunakan SPSS didapatkan nilai Sig. adalah 0,000 dan nilai  $F_{hitung} = 27,508$ . Karena  $Sig. 0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} = 207,848 > F_{tabel} = 3,89$  (F Tabel tersedia di lampiran), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan dari seluruh variabel bebas, dari variabel kompensasi finansial maupun fleksibilitas kerja signifikan terhadap kepuasan kerja.

Melalui perhitungan uji t menggunakan SPSS Kompensasi Finansial memperoleh nilai 0,738, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya pada nilai t hitung 5,326  $> t$  tabel 2,17 ( $t$  tabel terdapat di lampiran) dan  $Sig 0,000 < 0,05$ , maka kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada variabel Fleksibilitas Kerja nilai koefisien adalah 0,019, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dan nilai t hitung 5,467  $> t$  tabel 2,17 ( $t$  tabel tersaji di lampiran) dan  $Sig 0,000 < 0,05$ , maka Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dari keseluruhan hasil dari perhitungan melalui aplikasi SPSS yakni kompensasi finansial dan juga fleksibilitas kerja ini memiliki pengaruh nyata dan penting terhadap tingkat kepuasan driver terhadap pekerjaan mereka. Dalam berbagai situasi, gaji yang sepadan, kompensasi finansial yang memadai dapat memberikan rasa dihargai dan diakui sebagai driver ojek online bahwa kontribusi mereka untuk perusahaan sangatlah besar.

Di sisi lain, peran dari fleksibilitas kerja juga sangat penting dalam peningkatan kepuasan kerja. Dengan adanya kebebasan dalam memilih durasi kerja, jam kerja dan pemilihan lokasi dapat memberikan keseimbangan bagi driver

ojek online antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara keseluruhan kombinasi dari kompensasi finansial dan fleksibilitas kerjadapat secara positif mempengaruhi persepsi karyawan bagi pekerjaan yang driver ojek lakukan dan pada akhirnya akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Robbin dan Judge (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakukannya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka diambil beberapa kesimpulan bahwa:

1. Tingkat kompensasi finansial driver ojek online di komunitas the bascom terkadapat kategori rendah dengan jumlah presentase 13,3% dengan jumlah 2 orang, sedangkan dari kategori sedang memiliki presentase 26,7% dengan jumlah 4 orang, dan dari kategori tinggi memiliki presentase 60% dengan jumlah 9 orang
2. Tingkat fleksibilitas kerja driver ojek online di komunitas the bascom terkadapat kategori rendah dengan jumlah presentase 13,3% dengan jumlah 2 orang, sedangkan dari kategori sedang memiliki presentase 86,7% dengan jumlah 13 orang, dan dari kategori tinggi tidan ada responden dalam kategori ini dengan presentase 0%.
3. Tingkat kompensasi finansial driver ojek online di komunitas the bascom terkadapat kategori rendah dengan jumlah presentase 20% dengan jumlah 3 orang, sedangkan dari kategori sedang memiliki presentase 66.7% dengan jumlah 10 orang, dan dari kategori tinggi memiliki presentase 13,3% dengan jumlah 2 orang
4. Kompensasi Finansial dan fleksibilitas kerja secara simultan mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 82,1 persen, dan sisanya 17,9 peersen dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya.

Variabel Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Driver ojek online komunitas the bascom. Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver ojek online komunitas the bascom. Variabel Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja driver ojek online komunitas the bascom.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, diberikan saran-saran sebagai berikut:

### **1. Bagi Komunitas The Bascom**

Saran untuk seluruh anggota maupun driver ojek online diluar komunitas agar lebih menambah daya semangat juang dan bersyukur di situasi apapun sehingga para driver bisa lebih menikmati pekerjaannya tanpa terbebani sehingga kepuasan kerja para mitra dapat meningkat.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar memilih pada komunitas yang memiliki jumlah anggota yang lebih banyak menambah variabel lain atau bahkan menggunakan yang sudah ada lalu diperkaya dengan temuan penelitian yang didapatkan sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih luas terkait dengan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Beatson, M. (1994). *Labour Market Flexibility*, Research Series 48. Moorfoot: Employment Departement.
- Carlson, D. S., Grzywacz, G. J., & Kacmar, K. M. (2010). *The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface*. *Journal of Managerial Psychology*.
- Gibson, J. L. Dkk. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta; Penerbit Erlangga
- Desler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gibson, James L. Dkk. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Gibson, James L. et.al., (2012). *Organization : Behaviour, Structure, Processes. 14th Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Univeersitas Diponegoro
- Hadi, S. (2015): *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T.H. (1992), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, M.S.P. 1990. *Manajemen SDM : Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV Haji Mas Agung

- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Possenriede, D., & Plantenga, J. (2011). *Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction. Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction*.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2013). *Organizational Behavior (15th Ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sastrohadwiryo, B. S. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Selby, & Wilson. (2003). *Handbook of flexible worling*. New York: New York Plenum Press.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sudana, I Made. (2015). *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Suwatno, & Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarsih, & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- CNN Indonesia, 2022. *Satgas Pastikan RI Sudah Menuju Transisi ke Endemi Covid-19*. Diakses pada 04 Juli 2022.

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220517200126-20-797761/satgas-pastikan-ri-sudah-menuju-transisi-ke-endemi-covid-19>.

Kompas.com, 2022. *Keluh Kesah Setelah Harga BBM Naik, Antrean Peralite di SPBU Mengular hingga Beralih dari Pertamina*. Diakses pada 28 Oktober 2022.  
<https://megapolitan.kompas.com/read/2022/09/26/06545081/keluh-kesah-setelah-harga-bbm-naik-antrean-pertalite-di-spbu-mengular?page=all>.

Antara Jatim, 2022. *DPRD Surabaya sikapi bansos BBM untuk pengemudi ojol yang belum cair*. Diakses pada 28 Oktober 2022.  
<https://jatim.antaranews.com/berita/644173/dprd-surabaya-sikapi-bansos-bbm-untuk-pengemudi-ojol-yang-belum-cair>

## LAMPIRAN

| <b>Item-Total Statistics</b>  |                                   |                                      |       | Keterangan  |
|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------|-------------|
| Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation |       |             |
| X01                           | 199.87                            | 697.838                              | .601  | Valid       |
| X02                           | 199.67                            | 694.381                              | .437  | Valid       |
| X03                           | 200.33                            | 744.952                              | -.384 | Tidak Valid |
| X04                           | 201.40                            | 723.400                              | -.081 | Tidak Valid |
| X05                           | 200.93                            | 689.638                              | .397  | Valid       |
| X06                           | 200.40                            | 683.114                              | .650  | Valid       |
| X07                           | 200.53                            | 692.267                              | .396  | Valid       |
| X08                           | 199.73                            | 698.638                              | .636  | Valid       |
| X09                           | 200.07                            | 682.638                              | .572  | Valid       |
| X10                           | 200.47                            | 685.838                              | .557  | Valid       |
| X11                           | 199.87                            | 681.981                              | .548  | Valid       |
| X12                           | 200.80                            | 686.314                              | .434  | Valid       |
| X13                           | 200.67                            | 682.238                              | .585  | Valid       |
| X14                           | 200.00                            | 687.571                              | .621  | Valid       |
| X15                           | 199.87                            | 664.838                              | .749  | Valid       |
| X16                           | 200.53                            | 662.695                              | .643  | Valid       |
| X17                           | 200.40                            | 677.686                              | .665  | Valid       |
| X18                           | 199.93                            | 678.638                              | .610  | Valid       |
| X19                           | 200.13                            | 687.981                              | .567  | Valid       |
| X20                           | 200.20                            | 668.743                              | .702  | Valid       |
| X21                           | 200.00                            | 668.286                              | .721  | Valid       |
| X22                           | 199.80                            | 681.029                              | .699  | Valid       |
| X23                           | 199.47                            | 707.124                              | .364  | Valid       |
| X24                           | 200.27                            | 680.210                              | .549  | Valid       |
| X25                           | 200.40                            | 679.114                              | .725  | Valid       |
| X26                           | 199.87                            | 692.981                              | .574  | Valid       |
| X27                           | 200.13                            | 712.410                              | .530  | Valid       |
| X28                           | 200.00                            | 709.286                              | .321  | Valid       |
| X29                           | 199.40                            | 709.257                              | .396  | Valid       |
| X30                           | 200.13                            | 695.981                              | .628  | Valid       |
| X31                           | 199.87                            | 703.838                              | .525  | Valid       |

|     |        |         |      |             |
|-----|--------|---------|------|-------------|
| X32 | 199.40 | 704.257 | .462 | Valid       |
| X33 | 200.60 | 685.400 | .503 | Valid       |
| X34 | 199.60 | 702.257 | .505 | Valid       |
| X35 | 200.20 | 706.171 | .240 | Tidak Valid |
| X36 | 200.13 | 699.838 | .522 | Valid       |
| X37 | 200.40 | 695.400 | .497 | Valid       |
| X38 | 201.07 | 693.781 | .516 | Valid       |
| X39 | 199.53 | 702.552 | .496 | Valid       |
| X40 | 200.00 | 667.857 | .671 | Valid       |
| X41 | 199.93 | 691.352 | .632 | Valid       |
| X42 | 199.67 | 688.952 | .628 | Valid       |
| X43 | 200.00 | 712.571 | .154 | Tidak Valid |
| X44 | 200.80 | 685.886 | .607 | Valid       |
| X45 | 199.87 | 703.267 | .387 | Valid       |
| X46 | 200.27 | 692.495 | .533 | Valid       |
| X47 | 199.73 | 719.067 | .005 | Tidak Valid |
| X48 | 200.33 | 689.810 | .498 | Valid       |
| X49 | 200.53 | 694.267 | .511 | Valid       |
| X50 | 200.33 | 698.667 | .554 | Valid       |
| X51 | 200.07 | 698.781 | .511 | Valid       |
| X52 | 199.80 | 698.886 | .548 | Valid       |



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 998 /Fpsi.1/PP.009/6/2022  
Perihal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

30 Juni 2022

Kepada Yth.  
**Ketua Komunitas Bascom**  
di  
Malang

Dengan hormat,  
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NOVIAN FERRY SETYAWAN / 18410154  
Tempat Penelitian : Komunitas Bascom  
Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online komunitas bascom  
Dosen Pembimbing : Selly Candra Ayu, M.Si

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Ari Ridho

Tembusan:

1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.



**Imam SW**

Sedang aktif



Sel 22:08

Assalamualaikum mas, saya Novian ferry, mahasiswa psikologi, UIN Malang, sebelumnya saya pernah bertanya berkaitan dengan penelitian masnya, untuk saat ini bolehkan saya memodifikasi aitem masnya sesuai dengan subjek penelitian saya, Terimakasih banyak sebelumnya 🙏

Wa'alaikumussalam..  
Silahkan mas Novian, sesuai kaidah penelitian yang berlaku dg dicantumkan sumber referensinya gpp. Semoga bermanfaat ya



## ***Expert Judgment Skala Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja***

**Nama** :

**Pekerjaan** :

Dibawah ini ada beberapa pernyataan atau butir Skala *Kompensasi, Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja* silahkan beri tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang telah tersedia.

1. STR (Sangat Tidak Relevan) : Butir tidak sesuai dengan indikator dan aspek
2. TR (Tidak Relevan) : Butir sesuai dengan indikator tapi tidak sesuai dengan aspek
3. R (Relevan) : Butir sudah sesuai dengan indikator dan aspek. Namun variabel instrumen menggunakan bahasa yang kurang tepat atau kurang operasional
4. SR (Sangat Relevan) : Butir relevan dengan indikator dan aspek, serta variabel instrumen menggunakan bahasa yang tepat dan operasional

Berikan saran bagi item-item yang kurang sesuai atau tidak sesuai menurut pendapat anda.

Malang, 17 April 2023

( Retno )

## 1. Definisi Operasional dan Blueprint Skala

### A. Kompensasi Finansial

Berkaitan dengan keberlangsungan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, perusahaan wajib memberikan kepada para karyawannya karena kompensasi adalah salah satu hal yang sangat penting. Menurut Hasibuan (1990) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Rivai (2013) **kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.**

### B. Fleksibilitas Kerja

Salah satu strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan para pekerja tersebut adalah dengan memberikan fleksibilitas kerja atau yang lebih dikenal sebagai Flexible Work Arrangements (FWA). Fleksibilitas kerja diberikan sebagai bentuk variasi ketika bekerja, sehingga membuat para pekerja tidak merasa bosan saat bekerja.

Menurut Carlson & Kacmar (2010) schedule flexibility adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (time flexibility), kapan (timing flexibility), dan di mana (place flexibility) karyawan bekerja.

- 1) Time flexibility: fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja.
- 2) Timing flexibility: fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya.

- 3) Place flexibility: fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

### C. Kepuasan Kerja

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. Menurut Jewell dan Siegall (1998) aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari;

- 1) Aspek psikologis, hal ini menyangkut kejiwaan karyawan yang terdiri dari sikap kerja, minat, bakat dan keterampilan karyawan;
- 2) Aspek fisik, hal ini berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja seperti keadaan ruangan, suhu udara, penerangan dan pertukaran udara. Selain itu kondisi fisik karyawan yang terdiri dari pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat dan kondisi kesehatan karyawan dan umur;
- 3) Aspek sosial, hal ini berhubungan dengan interaksi antara sesama karyawan, atasan maupun hubungan dengan anggota keluarga;
- 4) aspek finansial, hal ini berhubungan dengan kesejahteraan karyawan seperti gaji, jaminan sosial, promosi maupun fasilitas.

| Variabel                                 | Aspek                                | Indikator            | Item atau Pernyataan  | STR | TR | R | SR | Saran   |  |
|--|--------------------------------------|----------------------|---|-----|----|---|----|---|--|
| Kompensasi<br>Finansial<br>(Rivai, 2013) | Dimensi<br>Langsung<br>(Rivai, 2013) | Gaji<br>(Rivai,2013) | <b>Favorable</b>  |     |    |   |    |   |  |
|  |                                      |                      | Saya merasa penghasilan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan                            |     |    | V |    |   |  |
|  |                                      |                      | Saya berpeluang mendapatkan uang yang lebih jika <del>saya lebih</del> bekerja <b>lebih</b> keras |     |    | V |    |   |  |
|  |                                      |                      | Upah yang saya dapat <del>saya</del> mampu untuk memenuhi kehidupan sehari-hari saya.             |     |    | V |    | <b>Perbaiki kalimatnya agar lbh bisa dipahami</b> |  |
|  |                                      |                      | <b>Unfavorable</b>  |     |    |   |    |   |  |
|  |                                      |                      | Upah yang saya terima belum sesuai dengan resiko pekerjaan yang saya kerjakan.                    |     |    | V |    |   |  |
|  |                                      |                      | Saya rasa gaji bulanan saya menjadi driver gojek telah diatas UMR daerah.                         |     |    | V |    | <b>Apa subjeknya khusus driver gojek ?</b>        |  |
|  |                                      |                      | <b>Favorable</b>  |     |    |   |    |   |  |

|   |   |  |  |  |   |   |                      |  |  |
|---|---|--|--|--|---|---|----------------------|--|--|
|   | Bonus<br>(Rivai,2013)                   | Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya                   |  |  | V |   |                      |  |  |
|   |   | Insentif yang diberikan masuk akal dengan kinerja yang saya lakukan. |  |  | V |   | Idem dg item atasnya |  |  |
|   |   | Saya memiliki target pencapaian bonus setiap harinya                 |  |  | V |   |                      |  |  |
|   |   | <b>Unfavorable</b>   |  |  |   |   |                      |  |  |
|   |   | Insentif membuat driver lebih malas dalam bekerja                    |  |  | V |   |                      |  |  |
|   |   |  |  |  |   |   |                      |  |  |
|   |   |  |  |  |   |   |                      |  |  |
|   | Dimensi Tidak Langsung<br>(Rivai, 2013) | Asuransi<br>(Desler,1998)  | <b>Favorable</b>   |  |   |   |                      |  |  |
|   |   |  | Perusahaan telah menyediakan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja |  |   | V |                      |  |  |
|   |   |  | Harga premi asuransi sangat terjangkau bagi driver                   |  |   | V |                      |  |  |
| Fasilitas dari perusahaan<br>(Desler, 1998) |   | <b>Favorable</b>   |  |  |   |   |                      |  |  |
|   |   | Perusahaan menyediakan tunjangan transportasi                        |  |  | V |   |                      |  |  |

|   |                              |                   |  |  |  |   |  |                                      |  |
|---|------------------------------|-------------------|--|--|--|---|--|--------------------------------------|--|
|   |                              |                   | Fasilitas yang sudah diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan driver ( tas, penyekat dll ) |  |  | V |  |                                      |  |
| Fleksibilitas Kerja<br>(Carlson dan Kacmar, 2010) | Dimensi Schedule Flexibility | Memilih jam Kerja | Saya dapat bekerja setiap hari tanpa ada batasan waktu   |  |  | V |  |                                      |  |
|   |                              |                   | Saya bebas memilih waktu bekerja sesuai keinginan  |  |  | V |  | <b>Maknanya Sama dg item atasnya</b> |  |
|   |                              | Durasi Kerja      | <b>Favorable</b>   |  |  |   |  |                                      |  |
|   |                              |                   | Dengan jam kerja yang fleksibel membuat saya mampu membagi waktu dengan keluarga               |  |  | V |  |                                      |  |
|   |                              |                   | Perusahan memberikan waktu yang fleksibel dalam jadwal kerja                                   |  |  | V |  |                                      |  |
|   |                              |                   | Durasi jam kerja saya bisa berubah setiap harinya  |  |  | V |  |                                      |  |
| <b>Unfavorable</b>                                |                              |                   |  |  |  |   |  |                                      |  |

|   |                   |                      |   |  |  |   |  |                                       |
|---|-------------------|----------------------|---|--|--|---|--|---------------------------------------|
|   |                   |                      | Jam kerja yang fleksibel membuat saya malas dalam bekerja   |  |  | V |  | Tidak harus malas....bisa hal yg lain |
|   |                   | Memilih tempat kerja | Saya suka menunggu orderan di suatu tempat (mis. Warung kopi) sambil becengkrama bersama sesama rekan driver ojek lainnya |  |  | V |  |                                       |
|   |                   |                      | Saya memilih menunggu ditempat yang ramai orderan (mis. Resto terkenal) karena biasanya lebih mudah mendapatkan orderan.  |  |  | V |  |                                       |
|   |                   |                      | Saya dapat bekerja dimana saja berada.  |  |  | V |  |                                       |
| Kepuasan Kerja (Jewel dan Siegal, 1998) | Dimensi Psikologi | Sikap Kerja          | <b>Favorable</b>  |  |  |   |  |                                       |
|   |                   |                      | Saya puas dengan sanksi perusahaan yang menindak tegas driver yang curang   |  |  | V |  |                                       |
|   |                   |                      | <b>Unfavorable</b>  |  |  |   |  |                                       |

|  |  |                          |  |  |  |   |  |  |
|--|--|--------------------------|--|--|--|---|--|--|
|  |  |                          | Saya merasa malu dengan bekerja menjadi driver ojek online                                   |  |  | V |  |  |
|  |  |                          | Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini.                             |  |  | V |  |  |
|  |  | Minat dan Bakat Karyawan | <b>Favorable</b>   |  |  |   |  |  |
|  |  |                          | Saya berniat untuk menjadikan driver ojek online menjadi pekerjaan utama saya                |  |  | V |  | <b>Emang nya sampingan? Bagaimana dg yg merup pekerjaan utama?</b> |
|  |  |                          | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keinginan saya                                     |  |  | V |  |  |
|  |  | Ketrampilan Karyawan     | <b>Favorable</b>   |  |  |   |  |  |
|  |  |                          | Saya merasa bahwa saya mahir mengendalikan laju sepeda motor sesuai permintaan penumpang     |  |  | V |  |  |
|  |  |                          | Bekerja di jalan raya menuntut saya selalu konsentrasi agar terhindar dari kecelakaan kerja. |  |  | V |  |  |
|  |  |                          | <b>Unfavorable</b>   |  |  |   |  |  |

|               |                                  |   |  |  |   |   |  |  |  |
|---------------|----------------------------------|---|--|--|---|---|--|--|--|
|               |                                  |   | Saya kurang terampil memakai aplikasi navigasi. Cth; Google Maps, Waze |  |   | V |  |  |  |
| Dimensi Fisik | Lingkungan Sekitar Pekerjaan     | <b>Favorable</b>  |  |  |   |   |  |  |  |
|               |                                  | Saya nyaman meski bekerja di luar ruangan   |  |  | V |   |  |  |  |
|               |                                  | Saya mematuhi setiap rambu-rambu lalulintas   |  |  | V |   |  |  |  |
|               |                                  | <b>Unfavorable</b>  |  |  |   |   |  |  |  |
|               |                                  | Saya tetap memaksa bekerja meskipun cuaca sedang tidak mendukung                      |  |  | V |   |  |  |  |
|               | Kesehatan dan Keselamatan Driver | <b>Favorable</b>  |  |  |   |   |  |  |  |
|               |                                  | Saya puas dengan adanya manfaat asuransi yang diberikan oleh perusahaan kepada driver |  |  | V |   |  |  |  |
|               |                                  | Jaminan kesehatan dan keselamatan saya diperhatikan oleh perusahaan                   |  |  | V |   |  |  |  |
| Kondisi kerja | <b>Favorable</b>                 |   |  |  |   |   |  |  |  |

|  |                |                            |  |  |  |   |  |  |
|--|----------------|----------------------------|--|--|--|---|--|--|
|  |                |                            | Saya merasa sistem yang diberlakukan belum sesuai dengan harapan driver ojek online            |  |  | V |  |  |
|  |                |                            | Perusahaan terbuka terhadap masukan dan segera menindaklanjuti permasalahan                    |  |  | V |  |  |
|  |                |                            | <b>Unfavorable</b>   |  |  |   |  |  |
|  |                |                            | Saya merasa performa aplikasi driver kurang maksimal pada saat menjalankan offbid maupun onbid |  |  | V |  |  |
|  | Dimensi Sosial | Kebersamaan Antar Driver   | <b>Favorable</b>   |  |  |   |  |  |
|  |                |                            | Sesama rekan gojek sering saling membantu jika ada yang membutuhkan bantuan                    |  |  | V |  |  |
|  |                |                            | Komunikasi antar sesama driver terjalin sangat baik  |  |  | V |  |  |
|  |                | Hubungan Baik Antar Driver | <b>Unfavorable</b>   |  |  |   |  |  |
|  |                |                            | Terdapat diskriminasi terhadap sesama rekan kerja  |  |  | V |  |  |

|  |                   |                          |   |   |  |   |   |                                    |                           |
|--|-------------------|--------------------------|---|---|--|---|---|------------------------------------|---------------------------|
|  |                   |                          | Komunikasi antar sesama driver ojek online terjalin buruk dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan |   |  | V |   |                                    |                           |
|  |                   | Hubungan Dengan Keluarga | <b>Favorable</b>  |   |  |   |   |                                    |                           |
|  |                   |                          | Keluarga mendukung pekerjaan saya   |   |  | V |   |                                    |                           |
|  |                   |                          | <b>Unfavorable</b>  |   |  |   |   |                                    |                           |
|  |                   |                          | Waktu saya untuk keluarga terkadang menghambat pekerjaan saya   |   |  | V |   | <b>Perbaiki susunan kalimatnya</b> |                           |
|  | Dimensi Finansial | Gaji                     | <b>Favorable</b>  |   |  |   |   |                                    |                           |
|  |                   |                          |   | Saya merasa gaji yang diberikan sudah <b>setimpal</b> dengan kinerja. |  |   | V |                                    | <b>Setimpal=sebanding</b> |
|  |                   |                          |   | Menurut saya kebijakan mengenai tarif ojek online sudah tepat.        |  |   | V |                                    |                           |
|  |                   |                          |   | Semakin bertambah jumlah mitra driver, semakin                        |  |   | V |                                    |                           |

|  |  |                |   |           |  |   |  |  |
|--|--|----------------|---|-----------|--|---|--|--|
|  |  |                | menurunnya didapat mitra driver.  |           |  |   |  |  |
|  |  | Jaminan Sosial |   | Favorable |  |   |  |  |
|  |  |                | Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang |           |  | V |  |  |
|  |  |                | Perusahaan menyediakan jaminan masa depan yang bagus  |           |  | V |  |  |
|  |  |                | Program tabungan, investasi dan pemberdayaan dari perusahaan sangat membantu driver         |           |  | V |  |  |
|  |  | Fasilitas      |   | Favorable |  |   |  |  |
|  |  |                | Saya puas dengan adanya layanan asuransi yang perusahaan berikan kepada driver.             |           |  | V |  |  |

|  |  |  |   |  |  |   |  |  |
|--|--|--|---|--|--|---|--|--|
|  |  |  | Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya |  |  | V |  |  |
|--|--|--|---|--|--|---|--|--|

## SURAT REKOMENDASI EXPERT JUDGEMENT

Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayus Lykol Hamidi  
NIP : 198806012014031009  
Jabatan : Dosen  
Instansi : \_\_\_\_\_

Menyatakan telah menjadi Expert Judgement atas skala Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja dalam skripsi yang disusun oleh:

Nama : Novian Ferry Setyawan  
NIM : 18410154  
Fakultas : Psikologi UIN Malang  
Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Skripsi : Kerja Driver Ojek Online di Komunitas The Bascom

Saran/masukan:

Saran secara keseluruhan

a. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

.....  
.....  
.....

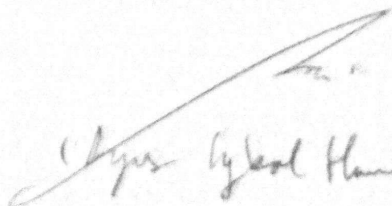
b. Tata bahasa/ Pilihan Kata

.....  
.....  
.....

c. Jumlah item

.....  
.....  
.....

Malang, \_\_\_\_\_ 2023

  
(Ayus Lykol Hamidi)

## Petunjuk Pengisian

1. Mohon untuk membaca dengan teliti dan benar
2. Silakan centang pada kolom penilaian sesuai pendapat Anda
3. Kategori penilaian yakni, 1 = Tidak relevan, 2 = Kurang relevan, 3 = Relevan
4. Berikan saran bagi item-item yang kurang sesuai atau tidak sesuai menurut pendapat Anda.

### 1. Skala Kompensasi Finansial

| No. | Pernyataan   | 1 | 2 | 3 | Saran |
|-----|--|---|---|---|-------|
|     | Favorable  |   |   |   |       |
| 1.  | Saya merasa penghasilan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan                       |   |   | ✓ |       |
| 2.  | Saya berpeluang mendapatkan uang yang lebih jika saya lebih bekerja keras                    |   |   | ✓ |       |
| 3.  | Dengan upah yang saya dapat saya mampu untuk memenuhi kehidupan sehari-hari saya.            |   |   |   |       |
| 4.  | Menurut saya kebijakan mengenai tarif ojek online sudah <u>tepat</u> . <i>baik</i>           |   |   |   |       |
| 5.  | Semakin bertambah jumlah mitra driver, semakin menurunnya pendapat yang didapat mitra driver |   | ✓ |   |       |
| 6.  | Insentif yang diberikan oleh perusahaan <u>sangat sesuai</u>                                 |   |   |   |       |
| 7.  | Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya   |   |   | ✓ |       |
| 8.  | Insentif yang diberikan masuk akal dengan kinerja yang saya lakukan.                         |   |   | ✓ |       |
| 9.  | Saya <u>memiliki target</u> pencapaian <u>bonus</u> setiap harinya                           |   |   | ✓ |       |

|     |  |  |  |   |  |
|-----|--|--|--|---|--|
| 10. | Perusahaan telah menyediakan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja           |  |  | ✓ |  |
| 11. | Perusahaan menyediakan tunjangan transportasi                                  |  |  | ✓ |  |
|     | Unfavorable  |  |  |   |  |
| 12. | Upah yang saya terima belum sesuai dengan resiko pekerjaan yang saya kerjakan. |  |  | ✓ |  |
| 13. | Saya rasa gaji bulanan saya menjadi driver gojek telah diatas UMR daerah.      |  |  | ✓ |  |
| 14. | Insentif membuat driver lebih malas dalam bekerja                              |  |  | ✓ |  |

## 2. Skala Fleksibilitas Kerja

| No. | Pernyataan  | 1 | 2 | 3 | Saran            |
|-----|---|---|---|---|------------------|
|     | Favorable   |   |   |   |                  |
| 1.  | Saya bekerja setiap hari ( senin – minggu )   |   |   |   | <i>gaya baru</i> |
| 2.  | Saya bekerja lebih dari 8 jam setiap harinya  |   |   |   |                  |
| 3.  | Perusahan memberikan waktu yang fleksibel dalam jadwal kerja  |   |   | ✓ |                  |
| 4.  | Durasi jam kerja saya <sup>bisa</sup> selalu berubah setiap harinya   |   |   |   |                  |
| 5.  | Dengan jam kerja yang fleksibel membuat saya mampu membagi waktu dengan keluarga  |   |   | ✓ |                  |
| 6.  | Saya suka menunggu orderan di suatu tempat (mis. warung kopi) sambil becengkrama bersama sesama rekan driver ojek lainnya |   |   | ✓ |                  |

|    |  |  |  |  |   |  |
|----|--|--|--|--|---|--|
| 7. | Saya memilih menunggu ditempat yang ramai orderan (mis. Resto terkenal) karena biasanya lebih mudah mendapatkan orderan. |  |  |  | ✓ |  |
| 8. | Saya dapat bekerja dimana saja berada.   |  |  |  | ✓ |  |
|    | Unfavorable  |  |  |  |   |  |
| 9. | Jam kerja yang fleksibel membuat saya malas dalam bekerja  |  |  |  | ✓ |  |

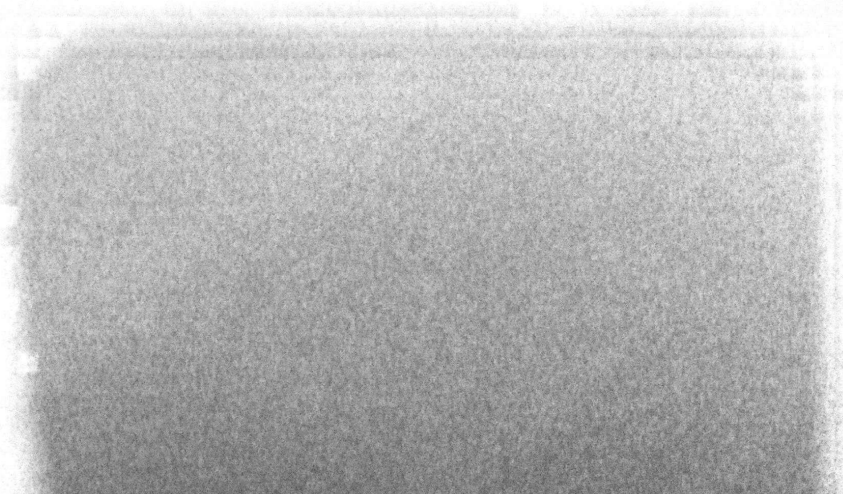
### 3. Skala Kepuasan Kerja

| No. | Pernyataan   | 1 |  |  | 2 |   |  | 3 |  |  | Saran |
|-----|--|---|--|--|---|---|--|---|--|--|-------|
|     |  |   |  |  |   |   |  |   |  |  |       |
| 1.  | Saya puas dengan sanksi perusahaan yang menindak tegas driver yang curang                    |   |  |  |   | ✓ |  |   |  |  |       |
| 2.  | Saya berniat untuk menjadikan driver ojek online menjadi pekerjaan utama saya                |   |  |  |   | ✓ |  |   |  |  |       |
| 3.  | Saya merasa bahwa saya mahir mengendalikan laju sepeda motor sesuai permintaan penumpang     |   |  |  |   | ✓ |  |   |  |  |       |
| 4.  | Bekerja di jalan raya menuntut saya selalu konsentrasi agar terhindar dari kecelakaan kerja. |   |  |  |   | ✓ |  |   |  |  |       |
| 5.  | Saya puas dengan adanya layanan asuransi yang perusahaan berikan kepada driver               |   |  |  |   | ✓ |  |   |  |  |       |
| 6.  | Saya merasa sistem yang diberlakukan belum sesuai dengan harapan driver ojek online          |   |  |  |   | ✓ |  |   |  |  |       |

|     |   |  |  |   |  |
|-----|---|--|--|---|--|
| 7.  | Perusahaan terbuka terhadap masukan dan segera menindaklanjuti permasalahan                           |  |  |   |  |
| 8.  | Sesama rekan gojek sering saling membantu jika ada yang membutuhkan bantuan                           |  |  | ✓ |  |
| 9.  | Keluarga mendukung pekerjaan saya   |  |  | ✓ |  |
| 10. | Sesama rekan gojek sering saling membantu jika ada yang membutuhkan bantuan                           |  |  | ✓ |  |
| 11. | Saya merasa gaji yang diberikan sudah <i>Setimpal</i> dengan kinerja.                                 |  |  | ✓ |  |
| 12. | Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang           |  |  | ✓ |  |
| 13. | Saya puas dengan adanya layanan asuransi yang perusahaan berikan kepada driver.                       |  |  | ✓ |  |
| 14. | Saya nyaman meski bekerja di luar ruangan   |  |  | ✓ |  |
|     | Unfavorable   |  |  |   |  |
| 15. | Saya merasa malu dengan bekerja menjadi driver ojek online  |  |  | ✓ |  |
| 16. | Saya kurang terampil memakai aplikasi navigasi. Cth; Google Maps, Waze                                |  |  | ✓ |  |
| 17. | Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini.                                      |  |  | ✓ |  |
| 18. | Terdapat diskriminasi terhadap sesama rekan kerja   |  |  | ✓ |  |
| 19. | Komunikasi antar sesama driver ojek online terjalin buruk dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan |  |  | ✓ |  |

|     |  |  |  |   |  |
|-----|--|--|--|---|--|
| 20. | Saya merasa performa aplikasi driver kurang maksimal pada saat menjalankan offbid maupun onbid |  |  | 2 |  |
|-----|--|--|--|---|--|

- Terima kasih -



*Expert Judgment Skala Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja*

Nama : ABD Hamid Cholih

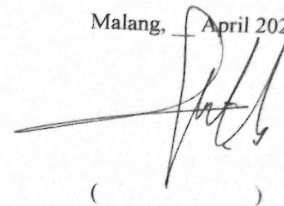
Pekerjaan :

Dibawah ini ada beberapa pernyataan atau butir Skala *Kompensasi, Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja* silahkan beri tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang telah tersedia.

1. STR (Sangat Tidak Relevan) : Butir tidak sesuai dengan indikator dan aspek
2. TR (Tidak Relevan) : Butir sesuai dengan indikator tapi tidak sesuai dengan aspek
3. R (Relevan) : Butir sudah sesuai dengan indikator dan aspek. Namun variabel instrumen menggunakan bahasa yang kurang tepat atau kurang operasional
4. SR (Sangat Relevan) : Butir relevan dengan indikator dan aspek, serta variabel instrumen menggunakan bahasa yang tepat dan operasional

Berikan saran bagi item-item yang kurang sesuai atau tidak sesuai menurut pendapat anda.

Malang, April 2023



( )

| Variabel                                  | Aspek                                | Indikator   | Item atau Pernyataan   | STR | TR | R                | SR | Saran |  |
|---|--------------------------------------|---|--|-----|----|------------------|----|-------|--|
| Kompensasi<br>Finansial<br>(Habuan, 1991) | Dimensi<br>Langsung<br>(Rivai, 2013) | Gaji<br>(Rivai, 2013)   | <b>Favorable</b>   |     |    |                  |    |       |  |
|   |                                      |   | Saya merasa penghasilan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan         |     |    |                  | ✓  |       |  |
|   |                                      |   | Saya berpeluang mendapatkan uang yang lebih jika saya lebih bekerja keras      |     |    |                  | ✓  |       |  |
|   |                                      |   | Upah yang saya dapat saya mampu untuk memenuhi kehidupan sehari-hari saya.     |     |    |                  | ✓  |       |  |
|   |                                      |   | <b>Unfavorable</b>   |     |    |                  |    |       |  |
|   |                                      |   | Upah yang saya terima belum sesuai dengan resiko pekerjaan yang saya kerjakan. |     |    |                  | ✓  |       |  |
|   |                                      | ✓ Saya rasa gaji bulanan saya menjadi driver gojek telah diatas UMR daerah. |  |     |    | <i>Favorable</i> |    |       |  |
|   |                                      | Bonus<br>(Rivai, 2013)  | <b>Favorable</b>   |     |    |                  |    |       |  |
|   |                                      | Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya                          |  |     |    | ✓                |    |       |  |

|   |  |  |  |  |  |   |      |  |
|---|--|--|--|--|--|---|------|--|
| Dimensi Tidak Langsung<br>(Rivai, 2013) | Asuransi<br>(Desler, 1998)   | Insentif yang diberikan masuk akal dengan kinerja yang saya lakukan. |  |  |  | ✓ |      |  |
|   |  | Saya memiliki target pencapaian bonus setiap harinya                 |  |  |  | ✓ |      |  |
|   |  | <i>unfavorable</i><br><b>Unfavorable</b>                             |  |  |  |   |      |  |
|   |  | Insentif membuat driver lebih malas dalam bekerja                    |  |  |  | ✓ |      |  |
|   | <b>Favorable</b>   |  |  |  |  |   |      |  |
|   | Fasilitas dari perusahaan<br>(Desler, 1998)                        | Perusahaan telah menyediakan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja |  |  |  | ✓ | UF ? |  |
|   |  | Harga premi asuransi sangat terjangkau bagi driver                   |  |  |  | ✓ | UF ? |  |
|   |  | <b>Favorable</b>   |  |  |  |   |      |  |
|   | Perusahaan menyediakan tunjangan transportasi                      |  |  |  |  | ✓ |      |  |
|   | Fasilitas <del>yang</del> sudah diberikan perusahaan sesuai dengan |  |  |  |  | ✓ |      |  |

|   |                              |                   |  |  |  |  |   |   |  |
|---|------------------------------|-------------------|--|--|--|--|---|---|--|
| Fleksibilitas Kerja<br>(Carlson dan Kacmar, 2010) | Dimensi Schedule Flexibility |                   | kebutuhan driver ( tas, penyekat dll )   |  |  |  |   |   |  |
|   |                              | Memilih jam Kerja | Saya dapat bekerja setiap hari tanpa ada batasan waktu                           |  |  |  | ✓ |   |  |
|   |                              |                   | Saya bebas memilih waktu bekerja sesuai keinginan                                |  |  |  | ✓ |   |  |
|   |                              | Durasi Kerja      | <b>Favorable</b>   |  |  |  |   |   |  |
|   |                              |                   | Dengan jam kerja yang fleksibel membuat saya mampu membagi waktu dengan keluarga |  |  |  |   | ✓ |  |
|   |                              |                   | Perusahaan memberikan waktu yang fleksibel dalam jadwal kerja                    |  |  |  |   | ✓ |  |
|   |                              |                   | Durasi jam kerja saya bisa berubah setiap harinya                                |  |  |  |   | ✓ |  |
|   |                              |                   | <b>Unfavorable</b>   |  |  |  |   |   |  |
|   |                              |                   | Jam kerja yang fleksibel membuat saya malas dalam bekerja                        |  |  |  |   | ✓ |  |
|   |                              | Memilih tempat    | Saya suka menunggu orderan   |  |  |  |   |   |  |

|   |                   |             |  |  |  |  |  |   |   |  |
|---|-------------------|-------------|--|--|--|--|--|---|---|--|
|   |                   | kerja       | di suatu tempat (mis. Warung kopi) sambil becengkrama bersama sesama rekan driver ojek lainnya                           |  |  |  |  | ✓ |   |  |
|   |                   |             | Saya memilih menunggu ditempat yang ramai orderan (mis. Resto terkenal) karena biasanya lebih mudah mendapatkan orderan. |  |  |  |  | ✓ |   |  |
|   |                   |             | Saya dapat bekerja dimana saja berada.   |  |  |  |  | ✓ |   |  |
| Kepuasan Kerja (Jewel dan Siegal, 1998) | Dimensi Psikologi | Sikap Kerja | <b>Favorable</b>   |  |  |  |  |   |   |  |
|   |                   |             | Saya puas dengan sanksi perusahaan yang menindak tegas driver yang curang  |  |  |  |  |   | ✓ |  |
|   |                   |             | <b>Unfavorable</b>   |  |  |  |  |   |   |  |
|   |                   |             | Saya merasa malu dengan bekerja menjadi driver ojek online   |  |  |  |  |   | ✓ |  |
|   |                   |             | Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan   |  |  |  |  |   | ✓ |  |

|               |                    |  |                    |  |  |  |   |  |                  |
|---------------|--------------------|--|--------------------|--|--|--|---|--|------------------|
|               |                    | saat ini.  |                    |  |  |  |   |  |                  |
|               | Minat dan Bakat    |  | <b>Favorable</b>   |  |  |  |   |  |                  |
|               | Karyawan           | Saya berniat untuk menjadikan driver ojek online menjadi pekerjaan utama saya                                  |                    |  |  |  | ✓ |  |                  |
|               |                    | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keinginan saya   |                    |  |  |  | ✓ |  |                  |
|               | Ketrampilan        |  | <b>Favorable</b>   |  |  |  |   |  |                  |
|               | Karyawan           | Saya merasa bahwa saya mahir mengendalikan laju sepeda motor sesuai permintaan penumpang <i>Pekerjaan saya</i> |                    |  |  |  | ✓ | <i>saya bisa menghindari kecelakaan dengan melalui jalan tol</i> | <i>Kemampuan</i> |
|               |                    | Bekerja di jalan raya menuntut saya selalu konsentrasi agar terhindar dari kecelakaan kerja.                   |                    |  |  |  | ✓ | <i>Map</i>   |                  |
|               |                    |  | <b>Unfavorable</b> |  |  |  |   |  |                  |
|               |                    | Saya kurang terampil memakai aplikasi navigasi. Cth; Google Maps, Waze   |                    |  |  |  | ✓ |  |                  |
| Dimensi Fisik | Lingkungan Sekitar |  | <b>Favorable</b>   |  |  |  |   |  |                  |
|               |                    | Saya nyaman meski bekerja di   |                    |  |  |  |   |  |                  |

*Pekerjaan ini membuat saya lebih dan bergairah*

|  |                                  |   |   |  |  |  |   |   |   |
|--|----------------------------------|---|---|--|--|--|---|---|---|
|  | Pekerjaan                        | luar ruangan  |   |  |  |  | ✓ |   |   |
|  |                                  | Saya mematuhi setiap rambu-rambu lalulintas   | ✓ |  |  |  |   |   | <i>Stop</i>   |
|  |                                  | <b>Unfavorable</b>  |   |  |  |  |   |   |   |
|  |                                  | Saya tetap memaksa bekerja meskipun cuaca sedang tidak mendukung                    | ✓ |  |  |  |   |   | <i>Pekerjaan ini membuat saya kepanasan tiap hari</i> |
|  | Kesehatan dan Keselamatan Driver | <b>Favorable</b>  |   |  |  |  |   |   |   |
|  |                                  | Saya puas dengan adanya manfaat asuransi yang perusahaan berikan kepada driver      |   |  |  |  |   | ✓ |   |
|  |                                  | Jaminan kesehatan dan keselamatan saya diperhatikan oleh perusahaan                 |   |  |  |  |   | ✓ |   |
|  | Kondisi kerja                    | <b>Favorable</b>  |   |  |  |  |   |   |   |
|  |                                  | Saya merasa sistem yang diberlakukan belum sesuai dengan harapan driver ojek online |   |  |  |  |   | ✓ |   |
|  |                                  | Perusahaan terbuka terhadap   |   |  |  |  |   |   |   |

|                |                            |  |  |  |  |   |  |  |
|----------------|----------------------------|--|--|--|--|---|--|--|
| Dimensi Sosial | Kebersamaan Antar Driver   | masuk dan segera menindaklanjuti permasalahan  |  |  |  | ✓ |  |  |
|                |                            | <b>Unfavorable</b>   |  |  |  |   |  |  |
|                | Kebersamaan Antar Driver   | Saya merasa performa aplikasi driver kurang maksimal pada saat menjalankan offbid maupun onbid       |  |  |  | ✓ |  |  |
|                |                            | <b>Favorable</b>   |  |  |  |   |  |  |
|                | Kebersamaan Antar Driver   | Sesama rekan gojek sering saling membantu jika ada yang membutuhkan bantuan                          |  |  |  | ✓ |  |  |
|                |                            | Komunikasi antar sesama driver terjalin sangat baik  |  |  |  | ✓ |  |  |
|                | Hubungan Baik Antar Driver | <b>Unfavorable</b>   |  |  |  |   |  |  |
|                |                            | Terdapat diskriminasi terhadap sesama rekan kerja  |  |  |  | ✓ |  |  |
|                | Hubungan Baik Antar Driver | Komunikasi antar sesama driver ojek online terjalin baik dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan |  |  |  | ✓ |  |  |
|                |                            | <b>Favorable</b>   |  |  |  |   |  |  |
| Hubungan       |                            | <b>Favorable</b>   |  |  |  |   |  |  |

|   |                    |   |  |  |   |   |  |
|---|--------------------|---|--|--|---|---|--|
| Dimensi<br>Finansial  | Dengan<br>Keluarga | Keluarga mendukung pekerjaan saya   |  |  |   | ✓ |  |
|   |                    | Unfavorable   |  |  |   |   |  |
|   | Gaji               | Waktu saya untuk keluarga terkadang menghambat pekerjaan saya   |  |  |   | ✓ |  |
|   |                    | Favorable   |  |  |   |   |  |
|   | Gaji               | Saya merasa gaji yang diberikan sudah setimpal dengan kinerja.  |  |  |   | ✓ |  |
|   |                    | Menurut saya kebijakan mengenai tarif ojek online sudah tepat.  |  |  |   | ✓ |  |
|   |                    | Semakin bertambah jumlah mitra driver, semakin menurunnya <sup>ka</sup> didapat mitra driver. <i>judiput driver</i> |  |  |   |   |  |
|   | Jaminan Sosial     | Favorable   |  |  |   |   |  |
| Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang |                    |   |  |  | ✓ |   |  |

|  |           |   |  |  |  |   |   |
|--|-----------|---|--|--|--|---|---|
|  |           | akan datang   |  |  |  |   |   |
|  |           | Perusahaan menyediakan jaminan masa depan yang bagus                                |  |  |  | ✓ |   |
|  |           | Program tabungan, investasi dan pemberdayaan dari perusahaan sangat membantu driver |  |  |  | ✓ |   |
|  | Fasilitas | Favorable   |  |  |  |   |   |
|  |           | Saya puas dengan adanya layanan asuransi yang perusahaan berikan kepada driver.     |  |  |  |   | → Gantifit dan dapat di aplikasi seperti untuk driver |
|  |           | Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya                 |  |  |  | ✓ |   |