

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA *DRIVER* GOJEK DI  
KOTA MALANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING***

**SKRIPSI**



**Oleh**

**SITI NUR ROSIDAH**

**NIM : 200501110201**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA *DRIVER* GOJEK DI  
KOTA MALANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING***

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen (SM)



Oleh

**SITI NUR ROSIDAH**

**NIM : 200501110201**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja para *Driver* Gojek di Kota Malang melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening***

**SKRIPSI**

Oleh

**SITI NUR ROSIDAH**

NIM : 200501110201

Telah Disetujui Pada Tanggal 22 April 2024

**Dosen Pembimbing,**



**Prof. Dr. Siswanto, M.Si**

**NIP. 197509062006041001**

## LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja para *Driver* Gojek di Kota Malang melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening*

### SKRIPSI

Oleh

**SITI NUR ROSIDAH**

NIM : 200501110201

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 30 April 2024

#### Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua Penguji  
**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM**  
NIP. 19750426201608012042
2. Anggota Penguji  
**Ahmad Mu'is, M.Ag**  
NIP. 1971111102023211008
3. Sekretaris Penguji  
**Prof. Dr. Siswanto, M.Si**  
NIP. 197509062006041001

#### Tanda Tangan



Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nur Rosidah  
NIM : 200501110201  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA *DRIVER* GOJEK DI KOTA MALANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 19 April 2024

Hormat saya,



Siti Nur Rosidah

NIM : 200501110201

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah Rabbil 'Aalamin.* Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, yang telah memberikan rahmat-Nya yang tiada henti selama perjalanan hidup. Persembahan ini saya wujudkan sebagai ungkapan syukur dan pengabdian kepada-Nya, yang telah memberikan petunjuk dan kekuatan dalam setiap langkah dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

Kepada dua sosok tak ternilai dalam hidupku, Bapak Sutrisno dan Ibu Jumu'ini selaku ayah dan ibu tercinta, skripsi ini saya wujudkan sebagai ungkapan terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, dukungan, dan doa yang telah kalian berikan selama ini. Tanpa kehadiran dan bimbingan kalian, perjalanan ini takkan pernah terlaksana. Semoga karya ini dapat menjadi bukti kecil penghargaan saya atas segala pengorbanan dan cinta yang kalian berikan. Terima kasih, ayah dan ibu.

Kepada Prof. Dr. Siswanto M.Si yang dengan tulus telah mengorbankan waktu dan tenaga, untuk membimbing, serta memberi dukungan. Kepada kakak dan adik saya, dan kepada seseorang yang selalu membersamai dan mendukung saya selama pengerjaan skripsi ini. Tidak lupa untuk kucing tersayang saya, terima kasih telah menemani malam-malam saya selama ini.

Terakhir, kepada diri saya sendiri yang telah berjuang dan bertahan selama ini.

## **MOTTO**

Berbuat baik hari ini, besok, dan seterusnya.

Hari-hari sulit pasti akan berlalu, jangan lupa bersyukur untuk hari ini.

-

Siti Nur Rosidah

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat kesehatan hidayah dan ilmu. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja para *driver* Gojek di Kota Malang dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*” dengan tepat waktu. Kemudian sholawat serta salam tidak lupa dipanjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa pedoman dan petunjuk hidup yakni Al-Qur'an dan Hadist.

Peneliti menyadari bahwasanya dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu kelancaran terselesaikannya tugas akhir skripsi ini. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M.Sc, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Prof. Dr. Siswanto M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memberikan arahan, motivasi, dan juga bantuan dengan tulus kepada peneliti selama masa perkuliahan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sampai dengan penyelesaian tugas akhir skripsi ini.



6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
7. Orang tua peneliti, Sutrisno dan Jumu'ini yang telah memanjatkan do'a yang tulus setiap harinya, sehingga penelitian ini diberi kelancaran oleh Allah SWT. Serta kakak dan adik saya yang selalu memberikan dukungan.
8. Ricky Caesario Parikesit, terima kasih telah memberi dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sumbul kucing kesayangan saya, terima kasih telah menghibur saya disaat penat menghampiri.
10. Teman-teman saya, Ika Wulandari, Ikawahyu, Dena, Talia, Timot, Rahmadini, Fayza, Bunga yang telah hadir dan membantu proses pengerjaan skripsi ini.
11. Para *driver* Gojek di Kota Malang yang telah bersedia meluangkan waktunya, menerima, dan membantu peneliti mengumpulkan data penelitian ini.
12. Serta seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi masyarakat yang Aamiin ya Rabbal 'Aalamiin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Malang, 19 April 2024

Siti Nur Rosidah

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II</b> .....	8
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Kajian Teoritis .....	18
2.2.1 Kompensasi.....	18
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	18
2.2.1.2 Indikator Kompensasi .....	19
2.2.1.3 Kompensasi menurut Perspektif Islam.....	20
2.2.3 Fleksibilitas Kerja .....	22
2.2.3.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja .....	22
2.2.3.2 Indikator Fleksibilitas Kerja.....	23
2.2.3.3 Fleksibilitas Kerja dalam Perspektif Islam .....	24
2.2.4 Kepuasan Kerja .....	26
2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja .....	28
2.2.4.3 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam .....	28

2.2.5 Motivasi Kerja .....	30
2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	30
2.2.4.2 Indikator Motivasi Kerja.....	31
2.2.4.3 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	32
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	34
2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja .....	34
2.3.2 Hubungan Antara Fleksibilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	34
2.3.3 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja.....	35
2.3.4 Hubungan Antara Fleksibilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja .....	36
2.4 Kerangka Konseptual .....	37
2.4.1 Model Hipotesis .....	37
2.4.2 Hipotesis Penelitian.....	37
<b>BAB III.....</b>	<b>38</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	38
3.2 Lokasi Penelitian.....	38
3.3 Populasi dan Sampel .....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	39
3.5 Data dan Jenis Data.....	39
3.5.1 Data Primer .....	39
3.5.2 Data Sekunder .....	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.8 Skala Pengukuran.....	43
3.9 Metode Analisis Data.....	43
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model).....	43
3.9.2 Model Struktural (Inner Model).....	44
3.9.3 Uji Hipotesis .....	45
<b>BAB IV.....</b>	<b>46</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	46

4.1.1	Gambaran Umum PT Gojek Indonesia .....	46
4.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	48
4.1.3	Distribusi Frekuensi Variabel .....	49
4.1.4	Model Pengukuran (Outer Model).....	52
4.1.5	Model Struktural (Inner Model).....	58
4.1.6	Uji Hipotesis .....	60
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian .....	62
4.2.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....	62
4.2.2	Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	64
4.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja memediasi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....	66
4.2.4	Pengaruh Motivasi Kerja memediasi Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	67
<b>BAB V</b>	.....	69
<b>PENUTUP</b>	.....	69
5.1	Kesimpulan .....	69
5.2	Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	71
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	.....	77
Lampiran 1	: Biodata Peneliti .....	77
Lampiran 2	: Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 3	: Tabulasi Data Hasil Kuesioner .....	82
Lampiran 4	: Distribusi Frekuensi .....	98
Lampiran 5	: Hasil Uji Penelitian .....	100
Lampiran 6	: Dokumentasi Penelitian.....	104
Lampiran 7	: Bukti Konsultasi .....	105
Lampiran 8	: Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	107

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil-hasil Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert.....	39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jam kerja Per Hari.....	45
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X1).....	46
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Variabel Fleksibilitas Kerja (X2).....	46
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	47
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z).....	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Setelah Penghapusan.....	50
Tabel 4.10	<i>Cross Loading</i> .....	52
Tabel 4.11	<i>Average Varian Extracted (AVE)</i> .....	53
Tabel 4.12	Nilai Cronbach's Alpha dan <i>Composite Reliability</i> .....	54
Tabel 4.13	Nilai <i>R Square</i> .....	54
Tabel 4.14	Nilai <i>F Square</i> .....	55
Tabel 4.15	Hasil Uji <i>Direct Effect</i> .....	56
Tabel 4.16	Hasil Uji <i>Indirect Effect</i> .....	56

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1	Diagram Perubahan Pesanan Gojek Tahun 2019-2023.....	2
Gambar 4.1	Logo PT Gojek Indonesia.....	44
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Diagram Jalur Model.....	50
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Setelah Penghapusan.....	51

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Biodata Peneliti
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 4 Distribusi Frekuensi
- Lampiran 5 Hasil Uji Penelitian
- Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 7 Bukti Konsultasi
- Lampiran 8 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

## ABSTRAK

Rosidah, Siti Nur. 2024. SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada *driver* Gojek di Kota Malang dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*"

Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto M.Si

Kata Kunci : Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

---

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh dari kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek di Kota Malang dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dan software SmartPLS 3.0 untuk melakukan analisis data. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling purposive* berdasarkan kriteria pekerja yang menjadikan profesi sebagai *driver* Gojek menjadi pekerjaan utama di Kota Malang. Penelitian ini melibatkan 150 responden. Pada penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi dan fleksibilitas kerja yang didapatkan oleh para *driver* Gojek di Kota Malang, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh para *driver* Gojek di Kota Malang. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja, serta fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja.



## ABSTRACT

Rosidah, Siti Nur. 2024. *THESIS*. Title: “*The Effect of Compensation and Job Flexibility on Job Satisfaction among Gojek Drivers in Malang City with Work Motivation as an Intervening Variable*”

Advisor : Prof. Dr. Siswanto M.Si

Keywords : *Compensation, Job Flexibility, Job Satisfaction, Work Motivation*

---

---

*The aim of this study is to test and analyze the impact of compensation and flexibility of work on job satisfaction of Gojek drivers in Malang City with work motivation as an intervening variable. This research is a type of quantitative research that uses an explanatory research approach. The research uses Partial Least Square (PLS) and SmartPLS 3.0 software to perform data analysis. Sampling technique uses purposive sampling techniques based on workers' criteria that make the profession of a Gojek driver the main job in Malang City. The study involved 150 respondents. In this study, questionnaires are used to collect data.*

*The results of this study show that compensation and flexibility of work have a positive and significant impact on job satisfaction. This means that the higher the compensation, the greater the job flexibility obtained by Gojek drivers in Malang City, the higher is the satisfaction of the job that can be felt by the drivers of Malang City. Furthermore, the study found that motivation of work can mediate the relationship between compensations and job satisfactions, as well as flexibility and satisfaction in work.*

## المستخلص

روسيدة، ستي نور. 2024. الأطروحة. العنوان: "تأثير التعويض ومرونة العمل على الرضا الوظيفي بين "سائقي غوجيك في مدينة مالانج مع دافع العمل كمتغير تدخلي  
المشرف: د. سيسوانتو ، بكالوريوس اقتصاد ، ماجستير في العلوم  
الكلمات الرئيسية: التعويض، مرونة العمل، الرضا الوظيفي، الدافعية للعمل

---

---

الهدف من هذا البحث هو اختبار وتحليل تأثير التعويض ومرونة العمل على الرضا الوظيفي لسائقي غوجيك في مدينة مالانج مع دافع العمل كمتغير تدخلي. هذا البحث هو نوع من البحث الكمي الذي يستخدم منهج SmartPLS 3.0 و (PLS) البحث التوضيحي. يستخدم هذا البحث برنامج المربعات الصغرى الجزئية لإجراء تحليل البيانات. تستخدم تقنية أخذ العينات تقنية أخذ العينات الهادفة بناءً على معايير العمال الذين يجعلون من مهنة سائق غوجيك وظيفتهم الرئيسية في مدينة مالانج. شمل هذا البحث 150 مشاركًا. وفي هذا البحث تم استخدام استبانة لجم البيانات

وأظهرت نتائج هذا البحث أن التعويضات ومرونة العمل لهما تأثير إيجابي وكبير على الرضا الوظيفي. وهذا يعني أنه كلما ارتفع التعويض ومرونة العمل التي يحصل عليها سائقو غوجيك في مدينة مالانج، كلما زاد الرضا الوظيفي الذي يمكن أن يشعر به سائقو غوجيك في مدينة مالانج. بالإضافة إلى ذلك، توصل هذا البحث إلى أن دافعية العمل كانت قادرة على التوسط في العلاقة بين التعويضات والرضا الوظيفي، وكذلك مرونة العمل والرضا الوظيفي

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

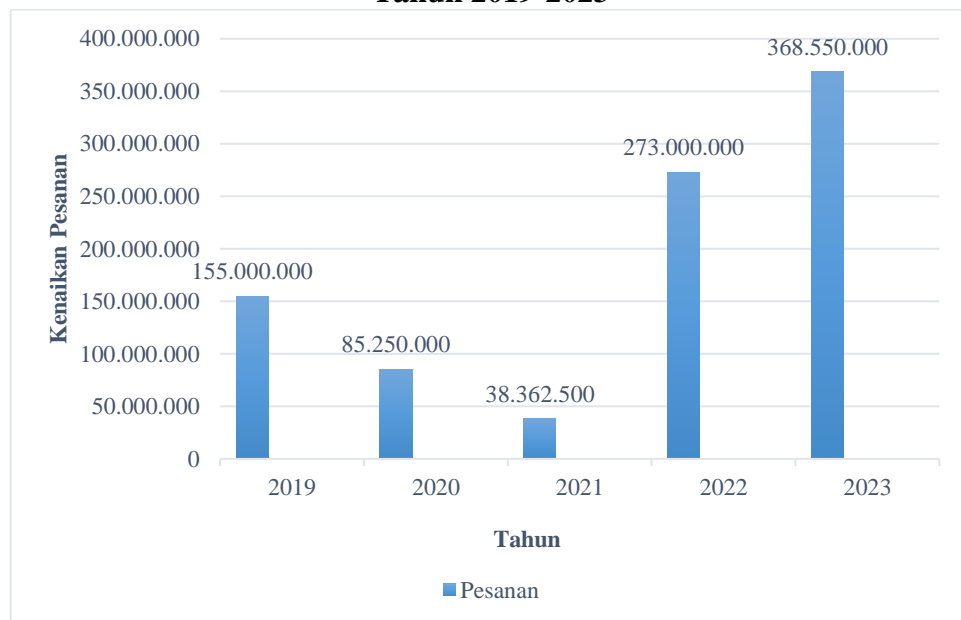
Transportasi darat di Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang cukup pesat. Perkembangan transportasi harusnya mengikuti modernisasi, dimana saat ini semuanya diakses melalui laman *online*. Salah satu transportasi darat di Indonesia yang sudah mengalami perubahan yaitu ojek. Setelah mengalami modernisasi ojek saat ini lebih sering disebut ojek *online*. Menurut Ferdila & Us (2021) ojek *online* merupakan sarana transportasi berbasis aplikasi *online* yang dimana konsumen menggunakan gadget sebagai alat untuk memesan layanan ojek *online* dan terhubung kepada *driver* yang menerima orderan dan siap mengantarkan konsumen ke tempat tujuan. Keberadaan ojek *online* saat ini sangat membantu masyarakat dalam melakukan kegiatan sehari-hari dengan mengedepankan teknologi yang semakin maju.

Ojek *online* di Indonesia pertama kali dibentuk oleh perusahaan Gojek Indonesia yang didirikan oleh Nadiem Makarim, Kevin Aluwi, dan Michaelangelo Moran. Perusahaan ini diresmikan pada tahun 2010, menurut artikel kumparan yang berjudul “Sejarah Gojek dan Perkembangannya dari Masa ke Masa” awalnya, Gojek hanya mempunyai 20 pengemudi. Di awal perintisannya, Gojek juga belum merilis aplikasi transportasi online dan hanya menggunakan *call center* untuk menghubungkan antara penumpang dengan pengemudi. Pada tahun 2014, Nadiem Makarim mulai memperoleh tawaran investasi. Dengan adanya suntikan dana tersebut, Gojek akhirnya meluncurkan aplikasi untuk Android dan ios pada 7 Januari 2015. Semenjak menggunakan aplikasi, sistem pemesanan *call center* tidak lagi digunakan (Berita Terkini Kumparan, 2022).

Memulai bisnis dari nol sampai nama Gojek sudah sangat familiar terdengar di telinga masyarakat tentunya bukan hal yang mudah. Perkembangan yang dialami oleh Gojek terbilang cukup pesat, yang berawal dari sebuah layanan ojek *online* sekarang berkembang menjadi platform digital yang tidak hanya menyediakan layanan transportasi saja, melainkan ada banyak layanan-layanan baru yang dapat memperluas kemitraan mereka dengan berbagai bisnis di sektor makanan,

pengiriman barang, dan belanja *online*. Hal tersebut tentunya bisa diraih dengan bantuan para investor, yang awalnya dimulai dengan 20 *driver* dan bekerja lewat *call center* pada tahun 2014 Gojek mampu menarik minat para investor untuk ikut andil dalam hal mendanai *startup* ini. Dalam sebuah artikel yang diterbitkan di laman web *Tech in Asia* disebutkan bahwa pada tahun 2014 para investor menampakkan minat pada Gojek dan mulai menanyakan potensi investasi Gojek (Cosseboom, 2015).

**Gambar 1.1**  
**Diagram Perubahan Pesanan Gojek**  
**Tahun 2019-2023**



Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Dari data yang diambil dari laman resmi Gojek dan disajikan menjadi diagram ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan pesanan dari tahun 2019 sampai tahun 2021 dikarenakan pandemi Covid-19. Namun pada tahun 2022 mengalami kenaikan pada pesanan, hal ini berlanjut sampai tahun 2023. Perkembangan yang dialami oleh perusahaan Gojek ini menghasilkan banyak inovasi yang tentunya semakin mempermudah masyarakat pengguna Gojek saat ini. Hal tersebut dikarenakan inovasi-inovasi yang sudah dibangun melahirkan layanan-layanan baru pada berbagai sektor. Layanan-layanan tersebut membuat perusahaan Gojek semakin memperluas kemitraannya. Menurut laman resmi perusahaan Gojek

terhitung sudah sembilan ratus ribu mitra usaha yang sudah bekerja sama dengan Gojek dan sudah tersebar di seluruh wilayah Indonesia GoCorp (2021). Banyak masyarakat lebih memilih Gojek dikarenakan kelengkapan layanan yang disediakan cukup memadai, yang awalnya berfokus dengan transport dan logistik, Gojek juga menyediakan layanan untuk sektor makanan dan bisnis, fitur pembayaran juga cukup memudahkan bagi masyarakat, maupun mitra Gojek yaitu para driver dan mitra usaha.

Menjadi perusahaan *startup* yang cukup diminati masyarakat, tentunya membuat banyak masyarakat berminat untuk bergabung sebagai mitra *driver* Gojek. Saat ini para mitra *driver* Gojek banyak yang menjadikan profesinya sebagai pekerjaan utama. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian LD FEB UI pada tahun 2023 yang mengungkap beberapa temuan utama salah satunya yaitu tercatat bahwa 77% mitra GoRide dan 65% mitra GoCar merasakan kesulitan kesulitan di dalam mendapatkan pekerjaan di Kota atau Kabupaten tempat tinggalnya. Kemudian, Lebih dari 65% mitra GoRide dan GoCar mengalami peningkatan pendapatan jika dibandingkan dengan kondisi sebelum menjadi mitra, dari setiap kelompok pendapatan. Maka dari itu, profesi sebagai *driver* Gojek banyak dipilih menjadi pekerjaan utama bagi beberapa orang.

Perusahaan Gojek juga menunjukkan bahwa adanya penerapan fleksibilitas kerja, dimana bila bergabung sebagai mitra *driver* pihak Gojek memberikan kebebasan batas waktu untuk para *driver* selama bekerja. Dengan adanya hal tersebut, para *driver* Gojek diharapkan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Penerapan fleksibilitas kerja tentunya juga berhubungan erat dengan kompensasi yang akan didapatkan oleh para driver. Semakin banyak orderan yang diterima oleh para *driver*, maka semakin banyak pula kompensasi yang mereka dapatkan.

Sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat telah menerbitkan regulasi terbaru untuk mengatur kompensasi berupa tarif ojek *online*. Komponen Biaya pembentuk tarif terdiri dari Biaya Langsung dan Tidak Langsung, dimana Biaya Langsung yaitu biaya yang dikeluarkan oleh mitra pengemudi dan sudah termasuk profit mitra

pengemudi dan Biaya Tidak Langsung yaitu berupa biaya sewa penggunaan aplikasi perusahaan. Terkait dengan biaya sewa penggunaan aplikasi yang awalnya diatur dalam KM Nomor KP 348 Tahun 2019 pemerintah menetapkan biaya sewa sebesar 10%. Pada tanggal 4 Agustus 2022 mengeluarkan kebijakan baru yaitu KM Nomor KP 564 Tahun 2022 dan mencabut KM Nomor KP 348 Tahun 2019. Sebagaimana aturan KM Nomor KP 564 Tahun 2022 biaya sewa mengalami kenaikan dari 10% menjadi 20%. Perubahan tersebut mengakibatkan para *driver* merasa dirugikan, sehingga para *driver* Gojek di Kota Malang melakukan unjuk rasa mengenai kenaikan biaya sewa tersebut pada bulan September 2023 berita ini dikutip dari laman berita yang membahas aksi tersebut yaitu detikJatim Aminudin (2023).

Berdasarkan fenomena diatas pemerintah memberikan solusi berupa Keputusan Menteri terbaru yaitu Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor KP 1001 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 667 Tahun 2022 Tentang Pedoman Perhitungan Biaya Jasa Penggunaan Sepeda Motor Yang Digunakan Untuk Kepentingan Masyarakat Yang Dilakukan Dengan Aplikasi. Dari peraturan tersebut terdapat perubahan biaya sewa dari 20% menjadi 15%. Dengan adanya kebijakan penurunan sebesar 5%, hal ini diharapkan dapat memenuhi kompensasi yang diharapkan para *driver* Gojek dan tentunya dapat memberikan kepuasan kepada para *driver*.

Berdasarkan hasil penelitian dari Fadila & Rezeki (2023) bahwa kompensasi, fleksibilitas kerja, dan iklim kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja para driver. Kepuasan kerja menurut Handoko *dalam* Sutrisno (2009) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat berupa rasa bahagia dan nyaman pada saat melakukan pekerjaan. Hal tersebut dapat dirasakan apabila lingkungan kerja yang baik, kinerja yang dihargai, dan banyak faktor lain untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, semakin tinggi motivasi kerja akan memberikan pengaruh pada kepuasan

kerja yang tinggi Fikri et al., (2022). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja menuju pencapaian tujuan dalam konteks pekerjaan atau karier karyawan. Hasibuan & Silvy (2019) dalam Jufrizen & Hadi (2021).

Beberapa penelitian terdahulu juga mengkaji variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Hal ini dicontohkan oleh Azhar et al., (2020), Puspita & Atmaja (2020), Hasyim (2020), dan Pudjiarti et al., (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rosalia et al., (2020) dan Idris et al., (2020) menghasilkan hasil yang bertolak belakang, bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan para responden pada penelitian tersebut menganggap bahwa kompensasi adalah kewajiban organisasi yang harus diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu menurut hasil penelitian tersebut, kepuasan kerja tidak dapat ditentukan oleh kompensasi yang diberikan oleh organisasi.

Selain itu, beberapa penelitian juga mengungkapkan pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja yang memiliki hasil beragam. Ma (2018), Khan (2022), Fadila & Rezeki (2023) dan Alim & Prabowo (2023) mendapatkan hasil yang sama bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Huda & Ekhsan (2023) mendapatkan hasil yang berbeda, yaitu fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan oleh terjadinya kebiasaan dari para *driver* Gojek yang lalai dan kurang disiplin dalam mengatur waktu kerjanya. Sedangkan perusahaan telah memberikan kebebasan dalam mengatur jam kerja mereka. Hasil yang sama didapatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sitorus & Siagian (2023) yaitu fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan.

Penelitian ini juga ingin mengeksplorasi peran motivasi kerja sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara kompensasi, fleksibilitas kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputro et al., (2021), Putri (2022), mendapatkan hasil fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap motivasi kerja. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Hulu (2021) dan Marlinda et al., (2021) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan temuan penelitian oleh Saputra & Mulia (2020), Alfatihah et al., (2021), Safitri et al., (2022) dan Restuanto & Yuliantini (2023). Maka dari itu motivasi kerja diharapkan dapat memediasi variabel fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan penelitian, terdahulu yang telah ditulis tersebut, masih terdapat kontradiksi dalam hasil penelitian atau masih terdapat hasil yang tidak konsisten pada penelitian terdahulu. Masih terdapat hasil yang tidak signifikan pada beberapa hasil penelitian yang meneliti mengenai pengaruh fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dengan itu perlu dilakukannya penelitian lebih mendalam mengenai fenomena yang ada pada saat ini. Maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek di Kota Malang dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat rumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini, rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek?
2. Apakah fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek?
3. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek melalui motivasi kerja?
4. Apakah fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek melalui motivasi kerja?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek melalui motivasi kerja
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek melalui motivasi kerja

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian, antara lain:

1. Bagi peneliti, sarana untuk memperluas pengetahuan teoritis serta menambah ilmu pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.
2. Bagi perusahaan, sebagai masukan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan Kepuasan Kerja para *driver* sebagai mitra kerja perusahaan Gojek.
3. Bagi pembaca, sebagai referensi guna menjadi perbandingan peneliti lainnya ketika melakukan penelitian yang sama.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya digunakan sebagai dasar untuk penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu tentang kompensasi, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja dan juga motivasi kerja.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Amrullah & DS (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body & Rangka CV. Laksana” menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), uji regresi, koefisien determinasi ( $R^2$ ), signifikansi uji t dan uji F dengan aplikasi SPSS 25.0. Penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh kepada motivasi kerja secara positif dan signifikan.

Kedua, Ma (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*The effect mechanism of work flexibility on employee job satisfaction*” ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang didapatkan diolah menggunakan analisis regresi. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa, fleksibilitas kerja (yaitu fleksibilitas terjadwal dan fleksibilitas tempat kerja) berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al., (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang dianalisis menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keempat, metode kuantitatif diterapkan dalam penelitian Puspita & Atmaja (2020), “Pengaruh Kompensasi terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan”. Pada penelitian ini data yang dikumpulkan kemudian di uji validitas dan reliabilitasnya. Apabila memenuhi syarat, maka data akan dilanjutkan dengan

menggunakan path analysis. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kelima, penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia” yang diteliti oleh Hasyim (2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu model inferensial, dengan menggunakan analisis regresi linier ganda. Hasil penelitian menyebutkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keenam, hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Rosalia et al., (2020) dengan judul “*The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk melakukan analisis data. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Idris et al., (2020) dengan judul “*The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk melakukan analisis data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Jaya et al., (2020) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Diklat terhadap Motivasi Kerja melalui Pengembangan Karir ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru”. Path analisis digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa kompensasi dan diklat secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Barru.

Kesembilan, Saputra & Mulia (2020) dengan penelitian yang berjudul “Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam”. Jenis analisis yang

diterapkan untuk penelitian ini ialah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, untuk analisis kuantitatif dihitung menggunakan uji regresi linear berganda. Penelitian ini memiliki hasil motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesepuluh, Hermingsih & Hesti (2020) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel pemoderasi”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menghitung dan mengolah data menggunakan alat yaitu SPSS dengan analisis regresi linear berganda. Hasil yang didapatkan menyebutkan bahwa, kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesebelas, metode kuantitatif dan bersifat asosiatif digunakan untuk penelitian yang dilakukan oleh Hulu et al., (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan”. Untuk analisis data penelitian ini menggunakan alat analisis uji asumsi klasik dengan metode analisis data dengan analisis regresi berganda. Penelitian ini menyebutkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kedua belas, penelitian yang memiliki judul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi” yang dilakukan oleh Marlinda et al., (2021). Teknik analisis menggunakan path analisis untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung, serta diteruskan dengan menguji R Square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan uji F. Penelitian ini mendapatkan hasil yaitu penilaian prestasi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ketiga belas, penelitian yang dilakukan oleh Saputro et al., (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja *Driver* Grab terhadap Kinerja dan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* di Mataram”. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS dan uji sobel. Hasil dari penelitian menyebutkan bahwa Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Keempat belas, penelitian dengan judul “*The Influence of Work-Life Balance with Work Motivation as mediating factor on Job Satisfaction a prediction toward Transition to New Normal Situation*” yang dilakukan oleh Alfatihah et al., (2021) menggunakan metode kuantitatif. Data dalam penelitian tersebut diolah menggunakan alat SEM-PLS. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kelima belas, Khan (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “*Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work-Family Conflict and Job Satisfaction*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis data yaitu *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Penelitian ini menyebutkan bahwa secara simultan, fleksibilitas kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Keenam belas, penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda yang dilakukan oleh Putri (2022) berjudul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Mitra Pengemudi Gojek Di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Ketujuh belas, Safitri et al., (2022) melakukan penelitian yang berjudul “*The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable*”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sedangkan Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square- Struktural Equational Model* (PLS-SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kedelapan belas, Krismawati & Manuaba (2022) dengan penelitiannya yang berjudul “Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru”. Melalui metode Kuantitatif dengan pendekatan *ex-post facto* olah data menggunakan SPSS 21.0. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Kesembilan belas, Alim & Prabowo (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada *driver* Shopeefood Di Sidoarjo”. Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Kemudian, data yang didapatkan akan diolah dan dianalisis menggunakan path analysis. Hasil penelitian menyebutkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kedua puluh, penelitian yang berjudul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Driver* Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi” yang dilakukan oleh Fadila & Rezeki (2023). Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dengan analisis data yaitu SPSS versi 25. Hasil uji t pada penelitian ini yaitu variabel fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian uji f menunjukkan bahwa hasil fleksibilitas kerja, kompensasi dan iklim kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* GrabBike di Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

Kedua puluh satu, penelitian yang dilakukan oleh Huda & Ekhsan (2023) dengan judul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja *Driver* Online yang dimediasi Kepuasan Kerja”. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan analisis regresi linear berganda menggunakan alat analisis yaitu SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kedua puluh dua, penelitian yang berjudul “Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai pemediasi” yang dilakukan oleh Sitorus & Siagian (2023) menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *explanatory*. Proses analisis data terdiri dari tranfer data kualitatif ke data kuantitatif. Ini termasuk uji validasi, uji reabilitas, uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji statik untuk menjawab hipotesis yang telah disebutkan di atas, yang terdiri dari statistik

deskriptif, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan analisis jalur untuk menganalisis data pada hipotesis dengan variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh tingkat fleksibilitas di tempat kerja.

Kedua puluh tiga, metode kuantitatif digunakan untuk penelitian yang dilakukan oleh Shaleh et al., (2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan Di Holland Bakery Depok”. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik regresi berganda dengan alat analisis yaitu SPSS versi 25. Hasil dari penelitian menyebutkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

Kedua puluh empat, Hafni et al., (2023) melakukan penelitian dengan judul “Fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan pada Perusahaan Distributor elektronik Philips: Peran mediasi motivasi”. Jenis data yang digunakan yakni data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu data-data tentang sejarah perusahaan dan responden. Sedangkan Data kuantitatif dalam penelitian ini ukuran populasidan sebagainya. Hasil yang didapatkan penelitian ini ialah Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Kedua puluh lima, Restuanto & Yuliantini (2023) dengan judul “*The Effect of Leadership and Compensation Style on Job Satisfaction With Work Motivation as a Mediation Variable at PT. JR Branch DKI Jakarta*”. Metode dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat Smart-PLS untuk menghitung dan mengolah data penelitian. Penelitian ini mendapatkan hasil yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 2.1**  
**Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Yusuf Amrullah & Agus Hermani DS (2018) <b>Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body &amp; Rangka CV. Laksana</b>	X1: Kompetensi X2: <b>Kompensasi</b> Y: <b>Motivasi Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif pendekatan asosiatif</li> <li>• SPSS 25.0</li> </ul>	Kompensasi memengaruhi motivasi kerja secara signifikan dan positif.
2.	Xuejiao Ma (2018) <i>The effect mechanism of work flexibility on employee job satisfaction</i>	X : <b>Work Flexibility</b> Y : <b>Job Satisfaction</b> Z : Perceived organizational support	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• Analisis Regresi</li> </ul>	Fleksibilitas kerja (yaitu fleksibilitas terjadwal dan fleksibilitas tempat kerja) berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.
3.	Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi (2020) <b>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</b>	X1: Disiplin Kerja X2: <b>Kompensasi</b> Y: <b>Kepuasan Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendekatan asosiatif</li> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> <li>• Regresi Berganda</li> </ul>	Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dan kompensasi.
4.	Ni Made Dwi Puspitawati, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja (2020) <b>Pengaruh Kompensasi terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan</b>	X: <b>Kompensasi</b> Y1: Stress Kerja Y2: <b>Kepuasan Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• Path Analysis</li> </ul>	Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi.
5.	Wachid Hasyim (2020) <b>Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia</b>	X1: Beban Kerja X2: <b>Kompensasi</b> Y: <b>Kepuasan Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendekatan kuantitatif</li> <li>• Analisis regresi linier ganda</li> </ul>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6.	Piw Dorra Rosalia, Sri Mintarti, Ariesta Heksarini (2020) <i>The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance</i>	X1: <b>Compensation</b> X2: <i>Motivation</i> Y1: <b>Job Satisfaction</b> Y2: <i>Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i></li> </ul>	Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.



	<b>at SMK Medika Samarinda</b>			
7.	Idris, Khofifatu Rohmah Adi, Budi Eko Soetjipto, dan Achmad Sani Supriyanto (2020) <i>The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia</i>	X1: <b>Kompensasi</b> X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: <b>Kepuasan Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• <i>Partial Least Square</i> (PLS)</li> </ul>	Kepuasan karyawan dan kinerja mereka tidak dipengaruhi oleh kompensasi.
8.	Herman Jaya, Ahmad Firman, Muhammad Hidayat (2020) <b>Pengaruh Kompensasi dan Diklat terhadap Motivasi Kerja melalui Pengembangan Karir ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru</b>	X1: <b>Kompensasi</b> X2: Diklat Y: <b>Motivasi Kerja</b> Z: Pengembangan Karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• Path Analisis</li> </ul>	Diklat dan kompensasi secara langsung memengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja. Dinas PUPR Kabupaten Barru.
9.	Nika Saputra, Rizki Afri Mulia (2020) <b>Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Ddn Kebudayaan Kabupaten Agam</b>	X1 : Kompensasi X2 : <b>Motivasi Kerja</b> Y : <b>Kepuasan Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis deskriptif dan kuantitatif</li> <li>• Uji regresi linier berganda</li> </ul>	Motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
10.	Anik Hermingsih, Desti Purwanti (2020) <b>Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel pemoderasi</b>	X1 : <b>Kompensasi</b> X2 : Beban Kerja Y : <b>Kepuasan Kerja</b> Z : Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• Analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS</li> </ul>	Kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja.
11.	Jaya Muda Hulu Progresif Buulolo, Anskaria S. Gohae (2021) <b>Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor</b>	X1: Kepemimpinan X2: <b>Kompensasi</b> Y: <b>Motivasi Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif dan bersifat asosiatif</li> <li>• Uji asumsi klasik</li> <li>• Analisis regresi berganda</li> </ul>	Kompensasi dan kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja.

	<b>Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan</b>			
12.	Dewi Marlinda, Fakhrol Rozi Yamali, M. Zahari MS (2021) <b>Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi</b>	X1: Penilaian prestasi kerja X2: <b>Kompensasi</b> Y: <b>Motivasi kerja</b> Z: Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• Path Analisis</li> </ul>	Penilaian prestasi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
13.	Indra Eko Saputro, Ahmad Bairizki, Surahman Hidayat (2021) <b>Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab terhadap Kinerja dan Motivasi sebagai Variabel Intervening di Mataram</b>	X1: Kompensasi X2: <b>Fleksibilitas Kerja</b> Y: Kinerja Z: <b>Motivasi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• SPSS dan uji Sobel</li> </ul>	Fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.
14.	Inayah Alfatihah, Antonius Soelistyo Nugroho, Elmarian Haessel, Anita Maharani (2021) <i>The Influence of Work-Life Balance with Work Motivation as mediating factor on Job Satisfaction a prediction toward Transition to New Normal Situation</i>	X : <b>Motivasi Kerja</b> Y : <b>Kepuasan Kerja</b> Z : Work-Life Balance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• SEM-PLS</li> </ul>	Kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja.
15.	Ryan Basith Fasih Khan (2022) <i>Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work-Family Conflict and Job Satisfaction</i>	X: Work-Family Conflict Y: <b>Kepuasan Kerja</b> Z: <b>Fleksibilitas Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• SEM-PLS</li> </ul>	Secara bersamaan, tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja.
16.	Marta Anggrea Putri (2022) <b>Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi</b>	X1: <b>Fleksibilitas Kerja</b> X2: Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• Analisis regresi linear berganda</li> </ul>	Fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

	<b>Kasus Pada Mitra Pengemudi Gojek Di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)</b>	<b>Y: Motivasi Kerja</b>		
17.	Umi Laila Safitri, Bambang Widagdo, dan Khusnul Rofida Novianti (2022) <i>The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable</i>	X1 : <b>Motivasi Kerja</b> X2 : Beban Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : <b>Kepuasan Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• PLS-SEM</li> </ul>	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
18.	Ni Ketut Ayu Krismawati, IB. Surya Manuaba (2022) <b>Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru</b>	X1 : Lingkungan Kerja X2 : <b>Motivasi Kerja</b> Y : <b>Kepuasan Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif (ex-post facto)</li> <li>• SPSS 21.0 for windows</li> </ul>	Terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
19.	Yusuf Al Alim, Budi Prabowo (2023) <b>Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening Pada Driver Shopeefood Di Sidoarjo</b>	X1: Kompensasi X2: <b>Fleksibilitas Kerja</b> Y: Kinerja Z: <b>Kepuasan Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• Path Analysis</li> </ul>	Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
20.	Radiatul Fadila, Fitri Rezeki (2023) <b>Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi</b>	X1: <b>Fleksibilitas Kerja</b> X2: Kompensasi X3: Iklim Kerja Y: <b>Kepuasan Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis deskriptif kuantitatif</li> <li>• SPSS versi 25</li> </ul>	Fleksibilitas kerja, kompensasi dan iklim kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja
21.	Fatkhul Huda, Muhamad Ekhsan (2023) <b>Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Online yang dimediasi Kepuasan Kerja</b>	X: <b>Fleksibilitas Kerja</b> Y: Kinerja Z: <b>Kepuasan Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• Analisis regresi linear berganda (SmartPLS 3.0)</li> </ul>	Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
22.	Tetty H Sitorus, Harlyn L Siagian (2023)	X1: Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitatif pendekatan <i>explanatory</i></li> </ul>	Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh

	<b>Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai pemediasi</b>	X2: <b>Fleksibilitas Kerja</b> Y: <b>Kepuasan Kerja</b> Z: Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validasi,</li> <li>• Uji Reabilitas,</li> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> </ul>	terhadap Kepuasan Kerja
23.	Ismail Shaleh, M. Nuruddin Subhan, Yuli Ardianto (2023) <b>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan Di Holland Bakery Depok</b>	X1: Gaya Kepemimpinan X2: <b>Kompensasi Kerja</b> Y: <b>Motivasi Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• SPSS versi 25.</li> </ul>	Kompensasi mampu meningkatkan motivasi karyawan.
24.	Layla Hafni, Nana Fitriani, Surya Safari SD, Librina Tria Putri (2023) <b>Fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan pada Perusahaan Distributor elektronik Philips: Peran mediasi motivasi</b>	X1: <b>Fleksibilitas kerja</b> Y: Kinerja karyawan Z: <b>Motivasi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif dan kualitatif</li> <li>• Path Analisis dengan PLS</li> </ul>	Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi.
25.	Faqih Restuanto, Tine Yuliantini (2023) <i>The Effect of Leadership and Compensation Style on Job Satisfaction With Work Motivation as a Mediation Variable at PT. JR Branch DKI Jakarta</i>	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Kompensasi Y : <b>Kepuasan Kerja</b> Z : <b>Motivasi Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• SEM (Smart-PLS)</li> </ul>	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Kompensasi

#### 2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2001:118) kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti jasa atau kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, atau manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas waktu, tenaga, dan keahlian yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. Pengertian kompensasi juga dikemukakan oleh sejumlah para ahli lainnya, seperti :

Handoko (1998) *dalam* Tsauri (2013:222) menyatakan bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi ini mencakup berbagai bentuk, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, fasilitas kesejahteraan, dan manfaat lainnya.

Pangabean (2002) *dalam* Kartika et al., (2016:2) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi merupakan suatu balas jasa atau timbal balik dari perusahaan kepada seorang karyawan atas segala usaha dan prestasi yang di hasilkan oleh karyawan tersebut dalam memajukan perusahaan tersebut, Hisnidah & Solekah (2023). Secara singkat, kompensasi adalah sistem imbalan yang diberikan kepada individu sebagai pengganti kontribusi kerja yang mereka berikan.

#### **2.2.1.2 Indikator Kompensasi**

Menurut Rojikinnor et al., (2023) terdapat empat indikator dari kompensasi, di antaranya sebagai berikut:

##### **1. Upah dan gaji**

Upah adalah balas jasa yang digunakan sebagai basis pembayaran bagi pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, dan biasanya berlaku untuk tarif tahunan, bulanan, atau mingguan.

##### **2. Insentif**

Insentif adalah kompensasi tambahan yang lebih besar atau lebih rendah dari gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif sering diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu, insentif bisa berupa bonus, tunjangan, atau bentuk lainnya yang dapat meningkatkan motivasi.

##### **3. Tunjangan**

Tunjangan adalah jenis kompensasi nonfinansial seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang terkait dengan pekerjaan.

#### 4. Fasilitas

Contoh fasilitas adalah kemudahan dan fasilitas, seperti keanggotaan klub, tempat parkir khusus, mobil perusahaan, atau akses ke pesawat perusahaan untuk karyawan. Fasilitas dapat sangat menguntungkan, terutama bagi eksekutif dengan gaji tinggi.

##### 2.2.1.3 Kompensasi menurut Perspektif Islam

Dalam agama Islam hampir setiap interaksi pekerjaan dapat menghasilkan imbalan balas jasa. Imbalan balas jasa dalam Islam biasa disebut sebagai *ijarah*. Menurut istilah fiqih muamalah, *ijarah* berarti pemberian dari hak pemanfaatan dengan syarat adanya imbalan. Dalam pandangan islam, kompensasi adalah hak para karyawan dan kewajiban bagi para atasan.

Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah ayat 22 bersabda :

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

Artinya : “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.” (QS. Al-Jatsiyah 45:22)

Tafsir ayat tersebut menurut riwayat Ibnu Katsir dari buku Tafsir Ibnu Katsir ialah sebagai berikut : (Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar) yaitu dengan adil (dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan). Dikuatkan dengan tafsir dari Ash-Shaghir / Fayiz bin Sayyaf As-Sariih, dimuraja'ah oleh Syaikh Prof. Dr. Abdullah bin Abdul Aziz al-'Awaji, professor tafsir Universitas Islam Madinah yaitu : Allah menciptakan langit dan bumi dengan benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang diusahakan dan mereka tidak akan dizalimi.

Dalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah ayat 22 bahwa Allah SWT bersabda agar setiap insan diberikan balasan sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan, dan mereka tidak akan dirugikan. Pada surah tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasanya dalam pembayaran suatu hal harus sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan, hal ini termasuk pembayaran kompensasi pada karyawan. Dalam

pemikiran Islam, kompensasi harus dibayarkan secara adil dan setara dimana kedua belah pihak dapat memperoleh hak antara karyawan dan pemimpin. Oleh karena itu, harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak dalam menetapkan jumlah kompensasi yang harus dibayarkan. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Az-Zukhruf ayat 32 yang berbunyi :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا  
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ  
رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamilah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (QS. Az-Zukhruf 43:32)

Tafsir ayat tersebut menurut riwayat Al-Muyassar adalah sebagai berikut : Apakah mereka yang membagi-bagikan status kenabian sehingga mereka bisa memberikannya kepada siapa yang mereka kehendaki?. Kamilah yang membagi-bagikan dalam kehidupan dunia mereka berupa rizki dan makanan, Kami juga tinggikan sebagian dari mereka beberapa derajat atas sebagian yang lain, sehingga ada yang kaya dan ada yang miskin, ada yang kuat dan adapula yang lemah, agar sebagian melengkapi sebagian yang lain dalam kehidupan. Dan rahmat Allah bagimu (wahai rasul) dengan memasukanmu kedalam surga adalah lebih baik daripada apa yang mereka kumpulkan berupa kekayaan dunia yang fana.

Keterkaitan ayat ini dengan kompensasi bisa dilihat dari perspektif keadilan dan kesetaraan dalam memberikan imbalan kepada karyawan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, sistem kompensasi yang adil dan transparan sangat penting. Pengaturan kompensasi yang jujur dan benar adalah cerminan dari keadilan dalam memperlakukan karyawan. Ketika sistem kompensasi tidak adil, ini dapat menyebabkan ketidakpuasan, ketidaksetaraan, dan ketidakstabilan di tempat kerja.

Ayat ini bisa diartikan sebagai panggilan untuk memastikan bahwa pengaturan kompensasi di tempat kerja haruslah dilakukan dengan integritas dan

kejujuran. Hal ini mencakup pembayaran gaji yang sesuai dengan kontribusi dan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, serta pengelolaan tunjangan dan insentif secara adil dan transparan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip keadilan dan kejujuran dalam pengaturan kompensasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil. Bayaran atau kompensasi yang harus dibayar dengan cepat juga dijelaskan dalam Islam. Hal ini dijelaskan dalam hadits berikut oleh Ibnu Majah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : “Berikanlah upah buruh, sebelum kering keringatnya” (HR.Ibnu Majah)

Hadits ini, sebagaimana diriwayatkan oleh Ibnu Majah, membahas pembayaran kompensasi, atau penghasilan, setelah seseorang menyelesaikan tugasnya sesuai dengan syarat dan kesepakatan. Sangat disarankan untuk membayar kompensasi segera daripada menundanya. Hak Mustajil adalah salah satu standar Islam. Islam tidak dapat mempersoalkan apakah karyawan bekerja keras tetapi tidak mendapatkan kompensasi atau mengurangi atau menunda kompensasi mereka. Selain itu, penting untuk mengetahui kapan pemimpin harus menerima kompensasi.

### **2.2.3 Fleksibilitas Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja**

Menurut Carlson et al., (2009) fleksibilitas kerja dapat didefinisikan sebagai kebijakan formal atau pengaturan informal yang memungkinkan karyawan untuk memiliki kontrol lebih besar atas waktu dan tempat kerja mereka. Ini mencakup kemampuan untuk memilih tempat dan waktu kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka, baik secara formal maupun informal, serta kemampuan untuk mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, bahkan ketika bekerja di luar tempat kerja. Jadi, fleksibilitas kerja mencakup konsep *schedule flexibility* yang memungkinkan karyawan untuk memantau dan mengatur durasi jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja dan untuk memenuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014).



Pengertian fleksibilitas kerja juga dikemukakan oleh sejumlah para ahli lainnya, seperti :

1. Berg & Feldman (1995) Fleksibilitas kerja adalah kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan waktu, tempat, dan cara kerja untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda.
2. Beatty (1996) Fleksibilitas kerja adalah kemampuan individu untuk mengatur waktu kerja mereka sendiri, memilih metode kerja yang paling cocok, dan mengatur struktur pekerjaan mereka.
3. Houseman (2001) Fleksibilitas kerja adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, baik dalam hal waktu, tempat, atau bentuk pekerjaan.

Dari beberapa pendapat yang telah disebutkan sebelumnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja didefinisikan sebagai pengaturan jam kerja yang tidak mengikat. Dalam konteks ini, fleksibilitas sendiri berarti memberikan kebebasan kepada pekerja untuk memilih kapan dan di mana mereka bekerja, sehingga mereka memiliki lebih banyak waktu untuk diri mereka sendiri tanpa mengorbankan tugas yang telah mereka terima.

Menerapkan fleksibilitas kerja, atau sering disebut dengan *Fleksible Work Arrangements* (FWA), adalah salah satu cara perusahaan untuk mempertahankan karyawannya. Fleksibilitas kerja diberikan sebagai variasi di tempat kerja sehingga mereka tidak bosan.

### **2.2.3.2 Indikator Fleksibilitas Kerja**

Menurut Siregar et al., (2021) menjelaskan bahwa *schedule flexibility* merupakan pengaturan kerja secara fleksibel yang dimana pemilihan waktu dan tempat kerja, baik itu formal atau informal, yang memfasilitasi pekerja dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan dimana (*place flexibility*) pekerja bekerja.

1. Berapa lama (*time flexibility*)

Kemampuan karyawan untuk mengubah durasi pekerjaan. Seperti halnya dengan seluruh *driver* Gojek bebas memutuskan sendiri berapa lama durasinya atau berapa lama kerjanya.

## 2. Kapan (*timing flexibility*)

Ketika karyawan memiliki kebebasan untuk merencanakan jadwal kerja mereka. *Driver* Gojek bertugas memilih jadwal kerjanya, disini pekerja bisa mengantur kapan mereka akan bekerja sesuai dengan apa yang sudah mereka jadwalkan.

## 3. Dimana (*place flexibility*)

Kebebasan karyawan untuk memilih lokasi kerja mereka sendiri. Disini pekerja bisa mengatur dimana tempat atau lokasi untuk mereka bekerja, sama halnya *driver* Gojek yang bisa menentukan lokasi atau tempat mereka untuk bekerja atau menunggu di zona-zona tertentu untuk mendapatkan para penumpang.

### 2.2.3.3 Fleksibilitas Kerja dalam Perspektif Islam

Agama Islam merupakan agama yang sangat fleksibel dalam penerapannya dalam kehidupan sehari-hari. Karena Islam begitu mengerti kemampuan umat Islam dalam menjalani Syari'atnya. Islam tidak pernah memaksa umatnya dalam menjalani syari'atnya, namun Islam menganjurkan kita untuk melaksanakan syariat sesuai dengan kemampuan dan tuntunannya. Jadi Islam begitu Fleksibel dalam aplikasinya, sebagaimana tersirat dari Firman Allah berikut ini:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٤

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (QS Al-Baqarah 2:286)

Tafsir ayat tersebut menurut riwayat Al-Muyassar adalah sebagai berikut :  
Ajaran agama Allah itu mudah, tidak ada unsur kesulitan di dalamnya. Allah tidak

menuntut dari hamba-hambanya sesuatu yang tidak mereka sanggupi. Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, maka akan memperoleh ganjaran baik, dan barangsiapa yang berbuat keburukan, maka akan memperoleh balasan yang buruk. Wahai tuhan kami, jangan Engkau menyiksa kami jika kami lupa terhadap sesuatu yang Engkau wajibkan atas kami atau kami berbuat salah dengan melakukan sesuatu yang Engkau larang untuk dikerjakan. Wahai tuhan kami janganlah Engkau bebani kami dengan amalan-amalan yang berat yang telah Engkau bebankan kepada umat-umat yang berbuat maksiat sebelum kami sebagai hukuman bagi mereka. Wahai tuhan kami, janganlah Engkau membebankan kepada kami perkara yang kami tidak mampu memikulnya, baik dalam bentuk perintah-perintah syariat dan musibah musibah. Dan hapuskanlah dosa-dosa kami dan tutuplah kekurangan-kekurangan kami dan sudilah berbuat baik kepada kami. Engkau adalah penguasa urusan kami dan pengaturnya. maka tolonglah kami menghadapi orang-orang yang mengingkari agamamu dan mengingkari keesannya serta mendustakan nabimu, Muhammad sholallohu alaihi wasallam, dan jadikanlah kesudahan yang baik bagi kami di hadapan mereka di dunia dan akhirat.

Hubungan antara ayat ini dengan fleksibilitas kerja dalam pandangan Islam adalah bahwa konsep kesanggupan ini juga berlaku dalam konteks pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Islam mendorong fleksibilitas dalam menangani tugas dan tanggung jawab, dengan memperhatikan kemampuan individu serta kondisi dan kebutuhan mereka. Ini menekankan pentingnya menyesuaikan beban kerja dan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan kebutuhan individu, sehingga tidak memberikan tekanan atau beban yang berlebihan. Jadi, ayat ini memberikan dasar teologis untuk memahami pentingnya fleksibilitas kerja dalam pandangan Islam, dengan menekankan bahwa beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan individu, dan bahwa Allah memberikan rahmat dan bantuan kepada mereka yang berusaha dan berdoa dengan tulus.

Allah SWT telah menciptakan siang dan malam untuk manusia agar selalu beribadah kepada Allah SWT sebagaimana firman Allah SWT berikut ini:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ خِلْفَةً لِّمَنْ أَرَادَ أَنْ يَذَّكَّرَ أَوْ أَرَادَ شُكُورًا

Artinya : “*Dan Dia (pula) yang menjadikan malam dan siang silih berganti bagi orang yang ingin mengambil pelajaran atau yang ingin bersyukur.*” (QS Al-Furqan 25:62)

Tafsir ayat diatas menurut riwayat Al-Muyassar ialah sebagai berikut : Dan Dia-lah yang menjadikan malam dan siang saling silih berganti, salah satunya menggantikan yang lain bagi orang yang mau mengambil pelajaran dengan apa yang terjadi di dalamnya karena dorongan keimanan kepada Dzat Yang Mengatur lagi Menciptakan, atau orang yang hendak bersyukur kepada Allah atas nikmat-nikmat dan karunia-karuniaNya.

Dalam konteks kerja, Islam mengajarkan pentingnya menyesuaikan diri dengan kondisi dan perubahan lingkungan, termasuk siklus alam seperti malam dan siang. Fleksibilitas kerja dalam pandangan Islam mencakup kemampuan untuk menyesuaikan jadwal kerja, metode kerja, dan prioritas berdasarkan kondisi yang berubah, termasuk perubahan cuaca, waktu, atau kebutuhan keluarga. Ayat ini mengingatkan umat Muslim untuk mengambil pelajaran dari alam dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang Allah ciptakan. Ini dapat diartikan sebagai pentingnya fleksibilitas dalam menjalani pekerjaan, di mana individu diharapkan untuk mengambil pelajaran dari perubahan lingkungan dan memanfaatkannya dalam produktivitas dan keseimbangan kerja.

Jadi, meskipun ayat ini secara langsung tidak menyebutkan fleksibilitas kerja, tetapi mengajarkan prinsip adaptasi terhadap perubahan dan siklus alam yang diatur oleh Allah. Dalam pandangan Islam, fleksibilitas kerja merupakan bagian dari sikap bijaksana dan beradab dalam menjalani kehidupan, dengan mengambil pelajaran dari ciptaan Allah dan menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah.

## **2.2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (1992) *dalam* Sutrisno (2009:75) kepuasan kerja adalah sebagai kondisi psikologis yang positif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya di tempat kerja. Ini mencakup perasaan puas, senang, dan terpenuhi terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk konten pekerjaan, hubungan dengan

rekan kerja dan atasan, kondisi kerja, pengakuan atas kontribusi, kesempatan pengembangan karir, dan lain sebagainya. Selaras dengan hal tersebut Robbin and Judge (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi keseluruhan yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja. Ini mencakup perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan, seperti rasa puas, senang, atau tidak puas yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya.

Keith David dan John Newstrom (1985) *dalam* Supriyanto & Machfudz (2010:105) mengatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut pendapat lain Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seorang karyawan dimana tidak adanya titik temu antara nilai imbalan karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balasan pelayanan yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak sikap yang dinikmati dalam pekerjaannya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh (Martoyo, 2007 *dalam* Jannah & Siswanto, 2022).

Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang positif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya di tempat kerja. Ini mencakup evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja yang mereka alami. Secara lebih spesifik, kepuasan kerja sebagai hasil dari perbandingan antara harapan individu terhadap pekerjaannya dengan pengalaman nyata yang diperolehnya di tempat kerja. Jadi, ketika individu merasa bahwa pengalaman kerja mereka sesuai atau melebihi harapan, maka mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. (Hasibuan, 2001).

Jika mempertimbangkan pendapat beberapa ahli di atas tentang kepuasan kerja, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah ketika seorang pekerja memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, yang memungkinkan mereka bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan mereka, dan memungkinkan mereka untuk mencapai hasil yang paling baik untuk perusahaan mereka.

#### **2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Rojikinnor et al., (2023) adapun indikator-indikator dari kepuasan kerja, antara lain:

1. Pekerjaan, indikator kepuasan kerja terkait dengan pekerjaan mencakup sejauh mana karyawan merasa terlibat dan menemukan makna dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa pekerjaan bermakna, dan memberikan kesempatan untuk berkembang seringkali lebih puas.
2. Upah, indikator kepuasan terhadap upah mencakup sejauh mana karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sebanding dengan kontribusi dan kinerja yang diberikan kepada perusahaan.
3. Promosi, kepuasan terhadap promosi berkaitan dengan sejauh mana karyawan merasa ada kesempatan untuk berkembang dan memajukan karier mereka di dalam organisasi. Karyawan yang merasa sistem promosi adil dan transparan serta memiliki kesempatan untuk naik jabatan berdasarkan prestasi dan kualifikasi mereka cenderung lebih puas.
4. Pengawas, indikator kepuasan kerja terkait dengan pengawas mencakup sejauh mana individu merasa bahwa atasan mereka adil, mendukung, dan efektif dalam memimpin tim. Faktor-faktor seperti dukungan, umpan balik konstruktif, keadilan, dan komunikasi yang terbuka dari pengawas dapat berkontribusi pada kepuasan kerja.
5. Rekan kerja, indikator kepuasan kerja terkait dengan rekan kerja mencakup sejauh mana individu merasa bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dan produktif dengan rekan kerja mereka. Ini melibatkan tingkat dukungan, kerjasama, dan saling penghargaan di antara anggota tim.

#### **2.2.4.3 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam**

Dalam agama Islam, bekerja adalah salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Dalam Islam, orang-orang diminta untuk bekerja dengan ikhlas, sabar, dan bersyukur. Dengan bekerja secara ikhlas dipadu dengan kesabaran dan syukur, akan diperoleh nilai-nilai kepuasan tertentu, seperti yang dinyatakan oleh Allah:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : *“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.” (QS Ibrahim 14:7)*

Tafsir ayat tersebut menurut riwayat Al-Muyassar ialah sebagai berikut : Musa berkata kepada mereka, ”dan ingatlah ketika tuhan kalian memberitahukan dengan pemberitahuan yang tegas, ’jika kalian bersyukur kepadaNya atas nikmat-nikmatNya, pastilah Dia akan memberikan tambahan karunia kepada kalian, dan jika kalian mengingkari nikmat-nikmat Allah, niscaya dia benar-benar akan menyiksa kalian dengan siksaan yang pedih.”

Hubungan antara ayat ini dengan kepuasan kerja dalam pandangan Islam dapat dilihat dari konsep bersyukur terhadap nikmat-nikmat yang diberikan Allah, termasuk nikmat pekerjaan dan rezeki. Dalam konteks kepuasan kerja, Islam mendorong umatnya untuk bersyukur atas pekerjaan yang diberikan, baik itu dalam hal penghasilan, kepuasan pribadi, atau kesempatan untuk memberikan kontribusi kepada masyarakat. Ayat ini juga menekankan bahwa sikap bersyukur membawa tambahan nikmat dari Allah. Dalam konteks kepuasan kerja, tambahan nikmat ini dapat berupa peningkatan kesejahteraan, kebahagiaan, atau kesempatan-kesempatan baru dalam karier. Oleh karena itu, dalam pandangan Islam, kepuasan kerja tidak hanya didasarkan pada kondisi kerja atau pencapaian materi, tetapi juga pada sikap bersyukur dan penghargaan terhadap nikmat-nikmat yang diberikan Allah.

Jadi, ayat ini menegaskan pentingnya bersyukur atas nikmat pekerjaan dan memberikan dasar bagi konsep kepuasan kerja dalam pandangan Islam, di mana kepuasan kerja dicapai melalui sikap bersyukur dan penghargaan terhadap nikmat pekerjaan yang diberikan Allah.

Dalam agama Islam kita diajarkan untuk selalu bekerja dengan rasa ikhlas, agar nantinya apa yang dikerjakan dapat memberikan hasil yang baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Sesuai dengan ajaran Rasulullah, kita diajarkan agar selalu melihat kebawah agar dapat bersyukur atas apa yang sudah Allah SWT titipkan kepada kita.

أَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ فَإِنَّهُ أَجْدَرُ  
أَنْ لَا تَزِدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ

Artinya: “Lihatlah orang yang berada di bawahmu dan jangan melihat orang yang berada di atasmu, karena yang demikian itu lebih patut, agar kalian tidak meremehkan nikmat Allah yang telah diberikan kepadamu,” (HR Bukhari dan Muslim).

Hadis ini menekankan pentingnya untuk bersyukur terhadap nikmat yang telah diberikan oleh Allah. Dalam konteks kepuasan kerja, hadis ini mengajarkan agar seseorang tidak membandingkan dirinya dengan orang lain yang mungkin memiliki posisi atau kekayaan yang lebih tinggi. Sebaliknya, seseorang harus memperhatikan dan bersyukur terhadap apa yang telah diberikan Allah kepadanya, termasuk pekerjaan dan posisi yang dimilikinya. Dengan memahami dan menghargai nikmat-nikmat yang telah diberikan Allah, termasuk pekerjaan, seorang Muslim dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sikap ini membantu menghilangkan rasa iri atau tidak puas dengan apa yang dimiliki orang lain, sehingga individu lebih fokus pada memaksimalkan potensi dan kesempatan yang dimilikinya sendiri.

## 2.2.5 Motivasi Kerja

### 2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Siagian dalam Supriyanto & Machfudz (2010:153) yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan – dalam bentuk keahlian atau keterampilan – tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Kemudian, Mathis & Jackson (2006) dalam Siswanto et al., (2021) menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Hasibuan (2001:141) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan atusias mencapai hasil yang optimal. Kemudian, menurut Eduardus



(2010:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Robbin dan Judge (2015) *dalam* Marlinda et al., (2021) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita kan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menggunakan kemampuan mereka.

#### **2.2.4.2 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut hierarki kebutuhan Maslow *dalam* Adha et al., (2019) yaitu:

##### **1. Kebutuhan Fisik**

Kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan istirahat. Dalam konteks kerja, indikator motivasi kerja dapat mencakup gaji yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta fasilitas kesehatan yang memadai.

##### **2. Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan akan rasa aman dan kestabilan juga penting dalam Hierarki Kebutuhan Maslow. Di tempat kerja, indikator motivasi kerja terkait kebutuhan ini bisa meliputi jaminan pekerjaan yang stabil, lingkungan kerja yang bebas dari ancaman atau kekerasan, dan perlindungan terhadap risiko pekerjaan.

##### **3. Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial, kasih sayang, dan hubungan sosial juga merupakan bagian penting dari motivasi kerja. Indikator motivasi kerja terkait kebutuhan sosial ini dapat mencakup hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dukungan tim, serta kesempatan untuk berkolaborasi dan berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja.

##### **4. Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, dan prestasi juga dapat memotivasi individu di tempat kerja. Indikator motivasi kerja terkait kebutuhan ini meliputi pujian, penghargaan, bonus, promosi, serta kesempatan untuk meraih prestasi dan pengakuan atas kontribusi mereka.

#### 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Individu yang mencapai tingkat motivasi ini mungkin mencari tantangan, inovasi, kreativitas, dan pengembangan pribadi di tempat kerja. Indikator motivasi kerja terkait kebutuhan ini meliputi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, tanggung jawab yang menantang, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional.

### **2.2.4.3 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam**

Motivasi menurut pandangan Islam, dari pendapat hadits yang diriwayatkan oleh (HR. Ahmad), menyatakan :

"Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (profesional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla." (HR Ahmad).

Hadis ini menyoroti pentingnya bekerja dengan tekun, keahlian, dan profesionalisme dalam pandangan Islam. Hadis ini dapat memberikan dorongan dan motivasi bagi umat Islam untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, dengan menekankan pentingnya bekerja dengan tekun, profesionalisme, dan dedikasi dalam mencari nafkah serta melihat pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan jihad di jalan Allah.

Menurut beberapa ahli, motivasi kerja berarti mendapatkan dukungan dari dalam dan luar untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan. Al-Qur'an juga memberitahukan dan memotivasi untuk bekerja karena dengan bekerja manusia akan kenyang dan mampu memenuhi kebutuhannya. Terdapat juga bunyi ayat Al-Qur'an yang mendukung hadits tersebut seperti yang dijelaskan di dalam Ayat Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah 10 berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung” (QS Al-Jumua’ 62:10)

Tafsir ayat tersebut menurut riwayat Al-Muyassar adalah sebagai berikut : Bila kalian telah mendengar khutbah dan menunaikan shalat, maka bertebaranlah di muka bumi dan carilah rizki Allah dengan usaha kalian, serta ingatlah Allah banyak-banyak dalam segala keadaan kalian, semoga kalian meraih kebaikan dunia dan akhirat.

Ayat ini menekankan pentingnya berusaha mencari rizki (karunia Allah) setelah menunaikan shalat Jumat. Hubungannya dengan motivasi kerja dalam pandangan Islam adalah sebagai berikut:

**Kewajiban Berusaha:** Ayat ini menggarisbawahi kewajiban untuk berusaha mencari rizki setelah menunaikan shalat Jumat. Dalam pandangan Islam, bekerja dan berusaha adalah bagian penting dari ibadah, karena dengan bekerja seseorang dapat memperoleh rizki yang halal dan memenuhi kewajiban untuk memberikan nafkah kepada keluarga.

**Motivasi untuk Berusaha:** Ayat ini memberikan motivasi kepada umat Islam untuk bergerak, mencari kesempatan, dan berusaha keras dalam mencari rizki. Motivasi ini mendorong individu untuk mengembangkan potensi dan keterampilan mereka, serta untuk mencari peluang-peluang baru dalam karier dan kehidupan.

**Berusaha dengan Berkah Doa dan Ingat Allah:** Meskipun ayat ini menekankan pentingnya berusaha, ia juga menyarankan agar umat Islam selalu ingat kepada Allah dan memohon berkah-Nya. Dalam pandangan Islam, berusaha tanpa didukung oleh doa dan ingat kepada Allah tidak akan memberikan hasil yang diharapkan. Sebaliknya, dengan menyertakan doa dan ingat kepada Allah dalam setiap langkah kita, maka kerja keras kita akan mendapat berkah-Nya.

Jadi, Surah Al-Jumu'ah ayat 10 memberikan landasan teologis dan motivasi bagi umat Islam untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, dengan menekankan

pentingnya berusaha mencari rizki setelah menunaikan kewajiban ibadah, serta dengan didukung oleh doa dan ingat kepada Allah.

Didasarkan pada ayat-ayat Al-Qur'an dan hadits, dapat disimpulkan bahwa manusia harus selalu memiliki motivasi atau dorongan di dalam dirinya. Ini karena Allah hanya akan memberikan karunia, rezeki, dan rahmat-Nya kepada mereka yang memiliki motivasi yang kuat untuk terus bekerja.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja**

Menurut *Equity Theory* yang dikembangkan oleh J. Stacy Adams dalam Moorhead & Griffin (2013), seseorang akan merasa puas dan termotivasi jika mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Jika seseorang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima lebih rendah dari kontribusi yang mereka berikan, maka mereka akan merasa tidak adil dan mungkin mengalami ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al., (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan. Bahkan, kompensasi yang lebih baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Hal ini disebabkan oleh harapan setiap pekerja untuk kehidupan yang lebih baik sebagai hasil dari pengorbanan dan tanggung jawab yang dilakukan oleh mereka di tempat kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan Puspita & Atmaja (2020), Hasyim (2020), Endeka et al., (2020) dan Pardita & Surya (2020) juga menunjukkan hasil yang serupa. Dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sebanding dengan kontribusi yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Antara Fleksibilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Menurut Moorhead & Griffin (2013) ada beberapa karakteristik pekerjaan yang disebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu. Salah satu karakteristik yang relevan adalah fleksibilitas kerja. Dalam teori karakteristik pekerjaan, fleksibilitas kerja yang tinggi, seperti memiliki kontrol atas metode pekerjaan,

kebebasan dalam mengatur waktu, dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan, dapat meningkatkan kepuasan kerja individu. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini selaras dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al., (2021) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya Fleksibilitas memiliki pengaruh yang efektif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian tersebut juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawaty (2022), Khan (2022), Fadila & Rezeki (2023), dan Ma (2018). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.3 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja**

Dalam buku yang ditulis oleh Moorhead & Griffin (2013:128) disebutkan bahwa seseorang akan merasa puas dan termotivasi jika mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Amrullah & DS (2018), Hulu et al., (2021), Marlinda et al., (2021), Jaya et al., (2020) dan Shaleh et al., (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sebanding dengan kontribusi yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

Ketika individu menerima kompensasi yang adil dan memadai, seperti gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi mereka, mereka cenderung merasa termotivasi untuk bekerja dengan tekun dan berdedikasi. Mereka merasa dihargai dan diakui atas usaha mereka. Motivasi kerja yang tinggi ini dapat mendorong mereka untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan mereka. Hasil yang baik ini kemudian memberikan kepuasan kerja kepada individu, karena mereka merasa bahwa usaha mereka dihargai dan diimbangi dengan imbalan yang memadai. Sama halnya dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Mulia (2020), Alfatihah et al., (2021), Restuanto & Yuliantini (2023), Safitri et al., (2022) dan Krismawati & Manuaba (2022). Penelitian tersebut meneliti hubungan

antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dan mendapatkan hasil sama bahwasanya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **2.3.4 Hubungan Antara Fleksibilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja**

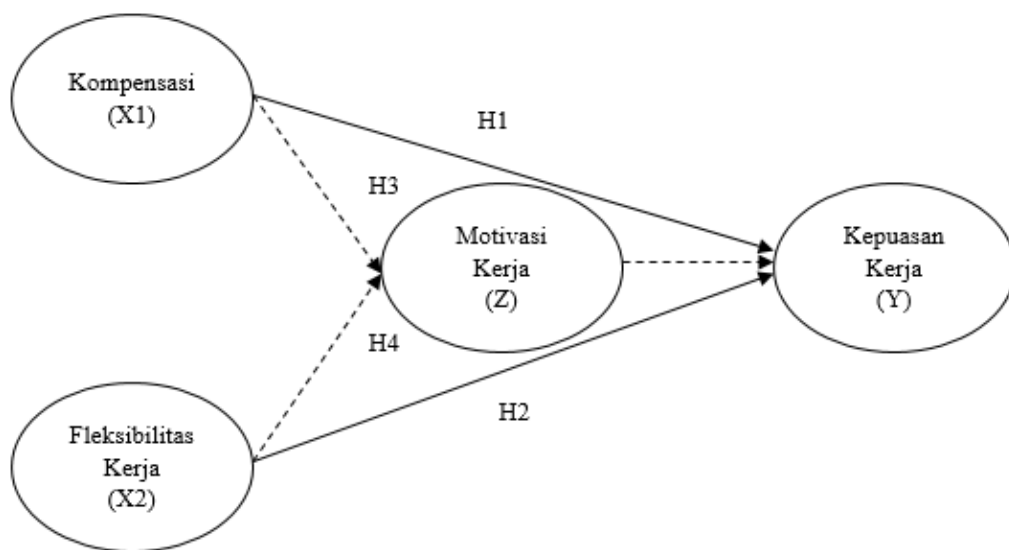
Menurut Grant (2013) fleksibilitas kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena memberikan mereka kontrol yang lebih besar atas pekerjaan mereka. Dengan adanya fleksibilitas kerja, karyawan dapat memilih waktu dan cara kerja yang paling efektif bagi mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, fleksibilitas kerja juga dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap balance kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan merasa memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja, mereka memiliki lebih banyak waktu untuk melakukan kegiatan pribadi yang penting bagi mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan pribadi dan meningkatkan motivasi kerja. Hal ini selaras dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Putri (2022), Saputro et al., (2021), dan Hafni et al., (2023) yang mendapatkan hasil yaitu fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap motivasi kerja.

Menurut Gareth R & Jennifer M (2019) terdapat hubungan yang signifikan antara fleksibilitas kerja dengan kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Fleksibilitas kerja mengacu pada tingkat kebebasan dan kemampuan karyawan dalam mengatur waktu kerja, lokasi, dan tugas yang harus dilakukan. Fleksibilitas kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena memberikan mereka kontrol yang lebih besar atas pekerjaan mereka. Dengan adanya fleksibilitas kerja, karyawan dapat memilih waktu dan cara kerja yang paling efektif bagi mereka. Hal ini dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Mulia (2020), Alfatihah et al., (2021), Restuanto & Yuliantini (2023), Safitri et al., (2022) dan Krismawati & Manuaba (2022). Penelitian ini meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dan mendapatkan hasil sama bahwasanya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2.4 Kerangka Konseptual

### 2.4.1 Model Hipotesis

Model hipotesis penelitian ini berdasarkan jabaran dari kajian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya. Menguji pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada *driver* Gojek di Kota Malang dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Berikut adalah gambar model hipotesis pada penelitian ini.



### 2.4.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya. Dugaan awal tentang penelitian ini adalah, sebagai berikut :

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.
- H4 : Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode penelitian yang berakar pada filsafat positivisme dianggap sebagai metode ilmiah atau scientific karena memenuhi standar ilmiah secara sistematis, obyektif, terukur, rasional, dan konkrit. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, dan analisis kuantitatif atau statistik dari data tersebut.

Penelitian jenis ini didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya atau bagaimana satu variabel berhubungan dengan variabel lainnya. Menurut Faisal (1992) dalam Supriyanto & Machfudz (2010:287), penelitian penjelasan adalah penelitian yang memeriksa bagaimana variabel yang didalilkan berhubungan satu sama lain.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini difokuskan pada *driver* Gojek di wilayah Kota Malang, khususnya *driver* Gojek sepeda motor. Gojek adalah bisnis transportasi yang tidak memiliki jam kerja khusus. Pilihan lokasi didasarkan pada fakta bahwa bisnis Gojek di Kota Malang dikaitkan dengan diskusi tentang kompensasi dan fleksibilitas kerja yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan. Orang-orang yang menjadikan driver Gojek sebagai pekerjaan utama mereka di Kota Malang adalah populasi pada penelitian ini.



### **3.3.2 Sampel**

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah populasi dan karakteristiknya. Dia menyarankan penggunaan sampel pada situasi di mana jumlah populasi relatif besar, tetapi dalam kasus penelitian ini, jumlah populasi tidak diketahui. Hair et al., (2010:576) mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menentukan ukuran sampel dalam analisis SEM, antara lain:

1. Sebaiknya ukuran sampel berkisar 100 hingga 150.
2. Ukuran sampel kira-kira membutuhkan 5-10 kali jumlah indikator.

Dengan demikian, penggunaan sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 150 orang yang menjadikan profesi *driver* Gojek sebagai pekerjaan utama di Kota Malang.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Supriyanto & Machfudz (2010:185) teknik pengambilan sampel adalah metode untuk mengumpulkan sampel yang representatif dari populasi. Prosedur pengambilan sampel harus dilakukan dengan cara yang memungkinkan sampel yang dihasilkan benar-benar menggambarkan populasi yang sebenarnya. Pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik yang memberikan kesempatan yang sama pada anggota populasi untuk dijadikan sebagai anggota sampel. Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling purposive*, adalah metode penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu. Mengacu pada variabel yang akan diteliti, yaitu kompensasi maka kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah orang yang menjadikan profesi *driver* Gojek sebagai pekerjaan utama di Kota Malang.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2017) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada orang yang mengumpulkannya. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden. Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang memberikan seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada orang yang disurvei untuk mendapatkan jawaban.

Dalam penelitian ini, data primer didapatkan melalui kuesioner dengan pertanyaan-pertanyaan terkait dengan kompensasi, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja, yang disebarakan kepada para responden yaitu para *driver* Gojek di Kota Malang.

### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder menurut Supriyanto & Ekowati (2019:23) adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui media perantara dan mencakup gambaran umum objek penelitian serta informasi lain yang berkaitan dengan penelitian. Sumber data sekunder juga mencakup data yang tidak dapat diperoleh dari kuesioner.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku dan jurnal yang mencakup variabel terkait serta informasi tentang masalah yang terjadi pada PT. Gojek Indonesia, yang dibahas pada latar belakang.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan, akurat, dan sebenarnya. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner menurut Supriyanto & Ekowati (2019) adalah proses pengumpulan data melalui sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang diberikan atau diberikan secara langsung kepada responden. Jumlah responden yang cukup besar dan tersebar di seluruh wilayah akan membuat kuesioner ini cocok untuk digunakan. Penelitian ini akan menyebarkan kuesioner secara online melalui barcode yang dapat dikirimkan langsung kepada *driver* Gojek.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Indriantoro *dalam* Supriyanto & Machfudz (2010:200) definisi operasional variabel menjelaskan bagaimana peneliti mengatur (mengoperasionalkan) struktur menjadi variabel penelitian yang dapat dituju. Menurut Supriyanto & Ekowati (2019) variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan terjadinya variabel terikat. Variabel terikat, juga dikenal sebagai dependen variabel, adalah variabel yang muncul sebagai akibat dari pengaruh variabel bebas. Variabel mediasi, juga dikenal sebagai intervening variabel, adalah

variabel yang menghubungkan variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel bebas (*independent*) : Kompensasi (X1), Fleksibilitas Kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) : Kepuasan Kerja (Y)
3. Variabel mediasi (*intervening*): Motivasi Kerja (Z)

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operaional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber		
Kompensasi (X1)	Upah dan Gaji	1. Upah dan gaji yang saya dapatkan sudah cukup memenuhi kebutuhan pokok.	Rojikinnor et al., (2023)		
		2. Pihak Gojek memberikan upah dan gaji sesuai dengan pekerjaan yang sudah saya selesaikan.			
	Insentif	1. Pemberian insentif (bonus) dapat mendukung pemenuhan kebutuhan pokok saya.			
		2. Pihak Gojek memberikan bonus sesuai dengan harapan para saya.			
	Tunjangan	1. Pemberian tunjangan dapat memenuhi kebutuhan para <i>driver</i> .			
		2. Pihak Gojek memberikan jaminan sosial berupa asuransi kecelakaan bagi para <i>driver</i> .			
	Fasilitas	1. Pemberian fasilitas mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan.			
		2. Para <i>driver</i> mempunyai kesempatan untuk melakukan dan mengikuti pelatihan.			
Fleksibilitas Kerja (X2)	Berapa lama ( <i>time flexibility</i> )	1. Saya dapat mengatur sendiri durasi kerja, kapan saya ingin bekerja dan berapa lama waktu bekerja saya.	Siregar et al., (2021)		
		2. Pihak Gojek memberikan saya kebebasan durasi untuk bekerja.			
	Kapan ( <i>timing flexibility</i> )	1. Saya memiliki kebebasan untuk menentukan dan mengatur jadwal kerja sesuai keinginan saya.			
		2. Saya dapat mengatur jadwal kerja saya sendiri.			
	Dimana ( <i>place flexibility</i> )	1. Saya memiliki kebebasan untuk memilih lokasi kerja yang berbeda-beda sesuai kebutuhan saya.			
		2. Lokasi bekerja saya selalu berpindah-pindah			
	Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan		1. Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan minat atau keinginan saya.	Rojikinnor et al., (2023)

		2. Saya mempunyai kesempatan untuk bekerja secara mandiri.	
	Upah	1. Saya menerima tunjangan sesuai dengan kontribusi yang telah saya kerjakan. 2. Pihak Gojek memberikan kebijakan upah lebih baik daripada mitra ojek <i>online</i> yang lain.	
	Promosi	1. Saya merasa puas dengan promosi yang dilakukan untuk semakin banyak menerima <i>orderan</i> . 2. Saat mencapai target, saya akan mendapatkan promosi dari pihak Gojek.	
	Pengawas	1. Saya memiliki rasa tanggung jawab dengan pekerjaan itu sendiri. 2. Pihak Gojek selalu memberi dukungan kepada para <i>driver</i>	
	Rekan kerja	1. Seringkali saya memberikan bantuan kepada rekan kerja saya dan mereka juga sering membantu saya. 2. Saya merasa senang dapat memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	
Motivasi Kerja (Z)	Kebutuhan fisik	1. Pihak Gojek memberikan atribut yang dapat memberi keamanan bagi para <i>driver</i> .	Hierarki kebutuhan Maslow dalam Adha et al., (2019)
		2. Fasilitas yang diberikan oleh pihak Gojek dapat mempermudah pekerjaan saya.	
	Kebutuhan rasa aman	1. Pihak Gojek memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.	
		2. Pihak Gpje menciptakan kondisi kerja yang aman untuk para <i>driver</i> .	
	Kebutuhan sosial	1. Pihak Gojek menyelenggarakan suatu acara dengan tujuan memperkuat hubungan antara para <i>driver</i> .	
		2. Saya memiliki interaksi yang baik antar sesama para <i>driver</i> .	
	Kebutuhan akan penghargaan	1. Pihak Gojek memberikan penghargaan bagi para <i>driver</i> yang memiliki prestasi.	
2. Pihak Gojek memberikan reputasi baik bagi para <i>driver</i> yang memang layak mendapatkan hal tersebut.			
Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	1. Pihak Gojek memberikan pelatihan-pelatihan untuk para <i>driver</i> guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan.		
	2. Pihak Gojek memberikan <i>reward</i> (penghargaan) bagi para <i>driver</i> yang telah menjalankan tugas dengan memuaskan.		

### 3.8 Skala Pengukuran

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial atau variabel penelitian. Untuk membantu peneliti menganalisis data dari responden, setiap pertanyaan penelitian diberi skor nilai. Dalam penelitian ini menggunakan kriteria penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Skala Likert**

No.	Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2017)

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model)

Penelitian ini menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS) untuk menguji validitas dan reliabilitas data dalam penelitian. Tujuan dari penggunaan PLS sendiri adalah untuk menjelaskan keberadaan hubungan antar variabel laten. Peneliti memilih *software SmartPLS 3.0* dalam penelitian ini karena di dasarkan pada perkembangan terkait dengan jumlah variabel penelitian yang dapat diukur oleh beberapa indikator. Terdapat beberapa perhitungan yang dilakukan dalam analisis ini, diantara lain:

##### 1. *Konvergent validity*

Pada dasarnya, alat ukur dianggap sah hanya jika mampu mengukur secara akurat dan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Sugiyono (2017). Uji validitas sendiri berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas sendiri berarti alat itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Data yang akan dikumpulkan diuji agar identik dengan variabel, Supriyanto & Ekowati (2019). Uji validitas digunakan untuk memvalidasi pernyataan dalam kuesioner. Suatu pernyataan dapat dianggap sah ketika ia dapat mengungkapkan maksudnya. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu instrumen penelitian, dalam software SPLS terdapat signifikansi outer

loading sebesar 0,5 jika sampel dan indikator sedikit, 0,6-0,7 jika sampel dan indikator banyak. Pada penelitian ini nilai yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7.

## **2. *Diskriminant Validity***

*Diskriminant Validity* ialah evaluasi terhadap nilai dari *cross-loading* metrik yang berguna untuk menentukan apakah suatu kontrak menawarkan dikriminasi yang sesuai. Evaluasi ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai konstruk yang dikeluarkan dengan konstruksi lainnya.

## **3. *Composite reliability***

Menurut Sugiyono (2017) reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajengan data dalam interval waktu tertentu. Pengukuran untuk menguji apakah nilai dari reliabilitas suatu konstruk lebih dari 0,7 yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut mempunyai reliabilitas yang baik. Untuk mendapatkan nilai reabilitas suatu instrumen, digunakanlah koefisien *composite reliability*. Hardani et al., (2020) mengatakan reliabilitas merupakan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (error).

## **4. *Average Variance Extracted (AVE)***

*Average Variance Extracted (AVE)* adalah nilai rata-rata varian yang diharapkan minimal bernilai sebesar 0,5.

## **5. *Cronbach alpha***

*Cronbach alpha* adalah suatu perhitungan yang digunakan untuk menunjukkan hasil dari *composite reliability*, dengan nilai minimum yang diinginkan sebesar 0,6.

### **3.9.2 Model Struktural (Inner Model)**

#### **1. *R Square (R<sup>2</sup>)***

*R Square* adalah sebuah angka yang menunjukkan seberapa besar variabel independen (eksogen) memengaruhi variabel dependen (endogen). *R Square* berkisar antara 0 hingga 1, hal ini menggambarkan seberapa besar kombinasi variabel independen secara bersama-sama memengaruhi nilai variabel dependen. Penggunaan nilai *R Square (R<sup>2</sup>)* adalah untuk mengevaluasi seberapa besar dampak dari variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Terdapat

tiga kategori pengelompokan pada nilai *R square* yaitu kategori kuat, kategori moderat, dan kategori lemah. Hair et al., (2010) menyatakan bahwa nilai *R square* 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R square* 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai *R square* 0,25 termasuk kategori lemah.

Koefisien korelasi, yang merupakan keeratan hubungan antara variabel dependen dan independen, didefinisikan oleh nilai *Q-Square*, yang identik dengan koefisien determinasi *R Square* dalam analisis regresi. Nilai *Q Square* yang mendekati 1 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan independen erat, dan nilai *Q Square* yang mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

## **2. F Square**

Uji *F Square* dapat memberikan pemahaman tentang seberapa besar variabel endogen dalam model dipengaruhi oleh variabel laten. Nilai *F Square* berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin tinggi nilainya menunjukkan bahwa variabel laten memiliki efek prediktif yang lebih kuat terhadap variabel endogen. Variabel laten dikelompokkan berdasarkan tingkat pengaruhnya pada tingkat struktural, dengan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh besar, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan nilai 0,02 dianggap sebagai pengaruh lemah (Ghozali & Latan, 2012)

### **3.9.3 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan dengan memeriksa nilai P dan statistik t. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diukur dengan uji signifikansi parsial, yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis dapat diterima jika nilai P kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa asumsi bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan mengukur koefisien jalur bootstrap, hasil pengujian dapat dilihat melalui software SmartPLS.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Bagian ini memberikan penjelasan dan gambaran singkat tentang subjek dan objek pada penelitian ini, yaitu perusahaan PT Gojek Indonesia, lalu untuk objeknya ialah para *driver* Gojek yang menjadikan profesi *driver* tersebut sebagai pekerjaan utama yang beroperasi di Kota Malang sejumlah 150 orang.

##### **4.1.1 Gambaran Umum PT Gojek Indonesia**

###### **1. Sejarah PT Gojek Indonesia**

PT Gojek Indonesia didirikan pada tahun 2010 oleh Nadiem Makarim, Kevin Aluwi dan Michaelangelo Moran dengan nama awalnya adalah "Gojek". Awalnya, Gojek dimulai sebagai sebuah layanan panggilan ojek melalui telepon. Ide ini muncul sebagai solusi atas masalah transportasi yang rumit di Indonesia, terutama di kota-kota besar seperti Jakarta. Menurut artikel kumparan yang berjudul "Sejarah Gojek dan Perkembangannya dari Masa ke Masa" awalnya, Gojek hanya mempunyai 20 pengemudi. Di awal perintisannya, Gojek juga belum merilis aplikasi transportasi online dan hanya menggunakan *call center* untuk menghubungkan antara penumpang dengan pengemudi. Pada tahun 2014, Nadiem Makarim mulai memperoleh tawaran investasi. Dengan adanya suntikan dana tersebut, Gojek akhirnya meluncurkan aplikasi untuk Android dan ios pada 7 Januari 2015. Semenjak menggunakan aplikasi, sistem pemesanan *call center* tidak lagi digunakan (Berita Terkini Kumparan, 2022).

Dalam beberapa tahun pertama, Gojek berkembang pesat dan mulai menawarkan berbagai layanan seperti pengiriman makanan (GoFood), layanan kurir (GoSend), dan berbagai layanan lainnya. Gojek menggunakan teknologi untuk menghubungkan pengguna dengan mitra pengemudi atau pengantar barang melalui aplikasi seluler. Seiring berjalannya waktu, Gojek terus berekspansi dan mendapat investasi besar-besaran dari berbagai perusahaan, termasuk Tencent, Google, dan PayPal. Investasi tersebut memungkinkan Gojek untuk memperluas jangkauannya ke berbagai sektor seperti pembayaran digital (GoPay), transportasi (GoRide dan GoCar), logistik, dan masih banyak lagi.



Pada tahun 2020, Gojek mengumumkan merger dengan perusahaan serupa asal Singapura, Grab, untuk membentuk sebuah perusahaan gabungan yang disebut "GoTo Group". Namun, rencana tersebut dihentikan oleh Badan Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) Indonesia pada tahun 2021. Hingga tahun 2024, Gojek tetap menjadi salah satu perusahaan teknologi terkemuka di Indonesia dan Asia Tenggara. Mereka terus berinovasi dan memperluas jangkauan layanan mereka untuk memenuhi kebutuhan masyarakat luas.

## **2. Visi dan Misi PT Gojek Indonesia**

Visi dan misi PT Gojek Indonesia mencerminkan komitmen perusahaan untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat, ekonomi, dan lingkungan. Berikut adalah visi dan misi Gojek yang dapat ditemukan dalam berbagai sumber resmi perusahaan:

Visi PT Gojek Indonesia ialah "Memberdayakan masyarakat dengan teknologi untuk memajukan Indonesia." Lalu untuk misi sebagai berikut:

- a. Membantu Mengatasi Masalah Transportasi: Gojek berusaha menyediakan aksesibilitas transportasi yang mudah, terjangkau, dan aman bagi masyarakat Indonesia, terutama di kota-kota besar dan perkotaan yang padat.
- b. Memberdayakan Pengemudi dan Mitra Usaha: Perusahaan berkomitmen untuk memberikan peluang ekonomi kepada pengemudi dan mitra usaha mereka. Gojek berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka dengan menyediakan platform yang memungkinkan mereka menghasilkan pendapatan yang layak.
- c. Inovasi Teknologi untuk Kesejahteraan Sosial: Gojek menggunakan inovasi teknologi untuk mengatasi masalah sosial dan ekonomi, serta memberikan kemudahan akses kepada layanan-layanan yang dibutuhkan masyarakat.
- d. Menyediakan Solusi Ekonomi Inklusif: Perusahaan berkomitmen untuk menjadi solusi bagi masalah ekonomi inklusif dengan memberikan akses kepada layanan-layanan digital bagi seluruh lapisan masyarakat, termasuk mereka yang berada di wilayah terpencil dan tidak terlayani.

### 3. Logo PT Gojek Indonesia

**Gambar 4.1**  
**Logo PT Gojek Indonesia**



Sumber : Laman resmi Gojek (2024)

#### 4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Jumlah kuesioner yang telah disebarakan sebanyak 150. Adapun responden dalam penelitian ini ialah *driver* Gojek, dengan sampel yang ditentukan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria para *driver* Gojek yang menjadikan pekerjaan tersebut sebagai profesi utama dan beroperasi di Kota Malang. Adapun hasil dari ukuran sampel serta deskripsi responden sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	135	90%
Perempuan	15	10%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil survei dapat diketahui responden dengan jenis kelamin Laki-laki berjumlah 135 (90%), sedangkan 15 (10%) lainnya berjenis kelamin Perempuan. Maka dapat disimpulkan bahwasanya mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
18-28 Tahun	13	9%
29-39 Tahun	65	43%
40-50 Tahun	56	37%
> 51 Tahun	16	11%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan dari hasil survei diketahui bahwa responden yang berumur 18-28 tahun berjumlah 13 (9%), umur 29-39 tahun berjumlah 65 (43%), umur 40-50 tahun berjumlah 56 (37%) dan umur > 51 tahun berjumlah 16 (11%). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden berumur 29-39 tahun.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Jam kerja Per Hari**

<b>Lama Jam Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
4-5 Jam	6	4%
6-8 Jam	31	21%
9-10 Jam	92	61%
> 10 Jam	21	14%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan dari hasil survei diketahui bahwa responden dengan jam kerja 4-5 jam per hari berjumlah 6 (4%), jam kerja 6-8 jam per hari berjumlah 31 (21%), jam kerja 9-10 jam per hari berjumlah 92 (61%), dan jam kerja > 10 jam per hari berjumlah 21 (14%). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden bekerja selama 9-10 jam per harinya.

#### **4.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel**

Distribusi frekuensi variabel ialah bagian dari suatu analisis statisitk yang berperan untuk mengamati kontribusi dari hasil jawaban para responden pada kuesioner yang diberikan. Distribusi frekuensi variabel ini umumnya berbentuk tabel frekuensi yang akan menunjukkan jumlah jawaban para responden untuk tiap item penelitian. Skala yang digunakan adalah skala likert, dimana perhitungan tiap

item penelitian diukur dalam bentuk skor 1-5. Variabel yang digunakan pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

a. Variabel Kompensasi

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	13	0,09	17	0,11	16	0,11	63	0,42	41	0,27	3,68
X1.1.2	7	0,05	26	0,17	34	0,23	47	0,31	36	0,24	3,53
X1.2.1	6	0,04	21	0,14	34	0,23	56	0,37	33	0,22	3,59
X1.2.2	7	0,05	15	0,10	32	0,21	58	0,39	38	0,25	3,70
X1.3.1	9	0,06	11	0,07	28	0,19	65	0,43	37	0,25	3,73
X1.3.2	10	0,07	14	0,09	36	0,24	39	0,26	51	0,34	3,71
X1.4.1	5	0,03	30	0,20	25	0,17	54	0,36	36	0,24	3,57
X1.4.2	7	0,05	20	0,13	29	0,19	50	0,33	44	0,29	3,69

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel distribusi variabel kompensasi, diketahui bahwa nilai *mean* terendah adalah item X1.1.2 yaitu “Pihak Gojek memberikan upah dan gaji sesuai dengan pekerjaan yang sudah diselesaikan” hal tersebut berarti pihak Gojek belum dapat memberikan upah dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah diselesaikan. Sedangkan nilai *mean* tertinggi adalah item X1.3.1 yaitu “Pemberian tunjangan memenuhi kebutuhan para *driver*” artinya tunjangan yang diberikan pihak Gojek dapat memenuhi kebutuhan para *driver*.

b. Variabel Fleksibilitas Kerja

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Fleksibilitas Kerja (X2)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	3	0,02	11	0,07	21	0,14	71	0,47	44	0,29	3,95
X2.1.2	3	0,02	22	0,15	33	0,22	42	0,28	50	0,33	3,76
X2.2.1	5	0,03	16	0,11	36	0,24	54	0,36	41	0,27	3,77
X2.2.2	3	0,02	26	0,17	17	0,11	53	0,35	41	0,27	3,49
X2.3.1	3	0,02	16	0,11	39	0,26	43	0,29	41	0,27	3,53
X2.3.2	4	0,03	16	0,11	27	0,18	68	0,45	41	0,27	3,96

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel distribusi variabel fleksibilitas kerja, diketahui bahwa nilai *mean* terendah adalah item X2.2.2 yaitu “Saya dapat mengatur jadwal kerja saya sendiri” hal tersebut berarti para *driver* masih belum mampu mengatur jadwal kerja agar lebih efektif dan efisien. Sedangkan nilai *mean* tertinggi adalah item X2.3.2 yaitu “Lokasi bekerja saya selalu berpindah-pindah” artinya para responden yaitu para *driver* menyetujui pernyataan tersebut yaitu lokasi bekerja para *driver* yang selalu berpindah-pindah.

c. Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	3	0,02	16	0,11	22	0,15	66	0,44	43	0,29	3,87
Y.1.2	2	0,01	15	0,10	35	0,23	46	0,31	52	0,35	3,86
Y.2.1	6	0,04	25	0,17	28	0,19	58	0,39	33	0,22	3,54
Y.2.2	5	0,03	23	0,15	28	0,19	68	0,45	26	0,17	3,58
Y.3.1	6	0,04	14	0,09	33	0,22	50	0,33	47	0,31	3,79
Y.3.2	5	0,03	17	0,11	30	0,20	61	0,41	37	0,25	3,72
Y.4.1	4	0,03	20	0,13	30	0,20	51	0,34	45	0,30	3,75
Y.4.2	3	0,02	19	0,13	29	0,19	57	0,38	42	0,28	3,77
Y.5.1	4	0,03	20	0,13	25	0,17	50	0,33	51	0,34	3,83
Y.5.2	3	0,02	18	0,12	32	0,21	58	0,39	39	0,26	3,75

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel distribusi variabel fleksibilitas kerja, diketahui bahwa nilai *mean* terendah adalah item Y.2.1 yaitu “Saya menerima tunjangan sesuai dengan kontribusi yang telah saya kerjakan” hal ini berarti bahwa tunjangan yang diberikan oleh pihak Gojek masih dirasa belum sepadan dengan kontribusi yang telah dikerjakan oleh para *driver*. Lalu, untuk nilai *mean* tertinggi adalah item Y.1.1 yaitu “Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan minat atau keinginan saya” artinya mayoritas *driver* setuju dengan hal tersebut, dimana para *driver* merasa puas dengan profesi mereka saat ini dikarenakan sesuai dengan minat dan keinginan para *driver*.

d. Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1.1	2	0,01	7	0,05	29	0,19	77	0,51	35	0,23	3,91
Z.1.2	2	0,01	20	0,13	31	0,21	47	0,31	50	0,33	3,82
Z.2.1	4	0,03	26	0,17	27	0,18	54	0,36	39	0,26	3,65
Z.2.2	3	0,02	16	0,11	31	0,21	60	0,40	40	0,27	3,79
Z.3.1	3	0,02	12	0,08	37	0,25	65	0,43	33	0,22	3,75
Z.3.2	2	0,01	22	0,15	20	0,13	68	0,45	38	0,25	3,79
Z.4.1	4	0,03	20	0,13	30	0,20	58	0,39	38	0,25	3,71
Z.4.2	3	0,02	20	0,13	27	0,18	62	0,41	38	0,25	3,75
Z.5.1	3	0,02	15	0,10	33	0,22	51	0,34	48	0,32	3,84
Z.5.2	5	0,03	17	0,11	33	0,22	59	0,39	36	0,24	3,69

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel distribusi variabel fleksibilitas kerja, diketahui bahwa nilai *mean* terendah adalah item Z.2.1 yaitu “Pihak Gojek memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja” hal tersebut berarti bahwa mayoritas para *driver* belum merasakan adanya jaminan keamanan dari pihak Gojek yang berupa asuransi kecelakaan kerja. Sedangkan, untuk nilai *mean* tertinggi adalah Z.1.1 yaitu “Pihak Gojek memberikan atribut yang dapat memberi keamanan bagi para *driver*” artinya mayoritas para *driver* setuju bahwa pihak Gojek mampu menyediakan atribut yang dapat menunjang keamanan para *driver*.

#### 4.1.4 Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) bisa dijalankan melewati uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut ini ialah hasil daripada model pengukuran (*outer model*).

##### 1. Uji Validitas

###### a. Convergent Validity

Uji Validitas ini diukur dan diketahui berdasarkan pada nilai dari *loading factor* dari setiap indikator. Evaluasi indikator dapat dianggap memuaskan jika nilai faktor pemuatan yang dihitung lebih dari 0,7. Uji validitas yang dilakukan pada aplikasi *smartPLS* 3.0 dengan hasil yang disajikan pada tabel 4.8 :

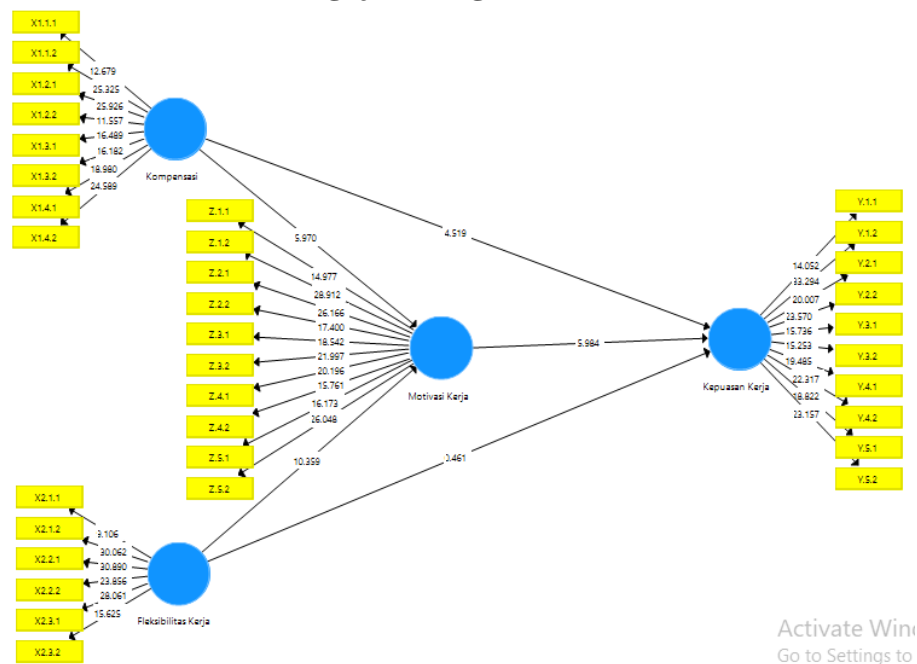
**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi (X1)	X1.1.1	0,655	Tidak Valid
	X1.1.2	0,779	Valid
	X1.2.1	0,790	Valid
	X1.2.2	0,638	Tidak Valid
	X1.3.1	0,720	Valid
	X1.3.2	0,729	Valid
	X1.4.1	0,755	Valid
	X1.4.2	0,786	Valid
Fleksibilitas Kerja (X2)	X2.1.1	0,621	Tidak Valid
	X2.1.2	0,819	Valid
	X2.2.1	0,819	Valid
	X2.2.2	0,797	Valid
	X2.3.1	0,807	Valid
	X2.3.2	0,734	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1.1	0,650	Tidak Valid
	Y.1.2	0,849	Valid
	Y.2.1	0,747	Valid
	Y.2.2	0,757	Valid
	Y.3.1	0,716	Valid
	Y.3.2	0,728	Valid
	Y.4.1	0,771	Valid
	Y.4.2	0,787	Valid
	Y.5.1	0,748	Valid
	Y.5.2	0,790	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1.1	0,718	Valid
	Z.1.2	0,804	Valid
	Z.2.1	0,781	Valid
	Z.2.2	0,734	Valid
	Z.3.1	0,780	Valid
	Z.3.2	0,775	Valid
	Z.4.1	0,765	Valid
	Z.4.2	0,708	Valid
	Z.5.1	0,735	Valid
	Z.5.2	0,805	Valid

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, indikator yang memiliki nilai  $< 0,70$  harus dihapus dari model. Pada variabel Kompensasi yaitu indikator X1.1.1 dan X1.2.2 yang memiliki nilai  $< 0,70$ . Kemudian pada variabel Fleksibilitas Kerja yaitu indikator X2.1.1 yang memiliki nilai  $< 0,70$ . Berikutnya pada variabel Kepuasan Kerja yaitu pada indikator Y.1.1 yang memiliki nilai  $< 0,70$ . Hasil dari *loading factor* untuk setiap variabel juga dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 4.2**  
**Hasil Pengujian Diagram Jalur Model**



Sumber : Hasil Pengolahan *SmartPLS* 3.0

Berikut ini ialah hasil uji validitas setelah dilakukan penghapusan indikator yang bernilai  $< 0,70$ .

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Setelah Penghapusan**

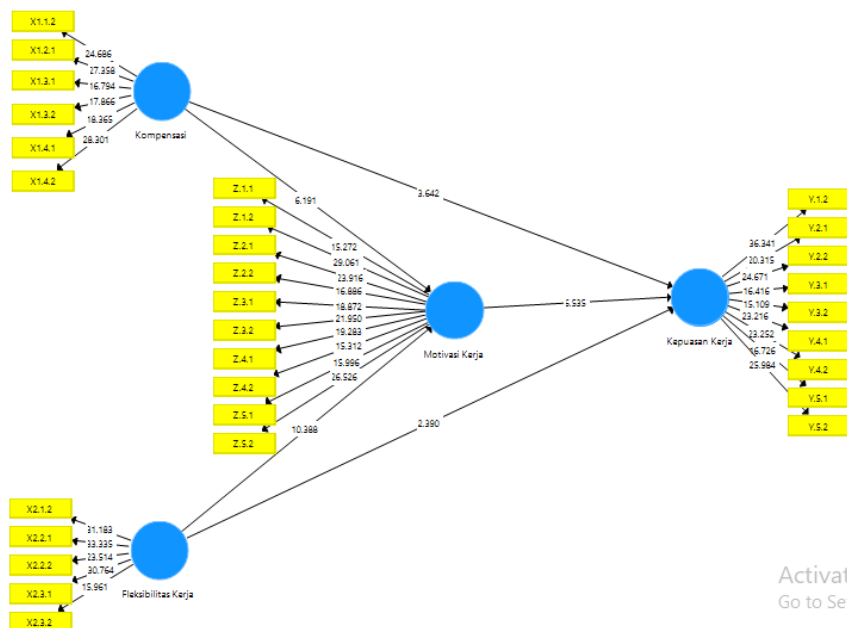
Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1.2	0,779	Valid
	X1.2.1	0,790	Valid
	X1.3.1	0,720	Valid
	X1.3.2	0,729	Valid
	X1.4.1	0,755	Valid
	X1.4.2	0,786	Valid
Fleksibilitas Kerja (X2)	X2.1.2	0,819	Valid
	X2.2.1	0,819	Valid



	X2.2.2	0,797	Valid
	X2.3.1	0,807	Valid
	X2.3.2	0,734	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1.2	0,849	Valid
	Y.2.1	0,747	Valid
	Y.2.2	0,757	Valid
	Y.3.1	0,716	Valid
	Y.3.2	0,728	Valid
	Y.4.1	0,771	Valid
	Y.4.2	0,787	Valid
	Y.5.1	0,748	Valid
	Y.5.2	0,790	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1.1	0,718	Valid
	Z.1.2	0,804	Valid
	Z.2.1	0,781	Valid
	Z.2.2	0,734	Valid
	Z.3.1	0,780	Valid
	Z.3.2	0,775	Valid
	Z.4.1	0,765	Valid
	Z.4.2	0,708	Valid
	Z.5.1	0,735	Valid
Z.5.2	0,805	Valid	

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

**Gambar 4.3**  
**Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Setelah Penghapusan**



Sumber : Hasil Pengolahan *SmartPLS 3.0*

**b. Discriminant Validity**

Pada perhitungan pada *smartPLS* uji *discriminant validity* dinilai dengan pengukuran *cross-loading* dengan menggunakan konstruk. Sebuah indikator dianggap memenuhi kriteria *discriminant validity* jika memiliki nilai korelasi indikator variabelnya lebih besar daripada variabel lainnya.

**Tabel 4.10**  
**Cross Loading**

Item	Kompensasi (X1)	Fleksibilitas Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1.2	0,768	0,692	0,698	0,692
X1.2.1	0,814	0,682	0,738	0,714
X1.3.1	0,742	0,641	0,659	0,663
X1.3.2	0,759	0,684	0,658	0,662
X1.4.1	0,757	0,711	0,727	0,716
X1.4.2	0,801	0,673	0,716	0,726
X2.1.2	0,744	0,827	0,744	0,761
X2.2.1	0,749	0,832	0,789	0,806
X2.2.2	0,702	0,796	0,740	0,722
X2.3.1	0,743	0,824	0,739	0,748
X2.3.2	0,586	0,740	0,624	0,681
Y.1.2	0,790	0,796	0,860	0,795
Y.2.1	0,689	0,650	0,744	0,700
Y.2.2	0,645	0,655	0,762	0,684
Y.3.1	0,664	0,614	0,722	0,642
Y.3.2	0,626	0,652	0,715	0,673
Y.4.1	0,715	0,755	0,790	0,757
Y.4.2	0,732	0,719	0,794	0,784
Y.5.1	0,710	0,694	0,736	0,731
Y.5.2	0,685	0,727	0,797	0,754
Z.1.1	0,605	0,669	0,618	0,717
Z.1.2	0,714	0,769	0,750	0,804
Z.2.1	0,741	0,719	0,749	0,781
Z.2.2	0,674	0,731	0,702	0,735
Z.3.1	0,678	0,696	0,741	0,780
Z.3.2	0,691	0,695	0,745	0,775
Z.4.1	0,722	0,718	0,734	0,765
Z.4.2	0,639	0,671	0,662	0,707
Z.5.1	0,644	0,662	0,704	0,736
Z.5.2	0,728	0,714	0,763	0,805

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Nilai korelasi indikator dari masing-masing variabel jauh lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, seperti pada tabel 4.10 diatas. Berdasarkan temuan *cross loading*, semua indikator variabel penelitian mempunyai nilai yang lebih besar satu sama lain, yang menunjukkan validitas diskriminan yang sangat baik.

**c. Average Varian Extracted (AVE)**

Nilai *Average Varian Extracted* (AVE) dan *cross loading* merupakan dua cara untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Nilai AVE yang baik adalah lebih dari 0,5.

**Tabel 4.11**  
**Average Varian Extracted (AVE)**

Variabel	Nilai AVE	Hasil
Kompensasi (X1)	0,599	Valid
Fleksibilitas Kerja (X2)	0,647	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,593	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0,579	Valid

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai lebih dari 0,5. Maka dari itu, setiap variabel dapat dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik.

**2. Uji Reliabilitas**

Dengan menggunakan dua pendekatan, reliabilitas komposit dan *Cronbach's alpha*, analisis *smartPLS* menguji ketergantungan setiap indikasi pada setiap variabel penelitian. Reliabilitas komposit menunjukkan nilai ketergantungan sebenarnya dari suatu konstruk, sedangkan *alpha Cronbach* memantau batasnya Abdillah & Hartono (2015). Konsep yang dapat diartikan sebagai konsep yang mempunyai nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,6, selanjutnya untuk penelitian dengan pendekatan *explanatory research* diperlukan nilai dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Hasil
<b>Kompensasi (X1)</b>	0,866	0,867	0,899	<i>Reliable</i>
<b>Fleksibilitas Kerja (X2)</b>	0,863	0,867	0,902	<i>Reliable</i>
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,914	0,916	0,929	<i>Reliable</i>
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	0,919	0,920	0,932	<i>Reliable</i>

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui nilai dari cronbach's alpha dan *composite reliability* pada masing-masing variabel menunjukkan angka lebih dari 0,6. Sehingga bisa dikatakan bahwasanya berhasil menjalani uji reliabilitas dan dikatakan *reliable* serta dapat diandalkan.

#### 4.1.5 Model Struktural (Inner Model)

##### 1. R Square

Pada teknik analisis PLS, model struktural dapat dievaluasi menggunakan  $R^2$  untuk melihat hasil dari setiap nilai koefisien path atau *T-value*. Nilai *R Square* sebesar 0,75, 0,50, 0,25 memungkinkan disimpulkan dalam model kuat, sedang, dan lemah. Hal tersebut dilakukan untuk menguji signifikansi antar konstrusk. Nilai  $R^2$  ini nantinya berfungsi untuk mengukur tingkat variasi perubahan pada variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Jika nilai  $R^2$  tinggi, maka model penelitian yang diolah sudah baik.

**Tabel 4.13**  
**Nilai R Square**

Variabel	R Square	Adjusted R Square
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,909	0,907
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	0,890	0,888

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan data pada tabel *R Square* di atas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,908 dan nilai *R Square* dari variabel motivasi kerja sebesar 0,890. Langkah selanjutnya untuk mengukur mampu tidaknya model diukur menggunakan *Q Square* ( $Q^2$ ). Nilai dari  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* Supriyanto & Ekowati (2013). Adapun hasil dari perhitungan *Q Square* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,909^2) (1 - 0,890^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,824) (1 - 0,792)$$

$$Q^2 = 1 - (0,176) (0,208)$$

$$Q^2 = 1 - 0,036$$

$$Q^2 = 0,964$$

$$Q^2 = 96\%$$

Dari hasil pengujian  $Q^2$  tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari *predictive relevance* sebesar 0,964 atau 96%. Hal ini dapat dikatakan bahwa kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model ini adalah sebesar 96% sedangkan sisa nilai sebesar 4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

## 2. F Square

Variabel laten dikelompokkan berdasarkan tingkat pengaruhnya pada tingkat struktural, dengan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh besar, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan nilai 0,02 dianggap sebagai pengaruh lemah (Ghozali & Latan, 2012).

**Tabel 4.14**  
**Nilai F Square**

Variabel	F Square
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,129
Fleksibilitas Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,031
Kompensasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,292
Fleksibilitas Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,725
Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,402

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Pada Tabel 4.14, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *F Square* sebesar 0,129 sehingga dapat dikatakan variabel tersebut memiliki pengaruh sedang. Variabel fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *F Square* sebesar 0,031 sehingga dapat dikatakan variabel tersebut memiliki pengaruh lemah. Variabel kompensasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai *F Square* sebesar 0,292 sehingga dapat dikatakan variabel tersebut memiliki pengaruh sedang. Variabel fleksibilitas kerja terhadap motivasi

kerja memiliki nilai *F Square* sebesar 0,725 sehingga dapat dikatakan variabel tersebut memiliki pengaruh kuat. Variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *F Square* sebesar 0,402 sehingga dapat dikatakan variabel tersebut memiliki pengaruh besar.

#### 4.1.6 Uji Hipotesis

Hasil dari analisis data PLS dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0* dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Pengujian ini mengajukan empat hipotesis dengan melihat skor koefisien path yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan di atas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) Abdillah & Hartono (2015), dan jika nilai *P-value* < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan di antara keduanya dan hipotesis diterima. Dalam uji hipotesis disini peneliti membagi menjadi dua kelompok yaitu *direct effect* dan *indirect effect* yang melalui variabel *intervening*.

##### a. *Direct effect* (Pengaruh langsung)

Pengujian *direct effect* yaitu untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil nilai *path coefficient*, *T-statistic*, dan nilai *P-value*. Untuk *path coefficient* atau koefisien jalur memiliki nilai yang berada di rentang -1 sampai dengan 1. Jika nilai berada pada rentang 0 sampai dengan 1 maka dapat dinyatakan positif, sedangkan jika nilai berada pada rentang -1 sampai dengan 0 maka dapat dinyatakan negatif. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai *T-statistics* kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan Ghozali (2016). *Direct effect* dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji *Direct Effect***

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P value</i>
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,258	0,267	0,076	3,377	0,001
Fleksibilitas Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,147	0,151	0,066	2,242	0,025

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, hipotesis pertama menyelidiki apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Temuan penilaian pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,258 maka dapat dinyatakan positif. *T-statistics* sebesar 3,377 lebih tinggi dari 1,96 serta memiliki *P value* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil temuan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis pertama (H1) diterima.

Hipotesis kedua menyatakan bahwasanya Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji pengaruh langsung antara fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai dari koefisien jalur sebesar 0,147 maka dapat dikatakan positif. *T-statistics* sebesar 2,242 lebih tinggi dari 1,96 serta memiliki *P value* sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Hasil temuan menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis pertama (H2) diterima.

**b. Indirect effect (Pengaruh tidak langsung)**

Setelah dilakukan uji *direct effect*, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis *indirect effect*. Untuk hasil uji *indirect effect* dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Indirect Effect**

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P value</i>
Kompensasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,342	0,335	0,065	5,292	0,000
Fleksibilitas Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,217	0,212	0,040	5,376	0,000

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, hipotesis ketiga menyelidiki apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Temuan penilaian pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,342 maka dapat dinyatakan positif. *T-statistics* sebesar 5,292 lebih tinggi dari 1,96 serta memiliki *P value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil temuan menunjukkan

bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Jadi hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hipotesis keempat menyatakan bahwasanya Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Hasil uji pengaruh langsung antara fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja diperoleh nilai dari koefisien jalur sebesar 0,217 maka dapat dikatakan positif. *T-statistics* sebesar 5,376 lebih tinggi dari 1,96 serta memiliki *P value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil temuan menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Jadi hipotesis keempat (H4) diterima.

Kedua hasil tersebut menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara kompensasi serta fleksibilitas kerja dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kedua hipotesis diatas dapat diterima berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan.

## **4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

Analisis model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian akan dilakukan untuk menjelaskan bagaimana variabel dalam model penelitian ini berhubungan satu sama lain.

### **4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut hasil analisis model struktural (*inner model*), kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,258, *T-statistics* sebesar 3,377 (lebih besar dari T-tabel sebesar 1,96), dan *P-value* sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek di Kota Malang.

Pada penelitian ini, variabel kompensasi memiliki empat indikator yaitu upah dan gaji (X1.1), insentif (X1.2), tunjangan (X1.3), dan fasilitas (X1.4). Berdasarkan nilai dari *loading factor* pada variabel kompensasi nilai tertinggi didapatkan oleh indikator tunjangan pada item X1.2.1 dengan nilai 0,814. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator tunjangan menjadi indikator paling dominan dalam membentuk variabel kompensasi dalam penelitian ini.



Temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al., (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Puspita & Atmaja (2020), Hasyim (2020), Endeka et al., (2020), dan Pardita & Surya (2020) menunjukkan hasil yang serupa. Dengan demikian dapat diketahui jika kompensasi yang diterima oleh para *driver* Gojek sebanding dengan kontribusi yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja para *driver* Gojek.

Dalam teori yang dikembangkan oleh J. Stacy Adams *dalam* Moorhead & Griffin (2013), seseorang akan merasa puas dan termotivasi jika mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Jika seseorang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima lebih rendah dari kontribusi yang mereka berikan, maka mereka akan merasa tidak adil dan mungkin mengalami ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa teori yang digunakan pada penelitian ini sejalan dengan hasil yang didapatkan.

Hasil dari penelitian ini juga menjawab tanda tanya besar yang telah menjadi fenomena dasar penelitian penelitian ini yaitu, apakah kebijakan baru dari pemerintah mengenai kompensasi yang diterima oleh para *driver* Gojek pada Keputusan Menteri terbaru yaitu Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor KP 1001 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 667 Tahun 2022 Tentang Pedoman Perhitungan Biaya Jasa Penggunaan Sepeda Motor Yang Digunakan Untuk Kepentingan Masyarakat Yang Dilakukan Dengan Aplikasi. Keputusan menteri tersebut dapat dikatakan sudah memberikan solusi dan kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan para *driver* Gojek. Hal tersebut didukung dengan hasil dari distribusi frekuensi variabel kompensasi, dikarenakan item yang mendapatkan nilai *mean* tertinggi yaitu item yang berbunyi “pemberian tunjangan memenuhi kebutuhan para *driver*”. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kebijakan tersebut dapat memenuhi kompensasi yang diharapkan para *driver* Gojek dan tentunya dapat memberikan kepuasan kepada para *driver*.

Dalam perspektif Islam, hampir setiap interaksi pekerjaan dapat menghasilkan imbalan balas jasa. Imbalan balas jasa dalam Islam biasa disebut sebagai ijarah. Menurut istilah fiqh muamalah, ijarah berarti pemberian dari hak pemanfaatan dengan syarat adanya imbalan. Hal tersebut berlandaskan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah ayat 22 sebagai berikut :

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.” (QS. Al-Jatsiyah 45:22)

Ayat diatas dapat dihubungkan dengan prinsip kompensasi dalam Islam yang selalu menekankan pentingnya memberikan imbalan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai penghargaan dan balas jasa atas pekerjaan yang sudah diselesaikan. Pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh pihak Gojek dapat meningkatkan kepuasan kerja para *driver* Gojek.

#### **4.2.2 Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut hasil analisis model struktural (*inner model*), fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,147, *T-statistics* sebesar 2,242 (lebih besar dari *T*-tabel sebesar 1,96), dan *P-value* sebesar 0,025 yang kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek di Kota Malang.

Pada penelitian ini, variabel fleksibilitas memiliki tiga indikator yaitu *time flexibility* (X2.1), *timing flexibility* (X2.2), *place flexibility* (X2.3). Berdasarkan nilai dari *loading factor* pada variabel fleksibilitas kerja nilai tertinggi didapatkan oleh indikator tunjangan pada item X2.2.1 dengan nilai 0,832. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator *timing flexibility* (kapan) menjadi indikator paling dominan dalam membentuk variabel kompensasi dalam penelitian ini.

Temuan pada penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al., (2021) dengan sampel penelitian yang sama yaitu *driver* Gojek di Kota Samarinda, penelitian ini mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya Fleksibilitas memiliki pengaruh yang efektif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian tersebut juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawaty (2022), Khan (2022), dan Fadila & Rezeki (2023). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Moorhead & Griffin (2013) ada beberapa karakteristik pekerjaan yang disebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu. Salah satu karakteristik yang relevan adalah fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja yang tinggi, seperti memiliki kontrol atas metode pekerjaan, kebebasan dalam mengatur waktu, dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan, dapat meningkatkan kepuasan kerja individu. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa teori yang digunakan pada penelitian ini sejalan dengan hasil yang didapatkan.

Dalam agama Islam terbilang sangat fleksibel dalam penerapannya dalam kehidupan sehari-hari. Karena Islam begitu mengerti kemampuan umat Islam dalam menjalani Syari'atnya. Islam tidak pernah memaksa umatnya dalam menjalani syari'atnya, namun Islam menganjurkan kita untuk melaksanakan syariat sesuai dengan kemampuan dan tuntunannya. Jadi Islam begitu Fleksibel dalam aplikasinya, sebagaimana tersirat dari Firman Allah berikut ini:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا ۗ وَاعْفِرْ لَنَا ۗ وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٤

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebaikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya

*Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (QS Al-Baqarah 2:286)*

Dalam Ayat di atas menerangkan bahwa dalam mencapai tujuan hidup itu manusia diberi beban sesuai dengan kesanggupannya. Para pekerja yang berprofesi sebagai *driver* Gojek tentunya memiliki keuntungan yang selaras dengan ayat tersebut. Hal ini dikarenakan sistem kerja yang diterapkan oleh pihak Gojek menggunakan waktu yang sangat fleksibel.

Pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja berarti bahwa fleksibilitas kerja yang diterapkan oleh pihak Gojek dapat meningkatkan kepuasan kerja para *driver* Gojek.

#### **4.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja**

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja yang diukur dengan motivasi kerja. Hubungan tersebut dikuatkan oleh hasil koefisien jalur sebesar 0,342, *T-statistics* sebesar 5,292 (lebih tinggi dari *T*-tabel sebesar 1,96), dan *P value* sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Hasil yang ditemukan dari olah data dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.0 tersebut memberikan bukti lebih lanjut bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek. Hal tersebut membuat hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian yang telah dilakukan oleh Hasmiah et al., (2020) dan Restuanto & Yuliantini (2023) yang menyebutkan bahwa kompensasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

Kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja para *driver* Gojek. Para *driver* yang merasa cukup dan puas akan kompensasi yang didapatkan, cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut beberapa

ahli, motivasi kerja berarti mendapatkan dukungan dari dalam dan luar untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan. Al-Qur'an juga memberitahukan dan memotivasi untuk bekerja karena dengan bekerja manusia akan kenyang dan mampu memenuhi kebutuhannya. Seperti yang dijelaskan di dalam Ayat Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah 10 berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung” (QS Al-Jumuah 62:10)

Didasarkan pada ayat dalam Al-Qur'an, dapat disimpulkan bahwa manusia harus selalu memiliki dorongan atau motivasi di dalam dirinya. Ini karena Allah hanya akan memberikan karunia, rezeki, dan rahmat-Nya kepada mereka yang memiliki dorongan yang kuat untuk terus berusaha.

#### **4.2.4 Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja**

Hasil temuan dari uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja mendapatkan nilai koefisien jalur sebesar 0,217, *T-statistics* sebesar 5,376 yang lebih besar dari *T*-tabel yaitu 1,96, dan *P-value* bernilai 0,000, yang kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek. Oleh karena itu, hipotesis keempat pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dengan kepuasan kerja dengan cara yang menguntungkan dan bermakna. Hal ini menjelaskan mengapa motivasi kerja memiliki pengaruh baik terhadap fleksibilitas kerja, dan bagaimana motivasi kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kepuasan kerja para *driver* Gojek. Temuan dari penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh

Sitorus & Siagian (2023), yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

Fleksibilitas kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja para *driver* Gojek. Para *driver* yang memang bisa memanfaatkan dengan baik kebijakan perusahaan Gojek yaitu jam kerja yang fleksibel, cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dikarenakan para *driver* bisa memilih dan menentukan sendiri jam kerja mereka, hal tersebut diharapkan dapat menumbuhkan motivasi para *driver* untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Motivasi menurut pandangan Islam, dari pendapat hadits yang diriwayatkan oleh (HR. Ahmad), menyatakan :

"Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (profesional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla." (HR Ahmad).

Didasarkan pada hadist tersebut, dapat disimpulkan bahwa manusia harus selalu memiliki dorongan atau motivasi di dalam dirinya. Ini karena Allah SWT hanya akan memberikan karunia, rezeki, dan rahmat-Nya kepada mereka yang memiliki dorongan yang kuat untuk terus berusaha dan memanfaatkan kesempatan sebaik mungkin.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Dalam bab sebelumnya, rumusan masalah dan hipotesis penelitian dijelaskan, dan bab ini memberikan kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian. Hasil dan rekomendasi penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang ditetapkan oleh pihak Gojek, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang bisa dirasakan oleh para *driver* Gojek di Kota Malang. Temuan ini berhasil membuktikan bahwa kebijakan baru pemerintah mengenai tarif untuk kompensasi para *driver* sudah dapat mencukupi kebutuhan para *driver* Gojek di Kota Malang.
2. Fleksibilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang diterapkan oleh pihak Gojek mampu meningkatkan kepuasan kerja para *driver* Gojek. Para *driver* Gojek yang mampu memanfaatkan jam kerja yang fleksibel dapat merasakan kepuasan dikarenakan para *driver* mampu mengatur jam kerjanya sendiri agar lebih efektif dan efisien.
3. Motivasi kerja (Z) mampu berperan sebagai variabel *intervening* antara kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (Y). Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dapat memenuhi peran sebagai variabel *intervening* antara kompensasi terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek di Kota Malang. Para *driver* Gojek yang merasa cukup akan kompensasi yang didapatkan dari pihak Gojek akan berbanding lurus dengan kepuasan kerja yang para *driver* rasakan. Setelah merasa cukup dan puas akan kompensasi yang didapatkan, para *driver* cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

4. Motivasi kerja (Z) mampu berperan sebagai variabel *intervening* antara fleksibilitas kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y). Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dapat memenuhi peran sebagai variabel *intervening* antara fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja para *driver* Gojek di Kota Malang. Fleksibilitas kerja yang diterapkan pihak Gojek mampu menumbuhkan motivasi kerja para *driver* Gojek. Semakin tinggi motivasi kerja para *driver* Gojek di Kota Malang, kepuasan kerja para *driver* tentunya akan meningkat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran, diantaranya :

1. Bagi perusahaan Gojek, penelitian ini bisa dijadikan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan keseimbangan antara kompensasi dan fleksibilitas kerja para *driver* Gojek untuk kedepannya. Meskipun fleksibilitas kerja memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja para *driver*, perusahaan sebaiknya tetap memperhatikan kebijakan kompensasi yang ditetapkan untuk para *driver*. Dengan seimbang kedua hal tersebut, pastinya motivasi kerja para *driver* Gojek.
2. Peneliti memiliki banyak keterbatasan, jadi mereka dapat menggunakan variabel tambahan atau pengganti untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Akibatnya, diharapkan bahwa penelitian di masa mendatang akan terus mengeksplorasi bidang manajemen sumber daya manusia.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, & Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS) - Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bissnis*. CV Andi Offset.
- Abdullah, M. (2007). *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4 (1), 47–62.
- Alfatihah, I., Nugroho, A. S., Haessel, E., & Maharani, A. (2021). The Influence of Work-Life Balance with Work Motivation as Mediating Factor on Job Satisfaction A Prediction toward Transition to New Normal Situation. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(1), 79.
- Alim, Y. Al, & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Driver ShopeeFood di Sidoarjo. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3245–3258.
- Al Qami, Aidh. (2008). *Tafsir al Muyassar*. Qisthi.
- Aminudin, M. (2023). *Ribuan Driver ojol bakal unjuk rasa di Alun-alun Tugu Kota Malang*. DetikJatim. Diakses tanggal 24 November 2023 dari [https://www.detik.com/jatim/berita/d-6935142/ribuan-driver-ojol-bakal-unjuk-rasa-di-alun-alun-tugu-kota-malang#google\\_vignette](https://www.detik.com/jatim/berita/d-6935142/ribuan-driver-ojol-bakal-unjuk-rasa-di-alun-alun-tugu-kota-malang#google_vignette)
- Amrullah, Y., & DS, A. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body & Rangka CV. Laksana. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–11.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Beatty, C. A. (1996). Workplace flexibility: A framework and review. *International Journal of Manpower*, 12–24.
- Berg, P., & Feldman, J. (1995). Job flexibility and work-family conflict: The impact of flexibility on nontraditional families. *Journal of Family Issues*, 138–156.
- Berita Terkini. (2022). *Sejarah Gojek dan Perkembangannya dari masa ke masa*. Kumparan. Diakses tanggal 24 November 2023 dari <https://m.kumparan.com/amp/berita-terkini/sejarah-gojek-dan-perkembangannya-dari-masa-ke-masa-1zAYkqSP4I8>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2009). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 330–355.

- Cosseboom, L. (2015). *This guy turned Go-Jek from zombie into Indonesia's hottest startup*. Techinasia. Diakses tanggal 25 November 2023 dari <https://www.techinasia.com/indonesia-go-jek-nadiem-makarim-profile>
- Eduardus, W. (2010). *Manajemen Kinerja* (Cetakan II). Rajawali Pers.
- Endeka, R., Rumawas, W., & Tumbel. T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(2), 118–124.
- Fayiz bin Sayyaf As-Sariih dimuraja'ah oleh Syaikh Abdullah bin Abdul Aziz al-Awaji. *Tafsir Ash-Shagir*. Universitas Islam Madinah.
- Ferdila, M., & Us, K. A. (2021). Analisis Dampak Transportasi Ojek Online Terhadap Pendapatan Ojek Konvensional di Kota Jambi. *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 6(2), 2021.
- Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38–46.
- Gareth R, J., & Jennifer M, G. (2019). *Essentials of contemporary management*. McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- GoCorp. (2021). *Mitra Gojek*. Gojek.Com. Diakses tanggal 25 November 2023 dari <https://www.gojek.com/id-id/merchant/>
- Hafni, L., Fitriani, N., SD, S. S., & Putri, L. T. (2023). Fleksibilitas Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Elektronik Philips: Peran Mediasi Motivasi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 196–208.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. (2013). *Multivariate Data Analysis*.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hasmiah, H., Echdar, S., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi dan

- Kompensasi mterhadap Kepuasan pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Ma'Rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia (JMMNI)*, 1(2), 233–242.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192.
- Hermingsih, A., & Hesti, P. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal DIMENSI*, 9(3), 574–597.
- Hisnidah, M., & Solekah, N. A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang. *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 2023.
- Houseman, S. N. (2001). Flexible staffing arrangements: What do we know and what have we learned? *The Handbook of Work and Health Psychology*, 209–227.
- Huda, F., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 480–494.
- Hulu, J. M., Buulolo, P., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 36–45.
- Idris, Adi, K., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–751.
- Indrawaty, T. P. (2022). Hubungan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Leader-member exchange sebagai mediasi. *National Conference on Social Science and Religion*, 1(1), 131–137.
- Jannah, U. R., & Siswanto, S. (2022). The influence of religiosity and job satisfaction on employee performance is mediated by work motivation in employees of Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang City. *The American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 05(02), 93–98.
- Jaya, H., Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Diklat terhadap Motivasi Kerja melalui Pengembangan Karir ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309–321.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Kartika, L., Jayawinangun, R., & Mangkuprawira, T. S. (2016). *Manajemen Kompensasi Konsep, Implementasi, dan Studi Kasus* (D. M. Nastiti (ed.); Cetakan Pe). PT Penerbit IPB Press.
- Khan, R. B. (2022). Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work-Family Conflict and Job Satisfaction. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 87–93.
- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104.
- Ma, X. (2018). The effect mechanism of work flexibility on employee job satisfaction. *Journal of Physics*.
- Marlinda, D., Yamali, F. R., & Ms, M. Z. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *J-MAS Jurnal Manajemen Dan Sains*, 6(April), 217–225.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Edisi 9). Salemba Empat.
- Muhammad, A. (2001). *Tafsir Ibnu Katsir*. Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 819–840.
- Pudjiarti, E. S., Herman, M., & Mahesa, D. (2023). The Effect of Compensation on Employee Performance is Mediated by Job Satisfaction. *ISTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(148), 209–222.
- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Putri, M. . (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja (studi kasus pada mitra Gojek di Wilayah kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–17.
- Restuanto, F., & Yuliantini, T. (2023). The Effect of Leadership and Compensation Style on Job Satisfaction With Work Motivation as a Mediation Variable at PT. JR Branch DKI Jakarta. *International Journal of Social Science (IJSS)*, 6(2), 203–214.
- Rojikinnor, Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2023). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 943–956.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation

and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 6663, 448–454.

Safitri, U. L., Widagdo, B., & Novianti, K. R. (2022). The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 2(02), 120–128.

Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20–28.

Saputro, I. E., Bairizki, A., & Hidayat, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mataram. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 24–45.

Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 04(01), 20–23.

Shaleh, I., Subhan, M. N., & Ardianto, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan Di Holland Bakery Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 18(September), 134–146.

Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Driver Gojek terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 18–29.

Siswanto, S., Maulidiyah, Z., & Masyhuri, M. (2021). Employee Engagement and Motivation as Mediators between the Linkage of Reward with Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 625–633.

Sitorus, T., & Siagian, H. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5(Mi), 5–24.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Maliki Press.

Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel jurnal*. Inteligencia Media.

Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber*

*Daya Manusia*. UIN-Maliki Press.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Tsaury, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Biodata Peneliti

#### BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Siti Nur Rosidah  
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 12 September 2001  
Alamat : Jl. Haji Alwi No.2 Tirtomoyo, Kecamatan Pakis,  
Kabupaten Malang  
Telepon : 089-613-908-977  
Email : [stnur2001@gmail.com](mailto:stnur2001@gmail.com)

#### Pendidikan Formal

2006-2008 : TK Nahdlatul Ulama 12 Malang  
2008-2014 : SD Nahdlatul Ulama Blimbing, Malang  
2014-2017 : SMP Negeri 5 Malang  
2017-2020 : SMK Negeri 1 Malang  
2020-2024 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
Malang

#### Pendidikan Non Formal

2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab  
(PKPBA) UIN Malang  
2021-2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris  
(PKPBI) UIN Malang

## Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA *DRIVER* GOJEK DI KOTA MALANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

---

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu/ Saudara(i) yang terhormat,

Dalam rangka memenuhi data penelitian akhir penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program Sarjana I pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan beberapa data dan informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Demi tercapainya proses penelitian ini, dimohon kesediaan dari Bapak/ Ibu/ Saudara(i) untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Hasil kuesioner dan penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan tidak disebarluaskan.

Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara(i) yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan-kekurangan di dalam penelitian ini.

#### A. Identitas

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  18-28 Tahun  29-39 Tahun  
:  40-50 Tahun  >51 Tahun
4. Apakah Profesi *driver* Gojek ini menjadi profesi utama anda?  
:  Ya  Tidak
5. Lama Jam Kerja (per hari) :  4-5 Jam  6-8 Jam  
:  9-10 Jam  >10 Jam (lebih dari 10 Jam)



## B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Silahkan Anda isi dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih. Pilihan jawaban akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan Anda terhadap jawaban tersebut. Dengan keterangan sebagai berikut:

1. SS : Sangat Setuju (5)
2. S : Setuju (4)
3. N : Netral (3)
4. TS : Tidak Setuju (2)
5. STS : Sangat Tidak Setuju (1)

### Kompensasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Upah dan gaji yang saya dapatkan sudah cukup memenuhi kebutuhan pokok.					
2	Pihak Gojek memberikan upah dan gaji sesuai dengan pekerjaan yang sudah saya selesaikan.					
3	Pemberian insentif (bonus) dapat mendukung pemenuhan kebutuhan pokok saya.					
4	Pihak Gojek memberikan bonus sesuai dengan harapan saya.					
5	Pemberian tunjangan dapat memenuhi kebutuhan para <i>driver</i> .					
6	Pihak Gojek memberikan jaminan sosial berupa asuransi kecelakaan bagi para <i>driver</i> .					
7	Pemberian fasilitas mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan.					
8	Para <i>driver</i> mempunyai kesempatan untuk melakukan dan mengikuti pelatihan.					

### Fleksibilitas Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat mengatur sendiri durasi kerja, kapan saya ingin bekerja dan berapa lama waktu bekerja saya.					
2	Pihak Gojek memberikan saya kebebasan durasi untuk bekerja.					
3	Saya memiliki kebebasan untuk menentukan dan mengatur jadwal kerja sesuai keinginan saya.					
4	Saya dapat mengatur jadwal kerja saya sendiri.					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5	Saya memiliki kebebasan untuk memilih lokasi kerja yang berbeda-beda sesuai kebutuhan saya.					
6	Lokasi bekerja saya selalu berpindah-pindah.					

### Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan minat atau keinginan saya.					
2	Saya mempunyai kesempatan untuk bekerja secara mandiri.					
3	Saya menerima tunjangan sesuai dengan kontribusi yang telah saya kerjakan.					
4	Pihak Gojek memberikan kebijakan upah lebih baik daripada mitra ojek <i>online</i> yang lain.					
5	Saya merasa puas dengan promosi yang dilakukan untuk semakin banyak menerima <i>orderan</i> .					
6	Saat mencapai target, saya akan mendapatkan promosi dari pihak Gojek.					
7	Saya memiliki rasa tanggung jawab dengan pekerjaan itu sendiri.					
8	Pihak Gojek selalu memberi dukungan kepada para <i>driver</i> .					
9	Seringkali saya memberikan bantuan kepada rekan kerja saya dan mereka juga sering membantu saya.					
10	Saya merasa senang dapat memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					

### Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pihak Gojek memberikan atribut yang dapat memberi keamanan bagi para <i>driver</i> .					
2	Fasilitas yang diberikan oleh pihak Gojek dapat mempermudah pekerjaan saya.					
3	Pihak Gojek memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.					
4	Pihak Gojek menciptakan kondisi kerja yang aman untuk para <i>driver</i> .					
5	Pihak Gojek menyelenggarakan suatu acara dengan tujuan memperkuat hubungan antara para <i>driver</i> .					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6	Saya memiliki interaksi yang baik antar sesama para <i>driver</i> .					
7	Pihak Gojek memberikan penghargaan bagi para <i>driver</i> yang memiliki prestasi.					
8	Pihak Gojek memberikan reputasi baik bagi para <i>driver</i> yang memang layak mendapatkan hal tersebut.					
9	Pihak Gojek memberikan pelatihan-pelatihan untuk para <i>driver</i> yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan.					
10	Pihak Gojek memberikan <i>reward</i> bagi para <i>driver</i> yang telah menjalankan tugas dengan memuaskan.					

### Lampiran 3 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner

#### Variabel Kompensasi (X1)

No.	X1.1.2	X1.2.1	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	Total
1	4	4	3	5	4	4	24
2	5	5	4	5	4	5	28
3	4	3	4	3	4	1	19
4	1	1	1	1	1	1	6
5	3	1	3	4	4	4	19
6	4	4	5	5	5	4	27
7	5	5	4	5	5	5	29
8	5	4	5	5	4	5	28
9	4	5	4	5	5	4	27
10	5	4	5	3	4	5	26
11	5	4	4	5	5	5	28
12	4	5	5	5	4	4	27
13	4	5	5	4	5	5	28
14	5	3	3	4	3	3	21
15	3	5	4	2	2	3	19
16	4	3	4	4	4	4	23
17	3	4	4	4	3	4	22
18	4	3	4	4	4	4	23
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	5	4	5	26
21	4	4	4	4	5	4	25
22	4	4	4	3	5	5	25
23	4	3	5	5	5	5	27
24	5	3	4	5	5	4	26
25	4	5	4	5	3	5	26
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	5	4	4	4	26
28	5	4	4	4	5	5	27
29	5	4	5	5	4	4	27
30	2	4	4	4	4	4	22
31	4	4	4	5	4	5	26
32	5	4	4	4	4	5	26
33	5	4	4	4	4	3	24
34	5	5	5	5	5	4	29
35	3	4	4	5	4	4	24
36	4	5	5	5	5	5	29
37	4	4	4	4	4	4	24

38	3	5	4	5	4	3	24
39	4	2	3	2	3	2	16
40	2	3	1	3	4	4	17
41	3	2	2	1	5	2	15
42	1	4	3	4	5	4	21
43	4	2	4	1	4	3	18
44	5	5	4	5	5	5	29
45	5	4	5	5	4	5	28
46	4	5	4	5	5	4	27
47	5	4	5	3	4	5	26
48	5	4	4	5	5	5	28
49	4	5	5	5	4	4	27
50	4	5	5	4	5	5	28
51	5	4	4	5	4	5	27
52	4	4	4	4	4	4	24
53	5	5	5	5	4	5	29
54	3	4	4	3	4	2	20
55	3	4	2	3	2	5	19
56	3	4	4	5	2	3	21
57	3	4	1	2	3	4	17
58	2	5	4	3	2	4	20
59	3	4	4	3	2	1	17
60	3	2	1	2	3	4	15
61	3	2	4	5	3	4	21
62	3	2	4	3	2	4	18
63	2	3	5	3	2	5	20
64	5	3	4	3	2	5	22
65	2	4	4	5	2	3	20
66	3	2	3	4	2	4	18
67	4	5	3	4	1	3	20
68	4	5	5	4	4	5	27
69	4	4	3	4	4	5	24
70	5	4	4	4	4	4	25
71	5	4	5	4	4	4	26
72	4	5	4	4	5	4	26
73	3	4	1	3	4	2	17
74	2	3	2	3	5	1	16
75	2	3	4	5	2	3	19
76	5	3	3	3	4	2	20
77	2	3	2	3	4	2	16
78	3	4	4	4	4	3	22

79	4	5	3	5	4	3	24
80	4	3	4	3	3	4	21
81	4	2	3	3	2	3	17
82	2	3	5	4	3	3	20
83	2	3	4	2	3	4	18
84	2	3	3	5	4	3	20
85	2	3	5	2	3	2	17
86	3	2	4	3	2	3	17
87	2	4	4	2	5	2	19
88	5	5	4	5	5	5	29
89	5	4	5	5	4	5	28
90	4	5	4	5	5	4	27
91	5	4	5	3	4	5	26
92	5	4	4	5	5	5	28
93	4	5	5	5	4	4	27
94	4	5	5	4	5	5	28
95	1	2	3	5	3	4	18
96	2	3	4	2	3	3	17
97	4	3	3	2	4	4	20
98	4	4	4	3	3	5	23
99	3	4	4	3	4	3	21
100	3	3	4	4	4	4	22
101	4	4	5	4	3	3	23
102	3	4	2	4	3	3	19
103	3	4	3	3	3	4	20
104	4	4	3	4	4	4	23
105	5	5	4	5	5	5	29
106	5	4	5	5	4	5	28
107	4	5	4	5	5	4	27
108	5	4	5	3	4	5	26
109	5	4	4	5	5	5	28
110	4	5	5	5	4	4	27
111	4	5	5	4	5	5	28
112	1	3	3	4	2	1	14
113	2	1	2	1	2	2	10
114	2	3	3	5	2	3	18
115	2	1	1	1	1	2	8
116	1	3	4	3	5	3	19
117	3	2	1	3	2	1	12
118	3	2	3	4	3	4	19
119	3	3	3	2	3	2	16

120	2	3	5	3	2	4	19
121	4	3	2	1	3	2	15
122	3	2	5	3	2	3	18
123	1	2	4	3	3	2	15
124	3	2	4	5	2	3	19
125	2	3	3	5	3	2	18
126	5	5	4	5	5	5	29
127	5	4	5	5	4	5	28
128	4	5	4	5	5	4	27
129	5	4	5	3	4	5	26
130	5	4	4	5	5	5	28
131	4	5	5	5	4	4	27
132	4	5	5	4	5	5	28
133	2	2	2	1	2	2	11
134	4	3	2	1	3	3	16
135	3	3	2	2	2	2	14
136	2	3	5	3	4	3	20
137	3	3	3	3	2	2	16
138	3	4	3	4	3	4	21
139	2	2	1	2	2	2	11
140	3	2	4	3	2	4	18
141	2	2	2	1	2	2	11
142	2	1	3	4	2	4	16
143	2	4	4	3	2	4	19
144	3	2	3	2	2	3	15
145	3	3	3	4	3	2	18
146	2	2	3	2	2	3	14
147	4	3	4	3	1	3	18
148	3	4	4	4	5	3	23
149	4	4	3	3	4	5	23
150	1	1	1	1	1	1	6

### Variabel Fleksibilitas Kerja (X2)

No.	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	1	1	1	1	1	5
5	5	4	4	4	4	21
6	5	5	5	5	5	25
7	4	5	5	5	4	23
8	5	5	5	4	4	23
9	5	4	4	5	4	22
10	4	5	5	4	5	23
11	5	4	5	5	4	23
12	5	5	4	4	3	21
13	5	4	5	5	4	23
14	4	3	5	4	4	20
15	5	4	4	3	2	18
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	5	5	22
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	4	5	23
30	5	4	4	3	4	20
31	3	4	3	5	4	19
32	5	4	5	4	4	22
33	4	4	5	4	5	22
34	4	4	4	5	5	22
35	4	4	3	4	4	19
36	4	4	5	5	5	23
37	4	4	4	4	4	20
38	3	3	4	3	5	18
39	3	4	3	2	4	16



40	3	4	4	3	2	16
41	3	2	4	3	1	13
42	2	3	4	2	2	13
43	2	4	2	3	5	16
44	4	5	5	5	4	23
45	5	5	5	4	4	23
46	5	4	4	5	4	22
47	4	5	5	4	5	23
48	5	4	5	5	4	23
49	5	5	4	4	3	21
50	5	4	5	5	4	23
51	4	4	4	5	4	21
52	4	4	4	5	4	21
53	4	5	4	5	4	22
54	3	5	3	2	4	17
55	4	3	4	2	4	17
56	5	3	2	3	4	17
57	5	3	4	3	5	20
58	3	2	5	4	3	17
59	4	3	4	5	3	19
60	3	4	3	2	4	16
61	4	3	4	3	4	18
62	2	3	5	2	4	16
63	3	3	5	2	3	16
64	3	1	2	3	3	12
65	3	2	5	4	3	17
66	4	3	5	4	3	19
67	4	3	2	3	4	16
68	4	4	4	4	5	21
69	4	3	4	4	4	19
70	4	4	4	3	4	19
71	4	4	3	4	4	19
72	5	4	4	4	4	21
73	3	2	5	3	4	17
74	3	3	2	4	5	17
75	3	2	5	3	4	17
76	2	3	4	3	2	14
77	2	3	4	5	3	17
78	4	3	4	3	3	17
79	3	4	3	5	5	20
80	3	3	4	4	3	17

81	3	3	2	4	4	16
82	3	5	4	3	4	19
83	2	3	3	2	4	14
84	3	4	2	4	4	17
85	2	3	2	3	3	13
86	4	3	2	3	4	16
87	2	3	4	3	5	17
88	4	5	5	5	4	23
89	5	5	5	4	4	23
90	5	4	4	5	4	22
91	4	5	5	4	5	23
92	5	4	5	5	4	23
93	5	5	4	4	3	21
94	5	4	5	5	4	23
95	2	4	5	3	2	16
96	5	3	4	4	2	18
97	4	5	2	3	4	18
98	5	4	4	3	3	19
99	3	3	4	5	5	20
100	3	3	3	3	3	15
101	4	4	4	4	4	20
102	3	3	4	4	4	18
103	4	3	4	4	3	18
104	4	4	4	4	3	19
105	4	5	5	5	4	23
106	5	5	5	4	4	23
107	5	4	4	5	4	22
108	4	5	5	4	5	23
109	5	4	5	5	4	23
110	5	5	4	4	3	21
111	5	4	5	5	4	23
112	3	4	2	4	3	16
113	3	2	2	1	2	10
114	4	2	3	5	3	17
115	1	2	1	2	1	7
116	3	4	2	3	5	17
117	2	2	2	3	2	11
118	2	4	2	3	2	13
119	2	1	2	3	2	10
120	3	4	3	2	5	17
121	2	3	4	3	4	16

122	3	4	2	3	4	16
123	2	4	3	5	4	18
124	3	2	3	4	4	16
125	5	3	4	3	4	19
126	4	5	5	5	4	23
127	5	5	5	4	4	23
128	5	4	4	5	4	22
129	4	5	5	4	5	23
130	5	4	5	5	4	23
131	5	5	4	4	3	21
132	5	4	5	5	4	23
133	2	1	2	2	2	9
134	4	3	2	3	3	15
135	2	2	3	2	3	12
136	2	4	3	4	3	16
137	2	3	2	2	3	12
138	3	4	2	3	4	16
139	2	2	2	2	2	10
140	4	3	2	3	2	14
141	2	2	2	2	2	10
142	3	2	4	3	4	16
143	4	3	2	3	4	16
144	3	2	2	2	3	12
145	3	4	3	3	2	15
146	2	2	3	3	2	12
147	3	3	4	3	4	17
148	4	3	4	5	3	19
149	2	4	4	5	5	20
150	1	1	1	1	1	5

### Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	Total
1	5	4	5	4	5	5	3	5	5	41
2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41
3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	36
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
5	4	1	1	1	1	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
8	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
9	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
10	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
11	5	4	5	5	4	4	5	5	4	41
12	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
13	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
14	4	1	4	4	4	5	3	2	4	31
15	4	3	5	5	4	5	3	3	4	36
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
18	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
19	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
20	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
21	4	4	4	3	3	5	4	5	5	37
22	3	3	4	3	5	5	5	5	5	38
23	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
24	5	5	5	3	4	4	4	5	5	40
25	5	4	5	5	3	5	5	5	5	42
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
27	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
30	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
32	5	4	5	3	4	4	4	4	4	37
33	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
35	5	4	4	4	5	3	4	3	4	36
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	3	4	4	4	5	4	4	5	3	36
39	4	4	3	5	3	4	4	4	3	34

40	4	2	4	3	4	5	2	5	4	33
41	3	2	5	4	4	2	3	5	3	31
42	3	5	3	4	2	4	2	4	3	30
43	4	5	3	2	5	4	5	2	3	33
44	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
45	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
46	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
47	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
48	5	4	5	5	4	4	5	5	4	41
49	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
50	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
51	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
52	3	4	3	3	3	4	3	3	3	29
53	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40
54	4	3	5	3	2	4	5	2	4	32
55	2	4	1	5	3	2	3	4	5	29
56	4	3	4	2	3	4	3	5	3	31
57	4	3	2	5	4	3	2	5	4	32
58	5	2	3	4	5	2	3	4	3	31
59	3	2	4	3	4	3	5	2	3	29
60	5	3	2	3	5	4	2	3	4	31
61	3	4	3	4	2	1	4	3	2	26
62	3	2	1	5	3	2	3	4	1	24
63	3	4	3	5	3	4	5	3	2	32
64	3	2	4	2	3	2	3	5	4	28
65	4	3	2	4	2	5	3	4	5	32
66	2	3	4	2	4	3	2	4	3	27
67	4	3	2	3	4	2	3	5	3	29
68	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
69	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36
70	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36
71	4	4	3	4	3	4	3	4	4	33
72	4	4	4	3	4	5	4	4	5	37
73	3	5	4	3	2	4	3	2	5	31
74	2	3	4	3	5	3	4	3	2	29
75	3	3	2	4	5	2	4	3	2	28
76	2	2	3	4	5	3	4	2	3	28
77	4	2	4	4	2	4	3	4	2	29
78	3	4	3	3	4	4	4	3	4	32
79	5	4	4	3	3	3	4	3	4	33
80	3	3	5	4	3	3	4	4	3	32

81	4	4	4	4	4	3	3	2	4	32
82	3	5	2	3	4	5	3	2	4	31
83	2	4	3	5	3	2	4	2	5	30
84	2	3	2	3	4	2	3	3	2	24
85	2	3	4	3	3	4	2	5	2	28
86	3	2	3	4	5	3	2	4	3	29
87	4	2	3	4	3	4	3	4	3	30
88	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
89	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
90	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
91	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
92	5	4	5	5	4	4	5	5	4	41
93	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
94	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
95	3	5	4	3	4	3	5	3	4	34
96	3	4	2	1	3	5	2	4	2	26
97	3	2	3	4	3	5	3	2	3	28
98	4	3	4	4	3	4	4	4	5	35
99	3	2	4	4	4	4	4	3	3	31
100	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33
101	4	3	4	4	5	4	4	3	4	35
102	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
103	4	3	3	4	3	3	4	4	4	32
104	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
105	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
106	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
107	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
108	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
109	5	4	5	5	4	4	5	5	4	41
110	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
111	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
112	3	4	3	5	2	3	4	3	5	32
113	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19
114	5	3	2	4	3	5	3	2	3	30
115	2	1	2	1	1	2	1	1	2	13
116	3	5	2	3	4	3	5	3	2	30
117	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17
118	3	3	2	4	3	2	5	4	3	29
119	3	2	2	2	1	2	2	1	2	17
120	4	3	2	5	4	3	2	3	4	30
121	4	4	3	2	4	3	2	4	3	29

122	3	2	3	4	4	3	2	4	3	28
123	3	3	4	2	4	3	3	2	4	28
124	3	4	3	2	3	2	3	5	3	28
125	3	4	3	4	3	2	3	4	3	29
126	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
127	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
128	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
129	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
130	5	4	5	5	4	4	5	5	4	41
131	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
132	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
133	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17
134	3	2	4	3	4	3	4	3	3	29
135	2	2	3	3	2	3	2	2	3	22
136	3	4	2	3	4	3	4	3	2	28
137	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22
138	4	3	2	4	3	4	3	4	3	30
139	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19
140	3	2	4	3	4	3	4	3	4	30
141	3	2	2	2	2	2	2	2	3	20
142	3	2	4	3	2	3	4	4	3	28
143	4	3	2	4	3	4	4	3	3	30
144	2	2	3	3	3	2	2	2	2	21
145	4	2	3	1	3	4	3	3	4	27
146	3	2	2	3	2	3	2	2	3	22
147	3	4	3	2	4	3	4	3	4	30
148	5	4	4	5	4	3	4	4	4	37
149	4	5	4	3	2	4	4	5	4	35
150	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

### Variabel Motivasi Kerja (Z)

No.	Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2	Z.4.1	Z.4.2	Z.5.1	Z.5.2	Total
1	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
8	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
9	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
10	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
11	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
12	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
13	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
14	5	4	2	4	2	4	4	5	3	4	37
15	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	39
16	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
18	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
19	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
21	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	44
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
24	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
30	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42
31	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
32	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
33	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	4	3	3	4	4	5	3	5	4	40
39	3	2	3	4	5	5	2	1	3	3	31



40	4	3	2	4	3	2	1	5	4	3	31
41	3	2	3	4	5	3	4	2	3	3	32
42	4	3	4	2	3	5	3	5	2	4	35
43	4	4	2	4	5	4	2	4	5	4	38
44	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
46	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
47	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
48	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
49	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
50	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
51	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
52	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	36
53	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
54	3	3	4	5	4	2	3	4	3	2	33
55	4	3	2	5	3	4	3	2	5	3	34
56	3	4	2	4	5	3	2	3	4	2	32
57	4	3	4	3	3	5	2	4	3	4	35
58	4	5	3	2	3	4	3	4	5	1	34
59	4	3	5	2	3	4	3	5	3	4	36
60	4	5	3	2	3	4	3	4	5	2	35
61	4	3	2	4	5	2	4	3	2	4	33
62	5	4	3	4	3	2	5	2	3	3	34
63	4	3	5	2	3	4	2	3	5	4	35
64	2	3	3	4	2	3	4	2	5	2	30
65	2	3	5	3	2	4	5	3	3	2	32
66	4	3	2	3	4	3	2	3	5	1	30
67	4	5	3	2	3	4	3	4	5	3	36
68	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
69	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
70	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
71	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	36
72	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
73	5	4	2	3	4	2	3	4	2	5	34
74	3	4	2	3	3	2	3	4	5	3	32
75	3	4	2	5	4	3	2	4	3	4	34
76	4	3	2	3	3	2	5	2	3	3	30
77	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	31
78	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
79	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	39
80	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36

81	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
82	3	5	2	3	4	4	5	2	5	3	36
83	3	4	2	3	4	5	2	5	3	2	33
84	3	4	2	4	3	4	3	2	5	3	33
85	4	3	2	4	3	5	3	4	2	4	34
86	5	3	2	3	4	4	3	2	3	3	32
87	4	5	3	4	5	4	3	2	3	3	36
88	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
89	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
90	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
91	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
92	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
93	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
94	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
95	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
96	3	5	3	4	3	4	3	5	2	3	35
97	5	3	4	3	4	3	2	3	3	2	32
98	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	38
99	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	35
100	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35
101	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36
102	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
103	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	33
104	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	39
105	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
106	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
107	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
108	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
109	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
110	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
111	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
112	2	4	3	5	3	4	2	4	5	3	35
113	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
114	3	3	2	3	4	2	5	4	3	2	31
115	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	16
116	5	2	4	3	4	2	4	3	4	3	34
117	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	19
118	2	3	4	2	3	4	3	3	5	4	33
119	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	22
120	4	2	3	4	3	2	4	3	5	3	33
121	4	3	2	4	3	2	4	2	3	3	30

122	3	2	4	3	3	2	4	5	3	4	33
123	2	3	4	5	2	3	3	3	3	2	30
124	3	2	3	4	3	4	2	3	3	5	32
125	3	4	3	5	3	2	3	4	3	2	32
126	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
127	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
128	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
129	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
130	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
131	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
132	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
133	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22
134	4	3	3	2	4	3	5	3	4	5	36
135	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	22
136	4	3	5	4	3	2	3	3	2	3	32
137	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	25
138	5	2	4	3	4	3	4	3	4	3	35
139	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	25
140	3	2	4	3	5	3	4	5	3	4	36
141	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	24
142	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	32
143	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4	38
144	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	24
145	4	3	4	3	3	4	3	5	2	2	33
146	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	25
147	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	31
148	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	34
149	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
150	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10

## Lampiran 4 : Distribusi Frekuensi

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	135	90%
Perempuan	15	10%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
18-28 Tahun	13	9%
29-39 Tahun	65	43%
40-50 Tahun	56	37%
> 51 Tahun	16	11%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Jam kerja Per Hari

Lama Jam Kerja	Frekuensi	Presentase
4-5 Jam	6	4%
6-8 Jam	31	21%
9-10 Jam	92	61%
> 10 Jam	21	14%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

### 2. Distribusi Frekuensi Variabel

#### Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	13	0,09	17	0,11	16	0,11	63	0,42	41	0,27	3,68
X1.1.2	7	0,05	26	0,17	34	0,23	47	0,31	36	0,24	3,53
X1.2.1	6	0,04	21	0,14	34	0,23	56	0,37	33	0,22	3,59
X1.2.2	7	0,05	15	0,10	32	0,21	58	0,39	38	0,25	3,70
X1.3.1	9	0,06	11	0,07	28	0,19	65	0,43	37	0,25	3,73
X1.3.2	10	0,07	14	0,09	36	0,24	39	0,26	51	0,34	3,71
X1.4.1	5	0,03	30	0,20	25	0,17	54	0,36	36	0,24	3,57
X1.4.2	7	0,05	20	0,13	29	0,19	50	0,33	44	0,29	3,69

**Distribusi Frekuensi Variabel Fleksibilitas Kerja (X2)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	3	0,02	11	0,07	21	0,14	71	0,47	44	0,29	3,95
X2.1.2	3	0,02	22	0,15	33	0,22	42	0,28	50	0,33	3,76
X2.2.1	5	0,03	16	0,11	36	0,24	54	0,36	41	0,27	3,77
X2.2.2	3	0,02	26	0,17	17	0,11	53	0,35	41	0,27	3,49
X2.3.1	3	0,02	16	0,11	39	0,26	43	0,29	41	0,27	3,53
X2.3.2	4	0,03	16	0,11	27	0,18	68	0,45	41	0,27	3,96

**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	3	0,02	16	0,11	22	0,15	66	0,44	43	0,29	3,87
Y.1.2	2	0,01	15	0,10	35	0,23	46	0,31	52	0,35	3,86
Y.2.1	6	0,04	25	0,17	28	0,19	58	0,39	33	0,22	3,54
Y.2.2	5	0,03	23	0,15	28	0,19	68	0,45	26	0,17	3,58
Y.3.1	6	0,04	14	0,09	33	0,22	50	0,33	47	0,31	3,79
Y.3.2	5	0,03	17	0,11	30	0,20	61	0,41	37	0,25	3,72
Y.4.1	4	0,03	20	0,13	30	0,20	51	0,34	45	0,30	3,75
Y.4.2	3	0,02	19	0,13	29	0,19	57	0,38	42	0,28	3,77
Y.5.1	4	0,03	20	0,13	25	0,17	50	0,33	51	0,34	3,83
Y.5.2	3	0,02	18	0,12	32	0,21	58	0,39	39	0,26	3,75

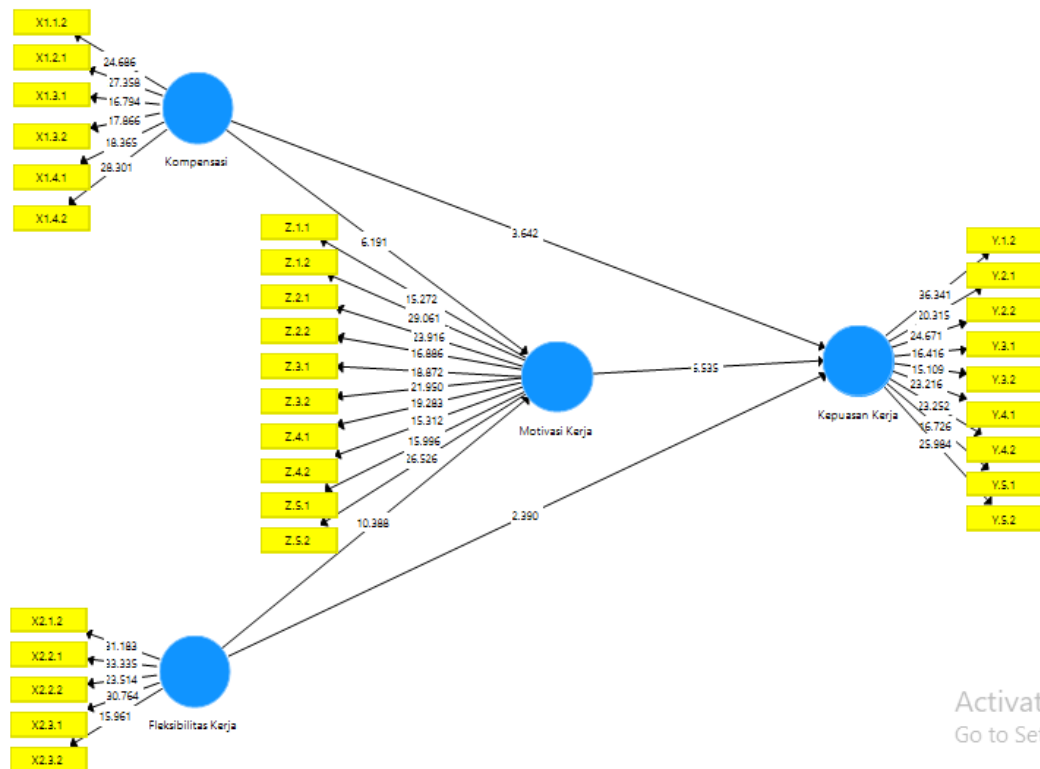
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1.1	2	0,01	7	0,05	29	0,19	77	0,51	35	0,23	3,91
Z.1.2	2	0,01	20	0,13	31	0,21	47	0,31	50	0,33	3,82
Z.2.1	4	0,03	26	0,17	27	0,18	54	0,36	39	0,26	3,65
Z.2.2	3	0,02	16	0,11	31	0,21	60	0,40	40	0,27	3,79
Z.3.1	3	0,02	12	0,08	37	0,25	65	0,43	33	0,22	3,75
Z.3.2	2	0,01	22	0,15	20	0,13	68	0,45	38	0,25	3,79
Z.4.1	4	0,03	20	0,13	30	0,20	58	0,39	38	0,25	3,71
Z.4.2	3	0,02	20	0,13	27	0,18	62	0,41	38	0,25	3,75
Z.5.1	3	0,02	15	0,10	33	0,22	51	0,34	48	0,32	3,84
Z.5.2	5	0,03	17	0,11	33	0,22	59	0,39	36	0,24	3,69

## Lampiran 5 : Hasil Uji Penelitian

### Hasil Uji Validitas Setelah Penghapusan

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1.2	0,779	Valid
	X1.2.1	0,790	Valid
	X1.3.1	0,720	Valid
	X1.3.2	0,729	Valid
	X1.4.1	0,755	Valid
	X1.4.2	0,786	Valid
Fleksibilitas Kerja (X2)	X2.1.2	0,819	Valid
	X2.2.1	0,819	Valid
	X2.2.2	0,797	Valid
	X2.3.1	0,807	Valid
	X2.3.2	0,734	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1.2	0,849	Valid
	Y.2.1	0,747	Valid
	Y.2.2	0,757	Valid
	Y.3.1	0,716	Valid
	Y.3.2	0,728	Valid
	Y.4.1	0,771	Valid
	Y.4.2	0,787	Valid
	Y.5.1	0,748	Valid
Y.5.2	0,790	Valid	
Motivasi Kerja (Z)	Z.1.1	0,718	Valid
	Z.1.2	0,804	Valid
	Z.2.1	0,781	Valid
	Z.2.2	0,734	Valid
	Z.3.1	0,780	Valid
	Z.3.2	0,775	Valid
	Z.4.1	0,765	Valid
	Z.4.2	0,708	Valid
	Z.5.1	0,735	Valid
	Z.5.2	0,805	Valid



Activate  
Go to Setti

### Cross Loading

Item	Kompensasi (X1)	Fleksibilitas Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1.2	0,768	0,692	0,698	0,692
X1.2.1	0,814	0,682	0,738	0,714
X1.3.1	0,742	0,641	0,659	0,663
X1.3.2	0,759	0,684	0,658	0,662
X1.4.1	0,757	0,711	0,727	0,716
X1.4.2	0,801	0,673	0,716	0,726
X2.1.2	0,744	0,827	0,744	0,761
X2.2.1	0,749	0,832	0,789	0,806
X2.2.2	0,702	0,796	0,740	0,722
X2.3.1	0,743	0,824	0,739	0,748
X2.3.2	0,586	0,740	0,624	0,681
Y.1.2	0,790	0,796	0,860	0,795
Y.2.1	0,689	0,650	0,744	0,700
Y.2.2	0,645	0,655	0,762	0,684
Y.3.1	0,664	0,614	0,722	0,642
Y.3.2	0,626	0,652	0,715	0,673
Y.4.1	0,715	0,755	0,790	0,757
Y.4.2	0,732	0,719	0,794	0,784
Y.5.1	0,710	0,694	0,736	0,731

<b>Y.5.2</b>	0,685	0,727	0,797	0,754
<b>Z.1.1</b>	0,605	0,669	0,618	0,717
<b>Z.1.2</b>	0,714	0,769	0,750	0,804
<b>Z.2.1</b>	0,741	0,719	0,749	0,781
<b>Z.2.2</b>	0,674	0,731	0,702	0,735
<b>Z.3.1</b>	0,678	0,696	0,741	0,780
<b>Z.3.2</b>	0,691	0,695	0,745	0,775
<b>Z.4.1</b>	0,722	0,718	0,734	0,765
<b>Z.4.2</b>	0,639	0,671	0,662	0,707
<b>Z.5.1</b>	0,644	0,662	0,704	0,736
<b>Z.5.2</b>	0,728	0,714	0,763	0,805

**Average Varian Extracted (AVE)**

Variabel	Nilai AVE	Hasil
Kompensasi (X1)	0,599	Valid
Fleksibilitas Kerja (X2)	0,647	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,593	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0,579	Valid

**Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Hasil
<b>Kompensasi (X1)</b>	0,866	0,867	0,899	<i>Reliable</i>
<b>Fleksibilitas Kerja (X2)</b>	0,863	0,867	0,902	<i>Reliable</i>
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,914	0,916	0,929	<i>Reliable</i>
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	0,919	0,920	0,932	<i>Reliable</i>

**Nilai R Square**

Variabel	R Square	Adjusted R Square
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,909	0,907
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	0,890	0,888

**Nilai F Square**

Variabel	F Square
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,129
Fleksibilitas Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,031
Kompensasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,292
Fleksibilitas Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,725
Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,402



**Hasil Uji Direct Effect**

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P value</i>
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,258	0,267	0,076	3,377	0,001
Fleksibilitas Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,147	0,151	0,066	2,242	0,025

**Hasil Uji Indirect Effect**

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P value</i>
Kompensasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,342	0,335	0,065	5,292	0,000
Fleksibilitas Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,217	0,212	0,040	5,376	0,000

**Lampiran 6 : Dokumentasi Penelitian**



## Lampiran 7 : Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110201  
Nama : Siti Nur Rosidah  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja para Driver Gojek di Kota Malang melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening***

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	16 Oktober 2023	Bimbingan untuk pengajuan judul Skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	19 Oktober 2023	Bimbingan untuk konsultasi BAB I	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	3 November 2023	Bimbingan untuk revisi BAB I	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	11 Desember 2023	Bimbingan untuk revisi BAB I	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	14 Desember 2023	Bimbingan untuk konsultasi pengerjaan BAB II dan BAB III	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	19 Desember 2023	Bimbingan untuk revisi BAB III	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	28 Desember 2023	Bimbingan untuk konsultasi kuesioner	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	8 Januari 2024	Bimbingan untuk persetujuan proposal penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

9	4 Maret 2024	Bimbingan untuk revisi setelah seminar proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	17 April 2024	Bimbingan mengenai pengerjaan Bab 4 dan 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
11	19 April 2024	Bimbingan untuk pengerjaan revisi Bab 4 dan 5, dan persetujuan sidang skripsi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 19 April 2024

Dosen Pembimbing



**Prof. Dr. Siswanto, M.Si**

## Lampiran 8 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M

NIP : 198710022015032004

Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Siti Nur Rosidah

NIM : 200501110201

Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja para Driver Gojek di Kota Malang melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
13%	17%	6%	4%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 April 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M