

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA *DRIVER*
TRANSPORTASI *ONLINE* DI BEKASI DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI



Oleh

**NABILA ALEYDA
NIM : 210501110019**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA *DRIVER*
TRANSPORTASI *ONLINE* DI BEKASI DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



OLEH

**NABILA ALEYDA
NIM : 210501110019**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Kompensasi dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap
Kinerja *Driver* Transportasi *Online* di Bekasi dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Mediasi

SKRIPSI

Oleh

Nabila Aleyda

NIM : 210501110019

Telah Disetujui Pada Tanggal 23 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kompensasi dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap
Kinerja *Driver* Transportasi *Online* di Bekasi dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Mediasi

SKRIPSI

Oleh
NABILA ALEYDA
NIM : 210501110019

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 27 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

2 Anggota Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

3 Sekretaris Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabila Aleyda
NIM : 210501110019
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA *DRIVER* TRANSPORTASI *ONLINE* DI BEKASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian Surat Pernyataan saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 12 Januari 2025
Hormat Saya,



Nabila Aleyda
NIM: 210501110019

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segenap kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan sebagai wujud syukur kepada Allah SWT, Dzat yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Hanya dengan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya, segala langkah dan ikhtiar dalam menyelesaikan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, sosok teladan yang telah membimbing umat manusia menuju jalan kebenaran.

Tugas akhir dari perkuliahan ini dipersembahkan kepada Ayah dan Ibu tersayang, sumber kekuatan dan semangat penulis. Doa-doa tulus yang tiada pernah terputus, kasih sayang yang tersirat, serta dukungan moral maupun material yang senantiasa diberikan menjadi lentera dalam setiap perjalanan hidup penulis. Skripsi ini adalah buah dari pengorbanan dan cinta kalian yang tak terhingga. Kepada kakak-kakak tersayang, yang senantiasa memberikan dukungan yang tiada henti serta bantuan yang diberikan saat penulis berada dalam kesulitan menjadi salah satu alasan skripsi ini dapat terselesaikan selesai dalam 7 semester perkuliahan ini. Serta saudara-saudari di Malang, yang telah memberikan dukungan semangat serta keikhlasan mereka membantu penulis.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing saya Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc., atas kesabaran, kebijaksanaan, serta keikhlasan dalam memberikan bimbingan, arahan, dan kritik yang membangun. Kehangatan dan keikhlasan yang Bapak tunjukkan telah memberikan inspirasi besar bagi penulis untuk terus maju dan menyelesaikan skripsi ini.

Untuk diriku sendiri, terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah meski banyak tantangan dan rintangan yang harus dihadapi. Terima kasih telah memilih untuk tetap berproses, terus belajar, dan percaya bahwa semua ini akan terbayar pada waktunya. Teruslah menjadi cahaya bagi dirimu sendiri, karena perjalanan ini adalah kemenangan hatimu.

HALAMAN MOTTO

“Tuhan-Mu tidak meninggalkan engkau dan tidak pula membenci-Mu”

(QS. Ad-Duha Ayat 3)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia”

(Hindia)

“Nothing Is Impossible, Everything Is Possible”

(Gfriend)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan taufik-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga beliau, para sahabat, serta seluruh umatnya yang tetap istiqamah dalam menjalankan sunnah hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan program sarjana di bidang Manajemen. Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Kompensasi dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online* di Bekasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dan doa dari banyak pihak. Oleh karena itu, dengan hati yang tulus, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc., selaku dosen pembimbing dalam penelitian skripsi ini, yang dengan penuh kesabaran dan kebijaksanaan telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, serta kritik yang membangun sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan dan wawasan selama masa perkuliahan.
6. Orang tua penulis yaitu Ayah Sunario dan Ibu Anis serta kakak-kakak penulis, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi, dan dukungan baik

secara moral maupun material tanpa henti. Doa-doa tulus mereka adalah sumber kekuatan utama dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Saudara dan saudara di Malang yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang berharga. Terutama kepada Ibu Ida dan Bapak Ulum yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan baik secara moral maupun material dengan ikhlas dan tulus.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu memberikan dukungan moral, bantuan, dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Responden penelitian ini yaitu para *driver* transportasi *online* di Bekasi, yang telah meluangkan waktu dan memberikan data serta informasi yang sangat berharga untuk mendukung penelitian ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per-satu, yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teruntuk jodohku di masa depan, yang kelak akan menjadi salah satu alasan di balik kelancaran penulisan skripsi ini. Meskipun kita belum bertemu, semoga segera dipertemukan dalam kehangatan dan kebahagiaan yang telah direncanakan-Nya. *To you in the future "I was enchanted to meet you"*.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis dengan segala kerendahan hati membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi, pembaca, dan masyarakat luas. Lebih dari itu, semoga karya ini menjadi amal yang diberkahi dan diridhai oleh Allah SWT. Akhir kata, penulis memohon kepada Allah SWT agar segala usaha dan kerja keras ini diberi balasan yang sebaik-baiknya, baik di dunia maupun di akhirat. *Aamiin Ya Rabbal Alamin*.

Malang, 12 Desember 2024

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	1
LEMBAR PENGESAHAN	2
SURAT PERNYATAAN	3
HALAMAN PERSEMBAHAN	4
HALAMAN MOTTO	5
KATA PENGANTAR.....	6
DAFTAR ISI.....	8
DAFTAR TABEL	11
DAFTAR GAMBAR	12
DAFTAR LAMPIRAN	13
ABSTRAK	14
<i>ABSTRACT</i>	15
الخلاصة.....	16
BAB I.....	17
PENDAHULUAN.....	17
1.1 Latar Belakang	17
1.2 Rumusan Masalah	24
1.3 Tujuan Penelitian.....	24
1.4 Manfaat Penelitian.....	25
BAB II	27
KAJIAN PUSTAKA.....	27
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	27
2.2 Kajian Teoritis	31
2.2.1 Kompensasi.....	31
2.2.2 Kesejahteraan Psikologis	35
2.2.3 Kinerja.....	40
2.2.4 Kepuasan Kerja	43
2.3 Hubungan Antar Variabel	46
2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja	46
2.3.2 Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dengan Kinerja.....	47

2.3.3	Hubungan Antara Kompensasi terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	47
2.3.4	Hubungan Antara kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.....	48
2.4	Kerangka Konseptual	48
2.4.1	Model Hipotesis	49
BAB III		50
METODE PENELITIAN		50
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	50
3.2	Lokasi Penelitian	50
3.3	Populasi dan Sampel	51
3.3.1	Populasi.....	51
3.3.2	Sampel.....	51
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	52
3.5	Data dan Jenis Data	53
3.5.1	Data Primer	53
3.5.2	Data Sekunder	53
3.6	Teknik Pengumpulan Data	53
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	54
3.7.1	Kompensasi (X1)	54
3.7.2	Kesejahteraan Psikologis (X2).....	55
3.7.3	Kinerja (Y)	56
3.7.4	Kepuasan Kerja (Z)	57
3.8	Analisis Data	61
3.9.1	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	62
3.9.2	Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	63
3.9.3	Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>).....	63
3.9.4	Uji Mediasi	64
BAB IV		65
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		65
4.1	Hasil Penelitian.....	65
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	65
4.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	66

4.1.3	Deskripsi Variabel	68
4.1.4	Analisis Data	72
4.1.5	Uji Hipotesis	78
4.2	Pembahasan	80
4.2.1	Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y)	80
4.2.2	Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (X2) terhadap Kinerja (Y)	82
4.2.3	Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	83
4.2.4	Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	84
BAB V		87
PENUTUP		87
5.1	Kesimpulan	87
5.2	Saran	88
DAFTAR PUSTAKA		89
DAFTAR LAMPIRAN		96

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	27
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	54
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	58
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Platform	67
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1).....	68
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kesejahteraan Psikologis (X2)	69
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	70
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	71
Tabel 4. 9 Outer Loadings.....	72
Tabel 4. 10 Outer loadings (setelah penghapusan item tidak valid)	74
Tabel 4. 11 Average Variance Extracted (AVE)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Logo Gojek, Grab, Maxim dan InDriver	65
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Biodata Peneliti	96
Lampiran 2: Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 3: Hasil Data Kuesioner.....	101
Lampiran 4: Hasil Uji Smart PLS 3	117
Lampiran 5: Jurnal Bimbingan.....	120
Lampiran 6: Bebas Plagiarisme	122

ABSTRAK

Aleyda, Nabila. 2024, SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Kompensasi dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online* Di Bekasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”
Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
Kata Kunci : Kompensasi, Kesejahteraan Psikologis, Kinerja, Kepuasan Kerja

Transformasi digital telah menghadirkan peluang besar melalui ekonomi digital, khususnya sektor transportasi online yang berkontribusi signifikan dalam mengurangi angka pengangguran. Namun, tantangan seperti ketidakseimbangan kompensasi, tekanan kerja, dan rendahnya kesejahteraan psikologis telah memengaruhi kinerja driver secara signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja driver transportasi online di Bekasi, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* untuk menguji hubungan antar variabel. Populasi penelitian terdiri dari 150 driver transportasi online di Bekasi, dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* yang memastikan pemilihan responden sesuai dengan kriteria penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis *Google Form* menggunakan skala *Likert* untuk mengukur variabel penelitian secara terstruktur. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik SEM dengan bantuan *software SmartPLS 3* untuk mengevaluasi hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian secara komprehensif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompensasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, 2) Kesejahteraan psikologis juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 3) Kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja, 4) Kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis terhadap kinerja.

Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan transportasi online untuk memperbaiki kebijakan kompensasi dan meningkatkan kesejahteraan psikologis *driver* demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan. Temuan ini juga menjadi kontribusi bagi literatur akademik dalam memahami dinamika *gig economy* di Indonesia, terutama sektor transportasi online.

ABSTRACT

Aleyda, Nabila. 2024, SKRIPSI. Title : “The Influence of Compensation and Psychological Well-being on the Performance of Online Transportation Drivers in Bekasi, with Job Satisfaction as a Mediating Variable”

Supervisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

Key Words : Compensations, Psychological Well-being, Performance, Job satisfaction

Digital transformation has presented great opportunities through the digital economy, especially in the online transportation sector, which has contributed significantly to reducing unemployment rates. Yet, challenges such as compensation imbalance, work pressure, and low psychological well-being have had a significant effect on drivers' performance. This study aims to analyze the impact of compensation and psychological well-being on the performance of online transportation drivers in Bekasi, with job satisfaction as a mediating variable.

This study uses a quantitative approach with an *explanatory research* method to test the relationship between variables. The study population consisted of 150 online transportation drivers in Bekasi, with a *purposive sampling technique* that ensures the selection of respondents according to the research criteria. Researchers collected data through a *Google Form-based* questionnaire that used a *Likert* scale to measure research variables in a structured manner. Furthermore, researchers analyzed the data using SEM techniques with *SmartPLS 3* software to provide a thorough evaluation of direct and indirect relationships among research variables.

The results of the study show that 1) Compensation has a positive but insignificant effect on performance, 2) Psychological well-being is also proven to have a positive and significant effect on performance, 3) Job satisfaction as a mediator has a positive and significant effect between compensation and performance, 4) Job satisfaction as a mediator has a positive and significant effect between psychological well-being and performance.

This study provides important insights for online transportation companies to improve compensation policies and enhance the psychological well-being of drivers to create a more productive and sustainable work environment. This finding also contributes to the academic literature in understanding the dynamics of the *gig economy* in Indonesia, especially in the online transportation sector.

الخلاصة

أليدا، نبيلة. 2024، سكريسي. العنوان: "تأثير التعويضات والرفاهية النفسية على أداء سائقي النقل عبر الإنترنت في بيكاسي، مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط
المشرف: إحسان ماكسوم، ماجستير
الكلمات الأساسية: التعويضات، الرفاهية النفسية، الأداء، الرضا الوظيفي

لقد أتاح التحول الرقمي فرصاً كبيرة من خلال الاقتصاد الرقمي، وخاصة في قطاع النقل عبر الإنترنت، مما ساهم بشكل كبير في خفض معدلات البطالة. ومع ذلك، كان للتحديات مثل عدم توازن التعويضات وضغط العمل وانخفاض الرفاهية النفسية تأثير كبير على أداء السائقين. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التعويضات والرفاهية النفسية على أداء سائقي النقل عبر الإنترنت في بيكاسي، مع اعتبار الرضا الوظيفي كمتغير وسيط

تستخدم هذه الدراسة منهجاً كمياً بمنهج بحثي تفسيري لاختبار العلاقة بين المتغيرات. تألف مجتمع الدراسة من 150 سائقاً من سائقي وسائل النقل عبر الإنترنت في بيكاسي، مع استخدام أسلوب أخذ العينات الانتقائي الذي يضمن اختيار المبحوثين وفقاً لمعايير البحث. جمع الباحثون البيانات من خلال استبيان قائم على نموذج جوجل الذي استخدم مقياس ليكرت لقياس متغيرات البحث بطريقة منظمة. وعلاوة على ذلك، قام الباحثون لتوفير تقييم شامل للعلاقات SmartPLS 3 باستخدام برنامج SEM بتحليل البيانات باستخدام تقنيات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن (1) التعويضات لها تأثير إيجابي ولكن غير ذي دلالة على الأداء، (2) ثبت أن الرفاه النفسي له تأثير إيجابي ودال على الأداء، (3) الرضا الوظيفي كوسيط له تأثير إيجابي ودال بين التعويضات والأداء، (4) الرضا الوظيفي كوسيط له تأثير إيجابي ودال بين الرفاه النفسي والأداء

تقدم هذه الدراسة رؤى مهمة لشركات النقل عبر الإنترنت لتحسين سياسات التعويضات وتعزيز الرفاهية النفسية للسائقين لخلق بيئة عمل أكثر إنتاجية واستدامة. تساهم هذه النتيجة أيضاً في الأدبيات الأكاديمية في فهم ديناميكيات اقتصاد الوظائف المؤقتة في إندونيسيا، وخاصة في قطاع النقل عبر الإنترنت

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transformasi digital telah menghadirkan perubahan besar untuk perekonomian, salah satunya adalah munculnya ekonomi digital. Ekonomi digital berfungsi sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi dengan menciptakan peluang pekerjaan baru untuk masyarakat. Salah satu sektor di dalam ekonomi digital yang menyediakan banyak peluang kerja bagi masyarakat Bekasi adalah sektor jasa transportasi berbasis *online*. Layanan transportasi *online* di Indonesia adalah sebuah inovasi yang mampu menekan angka pengangguran. Menurut Izzati (2022), dari perspektif ketenagakerjaan, transportasi *online* memberikan peluang bagi banyak orang untuk menghasilkan tambahan dan menghasilkan akses yang lebih mudah ke pekerjaan.

Dalam perspektif keislaman, peluang kerja yang diberikan oleh transportasi *online* dapat dikaitkan dengan konsep *maqashid syariah*, khususnya dalam pemeliharaan jiwa (*hifdzun nafs*) dan harta (*hifdzul maal*). Islam mendorong umatnya untuk mencari nafkah yang halal dan baik (*thayyib*), sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

"Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan." (QS. Al-Mulk ayat 15).

Dalam Tafsir Al-Mishbah, Dr. M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa Allah menegaskan kuasa dan kelembutan-Nya dalam mengatur makhluk, termasuk manusia, agar bersyukur atas nikmat-Nya. Allah menciptakan bumi sebagai tempat yang nyaman untuk dihuni, memudahkan berbagai aktivitas seperti berjalan, bertani, dan berniaga. Manusia diajak untuk menjelajahi bumi dan menikmati rezeki-Nya yang melimpah, yang tidak akan habis. Sebagai tanda syukur, manusia diingatkan untuk mengabdikan kepada-Nya, dan setiap individu

akan kembali kepada Allah untuk mempertanggungjawabkan amal perbuatannya.

Dengan kata lain, peluang kerja di sektor transportasi online dapat menjadi salah satu cara bagi individu untuk memenuhi kebutuhan hidup secara halal. Sektor ini mencerminkan kemudahan yang Allah berikan dalam mencari nafkah, asalkan individu tersebut tetap mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Dengan memanfaatkan peluang ini, individu tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga dapat menunjukkan rasa syukur kepada Allah atas rezeki yang diberikan, serta bertanggung jawab atas amal perbuatannya di dunia.

Transportasi *online* adalah layanan perjalanan yang memanfaatkan teknologi canggih untuk memudahkan mobilitas pengguna. Menurut Fakhriyah (2020), transportasi *online* mengacu pada pergerakan orang atau barang menggunakan kendaraan bermotor dan bentuk transportasi manusia lainnya, sekaligus memanfaatkan kemajuan teknologi dalam perolehan pengetahuan melalui aplikasi *smartphone*. Layanan ini meliputi proses pemesanan, peninjauan peta *digital*, transaksi pembayaran, serta umpan balik terkait kualitas pelayanan. Layanan transportasi *online* ini menarik perhatian tidak hanya bagi pengguna, tetapi juga bagi individu yang ingin bergabung sebagai pengemudi (*driver*), sehingga menjadikan sektor ini semakin berkembang.

Selama beberapa tahun terakhir ini, transportasi *online* di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang pesat. Pertumbuhan ini terlihat dari banyaknya *platform* aplikasi yang bermunculan seperti Gojek, Grab, Maxim, dan InDrive. Masing-masing *platform* menyediakan beragam macam layanan, mulai dari transportasi roda dua (motor), roda empat (mobil), layanan pengiriman makanan hingga layanan pengiriman barang. Pertumbuhan ini menghasilkan lingkungan bisnis yang kompetitif, di mana setiap perusahaan berusaha keras untuk menawarkan layanan terbaik kepada pengguna, sekaligus menarik lebih banyak mitra pengemudi. Saat ini jumlah *driver* transportasi *online* di Indonesia per Oktober 2023 mencapai lebih dari 4 juta orang. (Kompas.tv, 2024).

Driver transportasi *online* di kategorikan sebagai pekerja *gig*. Dalam penelitian ini pekerja *gig* didefinisikan sebagai semua pekerja yang bekerja

dengan sendiri (*self-employed*) di sektor jasa dengan memanfaatkan teknologi seperti aplikasi *platform* pada pekerjaannya (Permana & Izzati, 2023). *Driver* transportasi *online* dan *freelancer* merupakan bagian dari ekonomi *gig* karena sama-sama memiliki karakteristik pekerja bebas dan mendapatkan pekerjaan melalui *platform* digital. Tetapi *driver* transportasi *online* dengan *freelancer* berbeda dalam konteks pekerjaan. *Driver* transportasi *online* terlibat dalam pekerjaan yang bersifat *on-demand*, karena *driver* menerima permintaan dari pengguna melalui aplikasi dan harus mengikuti sistem yang ditetapkan oleh *platform*. Sementara itu, *freelancer* bekerja pada proyek tertentu dengan lebih banyak kebebasan dalam memilih klien dan jenis pekerjaan, tanpa terikat pada sistem yang sama seperti *driver*.

Sebagai penyedia jasa transportasi *online*, kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja *driver*, terutama yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Citra perusahaan sangat erat kaitannya dengan para *driver*. Oleh sebab itu, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kualitas kerja karyawan, sehingga perusahaan transportasi *online* perlu memberi perhatian pada berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja *driver*. Menurut Rivai (2020), kinerja merupakan hasil evaluasi kinerja karyawan dalam rentang waktu tertentu yang dievaluasi dengan mengacu pada standar, target, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Saat ini, bisnis transportasi *online* mengalami sejumlah fenomena yang dapat memengaruhi kinerja *driver* secara signifikan. Model bisnis *sharing economy* yang diterapkan oleh perusahaan transportasi *online* seringkali dianggap eksploitatif sehingga menimbulkan ketidakseimbangan dalam hubungan kerja antara perusahaan dan pengemudi. *Driver* seringkali merasa dieksploitasi oleh pihak perusahaan transportasi *online* karena kompensasi yang diterima dianggap tidak sesuai dan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis *driver*. Ketidakseimbangan ini juga berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di kalangan para *driver*, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja *driver*.

Ketidaksesuaian kompensasi yang diterima oleh *driver* transportasi *online*, dapat memengaruhi kinerja *driver* transportasi *online* secara signifikan. Simamora (2004), kompensasi diartikan sebagai segala bentuk kompensasi finansial, jasa tidak berwujud, dan kompensasi yang diberikan oleh seorang karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi merupakan bagian dari pengembangan karyawan untuk memaksimalkan produktivitas. Selain itu, sangat penting bagi karyawan untuk menerima kompensasi yang baik untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan menjaga kesehatan mental.

Fenomena yang terjadi belakangan ini menunjukkan bahwa para *driver* transportasi *online* di Bekasi menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi kinerja *driver*. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh para *driver* adalah besarnya potongan komisi yang diterapkan oleh aplikasi transportasi *online* yang mencapai hingga 20-30% dari setiap *order*-an yang diterima. Kondisi ini menyebabkan pendapatan bersih menurun meskipun *driver* bekerja dalam durasi yang panjang. Hal tersebut membuat para *driver* merasa dirugikan, sehingga para ribuan *driver* transportasi *online* melakukan unjuk rasa dan mogok kerja pada tanggal 29 Agustus 2024 (CNN, 2024).

Selain kompensasi, faktor yang dapat memengaruhi kinerja *driver* adalah kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis menurut Ryff & Keyes (1995), didefinisikan sebagai kondisi di mana individu mencapai kualitas hidup yang optimal melalui berbagai aspek positif dalam dirinya. Kesejahteraan psikologis tidak hanya merujuk pada perasaan bahagia atau puas, tetapi juga mencakup dimensi-dimensi seperti penerimaan diri, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, relasi positif dengan orang lain, pertumbuhan pribadi dan otonomi. Seseorang dianggap memiliki kesejahteraan psikologis ketika individu dapat menerima diri sendiri, mengelola lingkungan dengan baik, memiliki tujuan hidup yang jelas, menjalin hubungan positif dengan orang lain, mengalami pertumbuhan pribadi, dan mempertahankan otonomi dalam pengambilan keputusan.

Tingginya pengguna aplikasi transportasi *online* menimbulkan banyaknya orang yang tertarik untuk menjadi *driver* transportasi *online*. Hal ini dikarenakan

siapapun yang telah memenuhi syarat bisa menjadi *driver* transportasi *online*. Selain itu, pekerjaan ini bisa dilakukan dengan waktu yang tidak terbatas dan kapan saja sehingga tidak sedikit masyarakat yang berminat untuk bergabung menjadi *driver* transportasi *online*. Meskipun hal ini memberikan dampak positif dalam pengurangan angka pengangguran di Indonesia, seperti yang diungkapkan oleh Keban et al. (2021), peningkatan jumlah tenaga kerja dalam ekonomi *gig* tidak selalu sejalan dengan meningkatnya keadilan maupun kesejahteraan psikologis bagi para *driver*.

Adanya lonjakan jumlah *driver* transportasi *online* juga menimbulkan persaingan antar *driver* dengan bergabung lebih dari satu *platform* atau *multi-platform* aplikasi transportasi *online* untuk mendapatkan lebih banyak penumpang. Dengan kata lain, bergabung di beberapa *platform* sekaligus menawarkan peluang pendapatan yang lebih baik dibandingkan hanya mengandalkan satu *platform* penyedia layanan saja. Namun, *driver* yang bekerja dengan lebih dari satu *platform* atau *multi-platform* menyebabkan *driver* merasa cemas dan khawatir apabila mendapatkan dua atau lebih pesanan atau *order-an* yang masuk pada waktu yang bersamaan. Selain itu, faktor eksternal seperti kemacetan di kota-kota besar seperti Bekasi mengakibatkan pemborosan waktu serta penurunan produktivitas yang berpengaruh terhadap kinerja para *driver*. Kondisi ini menciptakan tantangan yang kompleks bagi *driver*, seperti persaingan yang ketat dan kondisi kerja yang tidak ideal dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis terhadap kinerja para *driver* di lapangan. Kesejahteraan psikologis yang rendah dapat mengakibatkan stress pada *driver* dan tekanan dalam menjalani tugasnya (Li & Hasson, 2020).

Berdasarkan uraian fenomena yang sudah dijelaskan, terlihat kesejahteraan psikologis yang rendah diakibatkan oleh tingginya persaingan yang terjadi antar *driver* transportasi *online* sehingga menyebabkan *driver* merasa cemas dan tidak sejahtera secara emosional. Faktor eksternal seperti kemacetan Bekasi juga memengaruhi kesejahteraan psikologis *driver* sehingga menyebabkan penurunan kinerja dan tidak sejahtera secara emosional serta minimnya dukungan dari keluarga maupun lingkungan sekitar. Dukungan dari keluarga dan

lingkungan dapat menjadi aspek yang sangat berharga untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, sehingga *driver* transportasi *online* dapat mencintai pekerjaannya sebagai *driver* transportasi *online*. Kesejahteraan psikologis yang baik dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan daya tahan karyawan terhadap tekanan pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih konsisten dan memuaskan bagi pelanggan serta mendukung reputasi perusahaan yang menaungi merek (Kundi et al., 2020).

Kepuasan kerja memegang peranan penting sebagai variabel mediasi antara kompensasi dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja para *driver*. Menurut Robbins & Judge (2024) kepuasan kerja atau *job satisfaction* didefinisikan sebagai perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut. Para karyawan akan merasa puas jika pekerjaannya sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Dalam konteks penelitian ini, kompensasi yang layak dan kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja *driver*, yang pada gilirannya mendorong *driver* untuk bekerja lebih produktif dan memberikan layanan yang lebih baik kepada konsumen.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Rosanti et al. (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian oleh Afrizal et al. (2022), Dwianto et al. (2019), Lathif & Giovanni (2022), Kadek et al. (2023), dan Kukuh et al. (2023). Namun, beberapa penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Abdan & Prawitowati. (2023) dan Febriani (2023) menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja *driver* adalah kesejahteraan psikologis *driver*. Penelitian Muktafia & Suryani (2024), menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang sejalan dengan temuan Nurhasanah et al. (2023), Sulaikah et al. (2021) dan Sofyanty & Setiawan (2020). Namun, hasil yang

berbeda ditemukan oleh Amalia (2021), yang menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian lain juga menemukan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Quilim et al., 2016). Selain itu, kesejahteraan psikologis juga diidentifikasi sebagai salah satu prediktor kebahagiaan karyawan (Rahmatika et al., 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kesejahteraan psikologis secara umum memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, efeknya dapat bervariasi tergantung pada konteks dan metode pengukuran yang digunakan.

Adapun variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Penelitian oleh Kuku et al. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sejalan dengan hasil penelitian Kosec et al. (2022), Febriani (2023), dan Abdan & Prawitowati. (2023). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lathif & Giovanni (2022) menunjukkan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja hanya memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Kota Magelang. Penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2024), juga menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediator dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja.

Penelitian ini dilakukan karena terdapat *gap* atau ketidaksesuaian antara hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan berbagai dampak signifikan dan tidak signifikan serta dampak positif dan negatif. Selain itu, fenomena yang terjadi di kalangan *driver* transportasi *online* di Bekasi menunjukkan ketidaksesuaian kompensasi yang diterima, sehingga dapat memengaruhi kinerja *driver* transportasi *online*. Kesejahteraan psikologis *driver* juga dipengaruhi oleh kondisi kerja yang tidak ideal, yang menyebabkan stres dan masalah kesehatan mental, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan yang *driver* berikan kepada konsumen.

Jika kondisi ini dibiarkan tanpa penelitian lebih lanjut, perusahaan transportasi *online* berisiko menerapkan kebijakan yang kurang tepat untuk para

driver, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja *driver* dan meningkatnya ketidakpuasan kerja secara berkelanjutan. Penurunan kinerja *driver* dapat meliputi penurunan kualitas layanan, melakukan pembatalan pesanan secara sepihak, serta melakukan pesanan fiktif untuk mencapai target (Situmeang, 2022). Hal ini juga dapat memengaruhi kualitas layanan, reputasi perusahaan, dan meningkatkan risiko konflik yang terjadi antara perusahaan dan *driver*. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini dirancang untuk mengangkat isu-isu tersebut dalam kajian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online* Di Bekasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah kompensasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi?
- 2) Apakah kesejahteraan psikologis terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi?
- 3) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi secara signifikan?
- 4) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi secara signifikan?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- 1) Untuk menganalisis apakah kompensasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi.
- 2) Untuk menganalisis apakah kesejahteraan psikologis terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi.
- 3) Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi secara signifikan.

- 4) Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi secara signifikan.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara penghasilan, kesejahteraan psikologis, prestasi kerja, dan kinerja karyawan, terutama dalam konteks *gig economy* seperti layanan transportasi *online*. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan dan landasan bagi penelitian selanjutnya mengenai pekerja tidak tetap di sektor transportasi *online*. Selain itu, penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk meninjau literatur yang membahas hubungan antara penghasilan, kesejahteraan psikologis, serta kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis yang dapat dirasakan oleh berbagai pihak, di antaranya:

a. Bagi peneliti

Penelitian ini membuka peluang bagi peneliti untuk memperdalam pemahaman terkait bagaimana kompensasi dan kesejahteraan psikologis memengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Selain itu, penelitian ini memberikan pengalaman yang berharga dalam mengembangkan kemampuan analisis data, menyusun penelitian ilmiah, dan menulis karya akademik yang relevan dengan topik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor transportasi *online*.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh akademisi lain yang ingin mendalami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja di sektor ekonomi *gig*, khususnya di bidang transportasi *online*.

Penelitian ini diharapkan menjadi pijakan awal untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pekerja *gig* di masa mendatang.

c. Bagi Perusahaan Transportasi *Online*

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan transportasi *online* untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam hal pemberian kompensasi, peningkatan kesejahteraan psikologis, dan peningkatan kepuasan kerja para *driver*. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja *driver*, sehingga mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada konsumen, mempertahankan reputasi perusahaan, dan membangun hubungan kerja yang lebih harmonis antara perusahaan dan *driver*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dwianto et al. (2019). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA”	Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sifat asosiatif.	Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Saputro et al. (2021). “Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja <i>Driver</i> Grab Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Di Mataram”	Kompensasi (X1), Fleksibilitas (X2), Kinerja (Y), dan Motivasi (Z)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sifat asosiatif.	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja <i>driver</i> Grab di Mataram.
3.	Muktafia & Suryani (2024). “Pengaruh <i>Job Enrichment</i> , <i>Job Enlargement</i> dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel <i>Intervening</i> ”	<i>Job Enrichment</i> (X1), <i>Job Enlargement</i> (X2), Kesejahteraan Psikologis (X3), Kepuasan Kerja (Y), dan Kinerja Karyawan (Z).	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei dan analisis data dilakukan menggunakan <i>Smart Partial Least Square</i> (Smart-PLS).	<i>Job enrichment</i> dan <i>job enlargement</i> tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kesejahteraan psikologis berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.
4.	Quilim et al. (2016) “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, <i>Job Enrichment</i> dan <i>Job Enlargement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk	Kesejahteraan Psikologis Karyawan (X1), <i>Job Enrichment</i> (X2), <i>Job Enlargement</i> (X3), dan Kepuasan Kerja (Y)	Metode kuantitatif, dengan sampel yang diambil secara acak dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan	<i>Job enrichment</i> dan <i>job enlargement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kesejahteraan psikologis karyawan memberikan dampak positif tetapi tidak

	Cabang Ternate Maluku Utara”		regresi linier berganda.	signifikan terhadap kepuasan kerja.
5.	Sulaikah et al. (2021). “Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai”	Pengalaman kerja (X1), Kompetensi manajerial (X2), kinerja pegawai(Y), Kesejahteraan psikologis (Z1), dan Dukungan sosial (Z2)	Pendekatan penelitian ini menggunakan <i>variance-based structural equation modelling</i> , dengan analisis data dilakukan melalui SmartPLS.	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Sofyanty & Setiawan (2020). “Pengaruh kontrak psikologis dan <i>psychological well being</i> terhadap kinerja karyawan: studi pada pt asia kapitalindo jakarta”	Kontrak psikologis (X1), <i>psychological well being</i> (X2), dan kinerja karyawan (Y)	Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik sampling berupa sensus.	Kontrak psikologis dan kesejahteraan psikologis juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Abdan & Prawitowati (2023). “The Influence Of Work Motivation, Compensation, And Work Satisfaction On Employee Performance PT. Multifortuna Sinardelta”	<i>Work Motivation</i> (X1), <i>Compensation</i> (X2), <i>Work Satisfaction</i> (X3) dan <i>Employee Performance</i> (Y)	Metode kuantitatif digunakan dengan analisis regresi linier.	Temuan menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun kepuasan kerja ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
8.	Afrizal et al. (2022). “Mediating Role of Job Satisfaction in Relationship of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance in Batam Island, Indonesia”	<i>Compensation</i> (X1), <i>motivation</i> (X2), <i>organisational commitment</i> (X3), <i>employee performance</i> (Y), dan <i>job satisfaction</i> (Z).	Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>saturated sampling</i> .	Motivasi menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara hubungan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
9.	Idris et al. (2020). “The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia”	<i>Compensation</i> (X1), <i>work environment</i> (X2), <i>Performance</i> (Y), <i>Job Satisfaction</i> (Z).	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan <i>explanatory approach</i> , dan analisis dilakukan menggunakan	kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja, tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung

			<i>Partial Least Square (PLS).</i>	maupun melalui kepuasan kerja.
10.	Kadek et al. (2023). <i>“The Effect Of Compensation and Work Motivation On Driver Performance Mediated By Organizational Commitment”</i>	<i>Compensation (X1), work motivation (X2), driver performance (Y), organizational commitment (Z)</i>	Metode kuantitatif dengan penelitian survei.	Kinerja pengemudi secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja, dengan komitmen organisasi dapat memoderasi efek tersebut.
11.	Kosec et al. (2022). <i>“Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises”</i>	<i>Well-being (X1), job satisfaction (X2), life satisfaction (X3), dan Employee performance (Y).</i>	<i>Mixed-methods research design</i> yang mencakup kuantitatif dan kualitatif.	Kepuasan kerja dan kepuasan hidup lebih signifikan dalam menentukan kinerja, sementara hubungan antara kesejahteraan dan kinerja tidak signifikan secara statistik.
12.	Kukuh et al. (2023). <i>“The Effect of Compensation on Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable in Grab Drivers in Blitar City”</i>	<i>Compensation (X), Performance (Y), dan Job Satisfaction (Z).</i>	Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.	Kompensasi serta kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Lathif & Giovanni (2022). <i>“The Effect Of Compensation And Job Satisfaction On The Performance Of Grab Drivers In Magelang City”</i>	<i>Compensation (X1), Job Satisfaction (X2), dan Performance (Y).</i>	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda.	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pengemudi Grab di Kota Magelang.
14.	Nurhasanah et al. (2023). <i>“The Effect of Job Satisfaction, Work-Life Balance and Psychological Well-Being on Employee Performance at PT. JAS”</i>	<i>Job Satisfaction (X1), Work-Life Balance (X2), Psychological Well-Being (X3), dan Employee Performance (Y)</i>	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, dengan analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda.	Kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, namun keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak

				memengaruhi kinerja karyawan.
15.	Pudjiarti et al. (2023). “ <i>The Effect of Compensation on Employee Performance is mediated by Job Satisfaction</i> ”	<i>Compensation (X), Employee Performance (Y), dan Job Satisfaction (Z).</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis SEM menggunakan <i>Smart PLS</i> .	Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, sekaligus berkontribusi pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mendukung peningkatan kinerja.
16.	Putra et al. (2024). “ <i>The Intervening Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Employee Engagement, Compensation, and Performance</i> ”	<i>Employee Engagement (X1), Compensation (X2), Performance (Y), dan Job Satisfaction (Z)</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> .	Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi mediator dalam hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja. Selain itu, kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 2.1, penelitian ini menunjukkan perbedaan dibandingkan dengan penelitian terdahulu, terutama dari segi fokus dan variabel yang diteliti. Penelitian ini menitikberatkan pada eksplorasi hubungan signifikan dan tidak signifikan dalam konteks ekonomi *gig*, khususnya pada pengemudi transportasi *online* di Bekasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwianto et al. (2019) dan Saputro et al. (2021), meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada sektor tertentu. Namun, penelitian-penelitian tersebut tidak memasukkan kesejahteraan psikologis sebagai variabel yang dapat memengaruhi kinerja secara langsung atau melalui mediasi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Muktafia & Suryani (2024), lebih berfokus pada pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja, tanpa mempertimbangkan kompensasi sebagai faktor penting dalam mendorong kinerja.

Penelitian ini memiliki perbedaan yang signifikan dengan penelitian sebelumnya karena berfokus pada penyelidikan hubungan signifikan dan tidak signifikan dalam konteks *gig economy*, khususnya pada pengemudi transportasi *online* di Bekasi. Dengan memasukkan kesejahteraan psikologis dan kompensasi sebagai variabel independen serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pendekatan yang digunakan bersifat menyeluruh untuk memahami pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja di sektor transportasi *online* yang memiliki keunikan tersendiri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih spesifik dalam menjelaskan peran kesejahteraan psikologis dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting hubungannya dengan kinerja karyawan. Kompensasi berfungsi sebagai penghargaan atau umpan balik yang diberikan kepada karyawan, hal ini juga berperan sebagai sistem untuk mengukur kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Hermingsih & Purwanti, 2020). Sedangkan menurut Simamora (2004), kompensasi mencakup berbagai bentuk penghargaan finansial, jasa tidak langsung, serta tunjangan yang diberikan sebagai bagian dari hubungan kerja. Sistem kompensasi yang efektif menjadi elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Kemudian Kawiana (2020), menambahkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan, mencakup berbagai bentuk penghargaan individu atas tugas yang dilaksanakan. Kompensasi tidak hanya mencerminkan keahlian, tanggung jawab, dan loyalitas karyawan, tetapi juga menjadi salah satu fungsi utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Robbins & Judge (2024), mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan finansial yang meliputi gaji pokok, insentif seperti bonus, dan bentuk imbalan finansial lainnya untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan.

Dari pengertian yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan, baik berupa uang atau barang, langsung maupun tidak langsung, sebagai balasan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Sebagai bagian penting dari MSDM, kompensasi tidak hanya memberikan apresiasi kepada individu tetapi juga mempertimbangkan keahlian serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.2.1.2 Indikator Kompensasi

Untuk mengukur kompensasi yang terjadi didalam perusahaan memerlukan beberapa indikator-indikator yang dapat mengukur kompensasi. Adapun beberapa indikator kompensasi menurut Simamora (2004), yaitu:

1) Gaji dan Upah

Gaji dan upah tidak hanya diberikan berdasarkan jumlah pekerjaan, tetapi juga harus mempertimbangkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dan keahlian yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Keadilan dalam pemberian gaji memastikan bahwa karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, sehingga dapat mendorong motivasi kerja. Gaji yang sesuai dengan standar pasar juga penting untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas dalam perusahaan.

2) Insentif

Insentif bertujuan untuk memberi penghargaan atas performa yang melampaui ekspektasi. Misalnya, bonus untuk pencapaian target tertentu, komisi berbasis kinerja, atau penghargaan finansial lainnya. Insentif yang diberikan harus mencerminkan kontribusi dan pengorbanan karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan merasa usaha ekstra yang dilakukan mendapat apresiasi.

3) Tunjangan

Tunjangan dapat mencakup aspek kesehatan, pendidikan, transportasi, atau asuransi jiwa. Tunjangan yang memenuhi kebutuhan dasar dan tambahan karyawan akan memberikan rasa aman dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini juga membantu meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan, karena tunjangan menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

4) Fasilitas

Penyediaan fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman, perangkat kerja modern, area istirahat yang memadai, dan akses terhadap pelatihan atau pengembangan profesional menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas. Fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga mendukung karyawan untuk mencapai kinerja terbaik.

2.2.1.3 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, kompensasi (upah atau *ujrah*) merupakan hak yang wajib diberikan kepada pekerja sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Islam memandang pemberian kompensasi sebagai tanggung jawab moral dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja, sesuai dengan kesepakatan dan prinsip keadilan yang telah disepakati. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balasan atas jasa yang diberikan, tetapi juga menjadi sarana untuk memastikan martabat dan kesejahteraan pekerja tetap terjaga. Dalam ajaran Islam, kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis utama: kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial meliputi pembayaran langsung seperti gaji, upah, dan insentif, sedangkan kompensasi non-finansial mencakup tunjangan serta fasilitas tambahan seperti asuransi yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. (Karuniawati, 2021).

Dalam konteks ajaran Islam, keadilan dalam pemberian upah ditegaskan melalui beberapa ayat Al-Qur'an, seperti dalam Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi,

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (QS. At-Taubah 9: 105).

Ayat ini menggambarkan bahwa setiap usaha dan kerja manusia dinilai oleh Allah, dan pengakuan terhadap kontribusi pekerja menjadi prinsip penting dalam hubungan kerja yang islami.

Dalam hal pemberian kompensasi yang adil, QS. An-Nahl ayat 97 juga menyebutkan bahwa,

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

"Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti Kami akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan"(QS. An-Nahl 16: 97).

Ayat ini menunjukkan bahwa Islam mengutamakan prinsip keadilan, termasuk dalam pemberian kompensasi yang pantas kepada pekerja. Prinsip keadilan tersebut sejalan dengan nilai-nilai etika dan moral dalam ajaran Islam, yang menggarisbawahi pentingnya menghormati setiap individu sesuai dengan kinerja dan integritas yang ditunjukkan. Dengan menerapkan prinsip ini, perusahaan tidak hanya menjalankan tanggung jawab moral dan sosialnya, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, positif, dan produktif.

Hadis juga memperkuat pentingnya pemberian upah yang adil. Rasulullah SAW bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه).

"Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya" (HR. Ibnu Majah).

Hadis ini mencerminkan pentingnya ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi, yang dapat memengaruhi kepuasan dan motivasi pekerja untuk berkontribusi secara optimal. Dalam konteks manajemen, perhatian terhadap kompensasi secara adil dan tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, mendorong motivasi, dan memupuk komitmen karyawan dalam bekerja (Karuniawati, 2021).

2.2.2 Kesejahteraan Psikologis

2.2.2.1 Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis menurut Ryff & Keyes (1995), didefinisikan sebagai kondisi di mana individu mencapai kualitas hidup yang optimal melalui berbagai aspek positif dalam dirinya. Kesejahteraan psikologis tidak hanya merujuk pada perasaan bahagia atau puas, tetapi juga mencakup dimensi-dimensi seperti penerimaan diri, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, relasi positif dengan orang lain, pertumbuhan pribadi dan otonomi. Model ini menekankan bahwa kesejahteraan psikologis adalah proses dinamis yang terus berkembang seiring perubahan dan tantangan hidup. Seseorang dianggap memiliki kesejahteraan psikologis ketika individu dapat menerima diri sendiri, mengelola lingkungan dengan baik, memiliki tujuan hidup yang jelas, menjalin hubungan positif dengan orang lain, mengalami pertumbuhan pribadi, dan mempertahankan otonomi dalam pengambilan keputusan.

2.2.2.2 Indikator Kesejahteraan Psikologis

Model kesejahteraan psikologis berdasarkan Ryff & Keyes (1995) mengintegrasikan beberapa teori asli untuk memberikan landasan untuk kesejahteraan psikologis. Dalam model ini Ryff menggabungkan teori kebutuhan Maslow dengan menekankan pentingnya aktualisasi diri, konsep kedewasaan dari Gordon Allport, pandangan pribadi yang berfungsi penuh dari Carl Rogers, tahapan psikososial dari Erik Erikson yang menggambarkan perkembangan individu sepanjang hidup, konsep tentang kecenderungan hidup dasar dari Buhler dan kriteria positif kesehatan mental dari Marie Jahoda sebagai bagian dari model kesejahteraan psikologis. Dalam hal ini Ryff menciptakan model yang komprehensif dan multidimensional yang mencakup enam kesejahteraan psikologis, yaitu:

1) *Self Acceptence* (Penerimaan diri)

Penerimaan diri adalah kemampuan seseorang untuk mengakui dan menerima segala aspek dalam dirinya, termasuk kekuatan maupun kelemahannya. Individu yang memiliki penerimaan diri tinggi biasanya mampu melihat dirinya

secara realistis, baik dari pengalaman positif maupun negatif, tanpa mengalami tekanan emosional atau penyesalan yang berlebihan. Individu juga cenderung memiliki pandangan positif terhadap masa lalu.

Sebaliknya, individu yang memiliki penerimaan diri yang rendah menunjukkan ketidakpuasan dan kekecewaan terhadap dirinya sendiri. Ketidakmampuan menerima kelemahan atau kesalahan dapat mengakibatkan individu bersikap defensif dalam mengkritik diri sendiri, yang berpotensi menimbulkan perasaan tidak berharga dan rendah diri. Penerimaan diri yang baik sangat erat kaitannya dengan kesehatan mental yang stabil. Individu yang dapat menerima dirinya sendiri cenderung lebih mampu menghadapi tekanan hidup dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Dengan penerimaan diri yang baik, seseorang dapat mengembangkan ketahanan emosional yang lebih kuat untuk menghadapi tantangan hidup secara lebih efektif.

Secara umum, penerimaan diri menjadi landasan penting untuk mencapai kesejahteraan psikologis. Dengan menerima diri sendiri, individu dapat menjalani kehidupan yang lebih bermakna serta membangun hubungan yang lebih sehat dengan orang lain. Penerimaan diri tidak hanya meningkatkan kesehatan mental, tetapi juga mendorong individu untuk terus berkembang dan belajar dari pengalaman hidup.

2) *Environmental Mastery* (Penguasaan Lingkungan)

Penguasaan lingkungan mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengelola dan mengendalikan lingkungannya dengan efektif sesuai dengan kebutuhannya. Individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang baik mampu memanfaatkan peluang yang tersedia, menciptakan kondisi yang mendukung kesejahtraannya, serta menyesuaikan diri dengan perubahan, mengatasi tantangan, dan menjalin hubungan sosial yang positif. Semua hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup.

Sebaliknya, penguasaan lingkungan yang buruk juga dapat memengaruhi kemampuan individu untuk mengatasi situasi yang dihadapi, membuat individu

merasa khawatir dan tidak nyaman. Individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang rendah mungkin merasa sulit untuk menghadapi tantangan sehari-hari, kurang mengendalikan hidup, dan melewatkan peluang yang ada disekitar.

Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk mengembangkan kemampuan mengelola lingkungan. Dengan penguasaan lingkungan yang baik, seseorang dapat menjalani hidup yang lebih bermakna dan memuaskan. Langkah ini adalah elemen penting untuk menciptakan kesejahteraan yang menyeluruh dan berkelanjutan.

3) *Purpose in Life* (Tujuan Hidup)

Tujuan hidup mengacu pada keyakinan bahwa kehidupan memiliki nilai, makna, dan arah yang jelas. Orang yang memiliki tujuan hidup yang terarah biasanya mampu menjalani hidup dengan fokus pada masa kini maupun masa depan. Keyakinan ini membantu individu mengatasi kesulitan, merasakan kepuasan, dan menjalani hidup yang lebih bermakna.

Sebaliknya, individu yang tidak memiliki tujuan hidup seringkali merasa kehilangan makna atau arah. Ketidakjelasan ini dapat memicu kebingungan, ketidakpuasan, hingga keputusan, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, sangat penting bagi individu untuk memiliki tujuan hidup yang jelas dan sejalan dengan nilai-nilai pribadi. Dengan cara ini, individu dapat menjalani hidup yang lebih bermakna dan merasa puas dengan apa yang telah dicapai..

4) *Positive Relations with Others* (Hubungan Positif dengan Orang Lain)

Hubungan positif dengan orang lain mencerminkan kemampuan seseorang untuk membangun dan mempertahankan hubungan interpersonal yang sehat, empatik, dan saling mendukung. Dimensi ini mencakup hubungan yang penuh kasih sayang dan penghargaan terhadap sesama.

Individu yang memiliki hubungan positif dengan orang lain biasanya memiliki jaringan sosial yang kuat, merasa terhubung, dan mampu memberi serta

menerima dukungan emosional. Sebaliknya, individu yang kesulitan membangun hubungan positif cenderung merasa terisolasi, kesepian, dan kurang puas dengan hubungan sosialnya, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental. Penting bagi setiap orang untuk berusaha menciptakan dan menjaga hubungan yang sehat dengan orang lain. Hal ini akan menciptakan lingkungan sosial yang mendukung dan memperkaya pengalaman hidup, yang tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga masyarakat secara keseluruhan.

5) *Personal Growth* (Pertumbuhan Pribadi)

Pertumbuhan pribadi adalah kemampuan individu untuk terus menerus berkembang dan mencapai potensi untuk meningkatkan kualitas diri. Individu yang mengalami pertumbuhan pribadi merasa bahwa terdapat peningkatan dalam kualitas dirinya baik dari keterampilan maupun pengetahuannya serta mampu beradaptasi dengan perubahan dalam hidup. Sebaliknya, jika individu tidak memiliki pertumbuhan dalam hidupnya, cenderung merasakan kebosanan dan kehampaan, yang dapat menghambat perkembangan dan kepuasan hidup secara keseluruhan.

Dengan demikian, pertumbuhan pribadi memiliki peran penting untuk kesejahteraan psikologis, karena memungkinkan individu untuk terus berkembang dan beradaptasi. Tanpa adanya pertumbuhan, kehidupan cenderung terasa monoton, yang berpotensi mengurangi kepuasan dan menghalangi individu dalam mencapai kualitas hidup yang lebih baik. .

6) *Autonomy* (Otonomi)

Otonomi adalah kemampuan seseorang untuk membuat keputusan sendiri dan mengendalikan hidupnya. Ini mencakup kebebasan untuk berpikir, bertindak, dan mengekspresikan diri sesuai keyakinan pribadi. Individu dengan tingkat otonomi tinggi cenderung mandiri dan mampu mengelola hidupnya sendiri. Sebaliknya, orang dengan tingkat otonomi rendah sering merasa terikat pada ekspektasi orang lain dan kurang mampu membuat keputusan yang sesuai dengan

keinginannya. Hal ini dapat menyebabkan perasaan frustrasi dan ketidakberdayaan, yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis.

Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengembangkan dan memelihara otonomi, baik melalui refleksi diri, pengambilan keputusan yang sadar, maupun dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kebebasan berekspresi. Dengan meningkatkan otonomi, individu dapat mencapai kualitas hidup yang lebih baik dan kesejahteraan yang lebih holistik.

2.2.2.3 Kesejahteraan Psikologis dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, kesejahteraan psikologis tidak hanya mencakup kesejahteraan material atau biologis tetapi juga dimensi spiritual yang signifikan, yang berperan penting dalam pembentukan dan pemeliharaan kesejahteraan seseorang. Koburtay et al. (2022) mengembangkan konsep ini dengan mengacu pada teori kesejahteraan eudaimonik dari Ryff, yang meliputi enam dimensi yaitu penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, otonomi, hubungan positif dengan orang lain, dan penguasaan lingkungan. Dalam Islam, kesejahteraan psikologis didasarkan pada tiga pilar utama, yaitu ibadah kepada Allah, kontemplasi, dan kesabaran.

Islam menekankan bahwa kesejahteraan sejati tercapai melalui ketaatan kepada Allah dan pengabdian total dalam segala aspek kehidupan (Koburtay et al., 2022). Ibadah seperti shalat, puasa, membaca Al-Quran, dan sedekah adalah praktik yang dianggap mendukung kesejahteraan individu, sebagaimana disebutkan dalam Al-Quran:

وَمَنْ أَعْرَضَ عَنْ ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَمَةِ أَعْمَى

"Dan barang siapa berpaling dari peringatan-Ku, maka sesungguhnya baginya penghidupan yang sempit, dan Kami akan mengumpulkannya pada hari kiamat dalam keadaan buta" (Q.S. Thaha, 20:124).

Ayat ini menggarisbawahi pentingnya pengabdian dan peringatan kepada Allah sebagai landasan kesejahteraan psikologis. Selain itu, praktik kontemplasi

dalam Islam yang melibatkan pemikiran mendalam terhadap tanda-tanda Allah di alam semesta, sebagaimana dinyatakan dalam

سَنُرِيهِمْ ءَايَاتِنَا فِي الْأَفَاقِ وَفِي أَنْفُسِهِمْ حَتَّىٰ يَتَبَيَّنَ لَهُمْ أَنَّهُ الْحَقُّ ۗ أَوَلَمْ يَكْفِ بِرَبِّكَ أَنَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ

"Kami akan memperlihatkan kepada mereka tanda-tanda (kekuasaan) Kami di segenap ufuk dan pada diri mereka sendiri, hingga jelaslah bagi mereka bahwa Al-Quran itu adalah benar" (Q.S. Fussilat, 41:53),

Yang mendukung pertumbuhan spiritual dan optimisme serta meningkatkan ketenangan batin. Kesabaran juga diakui sebagai faktor penting dalam kesejahteraan psikologis menurut Islam.

وَأَصْبِرْ فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ

"Dan bersabarlah, sesungguhnya Allah tidak menyia-nyiakan pahala orang-orang yang berbuat kebaikan" (Q.S. Hud, 11:115).

Dengan mengintegrasikan dimensi spiritual ini ke dalam enam dimensi kesejahteraan Ryff, Islam memberikan pemahaman yang holistik tentang kesejahteraan yang mencakup aspek-aspek psikologis dan spiritual dalam konteks organisasi dan kehidupan sehari-hari.

2.2.3 Kinerja

3.9.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil dari tugas yang diberikan, tetapi juga sejauh mana seseorang mampu memberikan kontribusi tambahan yang mendukung tujuan organisasi. Menurut Rivai (2020), kinerja merupakan hasil evaluasi kinerja karyawan dalam rentang waktu tertentu yang dievaluasi dengan mengacu pada standar, target, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Kasmir dalam Wahyu et al. (2021) kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas dari hasil yang dihasilkan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Mangkunegara (2015) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab

pegawai. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana seorang pegawai dapat memenuhi tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pekerja yang merasa bahagia cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Robbins & Judge (2024) mendefinisikan kinerja sebagai nilai total dari kontribusi yang diberikan oleh seorang pekerja kepada organisasi melalui perilaku karyawan selama periode waktu tertentu. Kinerja tidak hanya mencakup pelaksanaan tugas utama, tetapi juga mencakup perilaku positif lain seperti membantu rekan kerja dan mengambil inisiatif yang mendukung efektivitas organisasi.

Secara keseluruhan, kinerja bukan hanya soal pencapaian target, tetapi juga mencerminkan kontribusi individu terhadap keberlangsungan organisasi. Dengan memahami kinerja sebagai kombinasi antara hasil kerja, kualitas, kuantitas, dan perilaku individu, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong produktivitas dan kebahagiaan karyawan secara bersamaan. Pada akhirnya, kinerja yang optimal tercipta dari perpaduan antara kemampuan individu, dukungan yang diberikan oleh organisasi, dan budaya kerja yang mendorong kolaborasi serta penghargaan terhadap setiap kontribusi positif di organisasi.

3.9.1.2 Indikator Kinerja

Menurut mangkunegara dalam Dwianto et al. (2019), indikator kinerja meliputi 4 aspek, yaitu:

1. Kualitas, yaitu engacu pada mutu hasil kerja karyawan yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kualitas ini diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan dalam hasil kerja.
2. Kuantitas, yaitu jumlah hasil kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Penilaian kuantitas tidak hanya mencakup hasil rutin tetapi juga mencakup seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas, yaitu berkaitan dengan kewajiban karyawan dalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Tanggung jawab, yaitu merujuk pada konsekuensi pelaksanaan peran, termasuk hak, kewajiban, serta kekuasaan yang dimiliki oleh karyawan.

Indikator kinerja yang mencakup berbagai aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Berdasarkan Kasmir dalam Wahyu et al. (2021), indikator kinerja terdiri dari:

1. Kualitas (Mutu), yaitu penilaian kinerja dilakukan dengan mengamati kualitas hasil kerja yang dihasilkan dari suatu proses tertentu.
2. Kuantitas, yaitu penilaian didasarkan pada jumlah atau kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh individu.
3. Waktu, untuk pekerjaan tertentu, waktu penyelesaian menjadi indikator penting. Ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu dapat menunjukkan kinerja yang kurang optimal.
4. Ketepatan waktu, untuk menilai sejauh mana suatu pekerjaan atau hasil produksi dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan sesuai target.

3.9.1.3 Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja karyawan dalam perspektif Islam dapat diartikan sebagai totalitas hasil kerja seorang Muslim, yang mencakup ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas, kualitas hasil pekerjaan, komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, serta kesadaran untuk menunaikan kewajiban zakat (Rizki, 2017) dalam Maksom (2020). Dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 97 yang dimana tentang kinerja karyawan:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (QS. An-Nahl 16: 97).

Maksud dari arti ayat tersebut dalam konteks kinerja karyawan adalah bahwa setiap individu, baik laki-laki maupun perempuan, yang melakukan kebajikan atau pekerjaan baik dengan penuh keimanan, akan mendapatkan imbalan

yang baik dalam hidupnya. Dalam lingkungan kerja, hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang berkomitmen untuk melakukan tugasnya dengan baik, menunjukkan sikap positif, dan berkontribusi secara konstruktif, akan meraih hasil yang memuaskan dalam karirnya.

Kinerja yang baik tidak hanya akan membawa manfaat bagi individu tersebut, tetapi juga akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, motivasi untuk berbuat baik dan berperilaku positif di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan imbalan yang lebih baik, baik dalam bentuk pengakuan, promosi, maupun kepuasan kerja.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi perasaan karyawan yang merasa gembira atau senang terhadap pekerjaannya, namun perasaan sebaliknya seperti perasaan tidak nyaman dalam pekerjaannya dapat terjadi tergantung perspektif karyawan menilai pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge (2024) kepuasan kerja atau *job satisfaction* didefinisikan sebagai perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan merasa puas ketika pekerjaannya sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan.

Menurut Hasibuan (2008:202) dalam Giawa & Tinambunan (2022), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh perasaan bahagia dan cinta terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam moralitas kerja, disiplin, dan kinerja yang dihasilkan. Menurut Robbins dan Stephen 2003 dalam Salet et al. (2023), kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya, dan semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang ditampilkan oleh karyawan tersebut.

Kepuasan kerja secara umum merujuk pada keadaan emosional yang menunjukkan perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan

positif ini tidak hanya mencerminkan kebahagiaan dan kenyamanan terhadap pekerjaan, tetapi juga melibatkan evaluasi emosional serta penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Ketika harapan dan kebutuhan karyawan terpenuhi, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan disiplin, moralitas tinggi, dan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami dan memperbaiki faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sehingga memberikan dampak positif pada keseluruhan kinerja organisasi.

2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2024), indikator kepuasan kerja mencakup beberapa aspek penting yang menentukan bagaimana karyawan menilai kepuasan kerja terhadap pekerjaan. Berikut adalah indikator-indikator kepuasan kerja.

1) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh sifat pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Pekerja cenderung merasa lebih puas jika pekerjaan yang dilakukan menarik, menantang, dan memberikan variasi. Pekerjaan yang memungkinkan karyawan menggunakan keterampilan dan kemampuan, serta memberikan kesempatan untuk berkembang, umumnya memberikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

2) Gaji (*pay*)

Gaji atau kompensasi finansial merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Kepuasan terhadap gaji biasanya dipengaruhi oleh persepsi karyawan tentang keadilan dan kesesuaian antara gaji dengan tanggung jawab pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa gaji yang diterima dari perusahaan sesuai dan adil dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

3) Kesempatan promosi (*Promotion*)

Kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan dan mendapatkan promosi menjadi faktor penting bagi kepuasan kerja. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk maju cenderung lebih puas karena merasa usahanya dihargai dan memiliki prospek kinerja yang lebih baik.

4) Pengawasan (*supervision*)

Kualitas hubungan antara karyawan dengan atasannya sangat memengaruhi kepuasan kerja. Dukungan, bimbingan, dan komunikasi yang baik dari atasan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan dipahami, sehingga memperkuat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

5) Hubungan dengan rekan kerja (*coworkers*)

Lingkungan sosial di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja, memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Interaksi yang positif dan rasa kebersamaan di antara rekan kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari tim, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.2.4.3 Kepuasan kerja dalam Perspektif Islam

Job satisfaction atau kepuasan kerja dalam perspektif Islam tidak hanya sekadar aspek material dan promosi yang diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif yang muncul dari penerapan nilai-nilai spiritual dan etika yang sejalan dengan ajaran Islam. Menurut Sodiq et al. (2024), kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan manajerial, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan diri. Karyawan yang bekerja dengan niat ikhlas, kesabaran, dan rasa syukur cenderung merasakan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, karena karyawan melihat pekerjaannya sebagai bentuk ibadah dan kontribusi kepada masyarakat.

Penerapan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan membantu individu untuk tidak hanya mengejar tujuan duniawi, tetapi juga mendapatkan kepuasan batin. Dalam konteks ini, sikap ikhlas dan sabar dianggap sebagai bentuk pengabdian kepada Allah, sebagaimana dijelaskan dalam Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan” (QS. At-Taubah 9:105).

Ayat tersebut menunjukkan pentingnya niat dan kualitas kerja dalam mencapai kepuasan yang sejati, yang tidak hanya berfokus pada hasil duniawi, tetapi juga pada pencapaian spiritual dan moral yang lebih tinggi. Dengan demikian, kepuasan kerja dalam perspektif Islam menjadi suatu integrasi antara pencapaian profesional dan pengabdian spiritual, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesejahteraan individu dan masyarakat secara keseluruhan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja kerja. Penelitian telah membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang baik mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian oleh Saputro et al. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai secara signifikan meningkatkan motivasi kerja, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks driver transportasi *online*, semakin baik kompensasi yang diterima, semakin tinggi motivasi untuk bekerja, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Kompensasi di sini tidak hanya dilihat sebagai imbalan finansial, tetapi juga faktor yang mampu memengaruhi perilaku serta semangat kerja karyawan.

Penelitian lain oleh Fachrurazi (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Ony Sarmani. Temuan ini menyoroti pentingnya perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan yang memiliki performa tinggi dan disiplin dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

H1: Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada *driver* transportasi *online* di Bekasi

2.3.2 Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dengan Kinerja

Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja *driver*. Ketika *driver* merasa puas dan bahagia, baik secara emosional maupun dalam hal makna hidup, *driver* cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kualitas kinerja *driver*. Penelitian membuktikan bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, baik dalam bentuk kesejahteraan hedonik (yang diperoleh dari pengalaman positif sehari-hari) maupun kesejahteraan eudaimonik (yang berasal dari makna dan tujuan hidup), cenderung memiliki komitmen emosional yang kuat terhadap organisasi, yang disebut komitmen afektif. Komitmen ini penting untuk meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja (Kundi et al., 2020).

Penelitian oleh Sofyanty & Setiawan (2020), Nurhasanah et al. (2023) dan Sulaikah et al. (2021) juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Kesejahteraan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada *driver* transportasi *online* di Bekasi

2.3.3 Hubungan Antara Kompensasi terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Dalam buku *Organizational Behavior* karya Robbins & Judge (2024), membahas hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Robbins & Judge (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sudah adil, kepuasan kerja karyawan meningkat, yang berdampak positif pada motivasi, keterlibatan, dan pada akhirnya kinerja. Karyawan yang puas dengan kompensasi cenderung memiliki komitmen lebih tinggi dan bekerja dengan lebih produktif..

Penelitian oleh Afrizal et al. (2022) Kukuh et al. (2023) dan Pudjiarti et al. (2023) juga mendukung pandangan ini. Hasil studi penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

H3: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi

2.3.4 Hubungan Antara kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Driver dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung lebih termotivasi, merasa puas dengan pekerjaannya, dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, sehingga meningkatkan kinerja *driver*. Teori "*happy-productive worker*" mendukung gagasan bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan ini, di mana individu yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung lebih kreatif, proaktif, dan efektif dalam menyelesaikan tugas (Abolnasser et al., 2023; Chu et al., 2023).

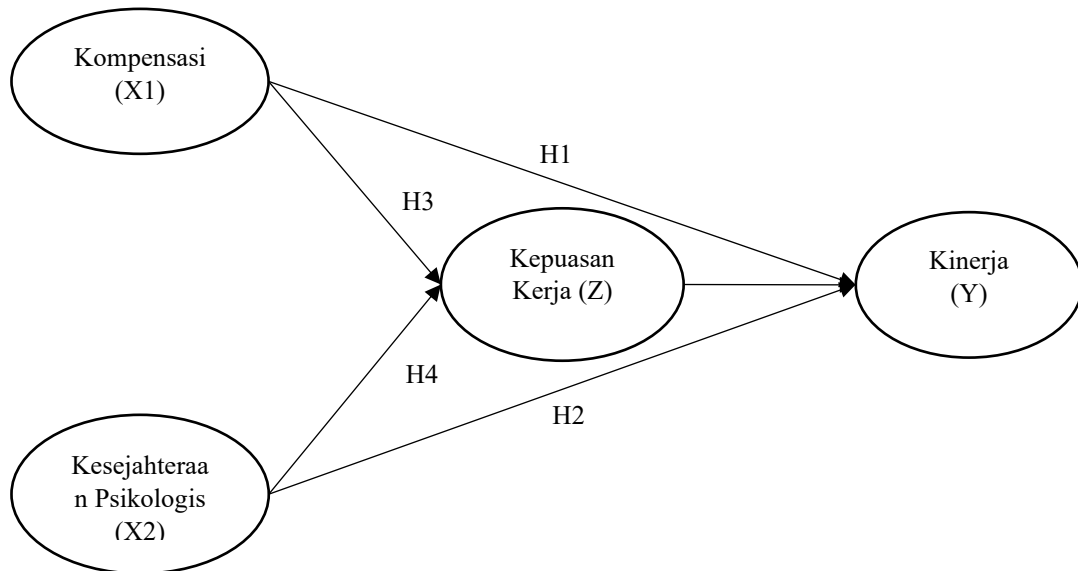
Kepuasan kerja dalam penelitian ini berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja. Kepuasan kerja ditemukan memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis, bahkan di antara karyawan yang menerima upah di bawah standar (Tanujaya, 2014). Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *work-life balance*, kesejahteraan psikologis karyawan yang terjaga terbukti mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki ekspektasi penghargaan yang lebih jelas (Susanto et al., 2022).

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi sebagai pedoman untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Hubungan ini mengaitkan variabel dependen, yaitu kinerja, dengan variabel independen seperti kompensasi, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan

penjelasan mengenai hubungan antar variabel, berikut adalah model konseptual yang dirancang untuk penelitian ini.



2.4.1 Model Hipotesis

H1: Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada *driver* transportasi *online* di Bekasi

H2: Kesejahteraan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada *driver* transportasi *online* di Bekasi

H3: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja *driver* transportasi *online*

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:2), metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang dirancang untuk mengumpulkan data secara sistematis dengan tujuan dan manfaat yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dijelaskan oleh Sugiyono (2020:16) sebagai pendekatan berlandaskan filsafat positivisme. Pendekatan ini diterapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, di mana data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Bekasi, yang terletak di Provinsi Jawa Barat. Kota Bekasi dipilih sebagai lokasi penelitian karena mengalami perkembangan signifikan dalam pemanfaatan transportasi *online*. Kota ini didukung oleh populasi yang padat serta aktivitas ekonomi yang beragam.. Berdasarkan BPS (2023), Bekasi merupakan salah satu kota besar di wilayah Jabodetabek dengan tingkat mobilitas penduduk yang sangat tinggi. Banyaknya pengguna dan pengemudi transportasi *online*, seperti Gojek, Grab, Maxim, dan InDriver mencerminkan peningkatan penggunaan layanan berbasis aplikasi untuk mempermudah aktivitas masyarakat.

Fenomena ini terkait dengan tingginya kebutuhan masyarakat terhadap transportasi *online* untuk berbagai keperluan, seperti pengantaran makanan, perjalanan pribadi, atau jasa pengiriman barang. Data Badan Pusat Statistik juga mencatat bahwa Kota Bekasi merupakan wilayah urban dengan infrastruktur transportasi yang terus berkembang, menjadikannya pasar yang potensial bagi sektor ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2020:126) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah para pengemudi transportasi *online* di Kota Bekasi yang menggunakan layanan seperti Gojek, Grab, Maxim, dan InDrive. Adapun kriteria pengemudi yang termasuk dalam populasi ini adalah driver yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun..

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:127), sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dan ditentukan oleh peneliti, yang mewakili karakteristik populasi tersebut. Penggunaan sampel diperlukan karena populasi yang besar seringkali tidak memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh. Dalam penelitian ini, jumlah pasti populasi pengemudi transportasi *online* di Bekasi tidak diketahui secara akurat. Hair Jr et al. (2019) memberikan saran tentang ukuran sampel minimum yang diperlukan berdasarkan kompleksitas model penelitian dan karakteristik model pengukuran, antara lain:

- 1) Ukuran sampel minimum 100: Digunakan untuk model dengan maksimal lima konstruk, di mana setiap konstruk memiliki lebih dari tiga item (variabel yang diamati) dengan komunalitas item tinggi ($\geq 0,6$).
- 2) Ukuran sampel minimum 150: Cocok untuk model dengan maksimal tujuh konstruk, komunalitas sedang ($\geq 0,5$), tanpa konstruk yang tidak teridentifikasi.
- 3) Ukuran sampel minimum 300: Direkomendasikan untuk model dengan hingga tujuh konstruk, komunalitas rendah ($< 0,45$), atau jika terdapat konstruk tidak teridentifikasi (kurang dari tiga item).

- 4) Ukuran sampel minimum 500: Digunakan pada model dengan banyak konstruk, beberapa memiliki komunitas rendah, atau yang memiliki kurang dari tiga item terukur.

Sehingga ukuran sampel pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan ukuran sampel sebanyak 150 *driver* transportasi *online* dengan masa kerja satu tahun atau lebih, karena dianggap telah menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik ini merupakan metode *non-probability sampling*, di mana elemen-elemen sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Teknik ini dipilih karena penelitian ini memerlukan responden dengan karakteristik khusus, yaitu pengemudi transportasi *online* di Kota Bekasi yang telah bekerja minimal satu tahun dan menjadikan profesi tersebut sebagai pekerjaan utama.

Menurut Sugiyono (2020:133), *purposive sampling* adalah metode pemilihan sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang dianggap mampu memberikan data yang relevan untuk mencapai tujuan penelitian. Melalui teknik ini, peneliti dapat memastikan bahwa sampel yang dipilih memiliki karakteristik yang sesuai, sehingga mendukung proses analisis dan pencapaian tujuan penelitian secara optimal.

1. Laki-laki dan Perempuan.
2. Bekerja sebagai *driver* transportasi *online*, seperti Gojek, Grab, Maxim, dan InDrive.
3. Menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan utama.
4. Masa kerja ≥ 1 Tahun.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019), data primer merupakan sumber data yang memberikan data secara langsung dengan pengumpulan data dari responden melalui wawancara dan kuesioner. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari para *driver* transportasi *online* di Bekasi melalui metode kuesioner yang disusun secara khusus untuk mengumpulkan informasi terkait kompensasi, kesejahteraan psikologis, kualitas kinerja serta kepuasan kerja *driver* transportasi *online*. Data ini dikumpulkan langsung dari sumber utama, yaitu para responden yang memenuhi kriteria sampel yang telah ditentukan, dengan tujuan untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019), data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau media sebagai perantara. Data sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber lain selain responden utama, seperti laporan, artikel, jurnal, dan buku referensi yang terkait pada permasalahan yang terjadi pada *driver* transportasi *online* di Bekasi. Data sekunder berguna untuk memberikan konteks dan mendukung analisis data primer, serta membantu peneliti memahami tren dan perkembangan yang berkaitan dengan *driver* transportasi *online* di Bekasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk *Google Form*. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa kuesioner, atau angket, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada para *driver* transportasi *online* yang memenuhi kriteria penelitian yang telah ditetapkan. Pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu diharapkan dapat memberikan data yang relevan dan mendukung keakuratan hasil penelitian. Kuesioner disebarakan secara daring melalui *Google Form* agar mudah diakses oleh

responden dan memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah yang cukup sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Kuesioner ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur untuk menilai respons responden. Skala likert merupakan skala penilaian yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang disajikan. Tingkatan instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran

Jawaban	Skala
“Sangat Tidak Setuju (STS)”	1
“Tidak Setuju (TS)”	2
“Netral (N)”	3
“Setuju (S)”	4
“Sangat Setuju (SS)”	5

Sumber: Sugiyono (2019)

Skala ini memungkinkan peneliti untuk mengkuantifikasi persepsi dan pendapat responden secara lebih terstruktur.

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Kompensasi (X1)

Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan finansial, layanan tidak berwujud, serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Adapun beberapa indikator kompensasi menurut Simamora (2004), yaitu:

1) Gaji dan Upah

Gaji dan upah tidak hanya diberikan berdasarkan jumlah pekerjaan, tetapi juga harus mempertimbangkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dan keahlian yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Keadilan dalam pemberian gaji memastikan bahwa karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, sehingga dapat mendorong motivasi kerja. Gaji yang sesuai dengan standar pasar juga penting untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas dalam perusahaan.

2) Insentif

Insentif bertujuan untuk memberi penghargaan atas performa yang melampaui ekspektasi. Misalnya, bonus untuk pencapaian target tertentu, komisi berbasis kinerja, atau penghargaan finansial lainnya. Insentif yang diberikan harus mencerminkan kontribusi dan pengorbanan karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan merasa usaha ekstra yang dilakukan mendapat apresiasi.

3) Tunjangan

Tunjangan dapat mencakup aspek kesehatan, pendidikan, transportasi, atau asuransi jiwa. Tunjangan yang memenuhi kebutuhan dasar dan tambahan karyawan akan memberikan rasa aman dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini juga membantu meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan, karena tunjangan menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

4) Fasilitas

Penyediaan fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman, perangkat kerja modern, area istirahat yang memadai, dan akses terhadap pelatihan atau pengembangan profesional menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas. Fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga mendukung karyawan untuk mencapai kinerja terbaik.

3.7.2 Kesejahteraan Psikologis (X2)

Definisi kesejahteraan psikologis menurut Ryff & Keyes (1995), didefinisikan sebagai kondisi di mana individu mencapai kualitas hidup yang optimal melalui berbagai aspek positif dalam dirinya. Dalam hal ini Ryff menciptakan model yang komprehensif dan multidimensional yang mencakup enam kesejahteraan psikologis, yaitu:

1) Penerimaan diri (*Self Acceptance*)

Penerimaan diri adalah kemampuan individu untuk menerima seluruh aspek yang ada dalam diri individu, termasuk kekuatan dan kelemahan.

2) Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Penguasaan lingkungan adalah kemampuan individu untuk mengelola dan menguasai lingkungan sekitar dengan efektif sesuai kebutuhan.

3) Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Tujuan hidup adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa dalam hidup memiliki nilai, makna dan tujuan yang jelas.

4) Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations with Others*)

Hubungan positif dengan orang lain adalah kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan yang sehat serta penuh empati dengan orang lain.

5) Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Pertumbuhan pribadi adalah kemampuan individu untuk terus menerus berkembang dan mencapai potensi untuk meningkatkan kualitas diri.

6) Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi merupakan kemampuan individu untuk membuat pilihan dan keputusan sendiri, serta memiliki kontrol atas hidup individu.

3.7.3 Kinerja (Y)

Menurut Kasmir (2019) dalam Wahyu et al. (2021) kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas dari hasil yang dihasilkan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Mangkunegara (2015) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana seorang pegawai dapat memenuhi tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja yang mencakup berbagai aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Berdasarkan Kasmir dalam Wahyu et al. (2021), indikator kinerja terdiri dari:

1. Kualitas (Mutu), penilaian kinerja dapat dilakukan dengan mengamati kualitas pekerjaan yang dihasilkan dari suatu proses tertentu.
2. Kuantitas, penilaian kinerja juga dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai oleh individu.

3. Waktu, untuk jenis pekerjaan tertentu, terdapat batas waktu penyelesaian. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, hal ini dapat diartikan sebagai indikasi kinerja yang kurang baik.
4. Ketepatan waktu, untuk menilai sejauh mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

3.7.4 Kepuasan Kerja (Z)

Robbins & Judge (2024) mendefinisikan kepuasan kerja atau *job satisfaction* sebagai perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan merasa puas ketika pekerjaannya sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2024), yang mencakup beberapa aspek penting yang menentukan bagaimana karyawan menilai kepuasan kerja terhadap pekerjaan. Berikut adalah indikator-indikator kepuasan kerja.

1) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh sifat pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Karyawan cenderung merasa lebih puas jika pekerjaan yang dilakukan menarik, menantang, dan memberikan variasi. Pekerjaan yang memungkinkan karyawan menggunakan keterampilan dan kemampuan, serta memberikan kesempatan untuk berkembang, umumnya memberikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

2) Gaji (*pay*)

Gaji atau kompensasi finansial merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Kepuasan terhadap gaji biasanya dipengaruhi oleh persepsi karyawan tentang keadilan dan kesesuaian antara gaji dengan tanggung jawab pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa gaji yang diterima dari perusahaan sesuai dan adil dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

3) Kesempatan promosi (*Promotion*)

Kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan dan mendapatkan promosi menjadi faktor penting bagi kepuasan kerja. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk maju cenderung lebih puas karena merasa usahanya dihargai dan memiliki prospek kinerja yang lebih baik.

4) Pengawasan (*supervision*)

Kualitas hubungan antara karyawan dengan atasannya sangat memengaruhi kepuasan kerja. Dukungan, bimbingan, dan komunikasi yang baik dari atasan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan dipahami, sehingga memperkuat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

5) Hubungan dengan rekan kerja (*coworkers*)

Lingkungan sosial di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja, memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Interaksi yang positif dan rasa kebersamaan di antara rekan kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari tim, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Kompensasi (X1). Simamora (2004)	Definisi kompensasi diartikan sebagai segala bentuk imbalan finansial, layanan tidak berwujud, serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja.	Gaji dan Upah	1. Saya merasa insentif yang saya terima saat ini sesuai dengan pekerjaan saya sebagai <i>driver</i> transportasi <i>online</i> . 2. Insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari.
		Insentif	1. Insentif yang saya terima dari perusahaan transportasi <i>online</i> memotivasi saya untuk memberikan kinerja yang lebih baik. 2. Saya puas dengan bonus atau insentif yang saya terima atas pencapaian target tertentu.
		Tunjangan	1. Saya puas dengan jaminan kesehatan dan keselamatan yang disediakan oleh

Kesejahteraan Psikologis (X2). Ryff & Keyes (1995)	Kesejahteraan psikologis menurut didefinisikan sebagai kondisi di mana individu mencapai kualitas hidup yang optimal melalui berbagai aspek positif dalam dirinya.		perusahaan transportasi <i>online</i> .
		Fasilitas	1. Saya merasa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, seperti aplikasi yang mudah digunakan, mendukung pekerjaan saya. 2. Fasilitas yang disediakan perusahaan seperti aplikasi yang mudah digunakan membuat saya lebih nyaman dan produktif dalam bekerja.
		Penerimaan diri (<i>Self Acceptence</i>)	1. Saya dapat menghargai kontribusi saya dalam pekerjaan ini meskipun terdapat tantangan yang saya hadapi. 2. Saya merasa puas dengan diri saya, terlepas dari situasi pekerjaan sebagai <i>driver</i> transportasi <i>online</i>.
		Penguasaan Lingkungan (<i>Environmental Master</i>)	1. Saya dapat mengatur waktu dan rute dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien. 2. Saya mampu menghadapi tantangan eksternal, seperti kemacetan atau cuaca buruk, dalam menjalankan pekerjaan sebagai <i>driver</i> transportasi <i>online</i>.
		Tujuan Hidup (<i>Purpose in Life</i>)	1. Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan makna dalam hidup saya. 2. Saya merasa pekerjaan ini membantu saya memberikan dampak positif bagi keluarga atau masyarakat.
		Hubungan Positif dengan Orang Lain (<i>Positive Relations with Others</i>)	1. Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan sesama <i>driver</i> transportasi <i>online</i>. 2. Saya mampu membangun hubungan baik dengan penumpang selama perjalanan.
		Pertumbuhan Pribadi (<i>Personal Growth</i>)	1. Saya merasa pekerjaan ini membantu saya belajar menghadapi situasi yang sulit dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik. 2. Saya berusaha untuk memperbaiki diri dan

			meningkatkan kinerja saya setiap hari.
		Otonomi (<i>Autonomy</i>)	1. Saya merasa mampu membuat keputusan sendiri dalam mengatur jadwal dan pekerjaan saya. 2. Saya merasa memiliki kontrol atas cara saya menjalankan pekerjaan sebagai <i>driver</i> transportasi <i>online</i>.
Kinerja (Y). Kasmir dalam Wahyu et al. (2021)	Kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas dari hasil yang dihasilkan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	Kualitas (mutu)	1. Saya memastikan bahwa pesanan pelanggan selesai sesuai standar kualitas yang ditetapkan oleh <i>platform</i>. 2. Saya menjaga kendaraan saya dalam kondisi baik untuk mendukung kualitas pelayanan.
		Kuantitas (jumlah)	1. Saya mampu menyelesaikan target jumlah <i>order</i> setiap hari sesuai ekspektasi pribadi maupun <i>platform</i>. 2. Saya bekerja dengan optimal untuk meningkatkan jumlah <i>order</i> yang saya selesaikan.
		Waktu	1. Saya menyelesaikan pesanan pelanggan tepat waktu sesuai dengan estimasi aplikasi. 2. Saya berusaha untuk tidak mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pesanan.
		Ketepatan waktu	1. Saya selalu tiba di lokasi penjemputan pelanggan tepat waktu. 2. Saya menyelesaikan pesanan sesuai dengan waktu yang telah diperkirakan oleh sistem aplikasi.
Kepuasan Kerja (Z). Robbins & Judge (2024)	Kepuasan kerja atau <i>job satisfaction</i> didefinisikan sebagai perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut.	Pekerjaan itu sendiri (<i>work itself</i>)	1. Pekerjaan sebagai <i>driver</i> transportasi <i>online</i> memberikan variasi tugas yang menarik. 2. Pekerjaan ini memberikan tantangan yang membuat saya terus berkembang.
		Gaji (<i>pay</i>)	1. Saya merasa insentif yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya sebagai <i>driver</i> transportasi <i>online</i>.

			2. Sistem pembayaran dari aplikasi transportasi <i>online</i> sudah transparan dan dapat dipercaya.
		Kesempatan Promosi (<i>Promotion</i>)	1. Pekerjaan ini memberikan peluang untuk meningkatkan pendapatan saya melalui program insentif atau bonus. 2. Sistem reward atau promosi dari <i>platform</i> memberikan motivasi bagi saya untuk bekerja lebih baik.
		Pengawasan (<i>supervision</i>)	1. Saya merasa mendapatkan bantuan teknis yang memadai dari pihak <i>platform</i> (misalnya, layanan pelanggan atau pusat bantuan). 2. Saya merasa <i>platform</i> memberikan dukungan dan komunikasi yang baik kepada para <i>driver</i> .
		Hubungan dengan Rekan Kerja (<i>coworkers</i>)	1. Saya merasa adanya kerja sama yang baik dengan sesama <i>driver</i> dalam komunitas transportasi <i>online</i> . 2. Saya puas dengan hubungan sosial yang terjalin dengan rekan-rekan sesama <i>driver</i> dalam pekerjaan sehari-hari.

Sumber: Data diolah 2024

3.8 Analisis Data

Analisis data adalah serangkaian teknik dan prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data dengan tujuan mendapatkan informasi yang berguna, memahami pola, serta mendukung pengambilan keputusan. Menurut Sugiyono (2019), analisis data merupakan tahap lanjutan setelah proses pengumpulan data dari seluruh responden terkumpul. Proses analisis data mencakup kegiatan mengorganisir data berdasarkan variabel tertentu dan jenis responden. Selanjutnya, data ditabulasi dan disajikan dalam bentuk yang mudah dipahami untuk setiap variabel yang diteliti. Analisis juga mencakup perhitungan statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan. Penggunaan *software Smart PLS 3* untuk analisis data dalam penelitian ini dipilih karena sesuai dengan kebutuhan penelitian yang melibatkan variabel

laten dan model struktural. *Smart PLS 3* merupakan *software* berbasis metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

3.9.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Hair Jr et al. (2021), *outer model* dalam analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), khususnya dalam *Partial Least Squares* (PLS-SEM) mengacu pada hubungan antara variabel laten (*construct*) dengan indikatornya. Dalam evaluasi *outer model* dalam penelitian ini melibatkan *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

3.9.2.1 Convergent Validity

Convergent validity mengukur sejauh mana indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk saling berkorelasi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* dari setiap indikator terhadap *construct*-nya. Secara umum, indikator memenuhi *convergent validity* jika nilai *loading factor*-nya lebih besar dari 0,7. Namun, untuk penelitian eksploratori, nilai minimal 0,5 masih dapat diterima. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) juga digunakan, di mana AVE lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dijelaskan oleh *construct* yang bersangkutan.

3.9.2.2 Discriminant Validity

Discriminant validity menguji sejauh mana konstruk yang berbeda dapat dibedakan satu sama lain. Salah satu metode yang sering digunakan untuk menguji *discriminant validity* adalah *cross loadings*. Pada metode ini, nilai *loading* indikator pada *construct*-nya sendiri dibandingkan dengan *cross loadings*-nya terhadap *construct* lain. Indikator dianggap memenuhi *discriminant validity* jika nilai *loading*-nya lebih besar pada *construct* asal dibandingkan dengan *construct* lain.

3.9.2.3 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Composite reliability mengukur konsistensi internal indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk. Nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki reliabilitas yang baik dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Sementara itu, *cronbach's alpha*

mengukur konsistensi antarindikator dengan asumsi bahwa semua indikator memiliki bobot yang sama. Nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7 juga mengindikasikan reliabilitas yang memadai. *Composite reliability* sering dianggap lebih unggul dibandingkan *cronbach's alpha* karena tidak terlalu sensitif terhadap jumlah indikator dalam *construct*.

3.9.2 Model Struktural (*Inner Model*)

3.9.2.1 *R-Square* (R^2)

Dalam analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Squares* (PLS-SEM), *R-Square* (R^2) digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel endogen dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model. Nilai R^2 menunjukkan tingkat prediktabilitas dari model struktural, yaitu proporsi varians variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen yang berhubungan. Interpretasi nilai R^2 dapat dikategorikan ke dalam tiga tingkat: nilai sekitar 0,19 dianggap rendah, 0,33 dianggap moderat, dan 0,67 dianggap tinggi. R^2 yang tinggi menunjukkan prediksi model yang kuat, sementara nilai yang rendah menunjukkan bahwa variabel eksogen hanya memberikan sedikit kontribusi dalam menjelaskan variabel endogen. Namun, interpretasi nilai ini juga perlu mempertimbangkan konteks penelitian, terutama pada studi eksploratif di mana nilai R^2 yang lebih rendah masih dapat diterima (Hair Jr et al., 2019).

3.9.3 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Bootstrapping adalah teknik *resampling non-parametrik* yang digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel dalam model. Proses ini melibatkan pengambilan sampel berulang dari data asli guna menghasilkan distribusi empiris dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tujuannya adalah untuk mengevaluasi apakah hubungan antar konstruk signifikan secara statistik berdasarkan nilai *t-statistic* atau *p-value*. Biasanya, nilai $t > 1,96$ untuk tingkat signifikansi 5% (*two-tailed*) menunjukkan hubungan yang signifikan. Selain itu, *bootstrapping* juga digunakan untuk menghitung *interval kepercayaan* (*confidence interval*), yang memberikan informasi tambahan tentang estimasi parameter. Interval kepercayaan yang tidak mencakup nol mengindikasikan bahwa hubungan

tersebut signifikan. Teknik ini cocok untuk model dengan data yang tidak mengikuti distribusi normal, sehingga memberikan fleksibilitas dalam analisis model pengukuran maupun struktural.

3.9.4 Uji Mediasi

Uji mediasi mengukur pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui mediator (M) dengan menghitung efek mediasi sebagai hasil kali *path coefficient* ($a \times b$). Metode *bootstrapping* digunakan untuk menguji signifikansi efek ini dengan mengambil sampel ulang dari data, menghasilkan distribusi sampling yang memungkinkan perhitungan *p-value* dan interval kepercayaan. Jika *p-value* untuk efek mediasi ($a \times b$) kurang dari 0,05, maka terdapat pengaruh mediasi yang signifikan, menunjukkan peran mediator dalam hubungan antara X dan Y. *Bootstrapping* memberikan pendekatan yang lebih akurat dalam analisis mediasi (Hair Jr et al., 2021).

Hair Jr et al. (2021) menjelaskan bahwa terdapat tiga jenis mediasi yang dikategorikan sebagai berikut:

1. Mediasi Lengkap (*Full Mediation*)

Terjadi ketika pengaruh langsung antara variabel independen dan dependen tidak signifikan, dan semua pengaruh terjadi melalui variabel mediator.

2. Mediasi Sebagian (*Partial Mediation*)

Terjadi ketika baik pengaruh langsung maupun tidak langsung signifikan, mediator hanya menjelaskan sebagian hubungan.

3. Mediasi Komplementer (*Complementary Mediation*)

Terjadi ketika baik efek langsung dan tidak langsung signifikan dan searah, menunjukkan bahwa mediator memperkuat hubungan antara variabel independen dan dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

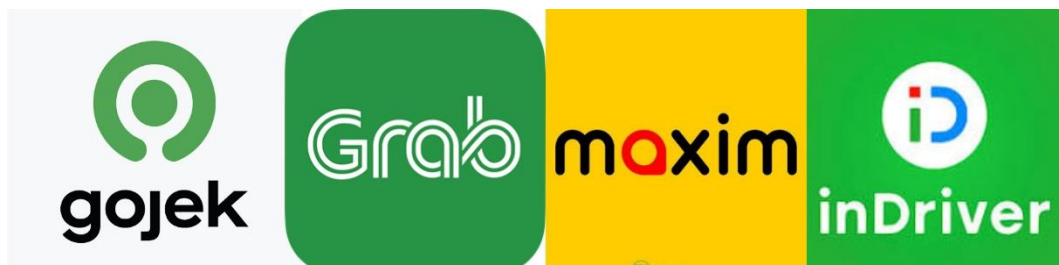
4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Transportasi *online* merujuk pada layanan mobilitas berbasis teknologi digital yang memungkinkan pengguna memesan, melacak, dan membayar perjalanan melalui aplikasi di perangkat pintar. Sistem ini menghubungkan penumpang dengan mitra pengemudi secara efisien, menghilangkan kebutuhan interaksi langsung dengan penyedia layanan transportasi konvensional. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi menjadi pendorong utama lahirnya transportasi *online*, yang tidak hanya menawarkan kenyamanan dalam mobilitas tetapi juga mengintegrasikan fitur tambahan seperti pengiriman barang, makanan, hingga layanan keuangan digital.

Konsep transportasi *online* pertama kali diperkenalkan secara global oleh Uber pada tahun 2009. Konsep ini kemudian diadopsi dan dimodifikasi di berbagai negara, termasuk Indonesia. Di Indonesia, transportasi *online* mulai dikenal luas dengan hadirnya Gojek pada tahun 2010, yang awalnya hanya melayani panggilan ojek melalui telepon. Layanan ini mengalami transformasi besar ketika Gojek meluncurkan aplikasi mobile pada tahun 2015, diikuti oleh kompetitor seperti Grab, Maxim hingga Indriver. Perkembangan ini didorong oleh tingginya kebutuhan masyarakat perkotaan akan transportasi yang cepat, mudah, dan efisien.

Gambar 4. 1 Logo Gojek, Grab, Maxim dan InDriver



Sumber: Google (2024)

Keberadaan transportasi *online* di Indonesia tidak hanya merevolusi cara masyarakat bepergian tetapi juga membuka peluang kerja baru. Sebagai bagian dari ekonomi berbagi (*sharing economy*), transportasi *online* memberdayakan individu untuk bekerja secara fleksibel sebagai mitra pengemudi menggunakan kendaraan pribadi. Sistem ini memberikan alternatif pekerjaan bagi individu yang kesulitan mengakses lapangan kerja formal, sekaligus berkontribusi pada pengurangan tingkat pengangguran.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan responden yang merupakan para *driver* transportasi *online* yang beroperasi di wilayah Bekasi. Responden yang dipilih memiliki karakteristik demografi yang mencakup usia, jenis kelamin, dan pengalaman kerja. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan pengelompokan usia *driver* transportasi online di Bekasi:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	118	79%
Perempuan	32	21%
Jumlah	150	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4. 1 diatas, jumlah responden *driver* transportasi *online* di Bekasi berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini di dominasi oleh laki-laki dengan jumlah 118 atau sebesar 79% dan sisanya sejumlah 32 atau sebesar 21% adalah perempuan. Secara jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki, yang mencerminkan karakteristik industri transportasi yang masih cenderung didominasi oleh pekerja laki-laki.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
18-25	34	23%
26-35	78	52%
36-45	31	21%

>45	7	5%
Jumlah	150	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4. 2 yang telah di sajikan, responden yang bekerja sebagai *driver* transportasi *online* di Bekasi, mayoritas berada pada rentang usia 26-35 tahun, yaitu sebanyak 78 orang atau 52%. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia ini mendominasi profesi sebagai *driver* transportasi *online*, karena berada pada usia produktif, memiliki fisik yang masih prima, dan cenderung lebih mudah beradaptasi dengan teknologi.

Kelompok usia 18-25 tahun berada pada urutan kedua, sebanyak 34 orang atau 23%. Kelompok usia 36-45 tahun terdiri dari 35 orang atau 21%, menunjukkan bahwa kelompok usia tersebut masih cukup aktif di sektor ini. Kelompok usia di atas 45 tahun memiliki jumlah yang paling sedikit, yaitu hanya 7 orang atau 5%. Secara keseluruhan, profesi sebagai *driver* transportasi *online* di Bekasi paling banyak diisi oleh usia produktif, yaitu 26-35 tahun, yang mencerminkan kebutuhan mobilitas tinggi dan kemampuan adaptasi terhadap *platform digital*.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Platform

<i>Platform</i>	Jumlah	Presentase
Gojek	64	43%
Grab	43	29%
Maxim	29	19%
InDriver	14	9%
Jumlah	150	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4. 3, karakteristik responden *driver* transportasi *online* di Bekasi berdasarkan *platform* yang digunakan, mayoritas *driver* memilih Gojek sebagai *platform* utama para *driver*, dengan jumlah sebanyak 64 orang atau 43%. Platform kedua yang paling banyak digunakan adalah Grab, dengan jumlah 43 orang atau 29%. Grab memiliki pangsa pasar yang cukup signifikan, menunjukkan bahwa persaingan antara Gojek dan Grab masih cukup ketat. Maxim berada di posisi ketiga, digunakan oleh 29 *driver* atau 19% dari total responden. Platform

InDriver digunakan oleh 14 *driver* atau 9%, menjadikannya *platform* dengan jumlah responden paling sedikit.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1 Tahun	36	24%
>1 Tahun	114	76%
Jumlah	150	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4. 4, rata-rata responden memiliki pengalaman kerja sebagai *driver online* lebih dari 1 tahun, menunjukkan tingkat familiaritas yang cukup tinggi dengan sistem kerja *platform* yang digunakan.

4.1.3 Deskripsi Variabel

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk menilai respons responden. Skala Likert merupakan skala penilaian yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang disajikan.

Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

Item	Frekuensi					Jumlah	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
X1.1.1	3	12	29	70	36	150	3.827
X1.1.2	3	17	36	56	38	150	3.727
X1.2.1	3	6	38	64	39	150	3.867
X1.2.2	6	17	34	52	41	150	3.700
X1.3.1	5	17	35	53	40	150	3.707
X1.4.1	1	4	43	64	38	150	3.893
X1.4.2	0	13	21	64	52	150	4.033

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel kompensasi (X1) pada Tabel 4. 5, item X1.4.2 yaitu dengan pertanyaan "fasilitas yang disediakan perusahaan seperti aplikasi yang mudah digunakan membuat saya lebih nyaman dan produktif dalam bekerja" memperoleh rata-rata skor tertinggi sebesar 4,033. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa fasilitas yang

diberikan perusahaan mendukung kenyamanan dan produktivitas *driver*. Tingginya skor rata-rata pada item ini menunjukkan bahwa aspek fasilitas dianggap sebagai faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja. Sebaliknya, item X1.2.2 yaitu dengan pertanyaan "saya puas dengan bonus atau insentif yang saya terima atas pencapaian target tertentu," memiliki rata-rata skor terendah, yaitu 3,700. Hal ini disebabkan oleh harapan yang belum sepenuhnya terpenuhi atau persepsi responden yang kurang puas terhadap kebijakan insentif yang diterapkan perusahaan.

Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kesejahteraan Psikologis (X2)

Item	Frekuensi					Jumlah	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
X2.1.1	1	6	12	70	61	150	4.227
X2.1.2	1	3	11	72	63	150	4.287
X2.2.1	1	0	16	69	64	150	4.300
X2.2.2	0	7	13	56	74	150	4.313
X2.3.1	0	5	17	61	67	150	4.267
X2.4.1	0	7	15	65	63	150	4.227
X2.4.2	0	1	6	75	68	150	4.400
X2.5.1	0	4	21	59	66	150	4.247
X2.5.2	1	0	6	75	68	150	4.393
X2.6.1	2	4	9	76	59	150	4.240
X2.6.2	0	7	13	63	67	150	4.267

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel kesejahteraan psikologis (X2) pada Tabel 4. 6, rata-rata skor keseluruhan item berada pada rentang 4,227 hingga 4,400, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel ini secara umum sangat positif. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X2.4.2 yaitu dengan pertanyaan "saya mampu membangun hubungan baik dengan penumpang selama perjalanan", dengan skor mean sebesar 4,400. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sangat mampu menjalin hubungan baik dengan penumpang, yang mencerminkan keterampilan interpersonal yang kuat dan dukungan emosional yang signifikan dalam pekerjaannya.

Sementara itu, item dengan skor rata-rata terendah adalah X2.1.1 yaitu dengan pertanyaan "saya dapat menghargai kontribusi saya dalam pekerjaan ini meskipun terdapat tantangan yang saya hadapi", dengan mean sebesar 4,227. Meskipun masih tergolong tinggi, nilai ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat apresiasi terhadap kontribusi pribadi yang sedikit lebih rendah dibandingkan aspek-aspek lainnya, terutama dalam konteks menghadapi tantangan kerja. Selain itu, item X2.4.1 yaitu dengan pertanyaan "saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan sesama *driver* transportasi *online*", memiliki mean sebesar 4,227, yang sejajar dengan nilai terendah X2.1.1. Hal ini menyoroti perlunya perhatian lebih pada hubungan internal antar rekan sesama *driver* dalam lingkungan kerja.

Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Frekuensi					Jumlah	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
Z1.1.1	0	5	9	64	72	150	4.353
Z1.1.2	1	1	14	67	67	150	4.320
Z1.2.1	4	10	14	74	48	150	4.013
Z1.2.2	1	11	15	63	60	150	4.133
Z1.3.1	1	6	12	69	62	150	4.233
Z1.3.2	0	4	16	69	61	150	4.247
Z1.4.1	1	8	14	72	55	150	4.147
Z1.4.2	0	9	13	66	62	150	4.207
Z1.5.1	1	2	12	71	64	150	4.300
Z1.5.2	0	2	11	51	86	150	4.473

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data distribusi jawaban responden untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) pada Tabel 4. 7, rata-rata skor setiap item menunjukkan persepsi yang cukup positif terhadap berbagai aspek pekerjaan sebagai *driver* transportasi *online*. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Z1.5.2 yaitu dengan pertanyaan "Pekerjaan ini memberikan peluang untuk meningkatkan pendapatan saya melalui program insentif atau bonus", dengan mean sebesar 4,473. Hal ini menunjukkan bahwa peluang peningkatan pendapatan melalui program insentif atau bonus sangat

diapresiasi oleh responden, dan dianggap sebagai salah satu faktor utama yang memberikan kepuasan kerja.

Sebaliknya, item dengan nilai rata-rata terendah adalah Z1.2.1 yaitu dengan pertanyaan "Saya merasa insentif yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya sebagai *driver* transportasi *online*", dengan mean sebesar 4,013. Nilai ini meskipun cukup positif, mencerminkan adanya persepsi yang sedikit lebih rendah terhadap kesesuaian antara insentif yang diterima dengan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun program insentif diapresiasi, terdapat responden yang merasa insentif tersebut belum sepenuhnya mencerminkan tingkat tanggung jawab.

Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Item	Frekuensi					Jumlah	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
Y1.1.1	0	1	9	51	89	150	4.520
Y1.1.2	1	2	5	63	79	150	4.447
Y1.2.1	1	6	13	87	43	150	4.100
Y1.2.2	1	5	15	57	72	150	4.293
Y1.3.1	0	4	23	53	70	150	4.260
Y1.3.2	0	2	10	69	69	150	4.367
Y1.4.1	0	4	6	78	62	150	4.320
Y1.4.2	0	2	22	69	57	150	4.207

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja (Y) pada Tabel 4. 8, item dengan nilai mean tertinggi adalah Y1.1.1 yaitu dengan pertanyaan “Saya memastikan bahwa pesanan pelanggan selesai sesuai standar kualitas yang ditetapkan oleh *platform*”, dengan mean 4,520. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa *driver* memastikan pesanan pelanggan selesai sesuai standar kualitas yang ditetapkan oleh *platform*. Hal ini mencerminkan komitmen tinggi para *driver* dalam menjaga kualitas pelayanan. Sebaliknya, item dengan nilai mean terendah adalah Y1.2.1 yaitu dengan pertanyaan “Saya mampu menyelesaikan target jumlah *order* setiap hari sesuai ekspektasi pribadi maupun *platform*” dengan mean 4,100. Ini menunjukkan bahwa

responden cenderung memiliki kesulitan atau variasi dalam mencapai target jumlah pesanan setiap hari, baik berdasarkan ekspektasi pribadi maupun *platform*.

4.1.4 Analisis Data

4.1.4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model (model pengukuran) mengevaluasi hubungan antara konstruk laten (*latent construct*) dan indikator yang mengukurnya. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dapat merepresentasikan konstruk secara valid dan reliabel. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* kepada 150 responden yang merupakan driver transportasi online di Bekasi. Setiap responden memberikan jawaban berdasarkan persepsi individu terhadap indikator-indikator yang telah dirancang untuk mengukur variabel laten dalam penelitian ini, yakni kompensasi, kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja.

a) *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur sejauh mana indikator-indikator yang mengukur konstruk yang sama memiliki hubungan yang kuat dan signifikan. *Convergent validity* diuji menggunakan *factor loadings* dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai *outer loadings* yang diharapkan adalah $\geq 0,7$. Jika nilainya berada di bawah 0,5, maka indikator tersebut seringkali dihapus karena kontribusinya kecil terhadap konstruk. AVE digunakan untuk mengukur proporsi varian yang diterangkan oleh indikator terhadap total variansnya. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa lebih dari separuh varians indikator mampu menjelaskan variabel laten tersebut.

Tabel 4. 9 Outer Loadings

Item	Variabel				Hasil
	(X1) Kompensasi	(X2) Kesejahteraan Psikologis	(Y) Kinerja	(Z) Kepuasan Kerja	
X1.1.1	0,816				Valid
X1.1.2	0,764				Valid
X1.2.1	0,474				Tidak Valid
X1.2.2	0,767				Valid

X1.3.1	0,746				Valid
X1.4.1	0,347				Tidak Valid
X1.4.2	0,754				Valid
X2.1.1		0,707			Valid
X2.1.2		0,370			Tidak Valid
X2.2.1		0,226			Tidak Valid
X2.2.2		0,716			Valid
X2.3.1		0,716			Valid
X2.4.1		0,720			Valid
X2.4.2		0,191			Tidak Valid
X2.5.1		0,702			Valid
X2.5.2		0,229			Tidak Valid
X2.6.1		0,173			Tidak Valid
X2.6.2		0,751			Valid
Y1.1.1			0,713		Valid
Y1.1.2			0,361		Tidak Valid
Y1.2.1			0,741		Valid
Y1.2.2			0,784		Valid
Y1.3.1			0,732		Valid
Y1.3.2			0,107		Tidak Valid
Y1.4.1			0,112		Tidak Valid
Y1.4.2			0,724		Valid
Z1.1.1				0,704	Valid
Z1.1.2				0,484	Tidak Valid
Z1.2.1				0,700	Tidak Valid
Z1.2.2				0,685	Tidak Valid
Z1.3.1				0,699	Tidak Valid
Z1.3.2				0,550	Tidak Valid
Z1.4.1				0,679	Tidak Valid
Z1.4.2				0,700	Tidak Valid
Z1.5.1				0,358	Tidak Valid
Z1.5.2				0,682	Tidak Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 4. 9, terdapat beberapa item yang tidak valid atau bernilai $< 0,70$. Hal ini dikarenakan .

Maka beberapa item perlu dihapus namun tidak dihapus seluruhnya, beberapa item dapat dipertahankan hingga memenuhi kriteria validitas pada

analisis berikutnya. Berikut ini adalah hasil setelah penghapusan item tidak valid atau yang bernilai $< 0,70$.

Tabel 4. 10 *Outer loadings* (setelah penghapusan *item* tidak valid)

Item	Variabel				Hasil
	(X1) Kompensasi	(X2) Kesejahteraan Psikologis	(Y) Kinerja	(Z) Kepuasan Kerja	
X1.1.1	0,819				Valid
X1.1.2	0,768				Valid
X1.2.2	0,767				Valid
X1.3.1	0,744				Valid
X1.4.2	0,782				Valid
X2.1.1		0,717			Valid
X2.2.2		0,717			Valid
X2.3.1		0,729			Valid
X2.4.1		0,722			Valid
X2.5.1		0,719			Valid
X2.6.2		0,763			Valid
Y1.1.1			0,716		Valid
Y1.2.1			0,750		Valid
Y1.2.2			0,805		Valid
Y1.3.1			0,732		Valid
Y1.4.2			0,729		Valid
Z1.1.1				0,727	Valid
Z1.2.1				0,731	Valid
Z1.3.1				0,767	Valid
Z1.4.2				0,745	Valid
Z1.5.2				0,730	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil data pada Tabel 4. 10, item yang tidak valid telah dihapus dari model untuk memastikan kualitas pengukuran. Proses ini menghasilkan korelasi antara indikator dengan konstruknya yang memenuhi kriteria validitas, yaitu nilai korelasi (*outer loading*) $\geq 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang signifikan dalam mengukur konstruk laten yang dituju.

Tabel 4. 11 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Hasil
(X1) Kompensasi	0,603	Valid
(X2) Kesejahteraan Psikologis	0,530	Valid
(Y) Kinerja	0,558	Valid
(Z) Kepuasan Kerja	0,548	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk seluruh variabel berada di atas ambang batas 0,50, yang berarti semua konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik. Kompensasi (X1) memiliki nilai AVE tertinggi sebesar 0,603, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan varians dari indikator-indikatornya. Kesejahteraan psikologis (X2), kinerja (Y), dan kepuasan kerja (Z) masing-masing memiliki nilai AVE > 0,5 yang mengindikasikan bahwa konstruk-construct tersebut valid dan indikator-indikatornya cukup konsisten dalam merepresentasikan masing-masing variabel. Validitas ini memastikan bahwa model pengukuran cukup kuat untuk mendukung analisis hubungan antarvariabel.

b) Discriminant Validity

Discriminant validity menguji sejauh mana *construct* yang berbeda dapat dibedakan satu sama lain. Salah satu metode untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan menggunakan *cross loadings*. Indikator dianggap memiliki *discriminant validity* yang baik jika *loading* indikator pada konstraknya sendiri lebih tinggi dibandingkan *loading* pada konstruk lain.

Tabel.4 1 Cross Loadings

<i>Item</i>	(X1) Kompensasi	(X2) Kesejahteraan Psikologis	(Y) Kinerja	(Z) Kepuasan Kerja
X1.1.1	0,819	0,713	0,608	0,675
X1.1.2	0,768	0,559	0,533	0,560
X1.2.2	0,767	0,532	0,527	0,536
X1.3.1	0,744	0,524	0,505	0,488
X1.4.2	0,782	0,519	0,571	0,603
X2.1.1	0,561	0,717	0,657	0,611
X2.2.2	0,624	0,717	0,589	0,615

X2.3.1	0,585	0,729	0,608	0,637
X2.4.1	0,457	0,722	0,541	0,527
X2.5.1	0,496	0,719	0,554	0,569
X2.6.2	0,482	0,763	0,594	0,531
Y1.1.1	0,451	0,577	0,716	0,594
Y1.2.1	0,554	0,624	0,750	0,630
Y1.2.2	0,553	0,683	0,805	0,630
Y1.3.1	0,575	0,586	0,732	0,644
Y1.4.2	0,511	0,561	0,729	0,501
Z1.1.1	0,483	0,628	0,601	0,727
Z1.2.1	0,652	0,614	0,563	0,731
Z1.3.1	0,520	0,563	0,624	0,767
Z1.4.2	0,555	0,571	0,607	0,745
Z1.5.2	0,536	0,594	0,589	0,730

Sumber: Data diolah 2024

c) *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Pengujian reliabilitas pada *outer model* dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi internal indikator dalam mengukur *construct*. Dua ukuran yang digunakan dalam pengujian ini adalah *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*. *Composite reliability* mengukur reliabilitas dengan memperhatikan korelasi antarindikator, di mana nilai lebih dari 0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sedangkan *Cronbach's Alpha* mengukur reliabilitas dengan asumsi bahwa semua indikator memiliki bobot yang sama. Nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam *construct* tersebut memiliki konsistensi yang memadai.

Tabel.4 2 *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
(X1)Kompensasi	0,883	0,835
(X2)Kesejahteraan Psikologis	0,871	0,823
(Y)Kinerja	0,863	0,801
(Z)Kepuasan Kerja	0,858	0,794

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan dari hasil analisis data yang diperoleh pada Tabel.4 2, nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* di atas 0,7 menunjukkan bahwa

indikator-indikator dalam konstruk tersebut reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kesejahteraan psikologis, kinerja dan kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik.

4.1.4.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares (PLS)*, *inner model* atau model struktural digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten dalam model penelitian. Evaluasi *inner model* melibatkan pengujian terhadap kekuatan hubungan antar variabel laten, kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, serta signifikansi hubungan tersebut. Salah satu komponen penting dalam evaluasi *inner model* adalah *R-Square (R^2)*.

R-Square (R^2) adalah ukuran yang digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model. Nilai *R-Square* biasanya dikategorikan menjadi tiga tingkatan yaitu 0,19 dianggap rendah, 0,33 dianggap moderat (sedang), dan 0,67 dianggap substansial (kuat). *R-Square* yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang kuat, sementara nilai yang rendah menunjukkan bahwa variabel eksogen hanya memberikan sedikit kontribusi dalam menjelaskan variabel endogen.

Tabel.4 3 R-Square (R^2)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
(Y)Kinerja	0,733	0,728
(Z)Kepuasan Kerja	0,694	0,690

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis *R-Square* pada Tabel.4 3, nilai *R Square* menunjukkan sejauh mana variabel independen, yaitu kompensasi (X1) dan kesejahteraan psikologis (X2), dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk variabel kinerja (Y), nilai *R Square* sebesar 0,733 menunjukkan bahwa 73,3% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan kesejahteraan psikologis, sedangkan 26,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Untuk variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja (Z), nilai *R Square* sebesar 0,694 berarti 69,4% variasi

kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan kesejahteraan psikologis. Nilai *R Square Adjusted*, masing-masing sebesar 0,728 untuk kinerja dan 0,690 untuk kepuasan kerja, mengindikasikan model tetap konsisten dan valid meskipun memperhitungkan jumlah prediktor. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan kesejahteraan psikologis memiliki kontribusi yang signifikan dalam memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

4.1.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan *bootstrapping* adalah metode statistik yang menggunakan *resampling* data secara berulang untuk mengestimasi parameter dan menguji signifikansi hubungan antar variabel. Teknik ini membuat sampel acak dari data asli untuk membangun distribusi empiris estimasi parameter, seperti nilai koefisien atau rata-rata. Dalam pengujian hipotesis, *bootstrapping* menghitung nilai *p* dan *interval* kepercayaan tanpa memerlukan asumsi normalitas data. Uji hipotesis dengan *bootstrapping* digunakan untuk mengukur pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

a) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung (*direct effect*) mengacu pada hubungan langsung antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) tanpa melibatkan variabel perantara (*mediator*). Dalam model struktural, pengaruh ini ditunjukkan oleh koefisien jalur langsung antara dua variabel.

Tabel.4 4 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
(X1)Kompensasi → (Y)Kinerja	0,113	0,120	0,070	1,611	0,108
(X1)Kompensasi → (Z)Kepuasan Kerja	0,330	0,328	0,064	5,168	0,000
(X2)Kesejahteraan Psikologis → (Y)Kinerja	0,424	0,419	0,082	5,185	0,000

(X2)Kesejahteraan Psikologis → (Z)Kepuasan Kerja	0,559	0,561	0,070	7,972	0,000
(Z)Kepuasan Kerja → (Y)Kinerja	0,382	0,380	0,088	4,330	0,000

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dengan bootstrapping pada tabel Tabel.4 4, hasil menunjukkan bahwa kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), dengan nilai $p = 0,108 (> 0,05)$. Namun, kompensasi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja (Z), dengan nilai $p = 0,000 (< 0,05)$ dan koefisien sebesar 0,330. Kesejahteraan psikologis (X2) memiliki pengaruh signifikan baik terhadap kinerja (Y) ($p = 0,000$, koefisien 0,424) maupun kepuasan kerja (Z) ($p = 0,000$, koefisien 0,559). Kepuasan kerja (Z) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai $p = 0,000$ dan koefisien 0,382. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator penting dalam hubungan antara kompensasi, kesejahteraan psikologis, dan kinerja.

H1: Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Hubungan antara kompensasi dan kinerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,113 dengan *t-statistic* sebesar 1,611 dan *p-value* 0,108. Karena *p-value* $> 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara statistik. Sehingga hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini ditolak.

H2: Kesejahteraan Psikologis (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,424, *t-statistic* 5,185, dan *p-value* 0,000. Karena *p-value* $< 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik. Artinya, kesejahteraan psikologis secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja. Sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

b) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel.4 5 Pengaruh Tidak Langsung (*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 Values</i>
(X1)Kompensasi -> (Z)Kepuasan Kerja -> (Y)Kinerja	0,126	0,123	0,033	3,845	0,000
(X2)Kesejahteraan Psikologis -> (Z)Kepuasan Kerja -> (Y)Kinerja	0,213	0,216	0,064	3,309	0,001

Sumber: Data diolah 2024

H3: Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Hasil menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Nilai koefisien pengaruh mediasi adalah 0,126, dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,845 dan *p-value* sebesar 0,000, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, keberadaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

H4: Kesejahteraan Psikologis (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Hasil menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator, dengan nilai koefisien sebesar 0,213, *t-statistic* sebesar 3,309, dan *p-value* sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis pada model struktural (*inner model*) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,113 dengan *t-statistic* sebesar 1,611 dan *p-value* 0,108, yang melebihi ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis

yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi tidak dapat diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdan & Prawitowati (2023), yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Pancasasti (2022), juga menunjukkan menegaskan bahwa meskipun kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Shinko Plantech, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks *driver* transportasi *online*, meskipun kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, namun tidak secara langsung dapat meningkatkan kinerja.

Kondisi ini dapat dipahami dalam konteks ekonomi *gig*, di mana *driver* transportasi *online* sering kali bekerja dalam sistem yang tidak stabil dan memiliki ketidakpastian pendapatan. Dalam situasi seperti ini, meskipun kompensasi yang diterima mungkin tidak optimal, faktor-faktor lain seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, dan penguasaan lingkungan dapat berperan lebih besar dalam mempengaruhi kinerja. Penelitian oleh Kundi et al. (2020), juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa dalam konteks ini, kompensasi saja tidak cukup untuk mendorong kinerja yang optimal.

Alasan hipotesis pertama ditolak karena kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* transportasi online di Bekasi, dapat dikaitkan dengan beberapa faktor yang telah dijelaskan dalam penelitian ini. Salah satunya adalah ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dan ekspektasi para *driver*. Tingginya potongan komisi hingga 20-30% dari setiap pesanan menyebabkan pendapatan bersih *driver* menurun meskipun bekerja dalam waktu yang panjang. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki sistem potongan yang tinggi, tidak akan

memengaruhi kinerja *driver*, karena driver memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelanggan serta memiliki loyalitas yang tinggi.

4.2.2 Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis pada model struktural (*inner model*) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) *driver* transportasi *online* di Bekasi. Dengan nilai koefisien sebesar 0,424, *t-statistic* 5,185, dan *p-value* 0,000. Hal ini berarti menunjukkan hasil penelitian bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis, yang mencakup aspek seperti penerimaan diri, penguasaan lingkungan, relasi positif dengan orang lain, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, dan otonomi, memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja *driver*. Penelitian oleh Ryff & Keyes (1995), menunjukkan bahwa individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung memiliki kualitas hidup yang lebih baik, yang berimplikasi pada kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Dalam konteks *driver* transportasi *online*, kesejahteraan psikologis yang baik dapat membantu mengatasi stres dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan, seperti persaingan yang ketat dan kondisi lalu lintas yang tidak menentu.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muktafia & Suryani (2024), yang menemukan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menekankan bahwa individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Lebih lanjut, penelitian oleh Sulaikah et al. (2021), juga menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks *driver* transportasi *online*, dukungan dari keluarga, teman, dan rekan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis *driver*, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan transportasi *online*

perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana *driver* merasa dihargai dan didukung, sehingga *driver* dapat mencapai kinerja yang optimal.

Kesejahteraan psikologis yang baik juga berkontribusi pada pengurangan tingkat stres dan peningkatan daya tahan terhadap tekanan pekerjaan. Penelitian oleh Kundi et al. (2020), menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat mengurangi tingkat stres karyawan dan meningkatkan daya tahan terhadap tekanan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Dalam konteks *driver* transportasi *online*, yang sering menghadapi tekanan dari tuntutan pekerjaan dan kondisi eksternal, menjaga kesejahteraan psikologis menjadi sangat penting untuk memastikan kinerja yang optimal.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan

Kerja (Z)

Hasil analisis pada model struktural (*inner model*) menunjukkan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Dengan nilai koefisien mediasi sebesar 0,126, *t-statistic* 3,845, dan *p-value* 0,000, hasil ini menegaskan bahwa meskipun kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, keberadaan kepuasan kerja sebagai mediator dapat meningkatkan kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara kompensasi yang diterima dan kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, kompensasi yang layak tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas layanan *driver*.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Afrizal et al. (2022), yang menyoroti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian tersebut menemukan bahwa karyawan yang merasa dihargai secara finansial akan lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga termotivasi untuk memberikan hasil

kerja yang lebih baik. Demikian pula, penelitian oleh Pudjiarti et al. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, terutama di sektor jasa, di mana hubungan langsung dengan pelanggan memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Lebih lanjut, penelitian oleh Kukuh et al. (2023) pada *driver* Grab di Blitar juga mendukung hasil ini. Penelitian tersebut menemukan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja *driver*. Dalam konteks *gig economy*, kepuasan kerja menjadi aspek penting karena pekerjaan yang fleksibel sering kali diimbangi dengan tantangan seperti jam kerja yang tidak menentu dan tekanan kompetisi. Kompensasi yang layak membantu mengurangi stres terkait pekerjaan dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Namun, hasil penelitian ini juga memberikan pandangan kritis terhadap studi lain, seperti yang dilakukan oleh Putra et al. (2024), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh konteks pekerjaan, perbedaan budaya organisasi, atau faktor lain seperti lingkungan kerja dan dukungan sosial yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, kompensasi yang mencakup gaji, insentif, dan tunjangan terbukti meningkatkan rasa puas *driver* terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini menciptakan lingkungan emosional yang mendukung, di mana *driver* merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan layanan terbaik. Kondisi ini pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

4.2.4 Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Hasil analisis pada model struktural (*inner model*) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Dengan nilai koefisien mediasi sebesar 0,213, *t-statistic* 3,309, dan *p-value* 0,001, hasil ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hal ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis, yang mencakup penerimaan diri, penguasaan lingkungan, hubungan positif dengan orang lain, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, dan otonomi, memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi selanjutnya mendorong kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun tanggung jawab dalam pekerjaan.

Penemuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Nurhasanah et al. (2023), yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian tersebut menemukan bahwa karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang baik merasa lebih puas dengan pekerjaannya, yang menciptakan kondisi mental yang positif untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian lain oleh Kundi et al. (2020) juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis secara langsung berhubungan dengan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan interaksi langsung dengan pelanggan, seperti *driver* transportasi *online*.

Dalam konteks penelitian ini, kesejahteraan psikologis memberikan landasan emosional dan mental yang stabil bagi *driver* untuk menjalani pekerjaannya. Ketika *driver* merasa dihargai, memiliki tujuan yang jelas, dan dapat mengelola stres kerja dengan baik, *driver* cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja ini menjadi elemen penting yang mendorong motivasi *driver* untuk bekerja lebih keras, memberikan pelayanan yang lebih baik, dan mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Selain itu, penelitian oleh Pudjiarti et al. (2023) mendukung hasil ini dengan menemukan bahwa kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di sektor jasa. Penelitian tersebut menekankan bahwa kesejahteraan psikologis meningkatkan persepsi positif

terhadap pekerjaan, yang memperkuat kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja. Namun, beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Quilim et al. (2016), menunjukkan bahwa pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak selalu signifikan, terutama jika ada faktor lain seperti lingkungan kerja atau tekanan eksternal yang lebih dominan.

Dalam penelitian ini, faktor-faktor seperti penerimaan diri dan hubungan positif dengan orang lain membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan, yang kemudian tercermin dalam kinerja *driver* yang lebih konsisten dan berkualitas. Temuan ini menyoroti pentingnya memastikan kesejahteraan psikologis dalam mendukung kepuasan kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini, ditemukan berbagai hubungan menarik yang melibatkan variabel-variabel kompensasi, kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja driver transportasi online di Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dalam konteks ekonomi gig, khususnya pada sektor transportasi online. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja driver transportasi online di Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi memberikan dampak positif, efeknya terhadap kinerja tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.
2. Kesejahteraan psikologis juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver. Driver yang merasa sejahtera secara psikologis cenderung lebih mampu mengatasi tekanan kerja dan memberikan pelayanan lebih baik yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja *driver*.
3. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja driver. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang penting, di mana kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja *driver*.
4. Kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis terhadap kinerja. Ketika driver merasa sejahtera secara psikologis, mereka lebih puas dengan pekerjaannya, yang akhirnya mendorong peningkatan kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa temuan penting yang dapat dijadikan acuan untuk perbaikan di masa depan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja driver, sementara kesejahteraan psikologis memberikan pengaruh positif dan signifikan. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara kompensasi, kesejahteraan psikologis, dan kinerja. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan transportasi online di Bekasi perlu meningkatkan kompensasi agar lebih kompetitif dan menarik. Meski kompensasi saat ini memiliki pengaruh positif, namun efeknya belum signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, perlu adanya penyesuaian kompensasi yang lebih sesuai dengan beban kerja dan kondisi lapangan. Selain itu, perusahaan harus berfokus pada peningkatan kesejahteraan psikologis driver yang mendukung keseimbangan kerja kehidupan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja driver secara signifikan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam mengenai kompensasi, kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, serta kinerja, agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana kebijakan perusahaan memengaruhi variabel-variabel tersebut. Selain itu, penelitian berikutnya diharapkan dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja driver. Dengan demikian, penelitian mendatang dapat menggunakan variabel yang lebih beragam dan berkualitas untuk menghasilkan temuan yang lebih kaya dan memberikan wawasan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdan, M. S., & Prawitowati, T. (2023). The Influence Of Work Motivation, Compensation, And Work Satisfaction On Employee Performance PT. Multifortuna Sinardelta. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 4). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Afrizal, A., Muhammad, M., Wibisono, C., Indrayani, I., & Qarny, A. A. (2022). Mediating Role of Job Satisfaction in Relationship of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance in Batam Island, Indonesia. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 1(3), 131–137. <https://doi.org/10.56225/ijassh.v1i3.50>
- Amalia, F. (2021). PENGARUH SELF-ESTEEM DAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING TERHADAP JOB PERFORMANCE MELALUI WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BANK DI KOTA SURABAYA. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- BPS. (2023). *KOTA BEKASI DALAM ANGKA*.
- Chu, X., Yu, J., Litifu, A., Zhao, W., Wei, X., Wang, P., & Wei, J. (2023). Organizational support and task performance: a multiple mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1258177>
- CNN. (2024, August 29). *Melihat Biaya Potongan Aplikasi yang Dikeluhkan Ojol*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20240829130316-92-1138947/melihat-biaya-potongan-aplikasi-yang-dikeluhkan-ojol>

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:202364352>
- Fachrurazi. (2023). Pengaruh Kompensasi, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ony Sarmani. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*.
- Fakhriyah, P. (2020). *JURNAL COMM-EDU PENGARUH LAYANAN TRANSPORTASI ONLINE (GOJEK) TERHADAP PERLUASAN LAPANGAN KERJA BAGI MASYARAKAT DI KOTA CIMAHI* (Vol. 3, Issue 1).
- Febriani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1).
- Giawa, Y. T., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 40–51.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION*. www.cengage.com/highered
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A workbook*.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Idris, Adi, K. R., 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), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))

- Izzati, N. R. (2022). Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig. *Undang: Jurnal Hukum*, 5(2), 325–356. <https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.325-356>
- Kadek, N., Rasminingsih, N., Komang, I., Permadi, O., Diputra, S., Made, I., & Wardana, A. (2023). THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON DRIVER PERFORMANCE MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 1(3), 2987–1972. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1.i3.1548-1556>
- Karuniawati, C. (2021). BENTUK DAN JENIS KOMPENSASI PERSPEKTIF ISLAM. In *Jurnal Hukum Islam dan Ekonomi Syariah* (Vol. 2, Issue 2).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (5th ed.). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Unhi Press.
- Keban, Y. T., Hernawan, A., & Novianto, A. (2021). *Menyoal kerja layak dan adil dalam ekonomi gig di Indonesia*. IGPA Press.
- Koburtay, T., Syed, J., & Salhi, N. Al. (2022). Theorizing the notion of well-being in Islam: An update of Ryff’s theory of eudaimonic psychological well-being. *Journal of Community Psychology*, 50(5), 2475–2490. <https://doi.org/10.1002/jcop.22790>
- Kompas.tv. (2024). *ASPEK Indonesia Dukung THR Pengemudi Ojol, Minta Pemerintah Jangan hanya Beretorika*. Kompas.Tv. <https://www.kompas.tv/ekonomi/494375/aspek-indonesia-dukung-thr-pengemudi-ojol-minta-pemerintah-jangan-hanya-beretorika?>
- Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson-Gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M., & Bon, M. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises.

International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(16).
<https://doi.org/10.3390/ijerph191610427>

Kukuh, C., Ambarwati, T., & Febriani, R. F. (2023). The Effect of Compensation on Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable in Grab Drivers in Blitar City. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(01), 31–39. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i01.25449>

Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>

Lathif, M. Z., & Giovanni, A. (2022). *The Effect Of Compensation And Job Satisfaction On The Performance Of Grab Drivers In Magelang City*. <https://ojs.transpublika.com/index.php/MARGINAL/>

Li, Z.-S., & Hasson, F. (2020). Resilience, stress, and psychological well-being in nursing students: A systematic review. *Nurse Education Today*, 90, 104440. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104440>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Muktafia, N., & Suryani, T. (2024). PENGARUH JOB ENRICHMENT, JOB ENLARGEMENT DANKESEJAHTERAAN PSIKOLOGI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 20(1), 87–100. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v20i1.683>

Nurhasanah, N., Pratama, Y. A. S., & Nurmaisya, I. (2023). The Effect of Job Satisfaction, Work-Life Balance and Psychological Well-Being on Employee Performance at PT. JAS. *Applied Quantitative Analysis*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.31098/quant.944>

- Permana, M. Y., & Izzati, N. R. (2023). *Measuring the Gig Economy in Indonesia: Typology, characteristics, and distribution*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4349942>
- Pudjiarti, E. S., Herman, M., & Mahesa, D. (2023). The Effect of Compensation on Employee Performance is mediated by Job Satisfaction. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:258964940>
- Putra, D. A., Setiani, Supriyanto, A. S., & Khan, R. B. F. (2024). The Intervening Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Employee Engagement, Compensation, and Performance. *Proceeding International Conference on Islamic Economics and Business (ICIEB)*, 3(1), 105–117. <https://conference.uin-suka.ac.id/index.php/ICIEB/article/view/1479>
- Quilim, N. A., Taroreh, R., Nelwan, O., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2016). THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, JOB ENRICHMENT AND JOB ENLARGMENT ON JOB SATISFACTION AT PT. BANK MANDIRI (PERSERO)TBK BRANCH OF TERNATE MALUKU UTARA. *Maret*, 4(1), 1356–1368.
- Rahmatika, A., Mangundjaya, W. L., & Psikologi, F. (2023). KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI SALAH SATU PREDIKTOR KEBAHAGIAAN PADA KARYAWAN PT. X DI BEKASI UTARA Artikel info ABSTRACT Corresponding Author. In *EZRA SCIENCE BULLETIN* | (Vol. 1, Issue 2).
- Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (NINETEENTH EDITION). Pearson.
- Rosanti, I. A., Marlius, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., Pembangunan, K., & Perbankan, D. (n.d.). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap

- Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168.
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719.
- Salet, D. L., Salean, D. Y., Nursiani, N. P., Fanggidae, R. E., & Manajemen, P. (2023). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS OESAPA KUPANG Koresponden : a*.
- Saputro, I. E., Bairizki, A., Hidayat, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Mataram, A. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER GRAB TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI MATARAM*. 14(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1>
- Sari, B., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01).
<https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1875>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. . BP STIE YKPN.
- Situmeang, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Driver. Goride Pada Gojek Indonesia Di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Tri Bhakti*, 1(1), 1(1).
- Sodiq, A., Tri Ratnasari, R., & Mawardi, I. (2024). Analysis of the effect of Islamic Leadership and Job Satisfaction on sharia engagement and employee performance of Islamic Banks in Indonesia. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2362772>

- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). *PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA PT ASIA KAPITALINDO JAKARTA*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . ALFABETA, cv .
- Sulaikah, S., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3).
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump Di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 12(02).
- Wahyu, D., Wijaya, E., Diah,) ;, & Fauji, A. S. (2021). DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN NGANJUK. In *Journal of Law, Administration, and Social Science* (Vol. 1, Issue 2).

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Nabila Aleyda
Tempat, tanggal lahir : Bekasi, 20 Agustus 2003
Alamat : Perum BCL, JL Cempaka II Blok C 13/03, Desa Waluya,
Cikarang Utara, Kab. Bekasi, Jawa Barat, 17836
Telepon : 08994790061
Email : aldanabilax@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2009 : TK Islam Ibnu Sina, Bekasi
2009-2015 : SDN Karang Raharja 03, Bekasi
2015-2018 : MTS Annur Bululawang, Malang
2018-2021 : SMA Negeri 3 Cikarang Utara, Bekasi
2021-2024 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2021-2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2022-2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warahmutallahi Wabarakatuh

Teruntuk responden yang terhormat, perkenalkan saya Nabila Aleyda mahasiswa semester 7 jurusan Manajemen dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir untuk menyelesaikan skripsi saya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Bekasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Jawaban Anda sangat berharga untuk membantu saya mendapatkan data yang valid dan relevan guna mendukung penelitian ini. Semua informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademik. Saya sangat mengapresiasi kesediaan Anda untuk menjawab setiap pertanyaan dengan jujur berdasarkan pengalaman pribadi Anda.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
 - ☐ 18-25
 - ☐ 26-35
 - ☐ 36-45
 - ☐ >45
3. Jenis Kelamin :
 - ☐ Laki-laki
 - ☐ Perempuan
4. *Platform* Transportasi *Online* :
 - ☐ Gojek
 - ☐ Grab
 - ☐ Maxim
 - ☐ InDriver
5. Masa Kerja :
 - ☐ 1 Tahun
 - ☐ > 1 Tahun

Petunjuk Pengisian

1: Sangat Tidak Setuju (STS)

2: Tidak Setuju (TS)

3: Netral (N)

4: Setuju (S)

5: Sangat Setuju (SS)

(X1) Kompensasi						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa insentif yang saya terima saat ini sesuai dengan pekerjaan saya sebagai driver transportasi <i>online</i> .					
2.	Insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari.					
3.	Insentif yang saya terima dari perusahaan transportasi <i>online</i> memotivasi saya untuk memberikan kinerja yang lebih baik					
4.	Saya puas dengan bonus atau insentif yang saya terima atas pencapaian target tertentu.					
5.	Saya puas dengan jaminan kesehatan dan keselamatan yang disediakan oleh perusahaan transportasi <i>online</i> .					
6.	Saya merasa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, seperti aplikasi yang mudah digunakan, mendukung pekerjaan saya.					
7.	Fasilitas yang disediakan perusahaan seperti aplikasi yang mudah digunakan membuat saya lebih nyaman dan produktif dalam bekerja					

(X2) Kesejahteraan Psikologis						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat menghargai kontribusi saya dalam pekerjaan ini meskipun terdapat tantangan yang saya hadapi.					
2.	Saya merasa puas dengan diri saya, terlepas dari situasi pekerjaan sebagai <i>driver</i> transportasi <i>online</i> .					
3.	Saya dapat mengatur waktu dan rute dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien.					
4.	Saya mampu menghadapi tantangan eksternal, seperti kemacetan atau cuaca buruk, dalam menjalankan pekerjaan sebagai <i>driver</i> transportasi <i>online</i>					
5.	Saya merasa pekerjaan ini membantu saya memberikan dampak positif bagi keluarga atau masyarakat.					
6.	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan sesama <i>driver</i> transportasi <i>online</i> .					
7.	Saya mampu membangun hubungan baik dengan penumpang selama perjalanan.					
8.	Saya merasa pekerjaan ini membantu saya belajar menghadapi situasi yang sulit dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik.					

9.	Saya berusaha untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja saya setiap hari.					
10.	Saya merasa mampu membuat keputusan sendiri dalam mengatur jadwal dan pekerjaan saya.					
11.	Saya merasa memiliki kontrol atas cara saya menjalankan pekerjaan sebagai <i>driver</i> transportasi <i>online</i> .					

(Z) Kepuasan Kerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan sebagai <i>driver</i> transportasi <i>online</i> memberikan variasi tugas yang menarik.					
2.	Pekerjaan ini memberikan tantangan yang membuat saya terus berkembang.					
3.	Saya merasa insentif yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya sebagai <i>driver</i> transportasi <i>online</i> .					
4.	Sistem pembayaran dari aplikasi transportasi <i>online</i> sudah transparan dan dapat dipercaya.					
5.	Pekerjaan ini memberikan peluang untuk meningkatkan pendapatan saya melalui program insentif atau bonus.					
6.	Sistem reward atau promosi dari <i>platform</i> memberikan motivasi bagi saya untuk bekerja lebih baik.					
7.	Saya merasa mendapatkan bantuan teknis yang memadai dari pihak <i>platform</i> (misalnya, layanan pelanggan atau pusat bantuan).					
8.	Saya merasa <i>platform</i> memberikan dukungan dan komunikasi yang baik kepada para <i>driver</i> .					
9.	Saya merasa adanya kerja sama yang baik dengan sesama <i>driver</i> dalam komunitas transportasi <i>online</i> .					
10.	Saya puas dengan hubungan sosial yang terjalin dengan rekan-rekan sesama <i>driver</i> dalam pekerjaan sehari-hari.					

(Y) Kinerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memastikan bahwa pesanan pelanggan selesai sesuai standar kualitas yang ditetapkan oleh <i>platform</i> .					
2.	Saya menjaga kendaraan saya dalam kondisi baik untuk mendukung kualitas pelayanan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan target jumlah <i>order</i> setiap hari sesuai ekspektasi pribadi maupun <i>platform</i> .					
4.	Saya bekerja dengan optimal untuk meningkatkan jumlah <i>order</i> yang saya selesaikan.					
5.	Saya menyelesaikan pesanan pelanggan tepat waktu sesuai dengan estimasi aplikasi.					
6.	Saya berusaha untuk tidak mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pesanan					
7.	Saya selalu tiba di lokasi penjemputan pelanggan tepat waktu.					

8.	Saya menyelesaikan pesanan sesuai dengan waktu yang telah diperkirakan oleh sistem aplikasi.					
----	--	--	--	--	--	--

Lampiran 3: Hasil Data Kuesioner

HASIL DATA KUESIONER

No.	(X1) Kompensasi						
	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.4.1	X1.4.2
1	2	2	2	2	2	4	3
2	2	2	3	2	1	4	4
3	2	2	2	2	2	3	2
4	3	3	4	3	2	4	2
5	1	2	3	2	1	4	3
6	1	1	1	1	2	5	2
7	2	1	4	1	3	4	2
8	2	3	3	2	2	4	2
9	2	2	3	3	2	4	3
10	3	2	4	3	3	4	3
11	1	2	2	1	3	3	3
12	3	2	3	1	3	4	3
13	2	2	3	3	2	3	3
14	2	1	4	2	1	2	2
15	2	2	4	2	2	4	3
16	3	2	3	3	4	3	4
17	3	2	3	2	2	3	2
18	3	4	3	3	4	3	2
19	3	3	4	3	4	3	3
20	3	3	3	4	3	3	5
21	3	2	3	4	5	3	4
22	4	3	5	4	3	5	4
23	4	5	4	2	4	3	4
24	4	3	5	4	3	5	4
25	4	3	4	3	5	3	3
26	4	3	4	4	3	5	4
27	4	3	3	4	3	3	5
28	3	3	4	3	3	3	4
29	3	4	3	3	3	3	5
30	4	5	3	3	4	3	3
31	3	4	3	3	5	4	4
32	3	4	3	3	5	4	4
33	4	4	3	5	4	4	5
34	4	3	3	3	4	4	3
35	3	4	3	4	4	4	4
36	5	4	4	3	3	3	5

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

78	4	3	3	5	4	3	5
79	5	4	3	3	3	4	4
80	4	4	4	4	5	4	4
81	4	5	4	5	4	3	4
82	4	5	4	5	4	5	4
83	5	4	5	5	4	4	5
84	5	5	5	4	5	4	4
85	4	5	4	5	4	4	4
86	5	5	4	4	4	5	4
87	4	5	4	5	5	5	4
88	4	4	4	4	5	5	4
89	4	4	4	5	5	5	4
90	4	5	4	4	4	4	5
91	5	4	4	4	4	4	5
92	5	4	4	4	4	4	5
93	5	4	5	5	4	4	5
94	4	4	5	5	4	4	5
95	4	5	5	4	4	5	4
96	4	5	4	4	5	4	2
97	4	5	5	4	5	5	4
98	4	5	4	4	5	4	5
99	4	5	4	5	4	5	5
100	5	4	4	5	5	4	5
101	4	4	4	5	4	5	4
102	4	5	4	5	4	5	4
103	5	4	5	4	4	4	5
104	5	4	4	5	5	4	5
105	4	4	4	2	2	2	2
106	4	2	5	2	2	4	4
107	4	5	5	4	4	4	4
108	4	5	2	2	2	4	4
109	5	4	2	1	2	2	4
110	4	5	4	5	2	4	5
111	4	5	5	4	4	5	4
112	3	4	2	2	2	4	4
113	5	4	1	4	4	4	4
114	5	4	1	2	1	4	5
115	5	4	5	4	4	4	5
116	4	4	4	5	5	4	3
117	5	4	4	5	4	5	5
118	4	5	5	5	4	1	4

119	5	4	5	4	5	2	4
120	4	5	5	2	4	4	5
121	4	5	4	4	5	4	5
122	4	4	5	4	5	5	4
123	4	4	5	4	5	4	4
124	5	5	4	5	5	4	5
125	5	5	4	5	4	4	5
126	5	4	5	4	4	5	4
127	5	5	4	5	4	4	5
128	5	4	5	5	4	5	4
129	4	5	4	5	5	4	5
130	5	5	4	5	4	4	5
131	5	4	4	5	4	4	5
132	5	4	4	4	5	5	5
133	5	5	4	4	5	5	4
134	5	5	4	4	5	5	5
135	4	4	5	5	5	4	5
136	4	5	5	5	5	4	5
137	4	5	4	4	5	5	5
138	5	5	5	4	4	4	5
139	4	5	4	4	5	5	4
140	4	4	5	5	5	4	5
141	5	4	5	4	4	5	4
142	5	4	5	5	5	4	5
143	5	4	5	4	3	5	5
144	4	4	4	4	5	5	5
145	4	5	4	5	4	4	5
146	4	4	5	4	4	5	4
147	4	4	5	2	5	4	5
148	4	3	5	4	5	4	5
149	2	2	5	1	1	5	2
150	3	3	5	4	4	4	4

No.	(X2) Kesejahteraan Psikologis										
	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	X2.6.1	X2.6.2
1	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4
2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3
3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3
4	4	3	4	2	3	3	5	2	4	4	4
5	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2

6	3	4	4	2	4	2	5	3	5	5	4
7	3	3	5	2	3	3	5	5	5	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
9	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
10	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
11	2	3	5	3	3	4	5	3	5	5	2
12	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3
13	3	3	4	2	2	2	4	2	3	4	2
14	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2
15	3	4	4	4	2	4	4	3	5	4	3
16	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4
17	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5
18	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
19	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	2
20	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4
21	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4
22	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5
23	4	5	4	3	4	2	4	4	5	4	4
24	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4
25	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
26	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5
27	4	5	4	3	3	3	2	3	4	3	2
28	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
29	4	5	3	3	3	3	4	5	4	3	5
30	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5
31	4	5	3	4	3	3	4	5	3	5	4
32	4	5	4	5	3	3	4	3	5	4	5
33	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4
34	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
35	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
36	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3
37	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4
38	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
39	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4
40	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
41	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4
42	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
43	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4
44	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
45	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5
46	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5

47	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5
48	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5
49	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4
50	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4
51	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
52	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5
53	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3
54	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4
55	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
56	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3
57	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
58	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
59	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
60	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3
61	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5
62	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
63	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5
64	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	4
65	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
66	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
67	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
68	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4
69	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4
70	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
71	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
72	3	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5
73	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
74	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5
75	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
76	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
77	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5
78	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
79	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
80	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
81	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
82	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4
83	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
84	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
85	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
86	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
87	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3

88	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
89	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
90	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
91	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
92	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
93	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
94	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
95	4	5	4	4	4	5	4	5	1	2	5
96	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	5
97	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
98	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4
99	4	5	4	5	4	5	4	4	4	1	5
100	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
101	1	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4
102	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
103	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
104	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5
105	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
106	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
107	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
108	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
109	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
110	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
111	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
112	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4
113	5	1	5	4	5	5	4	5	5	4	5
114	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
115	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
116	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
117	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
118	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4
119	5	5	1	4	5	4	5	5	4	4	5
120	2	5	4	4	5	4	5	5	5	2	4
121	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
122	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
123	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
124	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
125	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
126	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
127	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
128	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4

129	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
130	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
131	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
132	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
133	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
134	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
135	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
136	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
137	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
138	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
139	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
140	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
141	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
142	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
143	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5
144	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
145	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
146	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
147	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5
148	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5
149	2	4	5	2	2	3	4	2	4	5	2
150	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5

No.	(Z) Kepuasan Kerja									
	Z1.1. 1	Z1.1. 2	Z1.2. 1	Z1.2. 2	Z1.3. 1	Z1.3. 2	Z1.4. 1	Z1.4. 2	Z1.5. 1	Z1.5. 2
1	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3
2	3	1	3	2	3	2	2	2	4	3
3	4	3	1	1	1	2	1	2	4	3
4	3	4	2	4	3	4	4	4	5	4
5	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3
6	4	3	1	2	4	3	3	2	5	4
7	3	3	1	2	3	4	3	3	4	4
8	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
9	5	4	2	2	4	3	4	4	4	4
10	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4
11	3	3	1	2	2	3	2	2	5	3
12	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
13	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3
14	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3
15	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4

16	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
17	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5
18	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4
19	3	4	5	4	3	4	4	3	3	5
20	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
21	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5
22	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5
23	4	5	4	2	3	4	5	4	3	5
24	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5
25	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5
26	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4
27	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5
28	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5
29	4	5	4	3	4	3	2	4	3	4
30	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4
31	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3
32	4	5	4	3	2	5	3	4	4	2
33	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5
34	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4
35	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
36	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5
37	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4
38	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
39	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4
40	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
41	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4
42	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4
43	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5
44	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4
45	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5
46	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5
47	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5
48	5	3	4	3	3	3	5	4	5	5
49	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5
50	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5
51	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
52	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
53	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5
54	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4
55	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5
56	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4

57	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
58	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
59	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
60	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
61	3	5	3	4	4	5	4	5	3	4
62	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
63	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5
64	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
65	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5
66	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
67	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
68	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
69	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4
70	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
71	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
72	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4
73	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
74	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5
75	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4
76	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
77	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
78	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
79	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5
80	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5
81	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3
82	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4
83	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5
84	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
85	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
86	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
87	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5
88	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
89	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
90	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
91	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
92	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
93	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
94	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
95	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
96	4	5	4	5	2	4	5	2	4	5
97	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5

98	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
99	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
100	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
101	4	5	5	5	4	2	2	4	5	4
102	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
103	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
104	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4
105	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
106	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
107	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
108	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
109	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
110	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
111	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
112	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
113	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4
114	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
115	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5
116	5	4	5	5	4	4	5	2	5	4
117	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
118	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3
119	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
120	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5
121	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
122	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
123	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
124	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
125	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
126	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
127	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
128	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
129	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
130	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
131	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5
132	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
133	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
134	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
135	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
136	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
137	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
138	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5

139	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
140	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
141	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
142	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
143	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
144	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
145	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
146	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
147	5	4	5	2	5	4	5	4	5	5
148	4	2	5	4	5	4	2	4	4	5
149	2	4	2	3	2	3	2	2	1	2
150	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5

No.	(Y) Kinerja							
	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2
1	4	4	3	4	4	5	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	3
3	4	4	2	3	3	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	3	4	4	4	4	5	4	4
6	5	5	4	3	3	5	5	4
7	4	2	4	3	3	4	4	3
8	4	5	4	4	3	4	4	3
9	4	5	4	4	3	5	4	3
10	3	5	2	2	3	5	5	3
11	3	5	2	2	2	5	5	3
12	3	5	2	2	2	5	5	3
13	3	2	2	2	2	3	3	3
14	4	4	2	3	3	4	4	3
15	3	4	3	4	4	4	4	3
16	5	4	4	4	5	4	5	4
17	4	5	4	3	4	4	5	4
18	5	5	4	3	4	5	4	3
19	4	5	4	3	4	5	4	3
20	5	5	4	5	5	4	5	4
21	5	3	4	5	4	3	4	3
22	5	4	3	5	4	3	5	4
23	5	4	3	4	5	3	2	3
24	4	3	4	4	3	5	4	3
25	5	5	4	4	3	5	4	5
26	4	5	4	4	5	4	3	5

27	4	5	4	2	4	5	3	2
28	4	5	4	5	4	3	3	4
29	3	3	4	5	4	3	4	3
30	4	4	4	5	3	4	5	3
31	4	5	4	4	4	3	5	4
32	4	4	3	3	4	4	2	4
33	4	4	5	4	4	5	4	5
34	4	4	3	3	5	5	5	4
35	5	5	5	4	4	4	3	5
36	5	4	4	3	4	5	5	3
37	5	4	3	5	3	4	5	5
38	5	5	4	5	5	4	4	4
39	5	4	4	4	5	5	4	4
40	5	4	5	4	5	5	5	4
41	5	5	4	4	3	5	4	4
42	4	5	3	3	4	5	4	4
43	4	4	5	4	5	5	5	4
44	4	5	4	5	5	4	4	4
45	5	5	3	4	5	5	4	3
46	4	5	5	4	3	4	4	5
47	4	5	4	5	5	4	5	5
48	5	5	5	4	4	4	5	5
49	5	4	5	5	5	5	5	4
50	5	4	4	3	3	5	4	3
51	5	4	4	5	4	4	5	5
52	5	4	5	5	3	5	4	4
53	4	4	5	4	3	5	4	4
54	5	3	5	5	4	5	4	4
55	3	5	4	5	5	4	5	4
56	5	4	5	5	4	5	3	4
57	5	4	5	4	5	5	5	4
58	5	5	4	4	5	4	4	5
59	5	5	5	4	4	5	4	4
60	5	5	4	4	5	4	5	4
61	5	4	5	5	3	4	4	5
62	5	5	4	5	4	4	4	5
63	4	5	3	5	4	4	5	4
64	4	5	4	4	5	4	5	5
65	5	5	4	5	5	4	5	4
66	4	5	4	4	4	5	5	4
67	5	4	3	4	5	5	4	4

68	5	4	4	5	5	4	5	4
69	4	5	4	3	3	5	4	4
70	5	4	4	5	5	5	4	4
71	4	5	4	5	5	3	5	4
72	5	4	4	4	3	5	5	4
73	4	4	4	3	3	5	4	4
74	5	4	5	4	5	4	4	5
75	4	5	4	5	5	4	4	4
76	4	5	4	4	4	5	4	4
77	5	5	4	5	4	5	4	5
78	5	5	4	4	5	5	4	5
79	5	5	4	4	5	4	4	5
80	5	5	4	5	4	3	4	5
81	5	5	4	4	5	5	4	3
82	5	5	4	5	4	4	5	4
83	5	4	5	4	3	4	5	4
84	5	5	4	4	4	5	5	4
85	4	5	5	4	5	5	5	4
86	5	4	5	5	5	5	5	4
87	5	5	4	4	5	5	4	3
88	5	5	4	4	5	4	5	5
89	4	5	5	4	4	5	4	5
90	5	4	5	4	5	4	4	5
91	5	4	5	4	5	4	4	5
92	5	4	5	5	4	4	5	5
93	4	4	4	5	4	4	4	5
94	5	4	5	5	5	4	5	5
95	5	5	5	4	5	5	4	5
96	4	5	4	5	4	5	4	5
97	4	5	4	5	4	5	4	5
98	4	5	5	5	4	4	5	4
99	4	5	4	5	5	4	5	4
100	5	4	5	5	4	4	5	4
101	4	5	4	3	3	2	4	5
102	5	5	4	5	4	5	4	5
103	4	5	4	5	5	4	5	4
104	4	4	4	4	4	4	5	4
105	5	5	4	5	4	4	5	4
106	5	5	4	5	5	4	5	4
107	4	5	5	4	5	4	4	4
108	5	5	4	4	5	4	5	4

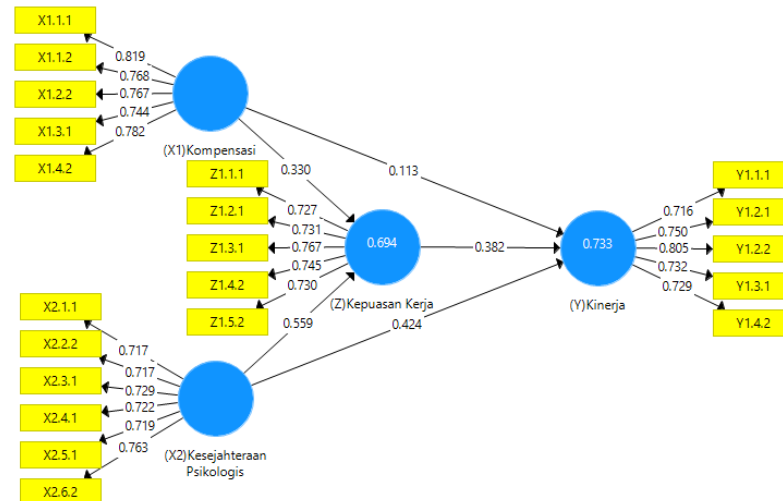
109	4	4	5	5	4	5	4	5
110	4	4	5	5	5	5	4	5
111	5	5	5	4	4	4	5	4
112	5	5	4	5	4	5	5	4
113	4	5	4	5	5	4	5	4
114	4	5	4	5	5	4	4	5
115	5	5	4	4	5	4	4	4
116	4	4	5	4	4	5	5	5
117	5	4	4	5	4	2	4	5
118	5	5	4	4	4	5	5	4
119	5	4	5	4	5	5	2	4
120	5	5	4	4	5	4	5	5
121	5	5	4	5	4	4	5	4
122	5	4	5	5	4	5	4	4
123	5	5	4	5	5	4	5	4
124	4	4	5	5	5	5	4	5
125	4	5	4	5	5	4	5	4
126	5	4	5	5	5	5	4	5
127	5	4	5	5	5	5	4	4
128	5	4	5	5	5	5	4	5
129	5	5	4	5	5	4	5	5
130	5	5	4	5	5	4	5	5
131	5	4	4	5	5	5	4	5
132	5	4	4	5	5	5	4	5
133	5	4	5	5	5	5	4	5
134	5	4	5	5	5	5	4	5
135	5	5	5	5	5	4	4	5
136	5	5	5	4	5	5	5	5
137	5	4	4	5	5	4	4	5
138	5	4	4	5	5	5	5	5
139	5	5	5	5	5	4	5	5
140	5	4	5	5	5	4	4	5
141	5	5	4	5	5	5	4	5
142	5	5	4	5	5	4	4	5
143	4	3	4	5	4	5	4	5
144	5	5	4	5	5	4	4	5
145	5	4	4	5	5	4	4	5
146	5	4	4	5	4	4	4	5
147	5	4	3	4	5	4	5	4
148	5	4	4	5	4	5	2	4
149	2	1	1	1	2	3	5	2

150	5	5	4	4	4	5	5	4
-----	---	---	---	---	---	---	---	---

Lampiran 4: Hasil Uji Smart PLS 3

1. Outer Model

Hasil outer loading



a) Convergent Validity

Outer loadings (setelah penghapusan item tidak valid)

Item	Variabel				Hasil
	(X1) Kompensasi	(X2) Kesejahteraan Psikologis	(Y) Kinerja	(Z) Kepuasan Kerja	
X1.1.1	0,819				Valid
X1.1.2	0,768				Valid
X1.2.2	0,767				Valid
X1.3.1	0,744				Valid
X1.4.2	0,782				Valid
X2.1.1		0,717			Valid
X2.2.2		0,717			Valid
X2.3.1		0,729			Valid
X2.4.1		0,722			Valid
X2.5.1		0,719			Valid
X2.6.2		0,763			Valid
Y1.1.1			0,716		Valid
Y1.2.1			0,750		Valid
Y1.2.2			0,805		Valid
Y1.3.1			0,732		Valid
Y1.4.2			0,729		Valid

Z1.1.1				0,727	Valid
Z1.2.1				0,731	Valid
Z1.3.1				0,767	Valid
Z1.4.2				0,745	Valid
Z1.5.2				0,730	Valid

b) *Discriminant Validity*

Cross Loadings

Item	(X1) Kompensasi	(X2) Kesejahteraan Psikologis	(Y) Kinerja	(Z) Kepuasan Kerja
X1.1.1	0,819	0,713	0,608	0,675
X1.1.2	0,768	0,559	0,533	0,560
X1.2.2	0,767	0,532	0,527	0,536
X1.3.1	0,744	0,524	0,505	0,488
X1.4.2	0,782	0,519	0,571	0,603
X2.1.1	0,561	0,717	0,657	0,611
X2.2.2	0,624	0,717	0,589	0,615
X2.3.1	0,585	0,729	0,608	0,637
X2.4.1	0,457	0,722	0,541	0,527
X2.5.1	0,496	0,719	0,554	0,569
X2.6.2	0,482	0,763	0,594	0,531
Y1.1.1	0,451	0,577	0,716	0,594
Y1.2.1	0,554	0,624	0,750	0,630
Y1.2.2	0,553	0,683	0,805	0,630
Y1.3.1	0,575	0,586	0,732	0,644
Y1.4.2	0,511	0,561	0,729	0,501
Z1.1.1	0,483	0,628	0,601	0,727
Z1.2.1	0,652	0,614	0,563	0,731
Z1.3.1	0,520	0,563	0,624	0,767
Z1.4.2	0,555	0,571	0,607	0,745
Z1.5.2	0,536	0,594	0,589	0,730

c) *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

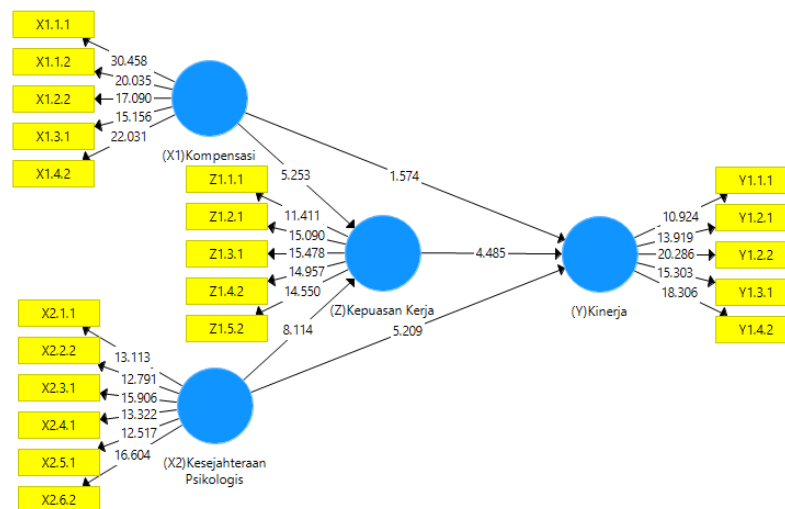
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
(X1)Kompensasi	0.835	0.841	0.883	0.603
(X2)Kesejahtera...	0.823	0.823	0.871	0.530
(Y)Kinerja	0.801	0.804	0.863	0.558
(Z)Kepuasan K...	0.794	0.793	0.858	0.548

2. Inner Model

	R Square	R Square Adjusted
(Y)Kinerja	0.733	0.728
(Z)Kepuasan Kerja	0.694	0.690

3. Uji Mediasi

Bootstrapping



a) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X1)Kompensasi -> (Y)Kinerja	0.113	0.124	0.072	1.574	0.116
(X1)Kompensasi -> (Z)Kepuasan Kerja	0.330	0.332	0.063	5.253	0.000
(X2)Kesejahteraan Psikologis -> (Y)Kinerja	0.424	0.422	0.081	5.209	0.000
(X2)Kesejahteraan Psikologis -> (Z)Kepuasan Kerja	0.559	0.558	0.069	8.114	0.000
(Z)Kepuasan Kerja -> (Y)Kinerja	0.382	0.374	0.085	4.485	0.000

b) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original Sample ...	Sample Mean (M)	Standard Deviation ...	T Statistics...	P Values
(X2)Kesejahteraan Psikologis -> (Y)Kinerja	0.213	0.210	0.061	3.487	0.001
(X1)Kompensasi -> (Y)Kinerja	0.126	0.123	0.032	3.920	0.000
(X1)Kompensasi -> (Z)Kepuasan Kerja					
(X2)Kesejahteraan Psikologis -> (Z)Kepuasan Kerja					
(Z)Kepuasan Kerja -> (Y)Kinerja					

Lampiran 5: Jurnal Bimbingan



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 210501110019
Nama : Nabila Aleyda
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online* di Bekasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	20 September 2024	Bimbingan Outline	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	17 Oktober 2024	Bimbingan Bab 1 dan 2	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	4 November 2024	Revisi Bab 1 dan 2	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	29 November 2024	Bimbingan Bab 3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	1 Desember 2024	ACC Seminar Proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	6 Desember 2024	Seminar Proposal Skripsi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	10 Desember 2024	Bab 4	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

8	17 Desember 2024	Penambahan alasan mengapa hipotesis 1 ditolak	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
---	------------------	---	------------------	-----------------

Malang, 17 Desember 2024

Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksum, M.Sc

Lampiran 6: 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 : Nabila Aleyda
NIM 210501110019
Konsentrasi : Manajemen SDM
Pengaruh Kompensasi dan Kesejahteraan Psikologis
Judul Skripsi : **Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online* di Bekasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
9%	8%	6%	0%

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

Malang, 23 Desember
2024 UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M