E-ISSN: 3025-0994
Halaman 4841-4853
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Pengaruh Kompensasi dan Fleksbilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Driver* Gojek di Kota Singaraja

Swastika Gede[1], I N. Suarmanayasa[2]

[1,2] Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha
e-mail: swastika@student.undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja *Driver* Gojek di Kota Singaraja yang dilatarbelakangi oleh fenomena pekerjaan berbasis *gig economy* dengan sistem kerja fleksibel namun tetap dipengaruhi oleh tingkat kompensasi dalam menentukan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS *Statistics* 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja, (2) fleksibilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja, serta (3) kompensasi dan fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja. R-Square sebesar 0,781 yang berarti bahwa 78,1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kompensasi, Fleksibiltas Kerja, Kepuasan Kerja, Driver Gojek

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and work flexibility on the job satisfaction of Gojek drivers in Singaraja City, which is motivated by the phenomenon of gig economy-based work characterized by flexible working systems but still influenced by the level of compensation in determining job satisfaction. This research employs a quantitative approach with an associative research design, involving 100 respondents selected using purposive sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics 25. The results indicate that: (1) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction of Gojek drivers in Singaraja City, (2) work flexibility also has a positive and significant effect on job satisfaction of Gojek drivers in Singaraja City. Furthermore, (3) compensation and work flexibility simultaneously have a effect on the job satisfaction of Gojek drivers in Singaraja City.

The R-square value of 0.781 indicates that 78.1% of the variation in job satisfaction can be explained by the two independent variables, while the remaining 21.9% is influenced by other variables outside the scope of this study.

Keywords: Compensation, Work Flexibility, Job Satisfation

LATAR BELAKANG

Seiring perkembangan teknologi saat ini membawa manusia ke taraf kehidupan yang serba mudah. Perkembangan teknologi memberi kemudahan untuk mengakses alat transportasi *online* menjadi bagian dari pelopor perkembangan digitalisasi di Indonesia. (Wallsten, 2015) menyatakan bahwa transportasi *online* merupakan salah satu inovasi layanan transportasi di mana pengguna dapat memesan perjalanannya baik menggunakan sepeda motor ataupun mobil dan akses melalui aplikasi yang disediakan oleh penyedia jasa, setelah itu pengemudi dapat merespon pesanan tersebut melalui aplikasi. Perkembangan teknologi digital telah mendorong munculnya fenomena ekonomi berbasis *platform* (*gig economy*), salah satunya melalui layanan transportasi *online* seperti gojek. Gojek merupakan perusahaan berbasis teknologi yang didirikan oleh Nadiem Makarim pada tahun 2010, gojek ini menyediakan berbagai layanan aplikasi seperti, pengantaran makanan, barang dan layanan lainnya yang menghubungan antara konsumen dengan *driver*. Diperkirakan jumlah *driver* ojek *online* di Indonesia mencapai jutaan orang, yang menunjukan bahwa sektor ini memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas ekonomi berbasis digital.

Di tingkat daerah, fenomena ini juga berkembang di Provinsi Bali, khususnya Kabupaten Buleleng. Kota Singaraja sebagai pusat kegiatan ekonomi dan pendidikan di Bali Utara menunjukkan perkembangan penggunaan transportasi *online* yang cukup signifikan. Hal ini mendorong semakin banyak masyarakat yang tertarik bergabung sebagai *driver* gojek karena kemudahan akses kerja serta fleksibilitas waktu yang ditawarkan. Fleksibilitas ini memungkinkan *driver* untuk menentukan sendiri jam kerjanya sesuai dengan kebutuhan, sehingga pekerjaan sebagai *driver* gojek menjadi pilihan yang menarik bagi berbagai kalangan. Namun demikian, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai *driver* gojek tidak selalu memberikan kestabilan. Sistem kerja berbasis aplikasi menyebabkan *driver* sangat bergantung pada jumlah order yang diterima setiap harinya. Selain itu, adanya sistem pembagian order, perubahan tarif, serta kebijakan insentif dari perusahaan turut memengaruhi tingkat pendapatan *driver*. Dalam kondisi tertentu, *driver* dituntut untuk bekerja lebih lama dan lebih aktif guna memperoleh penghasilan yang mencukupi.

Seiring dengan meningkatnya jumlah *driver* ojek *online* di Kota Singaraja, tingkat persaingan dalam memperoleh order juga semakin tinggi. Fenomena ini dapat diamati dari banyaknya *driver* yang menunggu di titik-titik strategis seperti pusat kota, kawasan kampus, dan area keramaian lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah *driver* dan jumlah permintaan layanan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan jumlah order yang diterima oleh masing-masing *driver*. Penelitian yang dilakukan oleh (Herawati (2024), yang menyatakan bahwa peningkatan jumlah *driver* ojek *online* berdampak pada menurunnya jumlah order yang diterima, sehingga menyebabkan penurunan

pendapatan harian dari sekitar Rp250.000 menjadi sekitar Rp80.000. Fenomena ini relevan dengan kondisi di Kota Singaraja, temuan ini relevan sebagai gambaran kondisi persaingan dan ketidakstabilan pendapatan yang juga berpotensi terjadi pada driver gojek di Kota Singaraja.

Dalam menjalankan aktivitasnya, kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan, karena kepuasan kerja menentukan tingkat loyalitas, motivasi, serta kualitas pelayanan yang diberikan *driver* kepada konsumen. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif seseorang yang merupakan hasil evaluasi dari berbagai aspeknya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja *driver*, maka semakin baik pula kinerja dan pelayanan yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Jika seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan puas terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soekianto, 2010) yang menyatakan bahwa pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidakgantungan, dan peluang mengambil keputusan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja seseorang. Oleh karena itu, kepuasan kerja itu penting dilakukan karena dengan kepuasan kerja dapat menciptakan kondisi kerja yang aman, adil, kesejahteraan, keberlanjutan bagi para *driver* kualitas pelayanan kepada konsumen, dan keberlanjutan penyedia *platform* gojek.

Kepuasan kerja *driver* gojek menjadi faktor penting, karena tingkat kepuasan yang tinggi tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja driver tetapi juga terhadap keberlangsungan platform penyedia layanan. Hal inilah yang membuat penelitian mengenai kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja penting dilakukan untuk melihat bagaimana faktor-faktor seperti kompensasi dan fleksibilitas kerja dapat memengaruhi keberlangsungan profesi ini.

Setyawan (2023) menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, dan fleksibilitas kerja. Kurniawan & Heryanda (2022) menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, dan lingkungan kerja. Lidya, Ikhbal, & Rahayu (2025) menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi finansial, fleksibilitas kerja dan stress kerja. Fadila, & Rezeki (2023) menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja, kompensasi dan iklim kerja. Setiawan (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja, kompensasi, dan keselamatan kerja. Rosidah, & Siti (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan fleksibilitas kerja. Serta, Septiyanto (2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja di pengaruhi oleh kompensasi, stress kerja, dan fleksibilitas kerja. Jadi, dapat disimpulkan variabel - variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Iklim Kerja, dan Keselamatan Kerja. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena, variabel Kompensasi berpengaruh dominan pada penelitian Septiyani (2025), selain itu variabel Fleksibilitas Kerja berpengaruh dominan pada penelitian Fadila, & Rezeki (2023).

Menurut Hasibuan (2018:118), salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi yang layak, baik berupa upah, insentif, maupun bonus tambahan, sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan *driver* gojek. Dessler (2011: 410) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang

diberikan kepada karyawan dan muncul dari hasil mereka. Kompensasi mempunyai dua komponen yaitu: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi).

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi mencakup besaran tarif perjalanan, bonus insentif, serta program penghargaan yang diberikan oleh perusahaan penyedia aplikasi. Namun, dalam praktiknya banyak *driver* mengeluhkan perubahan sistem insentif yang sering menurun sehingga berdampak pada kepuasan kerja mereka. Pada Penelitian Fadila, & Rezeki (2023), dan Cintani, Akhmad, & Setianingsih (2025) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian Siregar (2021) dan Putri (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi, faktor lain adalah fleksibilitas kerja. Menurut Hill et al. (2008), fleksibilitas kerja adalah sejauh mana pekerjaaan memungkinkan individu mengatur jadwal kerja, lokasi kerja, maupun cara kerja sesuai kebutuhan pribadi. Fleksibilitas mempunyai makna bahwa karyawan yang mempunyai kebebasan waktu dalam beroperasi. Pada *driver* gojek, fleksibilitas kerja merupakan salah satu daya tarik utama karena mereka bebas menentukan waktu kerja, memilih order, serta menyesuaikan aktivitas kerja dengan kebutuhan pribadi. Namun, fleksibilitas yang terlalu longgar juga dapat menimbulkan tantangan, misalnya persaingan antar *driver* yang tinggi, jam kerja panjang, hingga pendapatan yang tidak menentu.

Menurut Carlson et al (2010) fleksibilitas merupakan kebijakan formal atau pengaturan informal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya terkait fleksibilitas dalam sebuah perusahaan. Carlson memaparkan bahwa *schedule flexibility* sebagai peraturan kerja secara fleksibel dalam artian pemilihan waktu dan tempat untuk bekerja formal maupun informal, kebijakan yang memfasilitasi karyawan berupa *time flexibility* (berapa lama), *timing flexibility* (kapan), *place flexibility* (dimana karyawan bekerja). Pada penelitian Kusuma dan Prasetyo (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi yang tidak sesuai harapan serta fleksibilitas kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada Penelitian Fazriansyah (2023) & Huda (2023) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian Huda & Ekhsan (2023), dan Maghfirah (2024) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Meskipun Sebagian driver menjadikan pekerjaan sampingan, dalam penelitian ini tidak membatasi status pekerjaan responden agar memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja.

METODE

Penelitian ini dirancang untuk memperoleh data mengenai pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja. Sumber subjek dalam penelitian ini adalah seluruh driver gojek yang beroperasi di Kota Singaraja. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1),

fleksibilitas kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Populasi penelitian adalah seluruh *driver* gojek di Kota Singaraja, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

Adapun skala yang digunakan dalam penyusunan angket pada masing-masing pernyataan indikator dalam penelitian ini yaitu skala likert 1-5. Penelitian ini memakai uji validitas dan uji reliabilitas untuk pengujian instrumen penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 *for Windows*. Sebelum data diolah dengan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat analisis regresi linear berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik yang meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas, dan (3) uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis baik secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t), terakhir dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item dalam pengujian telah memenuhi kriteria untuk uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat (Ghozali, 2021). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat nilai *corrected item total correlation*. Apabila nilai *pearson correlation* (rhitung) > rtabel dan bernilai positif maka pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	*Pearson Correlation* (rhitung)	rtabel	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,625	0,361	0,000	Valid
	Y2	0,674	0,361	0,000	Valid
	Y3	0,829	0,361	0,000	Valid
	Y4	0,749	0,361	0,000	Valid
Kompensasi (X1)	X1.1	0,860	0,361	0,000	Valid
	X1.2	0,880	0,361	0,000	Valid
	X1.3	0,835	0,361	0,000	Valid
Fleksibilitas Kerja (X_2)	X2.1	0,774	0,361	0,000	Valid
	X2.2	0,718	0,361	0,000	Valid
	X2.3	0,870	0,361	0,000	Valid

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 *for Windows*), 2025

Hasil *output* SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini memiliki nilai rhitung > 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kesiapan kerja, *soft skill*, dan *hard skill* dinyatakan valid.

Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,848	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,821	Reliabel
Fleksibilitas Kerja (X2)	0,788	Reliabel

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 *for Windows*), 2025

Hasil *output* SPSS versi 25 diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60, jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kesiapan kerja, *soft skill*, dan *hard skill* dinyatakan reliabel.

Sebelum data diuji menggunakan analisis regresi linear berganda, data terlebih dahulu harus melalui tahapan awal yaitu uji asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linear berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik (Ghozali, 2018). Adapun uji asumsi klasik tersebut meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas, dan (3) uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menggunakan grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar sejajar dan mengikuti garis diagonal yang menunjukkan pola pendistribusian normal dan uji *One Sample Kolmogrov Smirnov Test* dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,079 > 0,05 , sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas model regresi menunjukkah bahwa nilai *tolerance* untuk kedua variabel independen adalah 0,888 (> 0,10) dan nilai *Variance Inflation Vactor* (VIF) sebesar 1,126 (<10). Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas, atau tidak terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Hasil tersebut juga didukung oleh Uji *Glejer*, dimana nilai probabilitas signifikasi variabel *soft skill* dan *hard skill* keduanya lebih besar dari tingkat kepercayaan 5% (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini. Dari hasil uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan tidak ada gelaja multikolinearitas maupun gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini, sehingga model regresi ini layak digunakan untuk pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh

variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan fleksibilitas kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y), sehingga diperoleh pengujian berupa ringkatan hasil *output* SPSS seperti pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficientst	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.862	.467		23.260	.000
Kompensasi	.462	.029	.809	16.047	.000
Fleksibilitas_Kerja	.117	.033	.117	3.521	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 *for Windows*), 2025

Berdasarkan nilai *unstandardized coefficients*, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = 10{,}862 + 0{,}462X_1 + 0{,}117X_2 + \varepsilon$$

Konstanta sebesar 10,862 menunjukkan bahwa apabila kompensasi (X_1) dan fleksibilitas kerja (X_2) bernilai 0, maka kesiapan kerja (Y) akan bernilai sebesar 10,862. Koefisien untuk kompensasi*l* (β_1) sebesar 0,462 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kompensasi (X_1) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,462 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan, hal ini menggambarkan bahwa dimana semakin baik kompensasi yang didapat *driver* sebesar 1 satuan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para *driver* gojek di Kota Singaraja. Koefisien untuk fleksibilitas kerja (β_2) sebesar 0,117 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan fleksibilitas kerja (X_2) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,117 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan, hal ini menggambarkan bahwa dimana semakin tinggi fleksibilitas kerja yang dialami driver gojek sebesar 1 satuan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dialami para *driver* gojek di Kota Singaraja.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]				
Model	*Unstandardized Coefficients*	*Standardized Coefficients*	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.862	.467		23.260	.000
	Kompensasi	.462	.029	.809	16.047	.000
	Fleksibilitas_Kerja	.117	.033	.177	3.521	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 *for Windows*), 2025

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada *driver* gojek di Kota Singaraja. Hasil uji statistik t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 16,047 dengan nilai *p-value* (sig.) = 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05, artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh dan hubungan yang searah dengan kepuasan kerja *driver* gojek. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel fleksibilitas kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada *driver* gojek di Kota Singaraja. Hasil uji statistik t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,521 dengan nilai *p-value* (sig.) = 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05, artinya variabel fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh dan hubungan yang searah dengan kepuasan kerja *driver* gojek. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yaitu fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.680	2	17.840	173.179	.000[b]
	Residual	9.992	97	.103		
	Total	45.672	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja
b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas_Kerja, Kompensasi

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 *for Windows*), 2025

Nilai signifikasi sebesar 0,000 dimana kurang dari nilai (α) yang digunakan yaitu 5% (0,05). Dalam uji F memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 173,179. Nilai F_{tabel} diperoleh dengan menghitung nilai derajat kebebasan (*degree freedom*) yaitu df1 = k-1, atau (3-1 = 2), kemudian menghitung nilai derajat kebebasan df2 = n-k, atau (100-3 = 97) maka besarnya F_{tabel} adalah 3,09. Dengan demikian, F_{hitung} sebesar 173,179 > F_{tabel} sebesar 3,09 berarti terdapat pengaruh simultan antara variabel kompenasi (X_1) dan fleksibilitas kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884[a]	.781	.777	.32096

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas_Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 *for Windows*), 2025

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada nilai *R Square* didapat nilai sebesar 0,781. Artinya, sebesar 78,1% variabilitas kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan flekisibilitas kerja, sementara sisanya (21,9%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis secara parsial (uji-t), diperoleh bahwa variabel kompensasi menunjukan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *Driver* Gojek di Kota Siangraja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,462 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah atas 0,05. Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan tersebut mengindikasi bahwa kompensasi yang merata dan adil sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja.

Kompensasi dalam konteks *driver* Gojek tidak hanya berupa pendapatan dari tarif perjalanan, tetapi juga mencakup insentif, bonus, serta bentuk penghargaan lainnya yang diberikan berdasarkan kinerjanya. Dalam sistem kerja berbasis platform seperti gojek, kompensasi sangat dipengaruhi oleh jumlah order yang diterima, tingkat keaktifan *driver*, serta kebijakan perusahaan yang berlaku. Berdasarkan kondisi di lapangan, *driver* Gojek di Kota Singaraja sangat bergantung pada jumlah order harian sebagai sumber utama pendapatan. Ketidakpastian jumlah order ini menjadikan kompensasi sebagai faktor krusial dalam menentukan kepuasan kerja. Ketika pendapatan yang diterima dirasa sesuai dengan usaha

yang dikeluarkan, maka *driver* akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk terus bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan kepuasan kerja, karena individu merasa bahwa usahanya dihargai secara proporsional. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Herawati (2024) yang menyatakan bahwa pendapatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* gojek. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa semakin tinggi pendapatan yang diterima, maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat. Hal ini konsisten dengan temuan dalam penelitian ini, dimana kompensasi menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja *driver*. Ketika kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan, maka *driver* akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis secara parsial (uji-t), diperoleh bahwa variabel fleksibilitas kerja menunjukan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *Driver* Gojek di Kota Siangraja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,117 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang berada di bawah atas 0,05. Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan tersebut mengindikasi bahwa semakin tinggi fleksibilitas kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja *driver*.

Fleksibilitas kerja dalam sistem gojek memberikan kebebasan kepada driver untuk menentukan sendiri waktu kerja, tempat kerja, serta jadwal kerja sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing. Sistem ini memungkinkan *driver* untuk bekerja tanpa terikat oleh jam kerja formal seperti pada pekerjaan konvensional.

Berdasarkan dari data deskripsi responden, mayoritas *driver* gojek di Kota Singaraja bekerja kurang dari 4 jam per hari dan menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan sampingan. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor utama yang menarik minat seseorang untuk bekerja sebagai *driver* gojek, terutama bagi mahasiswa dan pekerja yang memiliki aktivitas utama lainnya.

Fleksibilitas kerja memberikan keuntungan berupa kemudahan dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Dengan adanya kebebasan, para *driver* dapat menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan mereka, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra dan Dewi (2021) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pekerja *gig economy*. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa fleksibilitas kerja memberikan otonomi yang lebih besar kepada pekerja, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Sari dan Nugraha (2023), juga menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama pada pekerja yang tidak terikat oleh sistem kerja formal. Dengan demikian, fleksibilitas kerja terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja *driver* Gojek di Kota Singaraja dan sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu.

Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel kompensasi dan fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja. Hal ini menunjukan bahwa kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan dan berperan bersama-sama dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja driver. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukan niali R square sebesar 0,781. Nilai tersebut mengindikasi bahwa besar 78,1% variasi kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan fleksibilitas kerja, sementara sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kompensasi berperan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, sedangkan fleksibilitas kerja memberikan kebebasan dalam pengaturan waktu kerja. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan kondisi kerja yang menarik bagi *driver* gojek. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas *driver* menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan sampingan. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja menjadi faktor utama dalam menarik minat *driver*, namun kepuasan kerja tetap sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diperoleh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahman (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi dan fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kedua variabel ini saling melengkapi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Lestari dan Putri (2023), menunjukkan bahwa kombinasi antara kompensasi yang memadai dan fleksibilitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan dibandingkan jika hanya salah satu variabel saja yang terpenuhi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja dipengaruhi oleh kombinasi antara kompensasi dan fleksibilitas kerja. Kedua variabel ini saling melengkapi dan menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja *driver*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja, (2) Fleksibilitas Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* gojek di Kota Singaraja, (3) Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja *driver* gojek di Kota Singaraja. Mengacu pada isi pembahasan yang dilaksanakan, karenanya pada kajian studi ini adapun saran yang diajukan, bagi perusahaan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif serta mempertahankan fleksibilitas kerja yang menjadi karakteristik utama dalam sistem kerja berbasis gig economy. Bagi para driver, diharapkan dapat memanfaatkan fleksibilitas kerja secara optimal guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan kerja.

Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial, serta memperluas jumlah dan cakupan responden agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Andhika, & Himam, F. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi, 5(2), 123–135.

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The Relationship Of Schedule Flexibility And Outcomes Via The Work–Family Interface. Journal Of Managerial Psychology, 25(4), 330–355.

Cintani, J. L., Akhmad, I., & Setianingsih, R. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek Bike Di Kota Pekanbaru.

Dessler, G. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (10th Ed.). Jakarta: Indeks.

Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Gojek Gojekbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

Fazriansyah, L. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (2nd Ed.). Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2008). Finding An Extra Day A Week: The Positive Influence Of Perceived Job Flexibility On Work And Family Life Balance. Family Relations, 50(1), 49–58.

Kurniawan, I., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 8(1), 34–44.

Kusuma, A., & Prasetyo, T. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Lestari, N. P. D., & Putri, I. G. A. M. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 12(3).

Lidya, N. L., Ikhbal, M., & Rahayu, S. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek Bike Di Kota Pekanbaru. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 10(1).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Panggabean, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

Puangyoykeaw, K., & Nishide, Y. (2015). Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Thai Employees In Non-Governmental Organizations. International Journal Of

Business And Management, 10(3), 117–129.
Putra, A. A., & Himam, F. (2022). Studi Fenomenologi Kepuasan Kerja Pengemudi Gojek. *Mediapsi*.
Putra, I. W. G. A., & Dewi, A. A. S. K. (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Gig Economy. Jurnal Manajemen.
Rahman, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th Ed.). New Jersey: Pearson Education.
Rosidah, & Siti, N. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Modern.
Setyawan, N. F. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Gojek Di Komunitas The Bascom.
Septiyanto, D. (2025). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pengemudi Gojek Maxim Di Kota Semarang. Jurnal Manajemen Transportasi.
Silalahi, U. (2009). Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.
Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
Suwanto, H., & Priansa, D. J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
Wallsten, S. (2015). The Competitive Effects Of The Sharing Economy: How Is Uber Changing Taxis? Technology Policy Institute.
Westover, J. H. (2012). Comparative International Differences In Work Satisfaction In The United States, Europe, And Asia. International Journal Of Business And Social Science, 3(15), 1–15.