

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA *DRIVER* OJEK *ONLINE* DI BANDAR  
LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh:  
**Fikry Afriyanda**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA *DRIVER* OJEK *ONLINE* DI BANDAR LAMPUNG

Oleh

FIKRI AFRIYANDA

Di era perkembangan teknologi saat ini, muncul beberapa pengembangan teknologi dalam bidang transportasi, seperti transportasi *online*. Tidak heran apabila banyak *start up* ataupun perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang transportasi *online*. Pengembangan tersebut membuat model aplikasi yang dapat diakses melalui *handphone*. Banyaknya perusahaan penyedia layanan transportasi berbasis *online* membuat persaingan semakin ketat, sehingga perusahaan harus meningkatkan kinerja mitra atau *driver online*. Untuk itu kinerja *driver online* menjadi perhatian penting bagi setiap perusahaan transportasi *online* untuk dapat memenangkan persaingan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fleksibilitas terhadap kepuasan kerja *driver* ojek *online* di Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi penelitian ini adalah *driver* ojek *online* di Bandar Lampung dan sampel diambil sebanyak 189 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis IBM SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan fleksibilitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perusahaan penyedia jasa layanan transportasi *online* diharapkan dapat meningkatkan kompensasi seperti gaji, tunjangan, insentif ataupun bonus *performance* dan memberikan fleksibilitas pada waktu dan tempat kerja yang dapat di sesuaikan oleh para *driver* ojek *online*. Sehingga dengan itu kepuasan kerja *driver* ojek *online* akan meningkat.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Fleksibilitas, dan Kepuasan Kerja.*

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK COMPENSATION AND FLEXIBILITY ON JOB SATISFACTION ON ONLINE OJEK DRIVERS IN BANDAR LAMPUNG**

By

**FIKRI AFRIYANDA**

In the current era of technological development, several technological developments have emerged in the field of transportation, such as online transportation. It is not surprising that there are many start-ups or companies engaged in online transportation. This development creates an application model that can be accessed via mobile phones. The large number of online-based transportation service provider companies makes competition even tougher, so companies must improve the performance of online partners or drivers. For this reason, the performance of online drivers is an important concern for every online transportation company to be able to win the competition.

This study aims to determine the effect of compensation and flexibility on job satisfaction of online motorcycle taxi drivers in Bandar Lampung. The research method used is quantitative, namely a process of finding knowledge that uses data in the form of numbers as a tool to analyze information about what you want to know. In this study using a questionnaire with a Likert scale. The population of this study were online motorcycle taxi drivers in Bandar Lampung and 189 people were taken as a sample. Data analysis used multiple linear regression analysis with the IBM SPSS 26 analysis tool.

The results showed that compensation and flexibility have a positive effect on job satisfaction. Companies that provide online transportation services are expected to be able to increase compensation such as salaries, benefits, incentives or performance bonuses and provide flexibility in time and place of work that can be adjusted by online motorcycle taxi drivers. So that with that the job satisfaction of online motorcycle taxi drivers will increase.

**Keywords: Compensation, Flexibility, and Job Satisfaction.**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA *DRIVER OJEK ONLINE* DI BANDAR  
LAMPUNG**

Oleh  
**Fikry Afriyanda**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA MANAJEMEN**

Pada

Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DRIVER OJEK ONLINE DI BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Fikry Afriyanda**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1851011018**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



**Dr. H. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**

**NIP. 19711121 199521 1001**

**MENGETAHUI**

**2. Ketua Jurusan Manajemen**

**Aripin Ahmad, S.E., M.Si.**

**NIP. 19600105 198603 1005**

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Dr. H. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**

**Penguji Utama : Yuningsih, S.E., M.M.**

**Sekretaris : Mirwan Karim, S.E., M.M.**



Three handwritten signatures in blue ink are positioned to the right of the main logo. Each signature is written above a horizontal line, indicating a formal approval or signature.

**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.**

**NIP. 19660621 199003 1 003**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 24 Oktober 2023**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fikry Afriyanda  
NPM : 1851011018  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung  
Jurusan : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Driver Ojek Online* Di Bandar Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, 24 Oktober 2023  
Yang Membuat Pernyataan,


Fikry Afriyanda  
NPM 1851011018

## **Riwayat Hidup**

Fikry Afriyanda dilahirkan pada 14 April 2000 di Negara Ratu, Lampung Utara. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara pasangan Bapak R.Indra dan Ibu Asriani.

Penulis menyelesaikan studi tingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI) di MIN 6 Lampung Utara tahun 2012, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 6 Kotabumi pada tahun 2015, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 2 Kotabumi Pada tahun 2018, Tahun 2018 atau ditahun yang sama, penulis diterima sebagai Mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SMMPTN. Penulis mengambil jurusan Manajemen dan mengambil Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).



## **MOTTO**

“Dan barang siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya.”

**(Q.S At-Talaq: 4)**

“Maka sesungguhnya Bersama kesulitan itu ada kemudahan”

**(Q.S Al Insyirah: 5)**

“Dalam hidup terdapat dua pelajaran menarik yang perlu anda pahami, pertama, syukur akan hal baik dalam hidup, kedua, belajar kuat atas hal buruk yang menerpa hidup ”

**– B.J. Habibie**

“Keberhasilan bukan milik orang pintar. Keberhasilan milik mereka yang terus berusaha.”

**– B.J. Habibie**

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, atas nikmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karya ini saya persembahkan kepada:

### **KELUARGA TERCINTA:**

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan atas berkat kuasa dan karunianya sehingga penulis masih diberi kesempatan, kesehatan juga kesabaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Kupersembahkan karya kecil ini sebagai tanda cinta dan kasih sayangku kepada: Ayahanda R. Indra dan Ibunda Asriani yang telah merawat, mendidik, memberikan dukungan dan doa tanpa henti untuk kesuksesanku serta telah memberikan cinta dan kasih sayang nya. Kakakku Rizky Afriliani, dan Adikku Reynaldo Rernanda yang telah memberikan dukungannya kepada saya. Saya berharap skripsi ini dapat diterima sebagai hadiah yang saya berikan kepada kalian.

## SANWACANA

Bismillahirrahmanirahiim.

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Driver* Ojek *Online* Di Bandar Lampung”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar sarjana pada jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa pencapaian ini dilakukan sendiri dan didukung oleh berbagai pihak berpengaruh yang bersedia mencurahkan waktu dan sumber dayanya untuk memberikan bimbingan dan motivasi. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A.IPM. selaku Rektor Universitas Lampung, beserta staf dan jajarannya yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. H. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Pertama yang telah memberikan arahan, kritik, saran, ilmu, dan dengan sabar memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku penguji utama yang telah memberikan arahan, saran, dan masukan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku penguji Kedua yang telah memberikan arahan, saran, dan masukan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

8. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pelajaran berharga bagi penulis selama menempuh pendidikan di S1 Manajemen Universitas Lampung.
9. Seluruh *Driver* ojek *Online* yang telah membantu dan meluangkan waktunya untuk Mengisi Kuisisioner penelitian saya.
10. Ayang Nurma Diana Sahabat perjalanan yang turut menemani semasa perkuliahan.
11. Sahabat perkuliahan Rahmat, Jun, Rama, Regata dan Shofi, yang turut menemani suka dan duka selama awal perkuliahan hingga saat ini.
12. Sahabat saya, Fakhrudin Rabbani, Dzaki Fadhlullah dan Muhamad Farhan F yang telah setia menemani hingga saat ini.
13. Para teman-teman Jurusan MSDM 2018, beserta teman-teman angkatan 2018 Program Studi Manajemen.
14. Seluruh pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberi arahan serta inspirasi bagi penulis.

**Bandarlampung, 24 Oktober 2023**

**Fikry Afriyanda**  
**NPM 1851011018**

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Kompensasi .....	7
2.1.1 Pengertian Kompensas .....	7
2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	7
2.1.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi .....	8
2.1.4 Tujuan Kompensasi.....	8
2.1.5 Dimensi Kompensasi .....	9
2.2 Fleksibilitas Kerja .....	10
2.2.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja .....	10
2.2.2 Kategori Fleksibilitas Kerja .....	12
2.2.3 Manfaat Fleksibilitas Kerja .....	13
2.3 Kepuasan Kerja .....	13
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	14
2.4 Penelitian Terdahulu.....	14
2.5 Kerangka Pemikiran.....	16
2.6 Pengembangan Hipotesis .....	16
2.6.1 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	16
2.6.2 Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	12
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
3.1 Desain Penelitian.....	19
3.2 Objek Penelitian .....	19
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	19

3.4 Populasi dan Sampel .....	20
3.4.1 Populasi .....	20
3.4.2 Sampel.....	21
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	21
3.6 Uji Instrumen .....	22
3.6.1 Uji Validitas.....	22
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	23
3.6.3 Uji Normalitas .....	23
3.7 Teknik Analisis Data .....	23
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	23
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	23
3.8 Uji Hipotesis .....	24
3.8.1 Uji Signifikansi dengan Nilai t Hitung.....	24
3.8.2 Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	25
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>26</b>
4.1 Hasil Analisis Data .....	26
4.1.1 Hasil Uji Validitas .....	26
4.1.2 Hasil Uji Reabilitas .....	27
4.1.3 Hasil Uji Normalitas .....	28
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	29
4.2.1 Jenis <i>Driver</i> .....	29
4.2.2 Jenis Kelamin.....	30
4.2.3 Pendidikan.....	30
4.2.4 Usia .....	31
4.2.5 Masa Kerja .....	31
4.3 Analisis Data .....	32
4.3.1 Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi (X1).....	32
4.3.2 Distribusi Jawaban Variabel Fleksibilitas Kerja (X2).....	34
4.3.3 Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	36
4.4 Hasil Uji Hipotesis .....	38
4.4.1 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R-square).....	38
4.4.2 Analisis Regresi Berganda .....	39
4.4.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t) .....	40
4.5 Pembahasan.....	41
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>44</b>

5.1 Simpulan .....	44
5.2 Saran.....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>46</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>49</b>

## DAFTAR TABEL

### Tabel

1.1 Daftar Perusahaan Penyedia Layanan Transportasi <i>Online</i> di Bandar Lampung .....	3
2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
3.1 Instrument Skala Likert.....	20
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	21
4.1 Hasil Uji Validitas .....	26
4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	28
4.3 Hasil Uji Normalitas Berganda .....	29
4.4 Karakteristik Responden Menurut Jenis Driver .....	30
4.5 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	30
4.6 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	30
4.7 Karakteristik Responden Menurut Usia .....	31
4.8 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	31
4.9 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian X <sub>1</sub> (Kompensasi) Indikator Gaji.....	32
4.10 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian X <sub>1</sub> (Kompensasi) Indikator Tunjangan.....	33
4.11 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian X <sub>1</sub> (Kompensasi) Indikator Insentif .....	34
4.12 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian X <sub>2</sub> (Fleksibilitas) Indikator <i>Time Flexibility</i> .....	34
4.13 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian X <sub>2</sub> (Fleksibilitas) Indikator <i>Timing Flexibility</i> .....	35
4.14 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian X <sub>2</sub> (Fleksibilitas) Indikator <i>Place Flexibility</i> .....	35
4.15 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian Y (Kepuasan Kerja) Indikator Pekerjaan Itu Sendiri .....	36
4.16 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian Y (Kepuasan Kerja) Indikator Hubungan Interpersonal .....	37



4.17 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian Y (Kepuasan Kerja) Indikator Gaji.....	38
4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	39
4.19 Analisis Regresi Berganda .....	39
4.20 Hasil Uji Statistik t.....	41
4.21 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	41

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Kerangka Pemikiran..... 16

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan sebuah elemen penting di dalam suatu organisasi (Lusiana, 2020). Segala proses yang ada di organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila organisasi tersebut tidak mempunyai ataupun kekurangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempunyai strategi yang baik terkait mendapatkan maupun mempertahankan ketersediaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian organisasi adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kepuasan akan mengakibatkan karyawan tersebut tidak bekerja secara optimal, dan hal ini bisa mempengaruhi kinerja organisasi. Kepuasan kerja sendiri merupakan keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Baltes, 2019).

Di era perkembangan teknologi saat ini, muncul beberapa pengembangan teknologi dalam bidang transportasi, seperti transportasi online. Tidak heran apabila banyak *start up* ataupun perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang transportasi *online*. Pengembangan tersebut membuat model aplikasi yang dapat diakses melalui *handphone*. Banyaknya perusahaan penyedia layanan transportasi berbasis *online* membuat persaingan semakin ketat, sehingga perusahaan harus meningkatkan kinerja mitra atau *driver online*. Untuk itu, kinerja *driver online* menjadi perhatian penting bagi setiap perusahaan transportasi *online* untuk dapat memenangkan persaingan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sun, F., *et al* (2018), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta

hasil kerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia akan memberikan kepuasan kerja pada sumber daya manusia tersebut (Obisi, C. *et al.* 2017.). Selain kompensasi, jam kerja yang fleksibel juga menjadi salah satu faktor terpenting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Mathis & Jackson (2021) mengatakan bahwa jam kerja fleksibel dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan karyawan kuat untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi. Fleksibilitas pekerjaan biasanya memberikan kelonggaran waktu kerja yang lebih banyak dan dapat mendorong para karyawan memiliki inisiatif kerja atau memunculkan ide-ide kreatif dalam menjalankan suatu aktivitas serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tidak tergantung dengan perintah atasan.

Transportasi merupakan kegiatan pemindahan penumpang dan barang dari satu tempat ke tempat lain. Jadi, transportasi adalah suatu proses kegiatan yang membawa penumpang maupun barang dengan adanya pergerakan yang memindahkan dari suatu tempat ke tempat lain dengan menggunakan kendaraan yang didasarkan pada tujuan tertentu. Transportasi *online* merupakan salah satu pelayanan jasa perusahaan yang bertugas mengantarkan seseorang berpindah tempat, memesan makanan, berbelanja dalam jumlah kecil hingga sedang, atau berpindah dari tempat yang satu ke tempat yang lain. Semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat di bidang pelayanan jasa saat ini, mendorong munculnya ribuan perusahaan yang bergerak di bidang layanan ini. Begitu banyak perusahaan yang menyediakan layanan yang sama sehingga masing-masing perusahaan berusaha menyediakan layanan terbaiknya (Munawar, 2015). Hal itulah yang menuntut perusahaan penyedia layanan transportasi *online* di Bandar Lampung untuk terus berupaya meningkatkan pelayanan driver yang terbaik, daftar perusahaan penyedia layanan transportasi *online* di Bandar Lampung terdistribusi pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1 Daftar Perusahaan Penyedia Layanan Transportasi *Online* di Bandar Lampung**

No	Nama Perusahaan	Nama Brand
1	PT Goto Gojek Tokopedia Tbk (GOTO)	Gojek
2	PT Grab Teknologi Indonesia	Grab
3	PT Teknologi Perdana Indonesia	Maxim

Sumber: Perusahaan Penyedia Layanan Transportasi *Online* di Bandar Lampung, 2022.

Jumlah perusahaan penyedia layanan transportasi *online* di Bandar Lampung membuat persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Kebijakan dan peraturan yang berlaku di setiap perusahaan berbeda-beda, kebutuhan masyarakat terhadap *driver online* yang melayani dengan baik sangat dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. *Driver online* dalam pelayanan jasa yang baik dapat dilakukan dengan menerapkan aspek-aspek *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional, aspek pengaturan diri yaitu Kemampuan seseorang (*driver online*) dalam mengendalikan dan merasakan suatu emosi yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Contoh *customer* yang tidak bisa diam ketika diperjalanan dan selalu berbicara membuat *driver online* emosi. Dalam pengelolaan emosi bukan berarti menyangkal atau menekan emosi yang dirasakan tetapi mengungkapkan emosi dengan cara yang tepat.

Untuk meningkatkan kenyamanan karyawan bekerja, perusahaan penyedia layanan transportasi *online* menerapkan *work flexibility*. Menurut Hill et al. (dalam Maria Byden 2016), fleksibilitas dapat digambarkan sebagai "kemampuan pekerja untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan (*timing flexibility*), di mana (*place flexibility*), dan berapa lama (*time flexibility*) mereka terlibat dalam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan". Dengan pekerjaan yang fleksibel ini, kita mendapatkan dua macam dari fleksibilitas pekerjaan. Lokasi fisik tempat karyawan terlibat dalam pekerjaan adalah salah satu hal utama yang dicakup oleh definisi ini. Hal utama lain yang direferensikan oleh Hill et al. (dalam Maria Byden 2016), adalah kapan dan untuk berapa lama tugas-tugas terkait pekerjaan ini dilakukan.

Menurut survei yang dilakukan oleh *Bentley University*, 77% dari generasi milenium mengatakan jam kerja fleksibel akan membuat mereka lebih produktif, 89% mengaku mereka secara teratur memeriksa email "jam malam." Generasi ini

lebih suka bekerja ketika pikiran mereka sedang dalam keadaan terbaik dan tajam. Beberapa orang berpikir waktu terbaik pada pukul 10.00 pagi, tetapi sebagian orang lain pada 02.00 dini hari. Perubahan perilaku masyarakat menjadikan kebijakan fleksibilitas kerja meningkat, seperti meningkatnya jumlah perempuan dalam angkatan kerja, rumah tangga dengan karir ganda, dan harapan waktu kerja-waktu santai. Perubahan ini telah meningkatkan tuntutan *driver* ojek *online* untuk fleksibilitas dalam jadwal kerja mereka sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dan menguasai kehidupan di luar tempat kerja. Manfaat positif dari jadwal kerja alternatif untuk kualitas hidup karyawan di luar pekerjaan didokumentasikan dengan baik. Pemberian fleksibilitas kerja mempunyai keuntungan terhadap organisasi maupun anggota organisasi. Untuk organisasi, pemberian fleksibilitas kerja dapat memikat, mendapatkan, dan mempertahankan anggota organisasi dengan kualitas yang baik di dalam organisasi mereka. Selain faktor fleksibilitas kerja, kompensasi juga menjadi suatu hal yang sangat diperhitungkan

Pemberian fleksibilitas kerja dapat memikat, mendapatkan, dan mempertahankan anggota organisasi dengan kualitas yang baik di dalam organisasi mereka (Casper dan Harris, 2018). Selain faktor fleksibilitas kerja, kompensasi juga menjadi suatu hal yang sangat diperhitungkan. Kompensasi adalah bentuk pengembalian, layanan, dan keuntungan finansial yang diterima pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja (Milkovich *et al.*, 2021).

Kompensasi berkaitan dengan hak yang diterima karyawan dari pengorbanan yang dilakukan pada suatu perusahaan. Perusahaan penyedia layanan transportasi *online* harus memperhatikan kelangsungan hidup karyawannya, salah satunya dengan memberi kompensasi sesuai dengan hasil kerja seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan. Karena karyawan sendiri merupakan aset utama sebuah perusahaan, maka harus diperhatikan dengan baik. Salah satu alasan mengapa perusahaan penyedia layanan transportasi online berkembang pesat kancah perbisnisan Indonesia adalah karena transportasi *online* mampu memberikan daya tawar yang menarik bagi *driver* ojek online maupun penumpang.

Untuk *driver*, semakin banyak penumpang yang berhasil dilayaninya akan semakin banyak poin yang akan didapatkannya untuk dikonversikan menjadi uang. Sedangkan untuk para konsumen, akan semakin banyak penawaran potongan harga apabila menggunakan layanan ojek *online*.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana pengaruh “**Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Driver Ojek Online di Bandar Lampung**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* ojek *online* di Bandar Lampung?
- 2) Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* ojek *online* di Bandar Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja *driver* ojek *online* di Bandar Lampung .
- 2) Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja *driver* ojek *online* di Bandar Lampung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan  
Sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan mengenai pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia agar perusahaan memiliki ilmu dan wawasan mengenai bagaimana meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia yang dimiliki.
- 2) Bagi Peneliti Sebelumnya

Menambah wawasan dan pengetahuan lebih mengenai kepuasan kerja sumber daya manusia dan bagaimana kompensasi dan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia.

3) Bagi Peneliti

Sebagai kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori dan literatur yang peneliti dapatkan selama kuliah yang kemudian dapat memperluas wawasan peneliti mengenai kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja bagi sumber daya manusia.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kompensasi**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan masalah yang rumit dan sangat penting dalam suatu perusahaan karena merupakan salah satu faktor pengikat karyawan agar tetap bekerja di suatu perusahaan maka diperlukan suatu sistem dan kebijakan kompensasi yang sesuai oleh pihak manajemen demi tercapainya tujuan perusahaan. Definisi kompensasi menurut Mondy dan Noe (2016: 359-360), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Di sisi lain, Sedarmayanti (2013) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-financial). Kompensasi mampu menimbulkan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan secara keseluruhan, dan akan berlaku sebaliknya jika manajemen memberikan kompensasi yang dirasakan tidak sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki arti yang sangat luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, kendaraan, pakaian seragam, tunjangan, dan hal yang lain yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima karyawan secara tetap.

##### **2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi**

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Menurut Sutrisno (dalam Erdiansyah, 2020) kompensasi dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

### 1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terbagi atas dua, yaitu:

- a. Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari bayaran Pokok yaitu gaji dan upah, dan bayaran Insentif yaitu bonus, komisi dan kompensasi yang ditangguhkan.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.

### 2) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non finansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja pekerjaan.

## **2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Kasmir (2016:251), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengalaman
- 3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab
- 4) Jabatan
- 5) Jenjang kepangkatan/golongan
- 6) Prestasi kerja

## **2.1.4 Tujuan Kompensasi**

Perusahaan memiliki beberapa tujuan dalam sistem kompensasi, Menurut Hasibuan (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau atasan

wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

- 2) Kepuasan kerja, dengan adanya balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin membaik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan adanya program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonstentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

### **2.1.5 Dimensi Kompensasi**

Menurut Martocchio (2015) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji (*Base Pay*). Karyawan menerima gaji atau uang untuk mengerjakan pekerjaan mereka. Gaji bersifat berulang-ulang, karyawan terus mendapatkan gaji sepanjang mereka masih bekerja. Perusahaan memberikan gaji pada karyawan dalam satu atau dua bentuk yaitu upah per jam, gaji atau upah. Karyawan menghasilkan upah per jam untuk setiap jam mereka bekerja. Mereka menghasilkan gaji untuk mengerjakan pekerjaannya, tanpa memperhatikan jumlah waktu mereka bekerja. Perusahaan mengukur gaji secara tahunan. Perusahaan biasanya menentukan jumlah base pay untuk setiap pekerjaan berdasarkan tingkat

keahlian, upaya dan tanggung jawab yang dibutuhkan untuk bekerja dan kerasnya kondisi bekerja. Pakar di bidang kompensasi mengacu kepada faktor keahlian, upaya, tanggung jawab dan situasi kerja sebagai *compensable factors* karena mereka mempengaruhi tingkat bayaran. Selanjutnya, pemberi kerja menyesuaikan gaji karyawan dengan mengetahui peningkatan biaya hidup, perbedaan kepuasan kerja, atau perbedaan pengambilalihan pekerjaan berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian.

- 2) Tunjangan berupa *pay for knowledge plans and skill based pay*. Perencanaan *pay for knowledge* memberikan penghargaan manajerial, jasa atau pekerja profesional untuk kesuksesan mempelajari pelajaran yang spesifik. *Skill based pay* digunakan untuk karyawan yang melakukan pekerjaan fisik, meningkatkan upah karyawan ini ketika mereka menguasai keahlian baru. Kedua program pembayaran untuk *knowledge* dan *skill* memberikan penghargaan untuk jangkauan, kedalaman dan tipe keahlian atau pengetahuan yang mereka kuasai dan diaplikasikan secara produktif pada pekerjaannya. Program pembayaran untuk *knowledge* memberikan penghargaan untuk potensi mereka membuat kontribusi yang berarti pada pekerjaan. Tunjangan ini dapat berupa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya: tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, tunjangan hari raya dan sebagainya.
- 3) Insentif (*Incentive Pay*). Insentif merupakan penghargaan pada karyawan untuk sebagian atau sepenuhnya mencapai tujuan pekerjaan sebelum ditentukan. Insentif didefinisikan sebagai kompensasi (berbeda dengan upah dan gaji) yang berfluktuasi tergantung kepada pencapaian dalam beberapa standar, pencapaian individu atau kelompok atau penghasilan perusahaan.

## 2.2 Fleksibilitas Kerja

### 2.2.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas jam kerja (*flexible work arrangement*) mulai populer pada era tahun 1970. Ada berbagai bentuk fleksibilitas jam kerja (*flexible work arrangement*), seperti *flex-time*, *telecommuting*, dan *job share*. Salah satu strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan para pekerja tersebut adalah dengan memberikan fleksibilitas kerja atau yang lebih dikenal sebagai Flexible Work Arrangements (FWA). Fleksibilitas kerja diberikan sebagai bentuk variasi ketika bekerja, sehingga membuat para pekerja tidak merasa bosan saat bekerja.

Menurut Hill et al. (dalam Maria Byden, 2016) fleksibilitas dapat digambarkan sebagai "kemampuan pekerja untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan (*timing flexibility*), di mana (*place flexibility*), dan berapa lama (*time flexibility*) mereka terlibat dalam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan". Dengan pekerjaan yang fleksibel ini, kita mendapatkan dua macam dari fleksibilitas pekerjaan. Lokasi fisik tempat karyawan terlibat dalam pekerjaan adalah salah satu hal utama yang dicakup oleh definisi ini. Hal utama lain yang direferensikan oleh Hill et al. (dalam Maria Byden, 2016) adalah kapan dan untuk berapa lama tugas-tugas terkait pekerjaan ini dilakukan. Dalam penelitian ini, kedua hal yang menjadi fokus, yaitu penelitian bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana pekerja itu sendiri dapat mempengaruhi waktu yang mereka habiskan di tempat kerja, serta kapan tugas pekerjaan selesai dilakukan.. Selanjutnya, aturan kerja yang fleksibel dibagi menjadi beberapa kategori yang relevan dengan penelitian ini: Fleksibilitas dan waktu, misalnya, seseorang dapat memilih untuk bekerja 10 jam sehari, dan mungkin lebih sedikit jam di hari berikutnya; fleksibilitas dan tempat kerja, misalnya, seseorang mungkin memutuskan untuk bekerja di luar lokasi (misalnya, kadang-kadang bekerja dari rumah) atau dari kantor. Inti dari mengkonseptualisasikan pengaturan kerja yang fleksibel adalah dengan mengukur sejauh mana kemampuan karyawan kemampuan untuk memilih kapan dan di mana terlibat dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian definisi di atas dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan dalam mengatur jam kerja yang mereka inginkan di tempat yang mereka mau. Bekerja dalam jam kerja

fleksibel memungkinkan orang mengatur kehidupan sehari-hari mereka dengan lebih baik dan mengurangi konflik keluarga dan pekerjaan. Karyawan yang diijinkan untuk memilih jam berapa mereka dan memilih dimana tempat mereka bisa memulai dan menyelesaikan pekerjaan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

### **2.2.2 Kategori Fleksibilitas Kerja**

Menurut Possenriede & Plantenga (2021), *flexible work arrangements (FWA)* mempunyai tiga kategori secara umum, yaitu fleksibilitas dalam penjadwalan (*scheduling*), fleksibilitas dalam lokasi (*telehomeworking*), dan fleksibilitas dalam waktu (*part-time*). Menurut Hill et al. (dalam Maria Byden, 2016) *work flexibility* adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja.

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

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rothausen (2016), mengatakan bahwa terdapat 5 hal yang dapat digunakan dalam melihat *schedule flexibility* di tempat kerja, yaitu:

- 1) Sejauh mana manajemen mengakomodasi kebutuhan karyawan untuk mengurus keluarganya tanpa konsekuensi negatif.
- 2) Kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sekaligus mengurus tugas rumah tangga secara seimbang.
- 3) Kemudahan untuk mendapatkan libur untuk keperluan keluarga.
- 4) Kesempatan untuk melakukan pekerjaan paruh waktu tanpa dikenakan sanksi.
- 5) Besarnya fleksibilitas dalam penjadwalan kerja.

Secara rinci menyebutkan aspek-aspek fleksibilitas yang dapat diterapkan melalui jenis fleksibilitas kerja adalah sebagai berikut (Selby & Wilson, 2018):

- 1) Tempat kerja (*flexible location* atau *teleworking*).
- 2) Jenis fleksibilitas kerja ini tidak menuntut pekerja melakukan pekerjaan dari kantor atau suatu tempat yang secara tetap digunakan sebagai lokasi kerja.
- 3) Waktu kerja (*flexible time*).
- 4) Jenis jam kerja. fleksibel ini memberi kebebasan bagi pekerja, dengan persetujuan perusahaan, untuk mengatur jam kerja di luar jam kerja tetap yang berlaku diperusahaan.

### 2.2.3 Manfaat Fleksibilitas Kerja

Manfaat yang dapat diperoleh dari fleksibilitas kerja antara lain (Selby & Wilson, 2018):

- 1) Bagi Karyawan
  - a. Dapat meningkatkan produktivitas karyawan, kepuasan kerja karyawan, semangat kerja karyawan, dan mengurangi ketidakhadiran karyawan.
  - b. Dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi misalnya:
  - c. Memiliki waktu lebih banyak buat keluarga.
  - d. Dapat menghindari kerugian yang ditimbulkan dari jam sibuk, seperti stres yang ditimbulkan akibat kemacetan lalu lintas. Sehingga, karyawan menjadi lebih produktif, bersemangat, dan termotivasi dalam bekerja dengan suasana nyaman dan berdampak pada peningkatan kesehatan dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Bagi Perusahaan
  - a. Menghemat biaya pekerjaan dan penggunaan ruangan atau gedung.
  - b. Pimpinan dapat lebih berkonsentrasi pada hasil (*outcome*) dan kualitas pekerjaan dari pada sekedar mengawasi kehadiran karyawan di kantor
  - c. Memperbaiki kualitas karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan karena dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaan.
  - d. Membangkitkan motivasi karyawan karena adanya kebebasan menentukan cara atau gaya bekerja sesuai individu karyawan.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Robbins dan Judge (2018) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2021) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Hasibuan (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan juga prestasi kerja.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Herzberg dalam Philip Maude dkk (2017) menyatakan bahwa faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja diklasifikasikan kedalam lima aspek, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*). Isi sebenarnya dari tugas pekerjaan dan penugasan memiliki efek positif atau negatif pada karyawan. Apakah pekerjaan itu terlalu mudah atau terlalu sulit, menarik atau membosankan, dapat mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan karyawan di tempat kerja.
- 2) Hubungan interpersonal (*Interpersonal relations*). Hubungan ini terbatas pada hubungan pribadi dan kerja antara pekerja dan atasannya, bawahan dan rekan kerja. Ini termasuk interaksi terkait pekerjaan dan diskusi sosial di lingkungan kerja dan selama waktu kerja.
- 3) Gaji (*salary*). Ini mencakup semua bentuk kompensasi di tempat kerja seseorang, seperti kenaikan atau penurunan upah atau gaji, atau harapan yang tidak terpenuhi akan kenaikan atau penurunan upah atau gaji. Kebijakan rumah sakit harus jelas mengenai kenaikan gaji dan bonus di tempat kerja.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

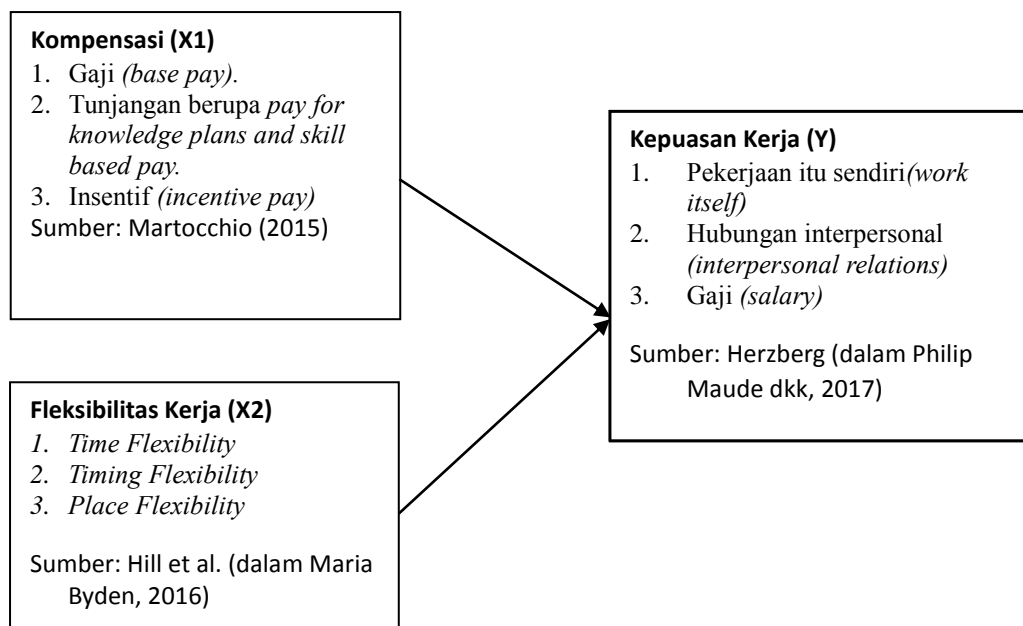


No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Devidescu, Simonara dan Andreea Paul (2020)	<i>Work Flexibility, Job Satisfaction, And Job Performance Among Romanian Employees, Impilaction For Sustainable Human Resource Management</i>	- Fleksibilitas - Kepuasan - Prestasi Kerja	-Fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, - Fleksibilitas berpengaruh terhadap prestasi kerja - Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2.	Herwina, Haryadi dan Devani (2019)	<i>The Efect Of Compensation, Job Stress And Motivation On Job Satisfation.</i>	-Kompensasi -Stres Kerja -Motivasi -Kepuasan Kerja	Hasil pada penelitian ini untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan peningkatan kompensasi kerja dan dorongan.
3.	Arsya Amelia Syarif, Debby Kartika, Indah Permata Sari (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Ojek Online	-Kompensasi Stres Kerja -Kepuasan Kerja	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4.	Raja Devi Ramadanita, Kasmiruddin (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru	-Kompensasi -Lingkungan kerja -Kepuasan Kerja	- Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja - Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan - Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5.	Allen, Kristian Pratamadina (2017)	Pengaruh Fleksibilitas Waktu, Kesesuaian Pekerjaan, Kompensasi Ekstrinsik Terhadap	-Fleksibilitas waktu, -Kesesuaian pekerjaan, -Kompensasi ekstrinsik	- Fleksibilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja. - Semakin tinggi fleksibilitas waktu maka akan meningkatkan

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap <i>Job Switching</i>	-Kepuasan Kerja	kinerja. - Kesesuaian pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. - Semakin tinggi kesesuaian pekerjaan waktu maka akan meningkatkan kinerja. - Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sebuah perusahaan memerlukan kerjasama antara pekerja dengan perusahaan demi terciptanya kondisi yang kondusif di lingkungan kerja. Masing-masing memberikan sesuatu sebagai pertukaran, pekerja memberikan kontribusi jasa

kepada perusahaan dan kemudian perusahaan akan memberikansesuatu kepada karyawan berupa kompensasi. Besar dan jenis kompensasi akan berbeda tergantung kesepakatan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk menambah semangat dan kepuasan dalam bekerja bagi para karyawan. Pemberian ini jika mampu dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya bila perusahaan tidak mampu mengelola kompensasi dengan cukup maka karyawan yang ada akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Adapun indikator dari kompensasi yaitu gaji, bonus, dan komisi driver ojek online di Bandar Lampung sendiri gaji driver yang diberikan setiap hari kepada driver saat menjalankan aplikasi dan mendapatkan customer. Gaji yang diberikan berupa uang cash, saldo aplikasi melalui pembayaran *e-money* seperti gopay, bonus harian, ataupun sistem poin yang bisa dikonversikan ke mata uang.

Sedangkan kepuasan kerja merupakan perasaan suka atau tidaknya karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, tingkat kepuasan kerja sendiri dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator kepuasan yaitu isi pekerjaan itu sendiri, supervisi, kesempatan untuk maju, rekan kerja dan kondisi pekerjaan. Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Retnoningsih et al (2016) dan Hamzah (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* ojek *online* di Kota Bandar Lampung.

### **2.6.2 Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pemberian sistem kerja fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dari anggota organisasi. Menurut Humbert (2020) Sistem kerja fleksibel memiliki dampak positif bagi kesehatan mental dari anggota organisasi dengan cara mengurangi tingkat stress. Selain mendesain ulang pekerjaan yang aktual dan penggunaan keterlibatan pekerja, banyak organisasi yang saat ini bereksperimen dengan berbagai susunan kerja yang fleksibel. Susunan ini pada umumnya

dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja *driver* ojek *online* di Bandar Lampung. Sedangkan menurut Kinicki dan Kreitner (2017) kesehatan mental anggota organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap semangat untuk bekerja yang menimbulkan prestasi kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Penelitian terdahulu Devidescu dan Paul (2020) menemukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka ditarik kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* ojek *online* di Kota Bandar Lampung

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah *driver* ojek *online* sebagai penyedia layanan transportasi berbasis online yang berinteraksi secara langsung dalam melayani konsumen (penumpang) di wilayah Kota Bandar Lampung.

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1) Kajian Pustaka

Penelitian Pustaka adalah pengumpulan data secara teoritis dengan cara mengkaji berbagai buku literatur dan bahan teori lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

2) Kuesioner

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipakai penulis adalah Kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert memiliki 5 komponen jawaban dan bobot penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Instrument Skala Likert**

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

Sumber: Sugiyono (2018)

Angka 5 (lima) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang bersifat positif (sangat setuju) terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, sedangkan angka 1 (satu) menunjukkan tanggapan yang bersifat negatif (sangat tidak setuju). Kuesioner yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebar untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel.

### 3) Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis

## 3.4 Populasi dan Sempel

### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah *driver* ojek *online* sebagai penyedia layanan transportasi berbasis online yang berinteraksi secara langsung dalam melayani konsumen (penumpang) di wilayah Kota Bandar Lampung yang dijadikan responden dalam penelitian.

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiono (2018:81) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Adapun penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang representative adalah bergantung pada jumlah indikator dikalikan 5 sampai 10 (Hair *et al.*, 2018). Sampel pada penelitian ini sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \text{Jumlah Indikator} \times 7 \\ &= 27 \times 7 \\ &= 189 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan sampel yang menjadi responden minimum dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 189 responden. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; simple random sampling. Peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (*driver* ojek *online*) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

### 3.5 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Skala
Kompensasi (X1)	Definisi kompensasi menurut Mondy dan Noe (2016 : 359-360), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji (<i>base pay</i>).</li> <li>2. Tunjangan berupa <i>pay for knowledge plans and skill based pay</i>.</li> <li>3. Insentif (<i>incentive pay</i>)</li> </ol> <p>Sumber: Martocchio (2015)</p>	Likert

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Skala
Fleksibilitas Kerja (X2)	Menurut Hill et al (dalam Findriyani dan Parmin, 2021) mendefinisikan bahwa fleksibilitas tempat kerja adalah kemampuan karyawan untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan, di mana, dan berapa lama yang mereka butuhkan untuk terlibat dalam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Time flexibility</i></li> <li>2. <i>Timing flexibility</i></li> <li>3. <i>Place flexibility</i></li> </ol> <p>Sumber: Carlson <i>et al.</i> (2020)</p>	Likert
Kepuasan Kinerja (Y)	Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Sumber: Robbins & Judge (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri (<i>work itself</i>)</li> <li>2. Hubungan interpersonal (<i>interpersonal relations</i>)</li> <li>3. Gaji (<i>salary</i>)</li> </ol> <p>Sumber: Herzberg (dalam Philip Maude dkk, 2017)</p>	Likert

### 3.6 Uji Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menguji validitas konstruk melalui penggunaan analisis faktor. Indikator dinyatakan valid apabila nilai KMO  $\geq 0,50$  dengan nilai *anti image*  $\geq 0,50$  dan nilai faktor *loading*  $\geq 0,50$  menurut Ghazali (2018).



### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran cronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila cronbach Alpha  $> 0,6$ .

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum\sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Koefisien reliabilitas instrument

$k$  : Jumlah butir pertanyaan

$\sum\sigma_b^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  : Varians total

### 3.6.3 Uji Normalitas

Ghozali (2017) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal / tidak. Dilakukan dengan statistik kolmogorov-Smirnov terhadap unstandardized residual hasil regresi. Data dikatakan normal jika nilai probabilitas (sig) Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$  (Ghozali I. , 2017).

## 3.7 Teknik Analisis Data

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk mengetahui penilaian responden, peneliti menggunakan kuesioner yang masing-masing disertai dengan 5 pilihan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut jawaban responden.

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif adalah riset yang cara pengolahan datanya dihitung menggunakan analisis sistematis. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi

linier berganda. Uji regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji regresi linier berganda dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- $Y$  = Kepuasan Kerja
- $a$  = Konstanta
- $b_1$  = Koefisien  $X_1$
- $X_1$  = Kompensasi
- $b_2$  = Koefisien  $X_2$
- $X_2$  = Fleksibilitas Kerja
- $e$  = *Standar Error*

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 3.8.1 Uji Signifikansi dengan Nilai t Hitung

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

Ghozali (2018) menjelaskan langkah-langkah pengujianya sebagai berikut:

1. Tentukan rumus hipotesis
  - $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya variabel  $X_1, X_2$ , tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
  - $H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , artinya variabel  $X_1, X_2$ , memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
2. Tentukan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ )
3. Menentukan signifikansi
  - Nilai signifikansi (Nilai P)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - Nilai signifikansi (Nilai P)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
4. Buat kesimpulan

- Jika (Nilai P)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- Jika (Nilai P)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.
- Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### **3.8.2 Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Sugiyono (2018) dijelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dijelaskan oleh semua variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja driver ojek online di Bandar Lampung. Semakin tinggi kompensasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fleksibilitas dengan kepuasan kerja driver ojek online di Bandar Lampung. Semakin tinggi fleksibilitas seorang karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya.

#### **5.2 Saran**

Peneliti menyadari secara penuh bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak keterbatasan dalam pengetahuan, pengamatan, dan pengalaman peneliti baik secara praktik maupun secara teori. Oleh karena itu berikut beberapa saran yang peneliti sampaikan dengan harapan penelitian berikutnya dapat lebih komprehensif dan dapat menyempurnakan penelitian ini, di antaranya:

1. Kompensasi yang diberikan kepada *driver* ojek *online* sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dalam hal ini, perusahaan penyedia jasa transportasi *online* dapat meningkatkan kompensasi dengan meningkatkan atau menambah kompensasi seperti gaji, bonus, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain yang dapat mensejahterakan para *driver* ojek *online*.
2. Fleksibilitas membantu karyawan dalam mengatur rutinitas pekerjaan seorang driver ojek online saat beroperasi di jalanan tanpa harus mengikuti waktu jam kerja dan harus datang ke lokasi kerja pada umumnya di perusahaan-perusahaan lain. Perusahaan penyedia jasa transportasi online dapat meningkatkan fleksibilitas kerja dengan membebaskan para driver ojek online

agak dapat bekerja di mana pun dan waktu yang fleksibel tanpa harus mengikuti aturan jam operasional kerja.

3. Kepuasan kerja akan semakin optimal apabila perusahaan mampu memberikan kenyamanan pada pekerjaan itu sendiri, hubungan interpersonal yang baik antar sesama driver ojek online, maupun gaji yang cukup ditambah dengan insentif dan bonus *performance* tiap harinya.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memilih topik yang sejenis dengan penelitian ini, sebaiknya mencari atau menambahkan variabel yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Jika memilih variabel yang sama peneliti juga dapat mencari objek yang berbeda agar dapat mengetahui perbandingan dari penelitian sebelumnya, sehingga hasil penelitian dapat lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Munawar. (2015). Dasar-Dasar Teknik Transportasi. Yogyakarta : Beta Offset.
- Baltes, BB, Briggs, TE, Huff, JW, Wright, JA, & Neuman, GA (2019). Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work- Related Criteria Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria. *Jurnal psikologi terapan* , 84 (4), 496. (August 1999)
- Carlson, D. W. dan Kacmar, K.M. 2020. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Jurnal of Vocational Behavior* 50 hal 145-167. Academic Press.
- Casper , W.J., Harris, C., Bianco, A.T., Wayne, J.H. 2018. Work–family Conflict, Perceived Supervisor Support and Organizational Commitment among Brazilian Professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79, hlm. 640–652.
- Devidescu, Simonara dan Andreea Paul. 2020. Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Journal Sustainability* 12(15):6086. DOI:10.3390/su12156086
- Erdiansyah, M. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bpr Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap kepuasan kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798-816.
- Ghozali, Imam. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph E, Jr et al. 2018. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeeling {PLS-SEM). SAGE Publications,Inc. California. USA.

- Hamza, A. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertamanan Kota Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hartatik, I. P., (2014), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.
- Herwina, Haryadi dan Devani. 2019. The Effect Of Compensation, Job Stress, And Motivation On Job Satisfation. Journal Of Research In Management 2(1) DOI:10.32424/jorim.v2i1.61
- Humbert dan Woloszyk. 2020. Cooperative Education. United States: National Center for Research in Vocational Education U.S.
- Joseph J Martocchio. 2015. Pay, Compensation, Performance, and Psychology. University of Illinois at Urbana-Champaign, Champaign, IL, USA Elsevier Ltd. Volume 16, pp. 11130–11134, 2001, El
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia ( teori & praktik ). Jakarta : Rajawali Press Hal. 25.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2017). Perilaku organisasi: Konsep kunci, keterampilan & praktik terbaik (Vol. 1221). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Lusiana. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Maria Bydén. 2016. *Flexible Work Arrangements: Stress-Buffering or Stressexacerbation?* The International Journal of Human Resource Management: Goteborgs Universitet.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2021. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Milkovich, George T., John W. Boudreau. 2021. Human Resource Management. USA: Richard D. Irwin.
- Mondy, R. Noe. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10. Translated by Bayu Airlangga. Jakarta: Penerbit Erlangga. Hal 359-360.
- Obisi, C., & Ph, D. 2017. Impact of Flexible Work Arrangement on Employees Performance in Public Schools in Lagos State, Nigeria, 9.
- Phillip Maude, Mohammed Alshmemri; Lina Shahwan-Akl. 2017. Herzberg's Two-Factor Theory. School of Health Sciences (Nursing and

Midwifery), RMIT University, Melbourne Australia. Life Science Journal 2017;14(5)

- Possenriede and Plantenga. 2021. Temporal and Locational Flexibility of Work, Working-Time Fit, and Job Satisfaction. IZA Discussion Paper No.8436.
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin, K. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 32(2).
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2018). Organizational behavior (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Rothausen, T. J. 2016. Management work-family research and work-family fit: Implications for building family capital in family business. Family Business Review, 22(3), 220-234.
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Selby, C., & Wilson, F., (2018). Flexible Working Handbook, Sofia, Bulgaria: Virtech.Ltd.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sun, F., Wei, X., & Huang, X. 2018. CEO compensation and firm performance.
- Syarif, A. A., Kartika, D., & Sari, I. P. (2019, July). Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja ojek online. In *Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis)* (Vol. 2).
- Yuniarsih, S. T. & Suwatno (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara .