

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA MITRA DRIVER GOJEK DI KOTA SAMARINDA

Taufik Akbar¹, Meiki Permana², Sukirman³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : akbarni099@gmail.com

Keywords :

Compensation, Job Satisfaction, Work Flexibility, Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation, job satisfaction, and work flexibility on the performance of Gojek driver partners in Samarinda City. The theoretical foundation includes human resource management, compensation, job satisfaction, job flexibility, and performance. This study involved 97 respondents who were Gojek driver partners in Samarinda. The sample was selected using non-probability sampling method with purposive sampling technique. Primary data collection was carried out through observation and direct questionnaire distribution to respondents. The data were analyzed using WarpPLS 8.0 with the Structural Equation Modeling (SEM) method.

The results showed that compensation has a positive and significant effect on the performance of driver partners. Job satisfaction also has a positive and significant effect on performance. Similarly, work flexibility has a positive and significant impact on driver partner performance. The three variables together are able to explain the variability of Gojek driver partner performance by 64.2% ($R^2 = 0.642$). This shows that compensation, job satisfaction, and work flexibility are important factors that collectively contribute greatly to improving the performance of Gojek driver partners in Samarinda.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian praktik dan proses yang dirancang untuk mengelola individu dalam suatu organisasi, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja hingga memastikan kesejahteraan karyawan. Ini meliputi analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan strategi bisnis, proses rekrutmen dan seleksi yang transparan untuk mendapatkan kandidat yang tepat, pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta penilaian kinerja untuk memastikan karyawan memberikan kontribusi optimal.

Kompensasi adalah imbalan finansial dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi ini merupakan balas jasa atas kontribusi dan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, serta menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif juga dapat membantu perusahaan dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Pangarso, dkk (2023:59) kompensasi adalah : Imbalan atau penggantian yang diberikan kepada seseorang sebagai hasil dari kontribusinya dalam konteks pekerjaan atau organisasi. Ini mencakup semua bentuk pembayaran, tunjangan, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan kesehatan,

tunjangan pensiun, cuti tahunan yang dibayar, dan fasilitas lainnya yang diberikan kepada karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan keinginan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan mereka, yang mencakup aspek-aspek seperti upah, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan pengembangan karier, serta beban kerja. Menurut W. Enny (2019:116) kepuasan kerja adalah : Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi, dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

Fleksibilitas kerja adalah kemampuan untuk beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan perubahan, situasi, atau kebutuhan yang berbeda tanpa mengorbankan efektivitas. Menurut Elviadmi, dkk (2022:154) fleksibilitas kerja adalah : Mengacu pada penyesuaian diri secara mudah dan cepat, keluwesan serta ketidakcanggungan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Fikri, dkk (2022:153) adalah : Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Peningkatan jumlah masyarakat di Kota Samarinda yang memilih bekerja sebagai pengemudi ojek online (ojol) mencerminkan perubahan tren pekerjaan di era digital, terutama di sektor informal. Banyaknya warga yang beralih profesi menjadi driver gojek disebabkan oleh beberapa faktor, seperti fleksibilitas waktu kerja, kemudahan akses dalam menjadi mitra ojek online, serta peluang penghasilan yang cukup menarik dibandingkan dengan pekerjaan konvensional lainnya. Dengan pertumbuhan ekonomi yang belum merata dan kesempatan kerja formal yang terbatas, profesi sebagai driver gojek menjadi alternatif yang lebih mudah dijangkau bagi sebagian besar masyarakat. Fenomena ini semakin relevan di Samarinda, kota yang sedang berkembang, di mana mobilitas dan kebutuhan akan transportasi daring meningkat, sehingga menciptakan permintaan yang tinggi terhadap layanan ojek *online*. Di Kota Samarinda, *driver* gojek menghadapi beberapa permasalahan yang berdampak pada kinerja mereka. Meskipun fleksibilitas kerja menjadi daya tarik utama, kenyataannya banyak *driver* yang merasa bahwa pendapatan yang mereka peroleh tidak stabil dan tidak sebanding dengan beban kerja yang harus mereka tanggung. Kompensasi yang tidak memadai, terutama dalam hal insentif dan bonus, menjadi salah satu keluhan utama. Selain itu, kepuasan kerja *driver* cenderung rendah karena kurangnya dukungan dari manajemen dalam menangani masalah operasional, serta ketidakpastian yang sering mereka hadapi, baik dalam hal penghasilan maupun kebijakan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja dan Fleksibilitas kerja Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Gojek di Kota Samarinda"

METODE

Definisi Operasional

kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan atau balas jasa yang diterima oleh *driver* gojek atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seorang pekerja merasa puas atau senang dengan pekerjaannya secara keseluruhan.

Fleksibilitas kerja adalah kemampuan pekerja untuk menyesuaikan aspek-aspek pekerjaan mereka seperti waktu, tempat, dan jadwal dengan kebutuhan atau preferensi pribadi, tanpa mengurangi produktivitas.

Kinerja adalah ukuran seberapa baik seorang individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Rincian Data Yang Diperlukan

Untuk memudahkan dalam penelitian, adapun rincian data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gambaran umum PT. Gojek Indonesia
2. Visi dan Misi
3. Data responden dari hasil kuesioner

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua cara, yaitu penelitian lapangan (*field research*) menggunakan data primer yang diperoleh langsung melalui observasi dan kuesioner pada mitra *driver* gojek di Kota Samarinda dan penelitian kepustakaan (*library research*) mendapatkan data dari dari sumber-sumber yang telah didokumentasikan, baik berupa jurnal maupun laporan-laporan ilmiah.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mitra *driver* gojek di Kota Samarinda. Populasi menurut Sugiyono (2020:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria sampel yang ditetapkan peneliti, antara lain:

- a. Mitra aktif Gojek di Kota Samarinda
- b. Pengendara bermotor
- c. Usia 18-55 Tahun
- d. Memiliki dan menggunakan akun aplikasi Gojek *Driver* minimal 6 bulan

Menurut sumber dari pernyataan yang diungkapkan dalam rumus Wibisono menurut Riduwan & Akdon (2015:255) menjelaskan bahwa “Dalam menentukan sampel yang populasi nya besar dan jumlahnya tidak diketahui, dapat menggunakan rumus *unknown population*”. Sebagai berikut:

$$n = \left(\frac{Z_{\frac{\alpha}{2}} \sigma}{e} \right)^2$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

$Z_{\frac{\alpha}{2}}$ = Ukuran tingkat kepercayaan dengan $\alpha = 5\%$ atau derajat keyakinan ditentukan 95% ($\alpha = 0,05$ maka $Z_{0,05} = 1,96$)

σ = deviasi standar populasi (0,25)

e = *margin of error* (tingkat kesalahan yang diizinkan).

Sehingga perhitungan nya sebagai berikut :

$$n = \left(\frac{Z_{\frac{\alpha}{2}} \sigma}{e} \right)^2$$

$$n = \left(\frac{(1,96) \cdot (0,25)}{(0,05)} \right)^2$$

n = 96,04 di bulatkan menjadi 97

Dari perhitungan menggunakan rumus tersebut, didapatkan jumlah sampel yang diperlukan sebesar 97. Ini berarti untuk penelitian yang dilakukan, ini perlu mengumpulkan data dari 97 responden untuk mencapai tingkat kepercayaan 95% dengan *margin of error* sebesar 5%.

Alat Analisis

Alat analisis dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* dengan metode *Partial Least Square* (SEM- PLS). PLS dapat diterapkan pada berbagai jenis skala data, termasuk nominal, ordinal, interval, dan rasio, serta memiliki syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS juga digunakan untuk menilai hubungan antara setiap indikator dengan konstruksinya. PLS memungkinkan uji *bootstrapping* pada model struktural, baik *outer model* maupun *inner model*. Karena penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur setiap konstruksinya dan model pengukuran bersifat struktural, maka dipilihlah PLS sebagai metode analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Uji statistik deskriptif pada penelitian menggunakan Microsoft Excel, demikian hasil statistik deskriptif yang diperoleh dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Indikator	N	Mean	Std. Deviasi	Min	Max
Kompensasi	X1.1	97	3.897	0.823	1	5
	X1.2	97	3.876	0.74	2	5
	X1.3	97	4	0.707	2	5
	X1.4	97	4.021	0.736	2	5
Kepuasan Kerja	X2.1	97	3.938	0.864	2	5
	X2.2	97	4.278	0.718	2	5
	X2.3	97	4.144	0.816	2	5
	X2.4	97	4.216	0.68	2	5
	X2.5	97	4.381	0.809	2	5
Fleksibilitas Kerja	X3.1	97	4.134	0.589	3	5
	X3.2	97	4.289	0.721	2	5
	X3.3	97	4.227	0.729	2	5
Kinerja	Y.1	97	3.948	0.755	2	5
	Y.2	97	4.32	0.73	2	5
	Y.3	97	4.041	0.853	1	5
	Y.4	97	4.196	0.812	1	5

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1. dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel (kompensasi, kepuasan kerja, fleksibilitas kerja, dan kinerja) menunjukkan penilaian yang baik dari *driver* gojek dengan tingkat variasi yang rendah, mencerminkan persepsi yang relatif konsisten dan positif terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka.

Analisis *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS)

Metode analisis sekaligus fungsi analisis pada PLS-SEM dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu analisis *outer model* dan *inner model* atau analisis struktural.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Hardisman (2021:6-9) *outer model* adalah untuk melihat validitas dan reliabilitas prediktor atau item *instrument* penelitian dalam mengukur laten *variable*. Analisis yang dilihat adalah *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas.

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen terpenuhi ketika ada korelasi yang kuat antara skor yang berasal dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konsep yang sama. Indikator yang menunjukkan validitas konvergen menunjukkan faktor pemuatan luar yang melebihi 0,70.

Tabel 2. Nilai Loading Factors Tahap 1

Variabel	Indikator	Loading Factors	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0.833	Valid
	X _{1.2}	0.744	Valid
	X _{1.3}	0.548	Tidak Valid
	X _{1.4}	0.630	Tidak Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.660	Tidak Valid
	X _{2.2}	0.726	Valid
	X _{2.3}	0.660	Tidak Valid
	X _{2.4}	0.526	Tidak Valid
	X _{2.5}	0.766	Valid
Fleksibilitas Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.739	Valid
	X _{3.2}	0.797	Valid
	X _{3.3}	0.854	Valid
Kinerja (Y)	Y _{.1}	0.567	Tidak Valid
	Y _{.2}	0.792	Valid
	Y _{.3}	0.864	Valid
	Y _{.4}	0.779	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 2. Dapat di simpulkan X_{1.3}, X_{1.4}, X_{2.1}, X_{2.3}, X_{2.4}, Y_{.1} Indikator dengan nilai *loading* faktor kurang dari 0,6 akan dihilangkan dari model.

Tabel 3. Nilai Loading Factors Tahap 2

Variabel	Indikator	Loading Factors	Rule Of Thumb	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0.869	0.700	Valid
	X _{1.2}	0.869	0.700	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2.2}	0.855	0.700	Valid
	X _{2.5}	0.855	0.700	Valid
Fleksibilitas Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.739	0.700	Valid
	X _{3.2}	0.797	0.700	Valid
	X _{3.3}	0.854	0.700	Valid
Kinerja (Y)	Y _{.2}	0.821	0.700	Valid
	Y _{.3}	0.892	0.700	Valid
	Y _{.4}	0.788	0.700	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 3. Menunjukkan hasil analisis validitas indikator berdasarkan *loading factors* untuk empat variabel laten: Kompensasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂),

Fleksibilitas Kerja (X₃), dan Kinerja (Y). Seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas *rule of thumb* 0.700, sehingga dinyatakan valid.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah menilai validitas prediktor dengan membandingkan keterkaitannya dengan *variable* lain. Indikator yang digunakan adalah *cross loading*. Prediktor dinyatakan valid bila nilai *cross loading* >0,7. Indikator yang digunakan adalah nilai akar dari AVE. Standarnya adalah nilai pada setiap variabel laten harus lebih tinggi dari nilai terhadap variabel lain.

Tabel 4. Nilai Cross Loading

Indikator	Kompensasi (X ₁)	Kepuasan Kerja (X ₂)	Fleksibilitas Kerja (X ₃)	Kinerja (Y)
X _{1.1}	0.869	0.356	-0.119	0.002
X _{1.2}	0.869	-0.356	0.119	-0.002
X _{2.2}	0.000	0.855	-0.124	0.043
X _{2.5}	0.000	0.855	0.124	-0.043
X _{3.1}	0.244	0.083	0.739	-0.433
X _{3.2}	-0.145	0.109	0.797	0.214
X _{3.3}	-0.075	-0.173	0.854	0.175
Y _{.2}	-0.004	0.284	-0.208	0.821
Y _{.3}	-0.017	-0.052	0.048	0.892
Y _{.4}	0.023	-0.237	0.162	0.788

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4. Menunjukkan hasil analisis validitas diskriminan indikator berdasarkan *cross loading* untuk empat variabel laten: Kompensasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Fleksibilitas Kerja (X₃), dan Kinerja (Y). Seluruh indikator memiliki nilai *cross loading* di atas 0,7, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Status
Kompensasi	0.755	Valid
Kepuasan Kerja	0.730	Valid
Fleksibilitas Kerja	0.637	Valid
Kinerja	0.696	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5. Menunjukkan nilai *average variance extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0,5 untuk masing-masing variabel laten.

3. Reliabilitas

Reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Prediktor dinyatakan *reliable* bila nilai *cronbach's alpha* atau *composite reliability* >0,7 untuk *confirmatory research*, dan dapat juga diterima >0,6 untuk *explanatory research*.

Tabel 6. Nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>CompositeReliability</i>	Keterangan
Kompensasi	0.675	0.860	Reliabel
Kepuasan kerja	0.631	0.844	Reliabel
Fleksibilitas Kerja	0.713	0.840	Reliabel
Kinerja	0.781	0.873	Reliabel

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 6. Menunjukkan output *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* seluruhnya memiliki nilai diatas 0,6 yang menunjukkan bahwa nilai telah tercapai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel laten memiliki tingkat yang baik.

Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Hardisman (2021:10) analisis *inner model* merupakan langkah analisis untuk menguji model atau menguji hipotesis, yang disebut juga dengan analisis struktural. Indikator utama yang dinilai dalam uji hipotesis atau analisis struktural adalah nilai *R-Square* (R^2) dan signifikansi (nilai *T statistic* dan *p*).

Tabel 7. Nilai *R-Square* (R^2)

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja	0.642

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 7. Menunjukkan nilai *R-Square* variabel Kinerja sebesar 0,642. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model sebesar 64,2%, sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 8. Nilai *T-statistic* dan *P-values*

Variabel	T Statistik	P Value	Keterangan
X1->Y	2.296	0.012	Signifikan
X2->Y	5.196	<0.001	Signifikan
X3->Y	2.708	0.004	Signifikan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 8. Menunjukkan nilai bahwa ketiga variabel independen, yaitu X_1 , X_2 , dan X_3 , memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen Y. Nilai *t-statistic* untuk hubungan X_1 terhadap Y adalah 2,296 dengan *p-value* sebesar 0,012, X_2 terhadap Y adalah 5,196 dengan *p-value* kurang dari 0,001, dan X_3 terhadap Y adalah 2,708 dengan *p-value* sebesar 0,004. Karena semua nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa X_1 , X_2 , dan X_3 secara statistik memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja dan Fleksibilitas kerja Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Gojek di Kota Samarinda sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Gojek di Kota Samarinda

Variabel Kompensasi (X_1) berdasarkan tabel 8. Hasil analisis nilai t-statistik sebesar 2,296 dan *p-value* 0,012, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi dapat secara nyata meningkatkan kinerja mitra *driver* dalam aspek kualitas, kuantitas, efektivitas, dan kemandirian. Hubungan ini menunjukkan bahwa pengelolaan kompensasi yang baik berperan penting dalam mendorong kinerja yang optimal. Kinerja ini terlihat dari kemampuan mereka memberikan pelayanan berkualitas, menyelesaikan perjalanan tepat waktu, dan bekerja secara mandiri. Oleh karena itu, pengelolaan sistem kompensasi yang adil dan transparan menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas mitra *driver*.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian dan Guswinta (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian tersebut sama dengan peneliti lakukan karena variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra *driver* gojek di Kota Samarinda.

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Gojek di Kota Samarinda

Variabel Kepuasan kerja (X_2) berdasarkan tabel 8. Hasil analisis nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 5,196 dengan *p-value* kurang dari 0,001. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja diukur melalui indikator seperti upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, dan lingkungan kerja, yang semuanya terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja mitra *driver* dalam kualitas, kuantitas, efektivitas, dan kemandirian. Mitra *driver* yang merasa upahnya sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, puas dengan kebebasan bekerja mandiri, dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif, serta merasa dihargai melalui peningkatan level keanggotaan, akan lebih termotivasi dalam pekerjaannya. Sebaliknya, faktor seperti cuaca yang kurang mendukung dapat memengaruhi kinerja mereka. Dengan lingkungan kerja yang mendukung dan penghargaan yang adil, kepuasan kerja mitra *driver* dapat mendorong peningkatan kualitas dan efektivitas layanan yang mereka berikan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Cahyono (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja *Driver* Grab di Surabaya” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian tersebut sama dengan peneliti lakukan karena variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra *driver* gojek di Kota Samarinda.

3. Pengaruh Fleksibilitas kerja Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Gojek di Kota Samarinda

Variabel Fleksibilitas kerja (X_3) berdasarkan tabel 8. Hasil analisis nilai t-statistik sebesar 2,708 dan *p-value* sebesar 0,004, penelitian ini membuktikan bahwa fleksibilitas kerja memberikan dampak positif pada aspek kualitas, kuantitas, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja. Mitra *driver* yang merasa memiliki jam kerja fleksibel, dapat dengan mudah mengatur jadwal kerja dan hari libur, serta memilih lokasi kerja sesuai preferensi mereka, mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Kebebasan ini mendukung mereka dalam memberikan layanan yang berkualitas, menyelesaikan perjalanan tepat waktu, dan mengambil keputusan mandiri dalam situasi sulit. Fleksibilitas kerja yang terjaga menjadi salah satu daya tarik utama pekerjaan sebagai mitra *driver* gojek.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh “Listyowati, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Guru Di Sma Negeri 43 Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian tersebut sama dengan peneliti lakukan karena variabel fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra *driver* gojek di Kota Samarinda.

4. Pengaruh Simultan Kompensasi, Kepuasan kerja dan Fleksibilitas kerja Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Gojek di Kota Samarinda

Pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan fleksibilitas kerja (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mitra *driver* gojek. Nilai *R-Square* sebesar 0,642 menunjukkan bahwa 64,2% variasi kinerja mitra *driver* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen ini, sedangkan 35,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif memberikan kontribusi besar dalam memengaruhi kinerja mitra *driver*. Di mana kompensasi yang memadai membantu mitra memenuhi kebutuhan dasar, kepuasan kerja meningkatkan motivasi melalui penghargaan dan dukungan lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja memberikan kenyamanan dalam menjalankan tugas. Mitra *driver* yang merasa puas pada ketiga aspek ini cenderung memberikan layanan berkualitas, menyelesaikan perjalanan tepat waktu, dan bekerja secara mandiri dengan efektif. Perusahaan seperti gojek perlu mengintegrasikan strategi pengelolaan ketiga faktor ini untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas mitra, serta memperkuat posisi kompetitif di pasar.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh “Intan Puspita Dewi dan Rusdi Hidayat Nugroho (2021)” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian tersebut sama dengan peneliti lakukan karena variabel kompensasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra *driver* gojek di Kota Samarinda.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra *driver* gojek di Kota Samarinda. Hal ini terjadi karena mitra *driver* yang merasa upahnya sesuai dengan beban kerja, insentif yang diberikan berdasarkan prestasi, tunjangan yang mempermudah pemenuhan kebutuhan sehari-hari, serta fasilitas seperti akses ke pusat layanan *driver*, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra *driver* gojek di Kota Samarinda. Hal ini terjadi karena mitra *driver* yang merasa upahnya sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, puas dengan kebebasan bekerja mandiri, dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif, serta merasa dihargai melalui peningkatan level keanggotaan, akan lebih termotivasi dalam pekerjaannya.
3. Variabel fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra *driver* gojek di Kota Samarinda. Hal ini terjadi karena mitra *driver* yang merasa memiliki jam kerja fleksibel, dapat dengan mudah mengatur jadwal kerja dan hari libur, serta memilih lokasi kerja sesuai preferensi mereka, mampu bekerja lebih efektif dan efisien.
4. Variabel kompensasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra *driver* gojek di Kota Samarinda. Hal ini karena ketiga variabel ini saling melengkapi, di mana kompensasi yang memadai membantu mitra memenuhi kebutuhan dasar, kepuasan kerja meningkatkan motivasi melalui penghargaan dan dukungan lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja memberikan kenyamanan dalam menjalankan tugas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, maka disarankan:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan seperti Gojek perlu fokus pada peningkatan kesejahteraan mitra *driver* melalui beberapa langkah, yaitu memperbaiki sistem kompensasi agar lebih transparan dan sesuai dengan beban kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan penghargaan berbasis kinerja, serta mempertahankan fleksibilitas kerja. Komunikasi yang baik dengan mitra *driver* dan pemberian pelatihan tambahan juga penting untuk meningkatkan profesionalisme dan loyalitas mereka. Semua upaya ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas mitra dan menjaga daya saing perusahaan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian ini dengan memperluas variabel yang digunakan. Sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kinerja mitra *driver* gojek di Kota Samarinda.

REFERENCES

- Alfian & Guswinta (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok*. Jurnal Economina, 2(2), 653–665.
- Elviadmi, dkk. (2022). *Analisis Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Keluarga Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Padang)*. Aista Journal, 1(2), 150–164.
- Enny, W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fikri Khusnul, dkk. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia I*. LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Hardisman. (2021). *Analisis Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Bintang Pustaka Madani.
- Intan Puspita dewi dan Rusdi Hidayat Nugroho (2021). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo*. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan), 5(4), 2598–9944.
- Listyowati, dkk. (2021). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 43 Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021*. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1(2), 41–55.
- Pangarso, dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riduwan, D., & Akdon, A. (2015). *Rumus dan data dalam analisis statistika (Edisi 6)*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Wahyuni, S. I., & Cahyono, K. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 11(11), 1–16.