PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA

(Studi Empiris pada Driver GOJEK Magelang)

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Nama : Pandu Frydatama

NPM : 16.0101.0247

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMIDAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2020

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA

(Studi Empiris pada Driver GOJEK Magelang **)**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Disusun Oleh :

Pandu Frydatama

NIM. 16.0101.0247

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2020

SKRIPSI

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK MELALUI MEDIASI KEPUASAN KEJA
(Studi Empiris Pada Driver Gojek Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Pandu Frydatama
NPM **16.0101.0247**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **25 Agustus 2020**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Luk Luk Atul Hidayati, SE. MM
Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Luk Luk Atul Hidayati, SE. MM
Ketua

Muhdiyanto, SE., M.Si
Sekretaris

.Nia Kurniati Bachtiar, SE., S.Si., M.Sc
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal 04 SEP 2020

Dra. Marlina Kurnia, MM
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Pandu Frydatama

NPM : 16.0101.0247

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK MELALUI MEDIASI KEPUASANKERJA

(Studi Empiris pada Driver GOJEK Magelang)

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 04 Juli2020

Pembuat Pernyataan,



Pandu Frydatama

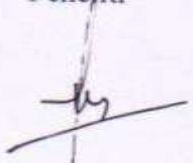
NPM. 16.0101.0247

HALAMAN RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Pandu Frydatama
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir	:	Magelang, 14 Oktober 1994
Agama	:	Islam
Status	:	Belum Menikah
Alamat Rumah	:	Lingkungan Tangkil 01/01, Kec. Wlingi, Kab. Blitar
Alamat Email	:	pandufrydatama.pf@gmail.com
Pendidikan Formal:		
Sekolah Dasar (2000-2007)	:	SD Negeri Tangkil 2
SMP (2007-2010)	:	SMP Negeri 2 Wlingi
SMA (2010-2013)	:	SMK Negeri 1 Blitar
Perguruan Tinggi (2016-2020)	:	S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 01 Agustus 2020

Peneliti



Pandu Frydatama

NPM. 16.0101.0247

MOTTO

”Tidak cukup sekedar memiliki target apa yang ingin diraih, namun dibutuhkan tekad baja, mental pantang menyerah, dan terus focus dalam memperjuangkannya. ”

~ Andrie Wongso ~

“Ambilah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat siapa yang mengatakannya”

~ Nabi Muhammad SAW ~

“keberhasilan itu adalah sebuah titik kecil yang berada di puncak segunung kegagala. Maka kalau mau sukses , carilah kegagalan sebanyak banyaknya ”

~ Bob Sadino ~

“Tuhan tidak mengharuskan sukses , Tuhan hanya mengharapkan kita mencoba.”

~ Mario Teguh~

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Driver Gojek Magelang".** Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dra. Marlina Kurnia, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Mulato Santosa, SE., M.sc selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Lukluk Atul Hidayati,S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, bimbingan, kritik, dan saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Teruntuk orang tua Alm. Suprianto selaku ayah dan Ibu Supriati selaku ibu tercinta yang selalu mendukung cita-cita saya.
6. Teruntuk ibu Maryani dan Bapak amrih selaku orang tua asuh yang telah memberikan support saya selama tinggal di Magelang.
7. Teruntuk Catur Retno Rahayu selaku calon istri saya yang selalu membantu dan memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap keluarga besar yang selalu menyemangati saya demi terselesaikannya skripsi ini.

9. Teruntuk seluruh teman-teman manajemen angkatan 16, khususnya 16D Manajemen
10. Teruntuk Erlangga Kurnia Sandi, Nur Baeti Dewi Aryani dan Ahmad Nizar selaku adik tercinta.
11. Teruntuk teman-teman gojek Magelang yang telah membantu penyelesaian skripsi saya
12. Teruntuk teman-teman karang taruna Mungkidan

Magelang, 04 Agustus 2020

Peneliti,

Pandu Frydatama

NPM. 16.0101.0247

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER i
HALAMAN JUDUL ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
SURAT PERNYATAAN iv
HALAMAN RIWAYAT HIDUP v
MOTTO vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
ABSTRAK xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 9
E. Sistematika Penulisan Skripsi 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS 11
A. Telaah Teori. 11
1. Teori Atribusi 11
2. Kinerja 13
3. Kepuasan Kerja 19
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja 24
B. Telaah PenelitianSebelumnya 31
C. Perumusan Hipotesis 34
BAB III METODE PENELITIAN 41
A. Populasi dan sampel 41
B. Data Penelitian 42
C. Definisi operasional variabel dan pengukuran data 43
D. Metode Analisis Data 45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 51
A. Gambaran Umum Pengambilan Sampel 51
B. Uji Model Pengukuran 55
C. Analisis Regresi Linear Berganda 58
D. Hasil Pengujian Hipotesis 61
E. Uji Variabel Mediasi (Sobel Test) 66
F. Pembahasan 66

BAB V PENUTUP 74
A. Kesimpulan 74
B. Keterbatasan Penelitian 75
C. Saran 75
DAFTAR PUSTAKA 77
LAMPIRAN 79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1Tarif batas bawah dan pendapatan driver gojek Indonesia 4
Tabel 1.2Tabel Bonus Harian 5
Tabel 4.1Diskripsi Responden 38
Tabel 4.2Deskriptif Statistik 40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 29
Gambar 3 1 Uji F..... 35
Gambar 3.2 Kurnve Normal Uji t statistik 36
Gambar 7.2 Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho *(Goodness Fit)*..... 45
Gambar 7.5 Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho *(Goodness Fit)*..... 46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian 59
Lampiran 2 : Tabulasi Data 65
Lampiran 3: Statistik Descriptif responden dan variabel 71
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas 72
Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas 74
Lampiran 6 : Hasil Uji Sobel 75

ABSTRAK

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK MELALUI MEDIASI KEPUASANKERJA

(Studi Empiris pada Driver GOJEK Magelang **)**

Oleh:

Pandu Frydatama

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fleksibilitas dan kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerjasebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah driver gojek Magelang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan metode *quota sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regersi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasankerja, kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja.

Kata kunci : Fleksibilitas, Kompensasi, Kepuasan kerja, Kinerja

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan pada umumnya akan dapat terealisir apabila seluruh komponen sumber daya manusia dalam bekerja secara optimal. Optimalisasi kerja karyawan merupakan masalah yang esensial dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu masalah yang perlu dipertimbangkan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2011), mengemukakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Penilaian kinerja merupakan satu sistem yang formal dalam mengukur dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan untuk menghasilkan *outcomes* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengukuran kinerja juga bertujuan untuk mengetahui efektifitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu manajemen harus melakukan penilaian kinerja agar karyawan selalu memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Secara umum, ketika karyawan mampu meningkatkan kinerjanya, maka perusahaan akan memberikan penghargaan, baik penghargaan berupa finansial maupun non finansial. Manajer dalam melakukan penilaian kinerja tentunya harus memperhatikan faktor-faktor yang fundamental sehingga penilaian atau pengukuran kinerja memperoleh hasil

yang optimal. Strategi yang dapat diterapkan dalam mempertahankan kinerja karyawan antara lain kepuasan kerja, fleksibilitas kerja dan kompensasi kerja. Berdasarkan peenelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam Syaiful Wicaksono (2019) bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja driver gojek yaitu kepuasan kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi kerja.

Faktor selanjutnya yaitu fleksibilitas kerja merupakan 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. Fleksibilitas mempunyai makna bahwa karyawan mempunyai kebebasan waktu dalam beroperasi. Fleksibilitas ini secara umum mempunyai manfaat positif dimana 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 (Casper dan Harris, 2008). Selain faktor fleksibilitas kerja, kompensasi juga menjadi suatu hal yang sangat diperhitungkan. Penelitian yang dilakukan Imam Syaiful Wicaksono (2019) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Suryo Angga Dwi Wirasto (2019) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi merupakan bentuk pengembalian, layanan, serta keuntungan finansial yang diterima pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi berkaitan dengan hak yang diterima oleh karyawan dari pengorbanan yang dilakukan pada suatu organisasi atau sejenisnya. Perusahaan diharapkan memperhatikan kelangsungan hidup karyawannya, salah satunya dengan memberi kompensasi sesuai dengan hasil kerja karyawan guna memenuhi kebutuhan dan kesejahteraanya karena, karyawan sendiri merupakan asset utama sebuah organisasi, maka harus dipelihara dengan baik. Hasil penelitiaan Suryo Angga Dwi Wirasto (2019), Allen Kristian P (2017), Imam Syaiful Wicaksono (2019), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Ani Muttaqiyathun (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja diriver gojek.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seorang karyawan baik menyenangkan atau tidak sehingga para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja diartikan keadaan emosional karyawan yang terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas yang diharapakan sesuai ekspektasi oleh karyawan yang bersangkutan. Ketercapaian seseorang sesuai ekspektasi yang diinginkan akan berdampak pada semangat secara lahirserta batin. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari apa yang dilakukan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muttaqiyathun (2018), kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Lain halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Wirasto (2019) dan Achmad Sudiro

(2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

PT.Gojek merupakan salah satu perusahaan star-up yang bergerak di bidang ojek online. Perusahaan ini memiliki kurang lebih 3.000 mitra resmi yang berkerja sama dengan PT Gojek Indonesiadi Magelang. Selain itu juga terdapat istilah driver dengan akun joki. Driver akun joki yaitu seorang driver yang identitas pada akun gojek berbeda dengan identitas asli yang dibawanya. orang yang bawa akun joki biasanya driver yang tidak bisa mendaftar pada PT Gojek, biasanya mereka menyewa atau membeli akun tersebut. Pada driver PT. Gojek Indonesia sangat memperhatikan kinerja atau performa driver gojek. Hal ini dikarenakan jika kinerja driver gojek buruk maka, customer akan merasa kecewa dan pindah ke pesaing. PT. Gojek Indonesia menggunakan sistem rating yang terdapat pada fitur akun customer melalui pemberian "bintang" yang dilakukan oleh customer setelah menikmati layanan dari gojek. Kegunaan dari sistem rating yaitu menilai kinerja driver apabila kinerja buruk maka akan diberi rating rendah yang akan menyebabkan adanya teguran ataupun susped. Sebaliknya jika kinerja baik akan mendapatkan rating yang tinggi dan mendapatkan penghargaan berupa voucher belanja Rp. 100.000. Gojek juga menerapkan sistem untuk pengemudi yang tidak terpancang pada jam kerja sehingga pengemudi dapat menjalankan pekerjaan lain dalam satu harinya. Pengemudi Gojek tentunya akan melakukan *off-line* ketika pengemudi sedang melakukan pekerjaan lain yang sifat pekerjaannya terpancang secara organisasi. Kondisi inilah yang menjadikan gojek adalah pekerjaan yang

fleksibel sehingga, pengemudi dapat menjalankan dua atau lebih pekerjaan, guna menambah penghasilan pengemudi gojek.

Driver gojek yang dapat menjalankan dua atau lebih profesi, pada umumnya ditujukan untuk menambah penghasilan. Oleh karena itu kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang karena kompensasi bentuk pengembalian, layanan, dan keuntungan finansial yang diterima pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja. Implementasi PT.Gojek dalam memberikan kepuasan kerja, menerapkan sistem *open management* atas tarip pendapatan driver.

Berdasarkan permasalahan yang di angkat dalam latar belakang penelitian ini adalah karena terdapat kenaikan tarif *customer* yang terjadi pada tahun 2018-2020 sebesar Rp 6.000 pada *Go ride* dan *Go send*, hal ini menyebabkan beberapa *customer* lebih memilih naik angkutan umum atau kendaraan pribadi dengan kenaikan tarif yang signifikan membuat *customer* jarang menggunakan layanan gojek. Kenaikan ini menyebabkan penurunan pendapatan driver gojek.

Selain itu terdapat masalah lain, dimana pesaing lebih sering mengeluarkan promo guna menarik *customer* untuk menggunakan jasanya. Sedangkan gojek jarang mengeluarkan promo dengan ini maka customer merasa kurang tertarik dengan layanan yang diberikan gojek. Berikut ini adalah besaran pendapatan driver dan PT.Gojek, secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Tarif batas bawah dan pendapatan driver gojek Indonesia

Nama order	Tarif		Pendapatan driver		Pendapatan PT Gojek	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
Go ride	Rp 3.000,-	Rp 9.000,-	Rp 6.400,-	Rp 7.200,-	subsidi	Rp 1.800,-
Go food	Rp 8.000,-	Rp 8.000,-	Rp 6.400,-	Rp 6.400,-	Rp 1.600,-	Rp 1.600,-
Go send	Rp 3.000,-	Rp 8.500,-	Rp 6.400,-	Rp 6.400,-	subsidi	Rp 2.100,-
Go shop	Rp 12.000	Rp 12.000	Rp 6.400,-	Rp 9.600,-	Rp 2.600,-	Rp 2.600,-

Sumber : PT.Gojek, 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan bahwa terdapat kenaikan tarif sebesar Rp.6.000,- pada tahun 2018-2020 untuk *go ride* dan *go send*. Selain itu driver memperoleh pendapatan sebesar Rp 6.400,- pada tahun 2018 dan Rp 7.200,- pada tahun 2020, kemudian untuk pendapatan PT Gojek yang semula bersubsidi menjadi sebesar Rp 1800,-. Begitupu juga pada tarif dan pendapatan driver *go food dan go shop* kisaran tarif tetap pada tahun 2018-2020. Sedangkan untuk pendapatan PT Gojek tidak memilki subsidi dengan kisaran pendapatan Rp 1.600,- untuk *go food* dan Rp 2.600,- untuk *go shop.*

Selain pendapatan driver melalui penumpang, pendapatan juga didapat melalui bonus harian dari PT. Gojek. Bonus harian didapatkan berdasarkan poin yang di dapat driver. Namun untuk mendapatkan target poin yang dicapai memiliki kendala salah satunya berkurangnya customor dan banyak pesaing antar driver serta pesaing dari PT Gojek. Sehingga banyak driver yang tidak

mampu untuk mendapatkan poin sesuai yang di targetkan guna mendapatkan bonus yang ditetapkan PT Gojek. Pada tahun 2020, bonus harian driver gojek mengalami penurunan sebesar 50% dari tahun sebelumnya. Berikut data bonus harian tahun 2018 –2020, sesuai dengan poin yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2

Tabel Bonus Harian

No	Jumlah Poin	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1	Poin 14	Rp 15.000,-	Rp 15.000,-	Rp 10.000,-
2	Poin 16	Rp 25.000,-	Rp 25.000,-	Rp10.000,-
3	Poin 20	Rp 40.000,-	Rp 40.000,-	Rp20.000,-
	Total	Rp 80.000,-	Rp80.000,-	Rp40.000,-

Sumber : PT.Gojek, 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan bahwa yang diperoleh driver melalui bonus harian mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 50%. Oleh karena itu, menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan PT. Gojek dalam meningkatkan kinerja driver agar mampu memberikan rasa kepuasan bagi driver gojek, dengan demikian maka visi misi perusahaan dapat tercapai.

Kemudian, pemberian bonus ini ditujukan untuk meningkatkan kinerja "*ojol"* karena eksisteni PT. Gojek tidak terlepas kinerja pengemudi "*ojol*". Pemberian kompensasi tentunya dimaksudkan sebagai penghargaan pada

pengemudi dan diharapkan pengemudi meningkatkan kinerjanya karena kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan maka penulis tertarik untuk meneliti masalah terakit dengan judul **"Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Driver Gojek Magelang".**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh fleksibelitas kerja terhadap kinerja?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh flaksibilitas kerja terhadap kinerja.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh flaksibilitas terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dari segi teoritis maupun praktis

1. Mafaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi landadasan atau acuan dalam ilmu pengetahuan dan sebagai tambahan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan pengetahuan dan bekal ilmu tersendiri bagi peneliti yaitu khususya mengetahui dan membuktikan terkait pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. Selain itu juga bisa sebagai masukan positif bagi pimpinan perusahaan untuk pengukuran kinerja karyawan agar perusahaan lebih baik.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan masing-masing bab saling terkait, dengan penjelasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis. Bab ini berisi uraian tentang pembahasan dari permasalahan secara teoritis yang didasarkan pada literatur, sumber pustaka, sumber ilmiah yang berguna sebagai acuan perbandingan hasil penelitian.

BAB III Metode Penelitian. Bab ini bertujuan untuk menerangkan dan menguraikan tentang populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel serta metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan. Bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi statistik deskriptif responden, uji kualitas data dan uji hipotesis.

BAB V Kesimpulan. Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran. Bagian akhir akan diisi dengan lampiran yang dapat mendukung skripsi ini

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori.

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heidersebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu Luthans, (2011).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan *internal* (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan *eksternal* (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan

perilaku manusia. Fritz Heider menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi *internal* maupun *eksternal* telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasaan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut *eksternal*nya.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena secara tidak langsung semua variable pada penelitian ini sudah temasuk atribut dalam teori ini. Dimana penelitian ini berhubungan dengan variable kinerja, kepuasan kerja, fleksibilitas kerja dan kompensasi kerja. Variable kinerja termasuk dalam atribut internal karena dipengaruhi oleh sikap atau perilaku dari dalam diri. Baik atau buruknya kinerja yang dilakukan oleh driver bisa dilihat berdasarakan kinerja dari pribadi masing-masing. Jika seorang driver memiliki sikap yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan dapat menjaga kepercayaan pelanggan maka dapat dikatakan bahwa kinerja seorang driver tersebut baik, begitupun sebaliknya.

Variable kepuasan kerja termasuk dalam atribut internal karena dipengaruhi oleh sikap atau perilaku dari dalam diri. Puas atau tidak puasnya yang didapat oleh driver bisa dilihat berdasarkan kepuasan yang didapat dari pribadi masing-masing. Kepuasan itu muncul salah satunya ketika kompensasi, bonus dan terdapat kerja sama yang baik. Hal itu

membuat driver merasa puas, sehingga dengan ini teori atribusi dapat menjadi acuan dalam variable kepuasan kerja.

Selanjutnya variable fleksibilitas, dimana teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku individu yang di jelaskan salah satunya dipengarungi faktor internal, dimana driver yang merasa dipermudah dalam menjalankan pekerjaannya dengan sistem fleksibel membuat driver merasa bebas dalam memilih tempat dan waktu dalam bekerja. Sehingga dengan ini maka teori atribusi menjadi salah satu pendukung dari variable tersebut.

Begitupun kompensasi, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu tolak ukur kinerja. Berkaitan dengan teori atribusi, dimana kompensai di pengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal tersebut ketika driver merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka driver akan meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya faktor eksternal dimana perusahaan memberikan upah, insentif dan tunjangan kepada driver. Oleh karena itu, teori atribusi menjadi pendukung dari variable kompensasi.

2. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance atau actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sebelumnya (Edison,2016). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Rozikin, 2010).

Menurut Imam Syaiful Wicaksono (2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja gojek meliputi fleksibilitas waktu, kompensasi dan kepuasan kerja. Simanjuntak dalam Widodo (2015), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Edison dkk (2016) demensi kinerja terdiri dari target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas. Target merupakan indicator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan. Penyelesaian tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat keperayaan pelanggan. Taat asas merupakan sesuatu yang harus dilakukan dengan benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Mulyadi dalam Rivai dan Sagala (2016) tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk

mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuatkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Prasetya Irawan (2015), kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati dan dapat diukur. Dalam hal ini dikenal tiga macam atau jenis kinerja yaitu kinerja organisasi, kinerja unit dan kinerja karyawan. Menurut Miner dalam Moh As'ad. (2011) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai berikut "……*the extent to which an individual meets the expectations regarding how he or she should function, or behave on the job* ".

Definisi diatas mengandung pengertian bahwa kinerja karyawan dapat diukur dan dievaluasi karena merupakan perilaku nyata (tindakan) di tempat kerja dan mempunyai banyak aspek yang adakalanya dapat menyimpang dari harapan pimpinan dan karyawan. Menurut Gibson (2013), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan serta lainnya. Menurut Porter dan Lawler (2014) yang menyatakan bahwa kinerja ialah *succesfull of role achievement* yang diperoleh dari perbuatannya.

Kemampuan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan tersebut. Adapun yang dimaksud dengan penilaian kinerja adalah satu sistem yang formal dalam megukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan

pekerjaan, perilaku, dan *outcomes* karyawan serta tingkat absensi. Untuk mengetahui kinerja dan keefektifan karyawan dalam melaksankan pekerjaan dimasa depan sehingga bermanfaat bagi karyawan, organisasi. Secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses melalui dimana organisasi mengevaluasi atau menili prestasi kerja karyawan (Hani Handoko, 2012).

a. Unsur-unsur penilaian kinerja

Suyudi Prawirosentono (2013), mengemukakan bahwa faktor-faktor penilaian kinerja, meliputi:

1) Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin efektif berarti makin tinggi kinerjanya.

Hani Handoko (2012), mengemukakan bahwa efektivitas sebagai penilaian kinerja berdasarkan waktu sedangkan efisiensi penilaian kinerja yang didasarkan pada biaya. Karyawan yang melakukan pekerjaan tepat pada waktunya berarti kinerjanya bagus apalagi didukung dengan penggunaan biaya yang relatif terbatas namun mampu menghasilkan *output* yang optimal.

Hadari Hawawi (2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Semakin tinggi efektivitas dalam penyelesaian pekerjaan dan didukung dengan penggunaan biaya yang hemat (efisien) maka kinerja akan semakin meningkat dan sebaliknya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikemukakan bahwa pola kerja yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja karyawan. Pekerjaan yang diselesaikan secara efektif dan efisien berarti *output* yang dihasilkan lebih besar dibandingkan dengan input yang digunakan. Kondisi ini memberikan arti bahwa dengan semakin efektif dan efisien pelaksanaan kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Hadari Nawawi (2013), mengemukakan bahwa pimpinan harus mampu menciptakan kesadaran setiap karyawan terhadap tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Kesadaran yang tinggi dari setiap karyawan terhadap tanggung jawab yang harus diselesaikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Payaman Simanjuntak (2012) mengemukakan bahwa suatu peningkatan kinerja karyawan akan terwujud apabila pembagian

tanggung jawab dilakukan secara adil dan proporsional. Kinerja karyawan akan meningkat apabila setiap karyawan mempunyai beban pekerjaan dan tanggung jawab yang proporsional dan berkeadilan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikemukakan bahwa dengan adanya kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab sebagai karyawan, maka akan menjalankan semua tanggung jawab dan tugasnya. Implementasi ini tentunya mencerminkan bahwa semu tugas dapat dilaksanakan secara cepat dan akurat. Kondisi ini tentunya akan memberikan pengaruh positif bagi pencapaian tujuan perusahaan, sehingga secara organisasi maupun individual, kinerjanya semakin meningkat.

3) Hasil kerja

Hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

Susilo Martoyo (2011) mengemukakan bahwa kinerja karyawan bagi perusahaan dilihat dari dua aspek penting yaitu kuantitas dan kualitas kerja. Hasil kerja yang memenuhi kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan ketentuan perusahaan atau organisasi mencerminkan kinerja yang tinggi. Kuantitas yang besar namun tidak didukung dengan kualitas yang standar, maka perusahaan akan mengalami kerugian karena minat masyarakat untuk membeli menjadi rendah.

Hadari Nawawi (2013) mengemukakan bahwa bagi perusahaan ukuran kinerja karyawan dapat dilihat output yang ada, artinya apabila hasil kerja sesuai dengan standar, maka kinerja karyawan baik namun apabila hasil kerja buruk berarti kinerja karyawan rendah. Menurut Henry Simamora (2013), hasil kerja (kuantitas dan kualitas) menjadi indikator penilaian kinerja karyawan. Hasil kerja yang optimal baik dalam segi kuantitas maupun kualitas berarti kinerja karyawan meningkat dan sebaliknya. Porter and Richard (2014), mengemukakan standarrisasi *output* bagi perusahaan manufaktur menjadi bagian terpenting dalam mengukur kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan yang mencapai ketentuan atau standar berarti kinerja karyawan baik dan sebaliknya.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Mila Badriyah (2015)kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menganai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-

masing pekerja. Menurut Edy Sutrisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentangsebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan karena masyarakat juga akan memperoleh kepuasan dalam menggunakan produknya.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Menurut Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
b. Kemauan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
c. Gaji, dimana gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
d. Perusahaan dan manajemen, dimana perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
e. Pengawasan,yang sekaligus sebagai atasannya, maupunsupervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
f. Faktor Instrinsik dan pekerjaan, dimanaatribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan karena sifat kepuasan berorientasi pada masing-masing individu.
g. Kondisi kerja, dimana dalam hal initermasuk kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
h. Aspek sosial dalam pekerjaan yang merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi, dimana dengan adanya komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak menejemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas yang meliput fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Edy Sutrisno (2014) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empatfaktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

a. Kedudukan Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan

kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

c. Jaminan finansial dan sosialfinasial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Mutu pengawasan hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi.

Anwar Prabu Mangkunegara (Hamali.2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

a. Perpindahan karyawan (*turnover*).

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnoverkaryawan yang rendah sehingga tingkat kematangan atau penguasaan pekerjaan akan lebih baik. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggidan kondisi ini tentunya akan berdampak buruk terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

b. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja.

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiranya tinggi karena adanya unsur malas bekerja. Karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif yang tentunya akan merugikan perusahaan.

c. Umur.

Dalam hal umum, ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapanya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.

d. Tingkat pekerjaan.

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cendrung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaanya lebih tinggi menunjukan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran organisasi perusahaan.

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan. Semakin besar ukuran perusahaan, maka akan semakin kecil kepuasan karyawan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

a. Fleksibilitas Kerja

Menurut Carlson dkk (2010) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan.Lebih lanjut, Carlson mengartikan *schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan. Sedangkan menurut Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014), salah satu dari fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol durasi jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi. 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 (Casper dan Harris, 2008).

Menurut (Carlson, Grzywacz, & Kacmar, 2010) fleksibiltas merupakan sebuah kebijakan secara resmi dan diakui bagi manajemen sumber daya maupun peraturan berbentuk informal yang berhubungan dengan jam kerja secara fleksibel pada sebuah organisasi. Menurut (Carlson, Grzywacz, & Kacmar, 2010) memaparkan bahwa schedule flexibility ialah sebuah aturan jam kerja secara fleksibel yang berkaitan dengan penetapan tempat maupun waktu dalam melakukan pekerjaan,

berbentuk secara formal maupun tidak formal, sehingga dapat memudahkan pekerja dalam memutuskan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan dimana (*place flexibility*) pekerja dalam melakukan pekerjaan.

Menurut jam kerja fleksibel memiliki 3 prinsip kerja, yaitu:

1) Kontrak fleksibilitas, yang berhubungan dengan kontrak kerja
2) Spesial fleksibilitas, yang berhubungan dengan kontrol pekerja serta pilihan mengenai lokasi pekerjaan mereka
3) Fleksibilitas sementara, yang berhubungan dengan pilihan mengenai jam kerja

Menurut Possenried dan Plantenga (2011), *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 Carlson et al. (2010) *schedule 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 flexibilit*y: fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja.
2) *Timing flexibilit*y: fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya.

3) *Place flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

b. Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, oleh karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja para karyawan diharapkan akan terus meningkat.

Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai immbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan–pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menururt Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.Menurut Widodo (2015), tujuan kompensasi yaitu

memperoleh personalia yang qualified, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, memenuhi peraturan-peraturan legal.

Menurut Notoatmodjo (2003) dalam Septawan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1) Produktivitas Kerja

   Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas setiap karyawan.

2) Kemampuan untuk Membayar

   Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

3) Kesediaan untuk membayar

   Kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikankompensasi yang tinggi, tetapi

belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

4) Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

5) Organisasi Karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut

6) Berbagai Peraturan Perundang-undangan

Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga system perundang-undangan, termasuk dibidang perburuan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak

juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Samsudin (2006) dalam Kadarisman (2017) tujuan pemberian kompensasi adalah:

1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

   Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik,berarti adanya jaminan "*economi security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Meningkatkan produktivitas kerja

   Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3) Memajukan organisasi atau perusahaan

   Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan *output.*

B. Telaah PenelitianSebelumnya

Pada penelitian terdahulu membahas tentang beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi kerja, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja. Penelitian tersebut telah dilakukan oleh beberapa peneliti, dan berikut ini adalah hasil dari peneiltian tersebut :

Allen Kristian P (2017) melakukan penelitian dengan judul *"Pengaruh Fleksibilitas Waktu, Kesesuaian Pekerjaan, Kompensasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Job Switching (Studi Kasus Pada Ojek Online*. Variabel bebas yang diteliti meliputi fleksibilitas waktu, kesesuaian pekerjaan, kompensasi *ekstrinsik* terhadap kepuasan kerja dengan variabel intervening pergantian pekerjaan. Berdasarkan pada hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas berpengaruh signinifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi fleksibilitas waktu maka akan meningkatkan kinerja. Kesesuaian pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kesesuaian pekerjaan waktu maka akan meningkatkan kinerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

De Menezes dan Clare Kelliher (2017) dengan judul *"Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements*". Variabel bebas yang diteliti meliputi fleksibilitaas

kerja, perilaku pekerja/karyawan dan kepuasan kerja sedangkan variabel terikat yang diteliti yaitu kinerja individu. Hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu Flexitime menyebabkan peningkatan kepuasan yang signifikan tetapi memiliki efek yang dapat diabaikan pada kinerja.

Eleftherios Giovanis (2018) melakukan penelitian dengan judul "Penelitian ini berjudul " *The relationship between flexible employment arrangements and workplace performance in Great Britain*". Variabel bebas yang diteliti meliputi fleksibel kerja, tempat kerja, pengaturan kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawann. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan dan positif antara yang fleksibel kerja, tempat kerja, pengaturan kerja dengan kinerja karyawan.

Achmad Sudiro (2018) melakukan penelitian dengan judul *"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang).* Variabel bebas yang diteliti meliputi kompensasi dan kepuasan kerja sedangkan variabel interveningnya kepuasan kerja dan variabel terikatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, tidak terdapatpengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja,akan tetapi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan, diperoleh hasil yang signifikan.

Ani Muttaqiyathun (2018) melakukan penelitian dengan judul *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Go-Jek Di Kota Yogyakarta.* . Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver Go-jek di kota Yogyakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Sampel pada penelitian ini berjumlah 108 responden dengan menggunakan teknik *accidental sampling.*Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja driver gojek kota Yogyakarta.

Dwi Murnita Sari (2019) dengan judul "*Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Wanita Bekerja Di Kota Surakarta)".* Variabel bebas yang diteliti meliputi komitmen organisasi, fleksibilitas sedangkan variabel terikatnya yaitu konflik pekerjaan-keluarga. Variabel intervening dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, fleksibilitas bepengaruh negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dan komitmen organisasi memiliki memiliki efek mediasi pada hubungan fleksibilitas jam kerja dan kepuasan kerja pada wanita bekerja di Kota Surakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryo Angga Dwi Wirasto (2019) dengan judul " *Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Eks Karisidenan Surakarta* ". Variabel

bebas yang diteliti meliputi kompensasi, fleksibilitas kerjaq dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja dirver Gojeol. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, fleksibilitas kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruhpositif signifikan terhadap kinerja. Namun secara bersama-sama kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Imam Syaiful Wicaksono (2019) melakukan penelitian dengan judul *"Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening".*Variabel bebas yang diteliti meliputi kompensasi dan fleksibilitas dengan variabel intervening kepusan kerja sedangkan variabel terikatnya kinerja driver Gojek. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja

Strategi yang dilakukan oleh organisasi guna mempertahankan parakaryawan adalah dengan memberikan fleksibilitas kerja atau yang lebih

dikenal sebagai *Flexible Work Arrangements* (FWA). Bentuk variasi ketika bekerja merupakan bagian dari fleksibilitas kerja diberikan, sehingga membuat para pekerja merasa tidak bosan. Pemberian jam kerja yang fleksibel mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan *work life balance* dari anggota organisasi (Hofacker dan Konigm 2013). Jam kerja yang fleksibel juga mempunyai dampak baik bagi kesehatan mental dari anggota organisasi dengan mengurangi tingkat stress kerja mereka (Lewis dan Humbert, 2010). Pola kerja yang fleksibel akan memberikan keleluasaan yang tinggi, namun demikian harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian Wicaksono (2019), fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Kelliher (2017), menunjukkan bahwa *flexitime* menyebabkan peningkatan kepuasan akan tetapi memiliki efek yang dapat diabaikan pada kinerja. Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1: Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Seorang karyawan yang termotivasi akan bersikap energik dan bergairah tentang tugas yang diberikan oleh perusahaan, apabila jika tidak, seorang karyawan dengan motivasi rendah seringkali akan menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaannya sehingga, kinerja menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak tercapai (Murty dan

Hudiwinarsih, 2012). Rasa tidak senang tersebut nantinya akan mengakibatkan berpengaruhnya kepuasan karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sudiro (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang sama juga didapat oleh Wicaksono (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. berdasarkan hasil uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis sebagai berikut :

H_2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja

Fleksbilitas kerja merupakan salah satu aspek bekerja secara paroh waktu sehingga seseorang dapat menjalankan pekerjaannya lebih dari satu jenis pekerjaan dalam satu harinya. Kerja paruh waktu ini sebagai salah satu alternatif dalam meningkatkan pendapatan keluarga. Namun demikian, tentunya seseorang yang bekerja paruh waktu tetap harus menjaga nama baik organisasi melalui kinerja yang lebih baik. Driver gojek yang bekerja secara paruh waktu, dimana driver tidak terpancang pada masalah jam kerja, tentunya akan dapat memberikan keleluasan dalam bekerja. Secara umum, driver gojek akan selalu merespon pengguna jasa transportasi umum "*ojol"* apabila driver gojek berada pada area yang dekat. Kondisi inilah yang dilakukan driver gojek dalam menjalankan transportasi umum dibawah organisasi PT.Gojek Indonesia.

Hasil penelitian Imam Syaiful Wicaksono (2019) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Suryo Angga Dwi Wirasto (2019) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian De Menezes dan Clare Kelliher (2017) juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian, oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis :

H_3. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, pada umumnya karyawan akan bekerja lebih optimal dan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Sedangkan kompensasi yang kurang memadai, seringkali menjadi salah satu penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima driver gojek sebesar 80% dari biaya transportasi yang dibebankan kepada pengguna jasa transportasi gojek. Besaran kompensasi ini tentunya akan dapat mendorong driver gojek untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitiaan Suryo Angga Dwi Wirasto (2019), Allen Kristian P (2017), Imam Syaiful Wicaksono (2019), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Ani Muttaqiyathun (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif

terhadap kinerja diriver gojek. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis:

H_4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya merupakan kepuasan kerja. Sikap ini dicerminkan dengan moral kerja, kedisplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, serta kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001). Locke dalam Prabu ,(2015) mengatakan kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muttaqiyathun (2018), kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Lain halnya dengan hasil penelitianyang dilakukan Wirasto (2019) dan Achmad Sudiro (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian Wicaksono (2019), kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini yaitu :

H_5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja

Fleksibilitas menunjukkan adanya kelonggaran seserang untuk menjalankan aktivitasnya atau bekerja. Namun demikian, secara empiris,

kelonggaran atau fleksibilitas harus tetap memenuhi ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan. Driver gojek yang mempunyai fleksibilitas dalam operasional transportasi, tentunya driver gojek tidak dapat sejehendak diri untuk menjalankan fungsi transportasi gojek. Driver masih dibawah organisasi PT.Gojek sehingga apabila driver melanggar etika organisasi, maka driver akan mendapatkan sanksi. PT. Gojek tidak mempertimbangkan aspek atau penyebab driver melakukan pelanggaran sehingga sanksi ini dapat menjadi unsur ketidakpuasan driver gojek dalam bekerja.

Hasil penelitiaan Suryo Angga Dwi Wirasto (2019) dan Imam Syaiful Wicaksono (2019) dan Allen Kristian P (2017) menunjukkan bahwa kepuasan memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver gojek. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh fleksibilitas terhadap kinerja

7. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja

Kompensasi sering menjadi alasan yang utama bagi sebagian orang dalam bekerja, karena dengan kompensasi yang memadai, maka seseorang akan memperoleh kenyamanan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. sebagaimana diketahui bahwa driver gojek akan mendapat kompensasi 80% dari tarip dalam setiap angkutan atau order. Driver gojek tentunya tidak diperkenankan meniakkan tarip, sementara itu tidak menutup kemungkinan, kompensasi yang diterima tidak memadai. Kondisi ini dikarenakan jarak

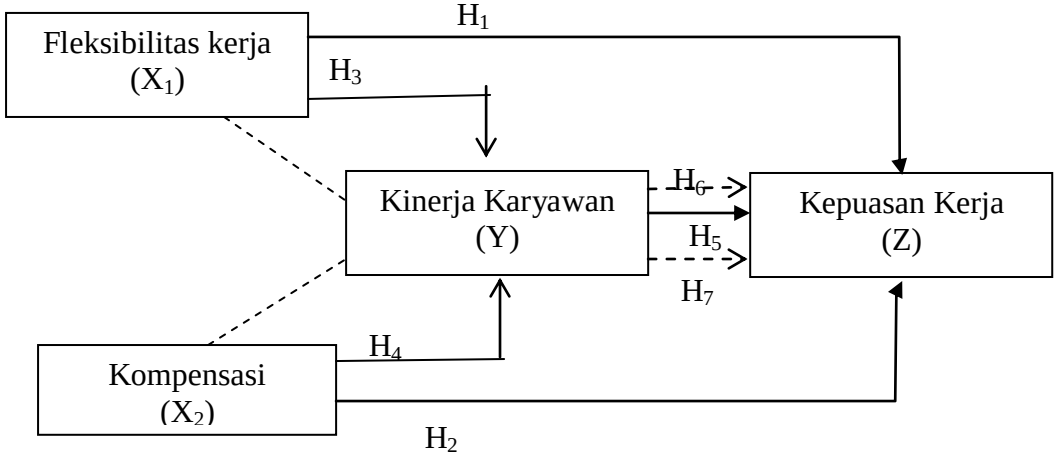
tempuh yang lebih jauh atau kondisi jalan yang tidak nyaman sehingga driver gojek harus mengeluarkan biaya bahan bakar yang lebih banyak dan juga biaya pemeliharaan kendaraan.Kondisi ini sering menjadi faktor penyebab ketidak-puasan driver gojek dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitiaan Suryo Angga Dwi Wirasto (2019) dan Imam Syaiful Wicaksono (2019), dan Allen Kristian P (2017) menunjukkan bahwa kepuasan memediasi pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja driver gojek. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis:

H_7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran skematis tentang hubungan antar variabel dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

——— Pengaruh Langsung

- - - - - - - - - - Pengaruh tidak langsung

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Populasi dan sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Driver Gojek yang ada di Kota dan Kabupaten Magelang yang berjumlah 3916.

Sampel merupakan bagian dari anggota objek yang akan diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan memiliki kesempatan yang sama untuk digunakan sebagai pengumpulan data atau responden.Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga, dan juga waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut kesimpulannya akan dapat diperlakukan untuk populasi, sehingga sampel yang diambil benar benar representatif (mewakili). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Quota sampling* atau teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (*qouta)* yang diinginkan sehingga diharapkan menjawab permasalahan penelitian. Sampel yang termasuk kriteria adalah driverPT. Gojek yang bekerja minimal 2 tahun terakhir dan memiliki kegiatan selain menjadi driver gojek. Hal itu dikarenakan, sampel dapat mewakili dalam

penelitian ini, dengan alasan sudah mengetahui seluk beluk pekerjaannya. Penelitian ini, metode pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Margin eror

Dalam penelitian ini margin eror yang digunakan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebagai berikut:

$$n = \frac{3.916}{1 + 3.916 * 0{,}10^2} = 97{,}51$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 97,51 orang atau responden, oleh karena itu dalam penelitian ini ditetapkan sampel sebanyak 100 responden.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel atau populasi atau angka. Jenis data dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu pernyataan responden terhadap fleksibilitas, kompensasi dan kepuasan kerja serta kinerja drivergojek. Sumber data dalam penelitian ini yaitu driver gojek di Kota dan Kabupaten Magelang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah driver gojek di Kota dan Kabupaten Magelang. Teknik pengumpulan data penelitian ini diperoleh langsung dari sumber asli yang menggunakan pertanyaan tertulis (kuisioner).

C. Definisi operasional variabel dan pengukuran data

1. Kinerja Karyawan

   Kinerja adalahhasil yang dicapai oleh driver gojek dalam menjalankan fungsinya dalam transportasi umum yang berbasis online. Indikator kinerja menurut Robbins (2008) dalam penelitian ini adalah persepsi responden terhadap:

   a. Tanggung jawab.
   b. Menjaga kepercayaan
   c. Menjaga keamanan pengguna jasa
   d. Kecepatan merespon calon pengguna jasa

2. Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah pengharapan dengan yang diterima oleh driver gojek. Indikator kepuasan kerja menurut Gipson dkk (2012) dalam penelitian ini adalah persepsi responden terhadap:

   a. Kepuasan terhadap kompensasi.
   b. Kepuasan terhadap bonus.
   c. Kepuasan terhadap kerjasama

3. Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja adalah kelonggaran yang diberikan oleh PT.Gojek Indonesia terhadap driver gojek dalam menjalankan sistem transportasi berbasis online. Indikator fleksibiltas kerja menurut Carlson dkk (2010)dalam penelitian ini adalah persepsi responden terhadap:

a. *Time flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja.
b. *Timing flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya.
c. *Place flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima driver gojek pada setiap jenis tarip angkutan atau tarip penggunaan jasa transportasi online. Indikator kompensasi kerja menurut Simamora (2004) dalam penelitian ini adalah persepsi responden terhadap:

a. Upah
b. Insentif
c. Tunjangan

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert berbasis 1 sampai dengan 5 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Sangat setuju dengan nilai 5
2. Setuju dengan nilai 4
3. Netral dengan nilai 3
4. Tidak setuju dengan nilai 2
5. Sangat tidak setuju dengan nilai 1

D. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner mampu dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Uji validitas menggunakan analisis faktor. Pendekatan *cofirmatory factor analysis* (CFA) digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai jumlah faktor yang telah disusun teoritik atau menguji hipotesis mengenai eksistensi konstruk. Analisis CFA memiliki asumsi korelasi antara variabel cukup kuat, hal ini dilihat dari nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) > 0,50 serta signifikansi dari Barlett's Test < 0,05 untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya mampu menjelaskan variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan menggunakan alat ukur yang sama (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran

tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian untuk menilai sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan menghitung cronbach's alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel, instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal/reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha lebih dari 0,70.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen dengan variabel independen, menggunakan regresi linier berganda karena nilai x lebih dari satu. Adapun rumus model regresi sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

$$Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = a + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

X_1 = Fleksibilitas

X_2 = Kompensasi

a = Konstanta

β = Koefisien

e = standard error

3. Pengujian Hipotesis

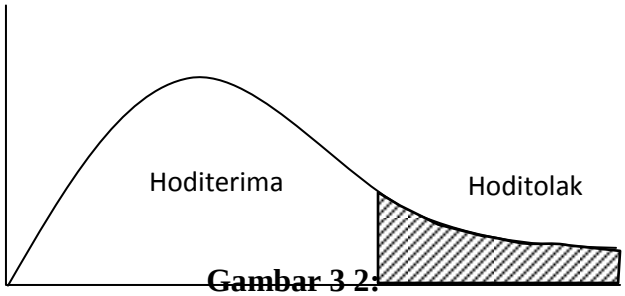
a. Uji F (untuk uji model)

Menurut Ghozali (2016) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikasi pengaruh fleksibilitas kerjadan kompensasi terhadap kinerja. Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F hitung dan F tabel. Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%.

Ho = 0 artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

Ho ≠ 0 artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df2) = n-k-1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H0 tidak terdukung atau Ha terdukung, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho terdukung atau Ha tidak terdukung, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.



Gambar 3 2:

Uji F

b. Uji R^2

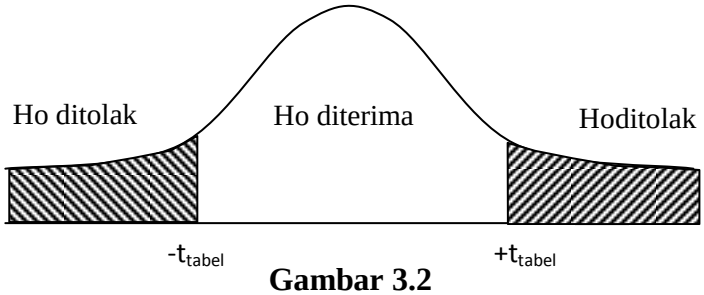
Menurut Rohmana (2016) dijelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dijelaskan oleh semua variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen 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.

c. Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali,2016). Dengan level of significans pada taraf $\alpha = 5\%$, derajat kebebasan df = n-1 dimana Ho: $\beta = 0$ dan Ha : $\beta \neq 0$

Uji statistik t dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel. Jika thitung > ttabel (n-1), maka Ho ditolak dan Ha diterima.Artinya, secara statistik data yang ada dapat membuktikan

bahwa suatu variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika thitung < t_{tabel} (n-1), maka Ho ditolak dan Ha ditolak. Artinya, secara statistik data yang ada dapat membuktikan bahwa suatu variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2

Kurnve Normal Uji *t* statistik

4. Uji Variabel Mediasi (Sobel Test)

Dalam uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan pelanggan. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2011) suatu variabel disebut *intervening* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji sobel digunakan untuk menguji kekuatan dan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Dengan cara perhitungan pengalian pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dengan cara mengalikan jalur X-Z (a) dengan jalur Z-Y (b) atau ab. Jadi koefisien ab= (c-c') dimana c adalah

pengaruh X terhadap Y tanpa menguhubungkan Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah menghubungkan Z.

Ghozali (2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (*Sobel Test*). Rumus uji sobel sebagai berikut :

Sab= $\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$

Dengan keterangan:

Sab: Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel *mediasi* (Z)

b : Jalur variabel *mediasi* (Z) dengan variabel dependen (Y)

sa : Standar eror koefisien a

ab : Standar eror koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t=\frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilat t tabel, jika nilai t hitung > dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel kurang konservatif Ghozali (2011).

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung fleksibilitas, kompensasi terhadap kepuasan dan pengaruh fleksibilitas, kompensasi dan kepuasan terhadap kinerja, serta pengaruh tidak langsung fleksibilitas dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan pada driver gojek Magelang. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan melalui pembuktian hipotesis serta pembahsan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dantidak signifikan terhadap kepuasankerja, artinya bahwa semakin meningkatnya fleksibilitas kerja maka tidak berpengaruh kepada kepuasan yang didapat oleh driver gojek.
2. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerja artinya bahwa semakin meningkatnya kompensasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa semakin meningkatnya fleksibilitas kerja maka akan meningkatkan kinerja driver.
4. Kompensasikerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa semakin meningkatnya kompensasi kerja maka tidak berpengaruh pada kinerja driver.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja driver.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruhfleksibilitas kerja terhadap kinerja driver artinya bahwa semakin meningkatnya kpeuasan kerja maka tidak berpengaruh pada peningkatan fleksibilitas kerja dan kinerja driver.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruhkompensasi kerja terhadap kinerja driver, artinya bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka kompensasi kerja dan kinerja akan meningkat.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada variabel fleksibilitas, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Masih banyak variabel lain di luar penelitian yang mempengaruh*i*kinerja dan kepuasan kerja.
2. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu kuisioner, dan survey.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan driver gojek dengan meningkat bonus harian, memperhatikan tunjangan driver, dan meningkatkan pendapatan driver pada harga aplikasi. Perusahaan juga diharapkan memberikan fleksibilitas menaikkan penumpang pada zona merah agar dapat meningkatkan kinerja, selain itu perusahaan memberikan fleksibilitas jangka waktu driver tidak melakukan pekerjaannya agar driver tidak merasakan keberatan waktu melakukan pekerjaannya yang nantinya mempengaruhi peforma/ kinerja driver.
2. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti bisa lebih mengembangkan metode penelitian, bukan hanya metode kuantitatif menggunakan kuisioner, tetapi juga bisa menggunakan metode kualitatif dengan wawancara atau interviw kepada responden secara langsung guna mempertajam hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

AndreasLako, 2014, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi. Isue, Teori dan Solusi*, Penerbit Amara Books, Yogyakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Gibson and Donnely, 2013, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan Jakarta : Erlangga.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Golemen.D, 2013, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi* , Gramedia Pustaka Binaman, Jakarta

Henry Simamora, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

HaniHandoko, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE UGM.

HadariNamawi, 2013, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Kreitner, Robert & Kiniciki, Angelo, 2011, *Perilaku Organisasi*, diterjemahkan: Erly Suandy, Salemba Empat, Yogyakarta

Moeljono Djokosantoso. 2013. Beyond Leadership: 12 Konsep Kepemimpinan.Jakarta: PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.

Moh As'ad, 2011, *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty.

Porter , Lyman, W. and Richard M. Sterrs, 2014, *Motivation and Work Behavior*, 5th Edition, Singapore : McGraw-Hill, Inc.

PrasetyaIrawan, Suryani dan Sri Wahyu Krida Sakti. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Administrasi Negara Jakarta.

Payaman Simanjutak.2010, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia, Jakarta

Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sayudi Prawirosentono2013, *Kebijakan Kinerja Karyawan (Kiat membangun organisasi kompetitif manjelang perdagangan bebas dunia)*, BPFE, Yogyakarta

SusiloMartoyo, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke Tiga, BPFE, Yogyakarta

Setiawan, Ivan Aries., Ghozali, Imam. 2012. Akuntansi Perilaku. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Umam, K. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wahyosumidjo. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Transito.

Wirawan. 2013. Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian. Jakarta:Salemba Empat.