

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, FLEKSIBILITAS DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DRIVER GOJEK DIJAKARTA BARAT

¹ Ardani Arya Kusuma

Alumni S1 Manajemen STIE Bisnis Indonesia

² Dedy Siska Pramono, ³ Siti Marliah, ⁴ Nur Aida, ⁵ Firda Camalia, ⁶ Yusuf Muchtar

Dosen STIE Bisnis Indonesia

Korespondensi : dedypramono80@yahoo.co.id,

ABSTRAK.

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh kompensasi finansial, fleksibilitas dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada *driver* Gojek di Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada 100 responden *driver* Gojek aktif di wilayah Jakarta Barat dan dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi finansial (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,166 < 1,984$) dan signifikansi ($0,539 > 0,05$). Begitu pula dengan fleksibilitas kerja (X_2), yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t_{hitung} = 1,766 < t_{tabel} = 1,984$; sig. = $0,081 > 0,05$). Sebaliknya, stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} = -3,733 < -t_{tabel} = -1,984$ dan signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Secara simultan, ketiga variabel (kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, stres kerja) tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai $F_{hitung} = 5,890 > F_{tabel} = 2,70$ dan nilai signifikansi $0,001 (< 0,05)$. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,129 menunjukkan bahwa 12,9% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sementara sisanya sebesar 87,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRAC.

The purpose of this study was to analyze partially and simultaneously the effect of financial compensation, flexibility and work stress on job satisfaction of Gojek drivers in West Jakarta. The research method used was a quantitative method with a descriptive approach. The data collection technique was through observation and distribution of questionnaires to 100 respondents who were active Gojek drivers in the West Jakarta area and analyzed using statistical techniques with the help of the SPSS version 25 application. The results showed that partially, the financial compensation variable (X_1) did not have a significant effect on job

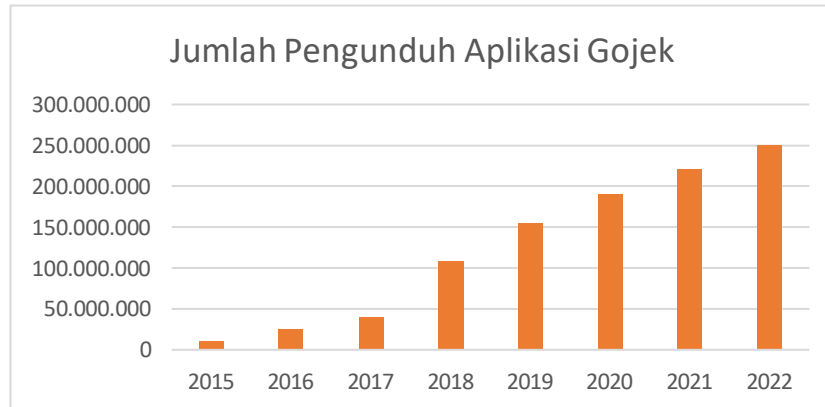
satisfaction (Y) with a $t_{count} < t_{table}$ ($0.166 < 1.984$) and a significance of ($0.539 > 0.05$). Likewise with work flexibility (X_2), which did not have a significant effect on job satisfaction ($t_{count} = 1.766 < t_{table} = 1.984$; $sig. = 0.081 > 0.05$). On the other hand, work stress (X_3) has a significant effect on job satisfaction (Y) with a calculated t value = $-3.733 < -t_{table} = -1.984$ and a significance of $0.000 (< 0.05)$. Simultaneously, the three variables (financial compensation, work flexibility, work stress) have a significant effect on job satisfaction (Y) with a calculated F value = $5.890 > F_{table} = 2.70$ and a significance value of $0.001 (< 0.05)$. The Adjusted R Square value of 0.129 indicates that 12.9% of the variation in job satisfaction can be explained by the three independent variables, while the remaining 87.1% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Financial Compensation, Job Flexibility, Job Stress, Job Satisfaction

Pendahuluan.

Perkembangan teknologi telah memberi pilihan bagi manusia dalam menggunakan transportasi yaitu *offline* dan *online*. Fenomena transportasi *online* menjadi perbincangan hangat bagi masyarakat, karena pemesanan berbasis aplikasi yang mudah di download oleh pengguna *smartphone* baik *android* maupun *ios*. Pemesanan melalui aplikasi yang mudah di akses membuat transportasi online diterima dengan cepat di kalangan masyarakat apalagi di zaman ini sudah banyak masyarakat yang menggunakan *smartphone* canggih (Agustin, 2017 dalam Hidayah dan Nurhayati, 2024). Salah satu *platform* transportasi *online* yang paling populer adalah Gojek. Gojek merupakan perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani jasa transportasi berbasis aplikasi dan didirikan pada tahun 2010 oleh Nadiem Makarim. Perusahaan ini beroperasi dengan tiga nilai utama, yaitu kecepatan, inovasi, dan dampak sosial. Hingga saat ini, layanan gojek tersedia di 167 kota dan kabupaten di Indonesia, termasuk wilayah Jakarta Barat.

Gojek hadir dengan jasa berbagai layanan berupa pengiriman barang (GO- SEND), Transportasi motor (GO-RIDE), Pesan makanan (GO-FOOD), Berbelanja (GO-MART), Antar barang banyak/besar (GOBOX), Bersih-bersih (GO- CLEAN), Pesan tiket (GO- TIX), Transportasi mobil (GO-CAR), Montir (GO-AUTO), Obat kesehatan (GOMED), Pulsa (GO-PULSA), Belanja barang (GO-SHOP), Taxi BlueBird (GO-BLUEBIRD). Selain itu, jumlah pengguna yang mengunduh aplikasi Gojek terus mengalami peningkatan signifikan setiap tahunnya.

Gambar 1. 1**Jumlah Unduhan Aplikasi Gojek 2015-2022**

Sumber: Katadata.co.id

Dengan adanya jasa ojek *online* berupa Gojek-Drivers ini, banyak masyarakat yang tinggal di Jakarta Barat berbondong-bondong menjadikannya pekerjaan tetap maupun sampingan sebagai driver ojek *online* Gojek-Bike. Aplikasi *Ride Hailing* seperti Gojek adalah salah satu perusahaan ojek *online* yang beroperasi di Jakarta. Pada tahun 2017, 5000 kuota menjadi driver ojek *online* sudah terisi, ditambah 900 kuota tambahan pekerjaan untuk menjadi *driver* ojek *online* Gojek-Drivers di Jakarta Barat harus memperdulikan ijazah terakhir untuk bisa mendapatkan pekerjaan tersebut (rri.co.id, 2017). Dengan kuota tambahan menjadi *driver* ojek *online* yang cukup banyak, menjadikan pekerjaan ini adalah salah satu pekerjaan yang diminati oleh warga di Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil penelitian dari Fadila dan Rezeki (2023), bahwa kompensasi, fleksibilitas kerja, dan iklim kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja para *driver*. Kepuasan kerja menurut Handoko dalam Sutrisno (2009), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat berupa rasa bahagia dan nyaman pada saat melakukan pekerjaan. Hal tersebut dapat dirasakan apabila lingkungan kerja yang baik, kinerja yang dihargai, dan banyak faktor lain untuk mendapatkan kepuasan kerja. Kompensasi finansial menjadi salah satu variabel yang juga identik dengan model kerja transportasi *online* ini. Menurut Simammora (2006) yang disebutkan dalam (Runtulalo et al., 2020), kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai ganti atas bentuk kontribusi mereka kepada perusahaan. Permenhub No. 12 tahun 2019 tentang pengaturan tarif batas

bawah dan atas, biaya jasa yang dikenakan kepada penumpang ojek *online* adalah Rp. 2.500 per kilometer. Pengemudi Gojek mendapatkan poin setelah menyelesaikan pesanan mereka. Poin ini dihitung sebagai insentif bonus harian yang dapat ditukarkan setelahnya. Ketua Serikat Pekerja Angkutan Indonesia dalam redaksi *daring* tempo.co mengungkapkan bahwa upah Gojek *driver* telah dipotong 20% hingga hampir 40% sebagai biaya sewa aplikasi. Potongan ini melampaui batas maksimum pengurangan tarif sebesar 15% yang ditetapkan keputusan Menteri Perhubungan (Kemenhub) KP 667 Tahun 2022.

Richard et. al (2012:312) yang dikutip dari (Haq et al., 2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja berafiliasi dengan beberapa faktor seperti deskripsi tanggung jawab, gaji, promosi, pendidikan, pengawasan dari atasan, kolega kerja, beban kerja, dll. Kepuasan kerja itu sendiri berdasarkan pengertian Luthans (2006) dari (Sadat et al., 2019), adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaannya mengenai hal-hal yang dianggap penting dan persepsi tersebut berbeda bagi setiap individu.

Selain kompensasi finansial dan fleksibilitas, kepuasan kerja *driver* dapat dipengaruhi oleh faktor stres kerja, bahwa suatu ketegangan atau kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi (Hadiyatno et al., 2023). Stres kerja yang dialami karyawan berbeda-beda, tergantung pada masing-masing individu menangani stress. Tingkat stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam karyawan dalam kegiatan di pekerjaannya.

TINJAUAN TEORI.

Pengertian Manajemen.

Manajemen berasal dari bahasa inggris *management* dengan kata kerja *to manage* yang secara umum berarti mengurus. Dalam arti khusus manajemen dipakai bagi pemimpin dan kepemimpinan, yaitu orang-orang yang melakukan kegiatan memimpin. Dengan demikian manajer ialah orang yang memimpin atau pemimpin. Manajemen menurut Stoner adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Widiana, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya, manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup.

Karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Masram dan Mu'ah, 2017:2).

Fleksibilitas Kerja.

Menurut Capnary dan Rahmawati (2018) dalam Oktaviannur (2020), fleksibilitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan jam kerja, dimana karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengubah durasi kerja sesuai dengan lokasi dan memenuhi jadwal yang diterapkan oleh organisasi. Fleksibilitas kerja merupakan kemampuan organisasi atau individu untuk dengan cepat dan efisien menyesuaikan atau mengubah lingkungan serta praktik kerja. Hal ini mencakup berbagai aspek, termasuk fleksibilitas dalam waktu kerja, tugas, dan lokasi. Konsep ini semakin penting dalam konteks dunia kerja yang dinamis, dimana kemampuan untuk beradaptasi dan merespons perubahan menjadi kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Juwita et al., 2024).

Stres Kerja.

Zaenal dkk (2014:724) dalam buku Asih et al. (2018), stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013:155).

Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, mencerminkan perasaan individu seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respons emosional karyawan yang dapat berupa rasa suka atau cinta terhadap pekerjaan yang dijalani. Ketika karyawan menunjukkan sikap positif dan antusias dalam bekerja, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa mereka merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan (Safrizal, 2023). Segala sesuatu perasaan yang berhubungan dengan kepuasan ataupun tidak kepuasan selalu mencerminkan penilaian dari tenaga kerja yang berkenaan dengan pengalaman kerja dan waktu kerja sekarang maupun lampau dari pada harapan untuk masa depan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa dalam kepuasan kerja terdapat dua unsur penting yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar karyawan.

Tabel 2. 1
Kajian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Silvia Salsabila dan Novian Ekawaty (“Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan” Vol. 10 No. 2 Januari 2024)	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja <i>Driver</i> Gojek Ride Di Kecamatan Duren Sawit-Jakarta Timur	1. Stres Kerja (X_1) 2. Kompensasi Finansial (X_2) 3. Kepuasan Kerja (Y)	Stres kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2	Yusuf Al Alim dan Budi Prabowo (“Reslaj: <i>Religion Education Social Laa Roiba Journal</i> ” Vol. 5 No. 6 tahun 2023)	Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening ada <i>Driver</i> Shopeefood di Sidoarjo	1. Kompensasi (X_1) 2. Fleksibilitas Kerja (X_2) 3. Kinerja (Y) Kepuasan Kerja (Z)	kompensasi dan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3	Ni Komang Siskayanti dan I Gede Sanica, (“Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran” Vol. 7 No. 1 Januari 2022)	Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama <i>Work from Home</i>	1. Fleksibilitas Kerja (X_1) 2. Motivasi Kerja (X_2) 3. Stres Kerja (X_3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan fleksibilitas kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

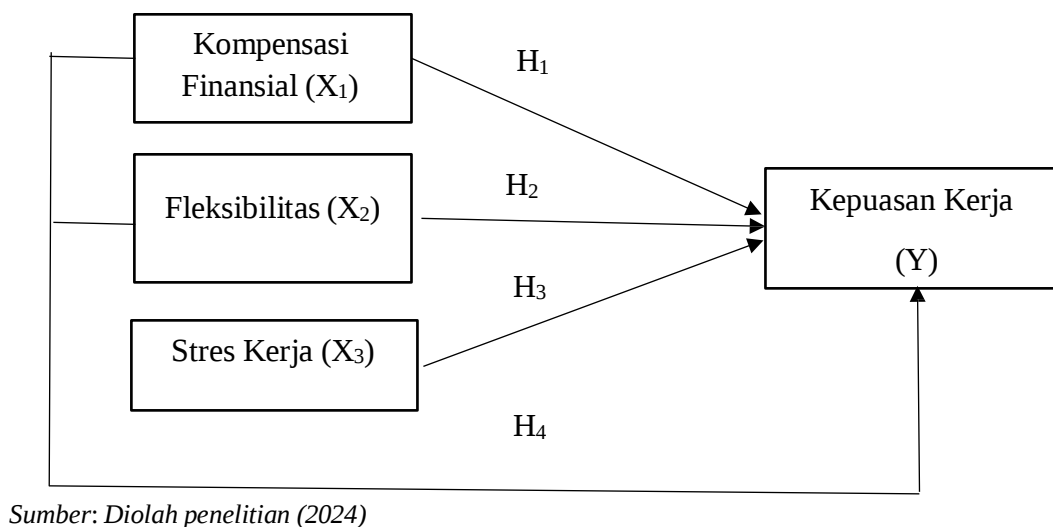
4	Ardinal Djalil dan Wiara Sanchia Grafita Ryana Devi (“EKONAM: Jurnal Ekonomi” Vol. 02 No. 2 Tahun 2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri)	1. Kompensasi Finansial (X_1) 2. Stres Kerja (X_2) 3. Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5	Putu Bagoes Dharmayasa dan Gusti Ayu Dewi Adanyani (“Jurnal Manajemen” Vol. 9 No. 8 Tahun 2020)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	1. Stres Kerja (X_1) 2. Kepuasan Kerja (X_2) 3. kompensasi finansial (X_3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja Berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

KERANGKA PEMIKIRAN.

Sekaran dalam Sugiyono (2016:60), menyatakan bahwa “kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Gambar 2. 3
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN.

Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2009:14), dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih..

Sumber Data.

a. Data Primer.

Menurut Sugiyono (2017), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data

kepada orang yang mengumpulkannya. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden. Dalam penelitian ini, data primer didapatkan melalui kuesioner dengan pertanyaan-pertanyaan terkait dengan kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, stres kerja dan kepuasan kerja, yang disebarkan kepada para responden yaitu para *driver* Gojek yang beroperasi di wilayah Jakarta Barat.

b. Data Sekunder.

Data sekunder menurut Supriyanto dan Ekowati (2019:23), merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui media perantara dan mencakup gambaran umum objek penelitian serta informasi lain yang berkaitan dengan penelitian. Sumber data sekunder juga mencakup data yang tidak dapat diperoleh dari kuesioner. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku dan jurnal yang mencakup variabel terkait serta informasi tentang masalah yang terjadi pada *driver* Gojek, yang dibahas pada latar belakang.

POPULASI DAN SAMPEL.

Populasi.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:80). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh *driver* Gojek di Jakarta Barat yang tidak diketahui jumlahnya secara pasti.

Sampel.

Dalam penelitian ini, digunakan teknik *nonprobability sampling* karena jumlah anggota populasi yang tidak diketahui secara pasti. *Nonprobability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2022:84).

Penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Insidental* untuk penentuan pengambilan sampel. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian yang tidak dapat diketahui dengan pasti, maka rumus yang dibutuhkan untuk mengetahui jumlah sampel adalah menggunakan rumus Lemeshow, yaitu:

$$n = \frac{z^2 \times p(1-p)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5(1-p)}{0,10^2} = 96,04$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
 z = Tingkat Distribusi Normal signifikansi 5% adalah 1.96
 p = Maksimal estimasi = 50% = 0,5
 d = Alpa (0,10) atau *sampling error* = 10%.

Berdasarkan perhitungan rumus Lemeshow maka diperoleh sampel yang bisa diteliti sejumlah 96 sampel responden. Dengan membulatkan sampel agar memudahkan penelitian, maka jumlah sampel ditetapkan sejumlah 100 responden.

HASIL PENELITIAN.

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

Tabel 4. 6

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial.

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel = 0,05	Kesimpulan
X1.1	0,568	0,1966	Valid
X1.2	0,736	0,1966	Valid
X1.3	0,797	0,1966	Valid
X1.4	0,655	0,1966	Valid
X1.5	0,547	0,1966	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil output uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa butir pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian terhadap 100 responden masing-masing memiliki nilai r_{tabel} sebesar 0,1966 berarti kurang dari nilai r_{hitung} . Artinya masing-masing item pernyataan pada variabel kompensasi finansial (X₁) tersebut dinyatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Hasil Uji Validitas Variabel Fleksibilitas Kerja (X₂).

Berdasarkan perhitungan uji validitas variabel fleksibilitas kerja dengan menggunakan bantuan SPSS 25, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Fleksibilitas Kerja

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X2.1	0,670	0,1966	Valid
X2.2	0,614	0,1966	Valid
X2.3	0,694	0,1966	Valid
X2.4	0,674	0,1966	Valid
X2.5	0,593	0,1966	Valid
X2.6	0,555	0,1966	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₃).

Berdasarkan perhitungan uji validitas variabel stres kerja dengan menggunakan bantuan SPSS 25, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X3.1	0,729	0,1966	Valid
X3.2	0,743	0,1966	Valid
X3.3	0,547	0,1966	Valid
X3.4	0,616	0,1966	Valid
X3.5	0,515	0,1966	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2025)

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan perhitungannya uji validitas variabel kepuasan kerja dengan menggunakan bantuan SPSS 25, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Y.1	0,822	0,1966	Valid
Y.2	0,803	0,1966	Valid
Y.3	0,577	0,1966	Valid
Y.4	0,334	0,1966	Valid
Y.5	0,475	0,1966	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2025)

Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis regresi linier (*Linier Regression Analysis*) adalah teknik statistika untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*) (Basuki dan Prawoto, 2016).

Tabel 4. 12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Mode		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,452	3,478		5,017	,000		
	kompensasi finansial	,053	,086	,058	,616	,539	,982	1,018
	fleksibilitas kerja	,201	,114	,167	1,766	,081	,985	1,016
	stres kerja	-,252	,067	-,351	-3,733	,000	,997	1,003

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2025)

Uji t (Uji Parsial).**Tabel 4. 13**
Hasil Uji t.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,452	3,478		5,017	,000
	kompensasi finansial	,053	,086	,058	,616	,539
	fleksibilitas kerja	,201	,114	,167	1,766	,081
	stres kerja	-,252	,067	-,351	-3,733	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2025)

Uji F (Uji Simultan).**Tabel 4. 14**
Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,214	3	30,405	5,890	,001 ^b
	Residual	495,546	96	5,162		
	Total	586,760	99			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), stres kerja, fleksibilitas kerja, kompensasi finansial

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2025)

PEMBAHASAN .**1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dilihat bahwa nilai thitung dari variabel kompensasi finansial (X1) lebih kecil dari nilai ttabel ($0,166 < 1,984$) dan didapatkan nilai signifikan sebesar $0,539 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) ialah variabel yang secara parsial tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Y) pada *driver* Gojek di Jakarta Barat.

2. Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari variabel fleksibilitas kerja (X₂) lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($1,766 < 1,984$) dan didapatkan nilai signifikan sebesar $0,081 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja (X₂) ialah variabel yang secara parsial tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Y) pada *driver* Gojek di Jakarta Barat.

3. Pengaruh Stres Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari variabel stres kerja (X₃) lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($-3,733 < -1,984$) dan didapatkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X₃) ialah variabel yang secara parsial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Y) pada *driver* Gojek di Jakarta Barat.

4. Pengaruh Kompensasi Finansial (X₁), Fleksibilitas Kerja (X₂), Dan Stres Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, dapat dibuktikan bahwa kompensasi finansial (X₁), fleksibilitas kerja (X₂), dan stres kerja (X₃) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat dari F hitung sebesar 5,890 dengan tingkat nilai signifikan 0,001. Yang artinya, bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,890 > 2,70$) dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN DAN SARAN.

Simpulan.

Kompensasi finansial (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,166 < 1,984$) dan nilai signifikansi sebesar $0,539 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X₁) secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Terbukti bahwa fleksibilitas kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,766 < 1,984$) dan nilai signifikansi

sebesar $0,081 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel fleksibilitas kerja (X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Stres kerja (X_3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-3,733 < -1,984$) dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kompensasi finansial (X_1), fleksibilitas kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai F_{hitung} sebesar 5,890 dengan tingkat nilai signifikan 0,001. Yang artinya, bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,890 > 2,70$) dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran.

Bagi Perusahaan Gojek Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan *driver*, khususnya dalam hal kompensasi finansial dan kebijakan yang adil terkait stres kerja, seperti aturan *suspend* dan pembagian order. Bagi *Driver Gojek* disarankan untuk terus meningkatkan motivasi dan semangat kerja agar dapat menjalani pekerjaan dengan lebih nyaman dan tanpa merasa terbebani, sehingga tingkat kepuasan kerja mereka dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA.

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, dan Sari, M. E. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ameliany, N. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Perguruan*. Sulawesi: Unimal Press.
- Artikel Per kategori | RS Jiwa DAERAH. (n.d.). <https://rsj.babelprov.go.id/content/mengenal-stres-kerja>.
- Aryanti, A. D. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4), 20-26.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., dan Dewi, R. 2018. *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Basuki, A. T. 2015. *Penggunaan SPSS Dalam Statistik*. Yogyakarta: DANISA MEDIA.
- Ginting, Y. M., dan Baene, A. 2021. Analysis of the effect of training, working environment, financial compensation and non-financial compensation on job satisfaction at PT. United Tractors Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah*

- Manajemen*, 9(1), 75-87. Diambil kembali dari <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO>.
- Hadiyatno, D., Ariwibowo, I., Wijaya, M. Z., Maswati, dan Oktora, R. 2023. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ABADI RAYA COMMERCE BALIKPAPAN. *MEDIA RISET EKONOMI. Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*, 2(1), 1-10.
- Hallo, G. S., dan Dewi, Y. E. P. 2022. Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 335-344.
- Haris, A., Effendi, F., dan Darmayanti, N. 2023. *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Herlina, dan Sasono, H. 2022. PENGARUH PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DAN PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 109-135.
- Hidayah, N., dan Nurhayati. 2024. EKSTERNALITAS TRANSPORTASI ONLINE BAGI MASYARAKAT DI KOTA MEDAN TAHUN 2023. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 189–193.
- Juwita, K., Rosalia, U., dan Permatasari, I. D. 2024. *MOTIVASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER OJEK ONLINE*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Kompas.com. (30 Agustus 2020). *Demo Ojol soal Upah Layak dan Kesejahteraan, Begini Respons Pemerintah, Gojek, Grab dan Maxim* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=WBFimsPXhXA>.
- Maryani, N. L. K. S., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Values*, 1(2), 53-67.
- Ningsih, N. K. W. S., dan Putra, M. S. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 5907-5927.
- Oktaviannur, M. 2020. Budaya Organisasi, Fleksibilitas Kerja, dan Feedback Terhadap Prestasi Kerja Transportasi Gojek di Palembang. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 368-374.
- Parela, E. 2022. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Pusdatin. (n.d.-b). *KP 1001 TAHUN 2022*. Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. <https://shorturl.at/eDjOy>.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., dan Chamidah, S. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKAMulti Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11-20.
- Rosidah, S. N. 2024. *Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja para driver Gojek di Kota Malang melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Runtulalo, A. R., Areros, W. A., dan Sambul, S. A. 2020. Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia (Go-Ride). *Productivity*, 1(4), 312-316.

- Salsabila, S., dan Ekawaty, N. 2024. Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Driver Gojek Ride Di Kecamatan Duren Sawit-Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(2), 850- 856.
- Septiandaru, F. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hikmah Sejahtera divisi Hikmah Food Surabaya. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo*, 14(1), 1-17.
- Setiono, B. A., dan Sustiyatik, E. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis. *CV Berkah Wisnu*.
- Simbolon, S. 2021. *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Sitorus, T. H., dan Siagian, H. L. 2023. Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182-1194.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., dan Ekowati, V. M. 2019. Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel jurnal. Inteligencia Media.
- Vanda, E. 2023. *Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek di Surabaya.(The Influence of Compensation, Work Flexibility and Job Satisfaction on Performance of Gojek Drivers in Surabaya)* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Widiana, M. E. 2020. *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Banyumas: CV. Pena Persada.