

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2018:445) kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Selain itu, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Simamora, 2018:445). Sedangkan Menurut Hasibuan (2021:118), kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, atau tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas waktu, tenaga dan keahlian yang diberikan kepada Perusahaan.

Umar (2016:232) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Kompensasi menurut Sangkean et al., (2018:99) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara langsung ataupun secara tidak langsung. Menurut Marwansyah (2016:269)

Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada pekerja, sebagai balasan atau kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pratama et al., (2015:2) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia.

Menurut Kasmir (2016:233), kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk keuangan maupun non-keuangan. Dengan kata lain, perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan tanggung jawab perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya, bagi karyawan, kompensasi merupakan hak atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi, kompensasi bagi perusahaan adalah kewajiban yang harus diberikan, sedangkan bagi karyawan, merupakan hak yang harus diterima.

Menurut Setyaningrum (2018:2) kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung dan tidak langsung dalam periode tertentu. Mondy (2018:34) menyatakan bahwa kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung

terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi Adapun menurut Dessler (2018:46) kompensasi finansial yang diberikan secara langsung meliputi gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Selanjutnya, kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

Menurut Rivai (2017:542) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja serta kenaikan jabatan.

Dalam hal ini Gojek tidak memberikan kompensasi non finansial, hal ini disebabkan karena hubungan kemitraan yang terjalin sesuai dengan perjanjian kemitraan berupa upah yang diterima dari penumpang dan insentif dari Gojek atas pencapaian target poin per 24 jam nya. Menurut Mondy (2018) tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Karyawan dalam penelitian ini adalah mitra driver. Secara umum perusahaan memberikan kompensasi yang tepat kepada karyawan dengan tujuan agar perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang unggul dalam memberikan kinerja.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, kompensasi adalah berbagai bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan

dari perusahaan sebagai pengakuan atas kontribusi, waktu, tenaga, dan keahlian yang diberikan. Kompensasi ini dapat berupa finansial maupun non-finansial dan mencakup elemen-elemen seperti gaji, tunjangan, insentif, fasilitas, dan berbagai bentuk tunjangan lainnya.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2021:121), perusahaan memiliki beberapa tujuan mengenai sistem penghargaan.

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi, terbentuk ikatan kerja sama formal antara perusahaan dan karyawan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sementara pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat..

2) Kepuasan Kerja

Melalui balas jasa, karyawan akan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga mereka memperoleh kepuasan kerja dari posisi tersebut.

3) Pengadaan pegawai yang efektif

Perekrutan karyawan yang berkualifikasi akan lebih mudah jika program kompensasi diberikan dalam jumlah yang cukup besar.

4) Motivasi

Jika balas jasa (kompensasi) diberikan dalam jumlah yang cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.

5) Stabilitas Karyawan

Apabila kompensasi diberikan atas prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan akan terjamin akibat turn over yang relatif kecil.

6) Disiplin

Pemberian kompensasi yang cukup besar diharapkan mampu membangun disiplin karyawan yang semakin baik. Karyawan akan mentaati dan menyadari setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan di perusahaan

7) Pengaruh Serikat Buruh

dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2018:445) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan

2) Insentif

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan

3) Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian

4) Fasilitas

Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.

Adapun indikator kompensasi menurut Rivai (2015:357) terdiri dari empat indikator sebagai berikut:

- 1) Gaji dan upah (baik yang diterima oleh pegawai karena kompensasinya terhadap perusahaan)
- 2) Insentif (tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan).
- 3) Fasilitas (kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pegawai sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi pegawai agar semangat bekerjanya)
- 4) Tunjangan (kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk

meningkatkan kesejahteraan pegawai, seperti tunjangan kinerja, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan)

Dalam penelitian ini pengukuran kompensasi finansial didasarkan pada Simamora (2018:445) disesuaikan dengan kompensasi finansial yang diberikan kepada mitra driver yaitu upah yang diberikan dari penumpang dan insentif yang diberikan dari Gojek. Indikator tunjangan dan fasilitas kerja dihilangkan dalam penelitian, hal ini disebabkan mitra driver tidak mendapatkan tunjangan dan fasilitas kerja dari Gojek.

2. Fleksibilitas Kerja

a. Pengertian Fleksibilitas Kerja

Menurut Kabalina et al., (2019) fleksibilitas kerja merupakan kebebasan yang diberikan terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menentukan jadwal bekerja. Fleksibilitas merupakan pemilihan tempat kerja dan waktu baik formal atau informal yang memberikan fasilitas tentang aturan berapa lama, kapan, dan dimana kepada karyawannya (Capnary et al., 2018:219)

Saputro et al., (2021:32) mengungkapkan fleksibilitas sebuah pengurusan waktu dan tempat kerja sesuai dengan perusahaan berikan baik secara formal maupun informal. Dalam hal ini perusahaan memfasilitasi karyawan sehingga karyawan bekerja sesuai rutenya. Menurut Prasad & Mishra (2021:6085) Fleksibilitas dalam bekerja memberikan kebebasan seseorang dalam menjalankan profesinya sehingga seseorang dapat

mengatur jadwalnya dengan baik, tanpa beban, dan tidak menimbulkan stress kerja.

Menurut Huda (2019:22) fleksibilitas ialah sebuah kemampuan diri dalam menghadapi sebuah kondisi yang tidak menentu dan kemampuan merespon perubahan yang terjadi pada diri. Fleksibilitas akan menjadi tidak stabil jika diri tidak lagi dalam pengawasan diri sepenuhnya, fleksibilitas akan terpengaruhi oleh keadaan lingkungan sosial.

Menurut Altindag & Siller (2014:2) Fleksibilitas merupakan kemampuan beradaptasi terhadap adanya perubahan lingkungan saat itu. Sedangkan menurut Ham & Etikariena (2021:6) Pengaturan kerja yang fleksibel merupakan metode bekerja alternatif yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan di luar batasan waktu dan/atau tempat pada hari kerja normal. Adapun bentuk dalam fleksibel kerja menurut Ray & Pana-Cryan (2021:3) adalah kemampuan untuk: mengubah lokasi kerja; beristirahat; dan mengubah jam kerja mereka.

Menurut Carlson et al., (2010:7) 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. Salah satu hal fleksibilitas kerja yaitu tentang jam kerja yang fleksibel ini bisa diringkas untuk kemampuan anggota organisasi agar dapat mengontrol waktu jam

kerja mereka berdasarkan lokasi kerja atau di luar tempat kerja dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi pendapat ini dikeluarkan oleh Shagvaliyeiva dan Yazdanifard (2014).

Menurut Selby dan Wilson (2016:8), istilah “fleksibilitas tempat kerja” mengacu pada sekumpulan struktur kerja dengan jam kerja yang bervariasi atau jadwal kerja yang teratur. Untuk membuat jam kerja normal lebih mudah dikelola dan diprediksi baik untuk perusahaan maupun karyawannya, jam kerja fleksibel diterapkan. Adaptasi waktu kerja mencakup jangka waktu kerja yang panjang (misalnya jam kerja yang dapat disesuaikan mengingat rencana yang disukai). Fleksibilita tempat kerja termasuk bekerja dari rumah atau jauh dari tempat kerja, selain pekerjaan paruh waktu dan berbagi pekerjaan.

Berdasarkan banyak sudut pandang yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep fleksibilitas kerja, seperti yang dipaparkan oleh Carlson et al., (2010:7) merupakan konsep yang melibatkan kebebasan karyawan dalam menentukan jadwal dan lokasi kerja mereka, baik secara formal maupun informal. Konsep ini mencakup kebijakan resmi dan pengaturan non-resmi yang memungkinkan karyawan untuk memiliki kontrol lebih besar terhadap waktu kerja mereka.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa eksibilitas kerja adalah konsep yang memberikan karyawan kebebasan untuk mengatur jadwal dan lokasi kerja mereka, baik secara formal maupun informal. Fleksibilitas kerja menjadi strategi kunci dalam manajemen sumber daya

manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berubah-ubah

b. Kategori Fleksibilitas Kerja

Menurut Possenriede dan Plantenga (2014:3), pengaturan kerja yang fleksibel (FWA) umumnya terbagi dalam tiga kategori: fleksibilitas waktu (jadwal), fleksibilitas lokasi (telework), dan fleksibilitas waktu (paruh waktu). Menurut Carlson et al., (2010:7), fleksibilitas jadwal adalah pengaturan kerja yang fleksibel yang melibatkan pemilihan di mana dan kapan bekerja, baik formal maupun informal, dan kapan karyawan memudahkan untuk menentukan), dan tempat karyawan bekerja (fleksibilitas lokasi).

- 1) **Fleksibilitas jam kerja:** Fleksibilitas yang dimiliki karyawan untuk mengubah jam kerja mereka.
- 2) **Fleksibilitas Waktu:** Berikan karyawan Anda fleksibilitas dalam memilih jadwal kerja mereka
- 3) **Fleksibilitas Pekerjaan:** Fleksibilitas yang dimiliki karyawan dalam memilih tempat pekerjaan mereka.

Secara lebih khusus, aspek fleksibilitas yang dapat diterapkan tergantung pada jenis fleksibilitas kerja (Selby dan Wilson, 2003).

- 1) **Tempat kerja (flexible location atau teleworking)**
- 2) **Fleksibilitas kerja jenis ini tidak mengharuskan seorang karyawan untuk bekerja di kantor atau lokasi yang biasa digunakan sebagai tempat kerja.**

- 3) Waktu kerja (flexible time) Dengan bentuk jam kerja variabel ini, karyawan bebas menentukan jam kerjanya sendiri, selain jam kerja tetap yang berlaku di perusahaan, dengan persetujuan perusahaan

c. Manfaat Fleksibilitas Kerja

Menurut Firgayani (2022:19) manfaat fleksibilitas untuk pekerjaan memiliki 4 manfaat dalam pekerjaan yaitu:

- 1) Memfasilitasi adaptasi tempat

Fleksibilitas kerja memungkinkan untuk beradaptasi dengan perubahan misalnya ketika mengambil tugas atau tanggung jawab baru. Fleksibilitas juga dapat membuat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan karir apalagi saat istirahat dari pekerjaan.

- 2) Pertahankan pekerjaan

Tanpa fleksibilitas kerja, akan sulit bagi untuk terus bekerja dalam lingkungan industri saat ini, tinggal disatu tempat lebih aman dari pada berganti pekerjaan. dengan pola pikir yang fleksibel, dapat bertahan dalam pekerjaan saat ini meskipun pekerjaan berubah berkali-kali.

- 3) Meningkatkan kepuasan kerja

Fleksibilitas tempat kerja dapat meredakan stres di tempat kerja dan mengarah pada pengalaman baru di tempat kerja. Kepuasan kerja dapat meningkat ketika tekanan kerja berkurang dan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru.

d. Indikator Fleksibilita Kerja

Menurut Possenriede & Plantenga (2011:6) *flexible work arrangements* (FWA) mempunyai tiga kategori secara umum, yaitu fleksibilitas dalam penjadwalan (schedule), fleksibilitas dalam lokasi (telehomeworking) dan fleksibilitas dalam waktu (part time).

Adapun menurut Siregar et al., (2021:19) menjelaskan bahwa schedule flexibility merupakan pengaturan kerja secara fleksibel yang dimana pemilihan waktu dan tempat kerja, baik itu formal atau informal, yang memfasilitasi pekerja dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan dimana (*place flexibility*) pekerja bekerja.

- 1) *Time Flexibility*, karyawan akan sangat membutuhkan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai durasi pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 2) *Timing Flexibility*, perihal jadwal kerja yang diberikan sangat mempengaruhi pada diri seseorang secara jasmani dan rohani jika bertolak belakang atas apa yang terjadi aktualnya
- 3) *Place Flexibility*, kebutuhan karyawan akan maksimal dan akan sesuai tujuan perusahaan jika karyawan mengetahui setiap karyawan yang menginginkan kebutuhan terpenuhi dalam hal tempat kerja

Dalam penelitian ini fleksibilitas kerja mitra driver Gojek diukur dengan indikator (Siregar et al, 2021:20) yaitu berapa lama (*time*

flexibility), kapan (*timing flexibility*), dan dimana (*place flexibility*) pekerja bekerja.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Badeni (2017:43) menyatakan kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Hasibuan (2021:202) Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang positif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya di tempat kerja. Ini mencakup evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja yang mereka alami. Secara lebih spesifik, kepuasan kerja sebagai hasil dari perbandingan antara harapan individu terhadap pekerjaannya dengan pengalaman nyata yang diperolehnya di tempat kerja. Jadi, ketika individu merasa bahwa pengalaman kerja mereka sesuai atau melebihi harapan, maka mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Menurut Edy Sutrisno (2019, 74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-

hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Wibowo (2016, 415) mengungkapkan setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Adapun menurut Findriyani & Parmin, (2022:8) kepuasan kerja adalah sikap karyawan pada pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasamanya antara karyawan, bayaran yang diperoleh dalam bekerja, serta perihal lain yang mencakup faktor fisik juga psikologis. Menurut Yuniarsih (2017:45), kepuasan kerja merupakan cerminan psikologis pegawai atas hasil pekerjaannya. Tingkat kepuasan individu pada dasarnya dilandasi oleh system nilai yang ada di dalam dirinya. Oleh karena itu, ukuran tingkat kepuasan akan berbeda bagi setiap individu.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja sangat rendah memiliki perasaan negatif. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap pencapaian perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif (Destirahayu & Wibowo, 2022:369).

Nurhayati (2016:4) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, imbalan yang diterima, kerja sama antar karyawan, dan aspek psikologis serta fisik. Pandangan ini diperkuat oleh berbagai teori dan penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berdedikasi, berkontribusi lebih besar, dan memiliki motivasi untuk bekerja lebih keras.

b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Rivai (2011: 859) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain

kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2010: 80), yaitu:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015:50) menyatakan bahwa indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

1) Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan kerja tercapai ketika pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuannya. Dalam penelitian ini, mitra driver memiliki minat dan keterampilan dalam memberikan layanan jasa transportasi daring, yang terlihat dari jumlah mitra driver yang bergabung yang cukup besar. Oleh karena itu, indikator kepuasan kerja digunakan dalam penelitian ini.

2) Kepuasan terhadap Imbalan

Kepuasan terhadap kompensasi dapat dicapai ketika pekerja merasa bahwa gaji atau upah yang mereka terima sejalan dengan besarnya tugas yang mereka lakukan dan adil dibandingkan dengan rekan-rekan sejawat mereka dalam perusahaan. Dalam penelitian ini, mitra pengemudi tidak menerima imbalan atau upah Gojek; sebaliknya, mereka menerima upah setelah menyelesaikan tugas seperti mengantarkan penumpang atau mengirimkan barang/makanan dan diberikan langsung oleh penumpang. Besaran tarif yang dibayar kepada mitra pengemudi ditetapkan dan diatur sepenuhnya oleh Gojek, yang mencakup struktur tarif per perjalanan atau pengiriman yang telah ditentukan, mencakup sistem *revenue sharing* (bagi hasil) yang terjadi dalam kemitraan antara driver dengan Gojek dengan perbandingan sebesar 85 : 15, sehingga indikator kepuasan terhadap imbalan digunakan dalam penelitian ini untuk menilai kesesuaian dan kecukupan tarif yang

diterima dari setiap tugas yang diselesaikan, serta bagaimana tarif tersebut memenuhi ekspektasi driver Gojek.

3) Kepuasan terhadap Supervisi Atasan

Kepuasan pegawai dapat dicapai ketika pegawai merasa memiliki atasan yang kompeten dalam memberikan bantuan teknis dan motivasi. Mitra driver Gojek bekerja secara mandiri tanpa supervisi langsung dari atasan. Bantuan teknis dan motivasi diberikan melalui platform *online*, sehingga indikator ini tidak relevan dalam mengukur kepuasan kerja mereka.

4) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja dapat tercapai ketika pegawai merasa puas dengan kerja sama rekan-rekan mereka, termasuk dalam hal memberikan bantuan teknis dan dukungan sosial. Dalam penelitian ini, mitra driver tidak secara langsung bergantung pada rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan mereka, tetapi mereka melakukan pertukaran informasi teknis dan interaksi sosial saat mereka berkumpul di lokasi penumpang yang sama sambil menunggu pesanan, sehingga indikator kepuasan terhadap rekan kerja digunakan dalam penelitian ini.

5) Kesempatan Promosi

Setiap pegawai berharap memiliki peluang untuk naik jabatan dalam struktur organisasi perusahaan. Namun, mitra driver tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan posisi dalam kemitraan

ini. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, indikator kesempatan promosi dihilangkan.

Adapun menurut Hasibuan (2021:118), beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

- 1) Kesetiaan
- 2) Kemampuan
- 3) Kejujuran
- 4) Kreatifitas
- 5) Kepemimpinan
- 6) Tingkat gaji
- 7) Kompensasi tidak langsung
- 8) Lingkungan kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2015:50), yaitu: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap imbalan dan kepuasan terhadap rekan kerja. Dalam penelitian ini indikator kepuasan terhadap Supervisi Atasan dan kesempatan promosi dihilangkan dalam penelitian, hal ini disebabkan dalam struktur kemitraan Gojek, mitra driver bekerja secara mandiri tanpa supervisi langsung dari atasan. Tidak ada hierarki tradisional atau hubungan supervisi langsung seperti yang ada dalam perusahaan konvensional. Bantuan teknis dan motivasi diberikan melalui platform online Gojek, yang berbeda dari supervisi langsung yang biasanya diberikan oleh seorang atasan di perusahaan

tradisional. Karena tidak ada atasan langsung yang mengawasi dan memberikan bimbingan harian kepada driver, indikator ini menjadi kurang relevan untuk mengukur kepuasan kerja driver Gojek.

Dalam penelitian indikator kesempatan promosi dihilangkan, hal ini disebabkan struktur kemitraan Gojek tidak menyediakan jalur karier atau peluang promosi bagi mitra driver. Driver Gojek tidak memiliki kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi dalam kemitraan ini karena tidak ada hierarki jabatan yang diterapkan dalam sistem kemitraan tersebut. Karena tidak ada peluang untuk promosi, indikator ini tidak dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja driver Gojek.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang dijadikan referensi dalam penulisan dan penyusunan dalam penelitian ini:

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Roshan Thapa (2020) ISSN: 2661-6106 Sumber: <i>Kathford Journal of Engineering and Management</i> 2(1):99-105 https://katford.edu.np/Journal/	<i>The Effect of Financial and Non-Financial Compensation towards Employee Job Satisfaction (Study on credit departments of commercial banks from Maharajgung to Balaju Ringroad Kathmandu)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan bergantung pada pendidikan mereka saat ini, posisi pekerjaan, dan departemen tempat mereka bekerja.

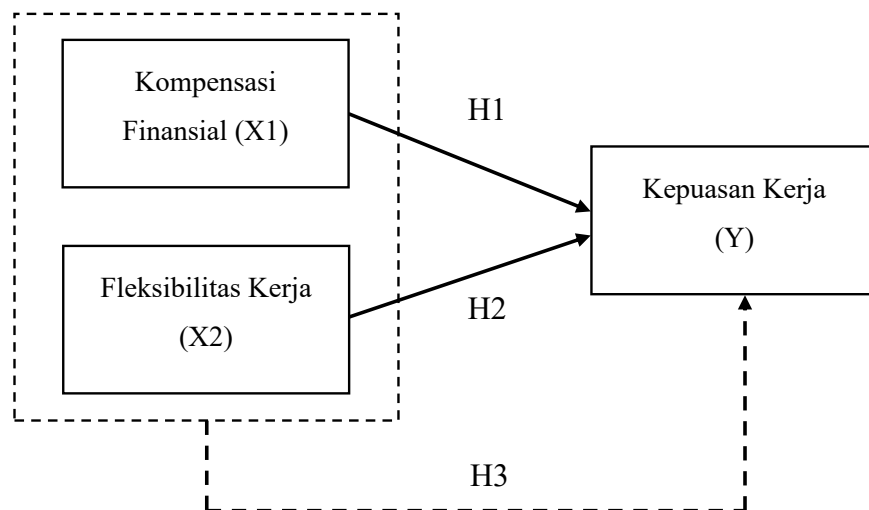
2	Nurul Asfiah, Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Dina Mainingrum (2022) ISSN: 2643-9875 doi:10.47191/ijmra/v5-i10-02, Impact Factor: 6.261	<i>Effects of Work Flexibility and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction Evidence from Shopee Food East Java, Indonesia</i> Sumber : <i>International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis (IJMRA)</i> Volume 05 Issue 10 Oktober 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan kompensasi memiliki efek signifikan terhadap kinerja. Kompensasi memiliki efek signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak terhadap fleksibilitas kerja. Peran mediasi juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi efek kompensasi terhadap kinerja, tetapi tidak dapat memediasi efek fleksibilitas kerja terhadap kinerja.
3	Xuejiao Ma (2018) ISSN: 1742-6588 doi :10.1088/1742-6596/1053/1/012105	<i>The effect mechanism of work flexibility on employee job satisfaction</i> <i>Journal of Physics: Conference Series, Volume 1053, The First International Conference on Physics, Mathematics and Statistics (ICPMS2018) 12–14 May 2018, Shanghai, China</i>	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dua dimensi fleksibilitas kerja (yaitu fleksibilitas jadwal dan fleksibilitas tempat kerja) memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja. Studi ini menyimpulkan bahwa penerapan fleksibilitas kerja di perusahaan dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, sesuai dengan sudut pandang timbal balik dalam teori pertukaran sosial.
4	Mohammad Asif (2021) E-ISSN: 1532-4265	<i>Impact Of Work Flexibility On Job Satisfaction Of Information Technology Sector Employees In India</i> <i>International Journal of Public Administration.</i> 32(12):1070-1097	Analisis hipotesis menggunakan alat statistik menunjukkan bahwa semakin tinggi fleksibilitas kerja, semakin tinggi loyalitas karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa fleksibilitas kerja

			memiliki hubungan linear dan efek statistik yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan, kepuasan kerja yang moderat, dan loyalitas karyawan.
5	Ino Angga Putra, Muhammad Abu Wildan, Mar'atul Fahimah (2021) E-ISSN: 2809-6142	<i>Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Job Satisfaction (Study On Employees Of CV. Flower Jaya)</i> <i>Journal of Multidiscipline International Conference Universitas KH. A Wahab Hasbullah.</i> https://ejournal.unwaha.ac.id/	Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di CV Kembang Jaya Lumajang. Perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi finansial dan non-finansial kepada karyawan untuk meningkatkan kerja yang rajin karyawan.
6	Oktavika Alrina Mardiyanti (2018) Sumber: <i>Journal of Bisnis Administration Brawijaya University</i> https://administasibisnis/studentjournal/ub.ac.id	The Effect Of Financial Compensation And Non Financial Compensation On Employees' Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study On Permanent Employees Of PT. Citra Perdana Kendedes)	Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan yang valid dan dapat diandalkan melalui jawaban dari kuesioner responden. Dengan menggunakan analisis jalur (Path analysis), ditemukan bahwa: (1) Kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Kompensasi non-finansial tidak memiliki pengaruh

			signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Muhammad Faris Rasyid (2020)	Analisis Fleksibilitas Tenaga Kerja, Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Industri Media Siber di Yogyakarta)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif fleksibilitas tenaga kerja terhadap kepuasan kerja karyawan,
8.	Ahmad Khadziq Afifuddin (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab Di Kota Malang	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Grab Driver sebesar .
9.	Muhamad Amar, Mahendro Sumardjo, dan Tri Siswantini (2021)	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (2) pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (3) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
10.	Maleakhi Sihombing (2022)	Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver (Studi Pada Driver Grab Bike Pt. Grab Teknologi Indonesia Wilayah Jakarta Timur)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dapat diartikan sebagai penjelasan sementara mengenai objek pada penelitian, disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait. Menurut (Sugiyono, 2016:60) kerangka berfikir dijelaskan secara teoritis antar variabel yang baik dan benar untuk diteliti. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen.) serta memiliki variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Sehingga dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Gambar 3
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Fleksibilitas Kerja

Y = Kepuasan Kerja

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, rumusan masalah, dan latar belakang juga teori yang dikemukakan di atas maka akan diuji kebenarannya melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi terdiri dari imbalan yang bersifat finansial dan jasa tak berwujud, serta tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Selain itu, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Simamora, 2018:449).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Roshan Thapa (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan bergantung pada pendidikan mereka saat ini, posisi pekerjaan, dan departemen tempat mereka bekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2020) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh (Simatupang, 2020) menemukan bahwa kompensasi uang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mitra perusahaan transportasi adalah salah satu asetnya yang paling berharga; sumber daya manusia mereka

harus diberi kompensasi yang layak sehingga mitra dapat melayani pelanggan mereka dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Kabalina et al., (2019) fleksibilitas kerja merupakan kebebasan yang diberikan terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menentukan jadwal bekerja. Carlson et al., (2010) 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.

Berdasarkan penelitian menurut Xuejiao Ma (2018) menyatakan bahwa dua dimensi fleksibilitas kerja (fleksibilitas jadwal dan fleksibilitas tempat kerja) memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja, penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan fleksibilitas kerja di perusahaan dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, sesuai dengan sudut pandang timbal balik dalam teori pertukaran sosial. Serta pada penelitian yang dilakukan oleh (Asif, 2021) di Perusahaan Indian menunjukan bahwa bahwa semakin tinggi fleksibilitas kerja, semakin tinggi loyalitas karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa fleksibilitas kerja memiliki hubungan linear dan efek statistik yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan, kepuasan kerja yang moderat,

dan loyalitas karyawan. Adapun menurut penelitian sebelumnya oleh Pratamadinata (2017), mitra yang berprofesi sebagai pengemudi ojek online memiliki kebebasan untuk memilih kapan dan di mana ingin bekerja. Hal ini memungkinkan mitra yang berprofesi sebagai driver ojek online lebih leluasa dalam bekerja tanpa merasa terikat. jam kerja dan waktu istirahat

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2 : Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Hasibuan (2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Perilaku tersebut dicerminkan dengan kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sihombing, 2022) berdasarkan 30 responden driver Grab Bike di wilayah Jakarta Timur menyimpulkan bahawa terdapat kompensasi pengaruh signifikan antara kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain oleh (Setyawan, 2023) menyimpulkan kompensasi finansial dan

fleksibilitas kerja secara simultan mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 82,1 persen, dan sisanya 17,9 persen dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya. Adapun menurut (Simatupang, 2020), menyatakan bahwa kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kompensasi Finansial dan Fleksibilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.