

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Empiris

2.1.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai studi perbandingan dengan penelitian saat ini. Bentuk penelitian sebelumnya yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. (Natiqiyah & Idris, 2022), yang berjudul *Pengaruh Kompensasi dan Waktu Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab Di Palu*. Pada penelitian tersebut peneliti mengkaji tentang Pengaruh Kepuasan dan Waktu Kerja yang ditawarkan oleh perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Grab di Kota Palu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan fleksibilitas kerja, ketika dievaluasi secara bersamaan, memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika diuji secara terpisah, kedua variabel independen tersebut juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R²) sebesar 0.485, menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan fleksibilitas kerja dalam penelitian ini menjelaskan sebesar 48.5% dari variabilitas dalam kepuasan kerja mitra driver Grab di Kota Palu. Sementara itu, sebesar 51.5% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2. (Darma et al., 2019), yang berjudul *Faktor Kompensasi Dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver*. Pada penelitian tersebut peneliti mengkaji tentang faktor kompensasi dan strategi Gojek dalam meningkatkan kepuasan kerja driver Gojek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi harus diterapkan melalui sistem trip dan bonus. Sistem ini melibatkan potongan 20% untuk perusahaan selama perjalanan, bonus harian, dan bonus poin. Meskipun mereka tidak menerima gaji tetap, driver tetap puas dengan sistem kompensasi saat ini. Salah satu pendekatan Gojek untuk meningkatkan kepuasan kerja driver adalah dengan mengembangkan, memperbaiki, dan menguji sistem lama dengan sistem rating.
3. (Rahman & Wahyuni, 2019), yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Surabaya*. Pada penelitian

tersebut peneliti mengkaji tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja driver Grab di Surabaya, motivasi terhadap kinerja driver Grab di Surabaya dan disiplin kerja terhadap kinerja driver Grab di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya.

4. (Huda & Ekhsan, 2023), yang berjudul *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja*. Berdasarkan temuan penelitian ini, akan membantu perusahaan meningkatkan kinerja pengemudi. Jika penelitian fleksibilitas kerja dilakukan lebih serius, hal ini merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan kesempatan kepada pengemudi untuk menyesuaikan jam kerjanya agar tidak terganggu oleh jam kerja lainnya sehingga membuat mereka lebih puas dengan pekerjaannya.
5. (Abadi & Taufiqurrahman, 2023), yang berjudul *Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja driver Grab Bike. Sementara insentif memiliki pengaruh negatif. Pengujian moderasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver Grab bike, namun tidak memiliki efek serupa terhadap pengaruh insentif terhadap kinerja driver Grab bike.
6. (Yusuf et al., 2023), yang berjudul *Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa Fleksibilitas kerja secara positif dan signifikan memengaruhi tingkat loyalitas kerja dari generasi milenial yang bekerja di perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan.
7. (PUTRA et al., 2023), yang berjudul *Pengaruh Insentif dan Loyalitas Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Kota*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa insentif dan loyalitas memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja. Selain itu, insentif dan loyalitas secara bersama-sama juga mempengaruhi kinerja driver Gojek di Kota Pekanbaru.
8. (Wahyuni & Cahyono, 2022), yang berjudul *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Surabaya*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya, variabel kepuasan

kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab Surabaya, dan variabel fleksibilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab. Sebesar 42% variabel motivasi, kepuasan kerja, dan fleksibilitas kerja mempengaruhi kinerja driver, 58% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti sertakan pada penelitian ini.

9. (Kurniawan & Heryanda, 2022), yang berjudul *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab Di Kecamatan Buleleng*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja dipengaruhi positif dan signifikan secara simultan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, serta lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja driver ojek Grab.
10. (Dewi & Nugroho, 2021), yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja Go-Ride.
11. (Nurul Asfiah¹, Dicky Wisnu Usdek Riyanto², 2022), yang berjudul *Effects of Work Flexibility and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction: Evidence from Shopee-Food East Java, Indonesia*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak terhadap fleksibilitas kerja. Selain itu, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja, tetapi tidak mampu memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja.
12. (Pulawan et al., 2019), yang berjudul *Influence of Gender, Work Environment, Compensation and Loyalty of Employees*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Gender, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di CV. Koleksi Naungan Denpasar. Secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan gender tidak memiliki pengaruh signifikan. Kompensasi terbukti sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan.

13. (Bagus et al., 2021), yang berjudul *Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa Analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga jika lingkungan kerja fisik lebih baik, maka loyalitas karyawan akan meningkat. Sebaliknya, beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan meningkat, loyalitas karyawan akan menurun, dan kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
14. (Rahmawati et al., 2023), yang berjudul *TheEffect Of Work Flexibility, Compensation, Workload And Job Satisfaction On Gojek Driver Performance In North Bekasi*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel fleksibilitas tidak berpengaruh pada kinerja driver Gojek, sedangkan variabel kompensasi mempengaruhi kinerja driver Gojek, serta variabel kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja driver Gojek, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja driver Gojek.
15. (Agus Sunaryo, 2023), yang berjudul *TheEffect Of Workload, Compensation And Working Flexibility On Employee Performance At PT. Purnama Infonesia Sidoarjo*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa beban kerja, kompensasi, serta fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja juga secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bulan Purnama Indonesia. Namun kompensasi dan fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bullan Purnama Indonesia.

Sebagai landasan menyusun TUGAS AKHIR ini penelitian terdahulu sangat penting. Dari beberapa sumber penelitian terdahulu menunjukkan hasil persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan saat ini adalah sama-sama membahas pengaruh dari kompensasi dan juga fleksibilitas kerja driver Grab yang sebagai objek dalam penelitian ini. Sedangkan perbedaannya dapat dilihat pada tabel matriks penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya berikut adalah tabel matriks penelitian terdahulu:

Tabel 1 Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	PENGARUH KOMPENSASI DAN WAKTU KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA GRAB DI PALU Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 8, Nomor 2, April 2022 Peneliti : Aryani Nafs Natiqiyah dan Idris	untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan dan Waktu Kerja yang ditawarkan oleh perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Grab di Kota Palu.	(X1) Kompensasi (X2) Waktu Kerja (Y) Kepuasan Kerja	Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 95 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara Accidental Sampling. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan waktu kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	FAKTOR KOMPENSASI DAN STRATEGI GOJEK DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PARA DRIVER Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi, Volume 6, Nomor 3, November 2019 Peneliti : Gede Sri Darma, Katon Wicaksono, I Gede Sanica, Agus Putu Abiyasa	Tujuan penelitian ini adalah mengetahui 10actor kompensasi dan strategi Gojek dalam meningkatkan kepuasan kerja driver Gojek	(X1) Kompensasi (X2) Strategi (Y) Kepuasan Kerja	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi, subyek penelitian driver dan manajemen Go-jek di Denpasar.	Hasil penelitian menunjukan penerapan kompensasi dengan sistem trip dan bonus, sistem trip dengan potongan 20% untuk perusahaan, bonus poin, bonus harian. Dengan sistem kompensasi saat ini driver merasa puas meskipun tanpa gaji tetap. Strategi gojek dalam meningkatkan kepuasan kerja driver gojek adalah

					berinovasi memperbaiki sistem dan menejeman dengan mengganti sistem lama dengan sistem rating.
3.	PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI SURABAYA Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Peneliti : Zainur RahmanDewi danUrip Wahyuni	untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja driver Grab di Surabaya, motivasi terhadap kinerja driver Grab di Surabaya dan disiplin kerja terhadap kinerja driver Grab di Surabaya.	(X1) Kompensasi (X2) Motivasi (X3) Disiplin kerja (Y) Kinerja driver	Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini metode non probability sampling dengan metode accidental sampling yang merupakan pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 98	Teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya.

				responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23.	
4.	PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER ONLINE YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA Dynamic Management Journal Volume 7 No. 3 Tahun 2023 Peneliti : Fatkhul Hudadan Muhamad Ekhsan	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Gojek Indonesia.	(X1) Fleksibilitas kerja (Y) Kinerja driver	Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Hair et al 2010, dan pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden. Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SmartPLS 3.0.	Berdasarkan hasil temuan penelitian ini akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja para driver bahwa terdapat kajian terhadap fleksibilitas kerja apabila semakin serius dilakukan, hal ini merupakan upaya menerapkan kepada para driver agar dapat mengatur waktu kerja mereka sehingga tidak terganggu waktu kerja yang lainnya dan merasa puas dengan pekerjaannya itu semua akan membuat kinerja mereka

					meningkat
5.	Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan Work Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi, Vol. 40 No. 1 Juni 2023 Peneliti : Muhammad Dzikri Abadi dan Anas Taufiqurrahman	untuk menguji dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan insentif terhadap kinerja driver Grab bike dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.	(X1) Fleksibilitas kerja (X2) Insentif (X3) Motivasi kerja (Y) Kinerja driver	Responden dalam penelitian adalah sebanyak 89 driver dan dipilih menggunakan metode purposivesampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan 13actor13e tertentu. Sumber data berasal dari hasil penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji Moderated Regression Analysis (MRA).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab bike. Insentif berpengaruh 13actor13e terhadap kinerja driver Grab bike. Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver Grab bike, sedangkan motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh insentif terhadap kinerja driver Grab bike. Kata
6.	Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang	untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan	(X1) Fleksibilitas kerja (X2) Kepuasan kerja (Y) Loyalitas kerja	Jenis penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Responden	Hasil penelitian ini adalah (a) fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan

	Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan Jurnal Seminar Nasional LPPM UMJ, 26 Oktober 2023 Peneliti : M. Yusuf, Nazifah Husainah, Cecep Haryoto, Syarif Hidayatullah	kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan.		pada penelitian ini adalah seluruh generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan, lalu sampel ditentukan dengan 14act ISAAC & Michael yaoti sebanyak 349 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda.	terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tanerang Selatan, (b) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja generasi milenial pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan, dan (c) fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan.
7.	PENGARUH INSENTIF DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI KOTA PEKANBARU	untuk menganalisis pengaruh insentif dan loyalitas terhadap kinerja driver Gojek di Kota	(X1) Insentif (X2) Loyalitas (Y) Kinerja driver	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis regresi Linear Berganda dan populasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan loyalitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

	Jurnal Akuntansi dan Keuangan – Vol. 12, No. 1, Januari – Juni 2023 Peneliti : Dion Oktamade, Rudi Syaf Putra, Intan Putri Azhari	Pekanbaru.		perusahaan seluruh driver Gojek Kota Pekanbaru. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 380 responden.	Kemudian insentif dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek di Kota Pekanbaru.
8.	PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI SURABAYA Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 11, Nomor 11, November 2022 Peneliti : Sri Indah Wahyuni dan Krido Eko Cahyono	untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas terhadap kinerja driver Grab.	(X1) Motivasi (X2) Kepuasan kerja (X3) Fleksibilitas kerja (Y) Kinerja driver	Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah driver Grab yang berada di Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan accidental sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya dan fleksibilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya. Kinerja driver dipengaruhi oleh variabel motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja sebesar 42% sedangkan sisanya 58%

				jumlah sampel sebanyak 100 responden. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 23.0.	dijelaskan oleh 16 factor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.
9.	PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB DI KECAMATAN BULELENG Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 1, Bulan April Tahun 2022 Peneliti : M. A. Kurniawan dan K. K. Heryanda	untuk menguji (1) pengaruh simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan (3) pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek Grab di Kecamatan Buleleng.	(X1) Kompensasi (X2) Lingkungan kerja (Y) Kepuasan kerja	Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap responden dan kemudian dianalisis menggunakan regresi Linear Berganda yang sebelumnya di uji asumsi klasik terlebih dahulu. Sampel penelitian ini yaitu driver ojek Grab di Kecamatan Buleleng, yang sudah beroperasi di Buleleng lebih dari 2 tahun dengan melibatkan 85 respon.	Hasil penelitian mendapatkan hasil analisis bahwa (1) kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, dan (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja driver ojek Grab di

					Kecamatan Buleleng.
10.	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP) Vol. 5, No. 4, November 2021 Peneliti : Intan Puspita Dewi dan Rusdi Hidayat Nugroho A	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo.	(X1) Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Fleksibilitas (Y) Kinerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan Accidental Sampling dan data yang dilibatkan ialah data primer dengan total jumlah responden sebesar 100 responden Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo. Variabel bebas dalam penelitian meliputi Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas sedangkan variabel terikatnya ialah Kinerja. Pengujian instrumen yang digunakan ialah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan metode analisis data serta Uji	Hasil penelitian memperlihatkan hasil bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Go-Ride. variabel Kepuasan Kerja memberi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Go-Ride, dan variabel Fleksibilitas memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Go-Ride

				Analisis Regresi Linear Bergandamela lui program SPSS versi 23.	
11.	Effects of Work Flexibility and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction: Evidence from Shopee-Food East Java, Indonesia INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY RESEARCH AND ANALYSIS, Volume 05 Issue 10 October 2022 Peneliti : Nurul Asfiah, Dicky WisnuUsdek Riyanto, Dina Mainingrum	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja mitra melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.	(X1) Work Flexibility (X2) Compensation (Y) Employee Performance	Populasi penelitian ini adalah mitra driver ShopeeFood di Malang Raya, Jawa Timur, Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probabilitas sampling dengan simple random sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 150 responden. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEMPLS) dengan program SmartPLS 3.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak terhadap fleksibilitas kerja. Peran mediasi juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja, namun tidak dapat memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja.
12.	Influence of Gender, Work Environment, Compensation and Loyalty of Employees	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gender, kompensasi,	(X1) Gender (X2) Work Environment (X3) Compensation (X4) Loyalty	Responden survei ini berjumlah 51 orang. Metode pengumpulan data yang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender, kompensasi, dan lingkungan kerja secara

	International Journal of Social Sciences and Humanities, Vol. 3 No. 3, December 2019 Peneliti : I Made Pulawan , I Made Jaminyasa , Ni Luh Putu Indiani, I Made Suniastha Amerta	dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar dan untuk mengetahui variabel mana yang dominan.	Of Employees	digunakan adalah metode observasi, wawancara dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis dan analisis regresi linier.	simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Koleksi Naungan Denpasar. Secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan gender tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Koleksi Naungan Denpasar. Terbukti bahwa kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan.
13.	Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort American Journal of Humanities and Social Sciences	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas	(X1) Physical Work Environment (X2) Workload (X3) Compensation (Y) Employee Loyalty	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Visesa Ubud Resort yang berjumlah 196 orang. Sampel dipilih dengan menggunakan rumus Slovin	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal

	Research (AJHSSR) Peneliti : Tjokorda Bagus Wirata Sukawati dan I Gusti Made Suwandana	karyawan di Visesa Ubud Resort.		dan diperoleh 131 karyawan sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi Linear Berganda, uji asumsi klasik, dan uji kelayakan model.	ini menunjukkan jika lingkungan kerja fisik semakin baik maka loyalitas karyawan akan meningkat, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang diberikan kepada pegawai semakin tinggi maka loyalitas pegawai akan menurun, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai,
14.	THE EFFECT OF WORK FLEXIBILITY, COMPENSATION, WORKLOAD AND JOB SATISFACTION ON GOJEK DRIVER PERFORMANCE IN NORTH BEKASI Indonesian Journal of Economics and Strategic	untuk mengukur dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara fleksibilitas kerja, kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver Gojek di Bekasi Utara.	(X1) Work Flexibility (X2) Compensation (X3) Workload (X4) Job Satisfaction (Y) Performance	Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 responden. Penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 4.0 untuk pengolahan data dengan pihak luar	1. Berdasarkan hasil analisis data, fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek. Artinya, adanya fleksibilitas kerja di lingkungan perusahaan Gojek tidak akan mempengaruhi naik turunnya

	Management (IJESM) 2023 Peneliti : Ivani Rahmawati, Muhammad Richo Rianto, Eri Bukhari				kinerja driver Gojek. 2. Berdasarkan hasil analisis data, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek. Artinya, semakin besar kompensasi yang mereka terima, maka kinerja driver Gojek akan semakin meningkat. 3. Berdasarkan hasil analisis data, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek. Artinya, beban kerja yang diterima akan meningkatkan kinerja driver Gojek. 4. Berdasarkan hasil analisis data, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek. Artinya, jika pengemudi Gojek puas dengan pekerjaannya, maka kinerjanya akan meningkat. LEBIH JAUH
--	--	--	--	--	--

15.	TheEffect Of Workload, Compensation And Working Flexibility on Employee Performance At PT. Purnama Infonesia Sidoarjo Jurnal Ekonomi, Volume 12, No 02 2023 Peneliti :Agus Sunaryo	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bulan Purnama Indonesia.	(X1) Workload (X2) Compensation (X3) Working Fleksibility (Y) Employee Performance	Sampel penelitian ini berjumlah 20 orang. Program Statistik Solusi dan Layanan Produk (SPSS) Versi 29 digunakan untuk analisis regresi Linear Berganda yang digunakan dalam penelitian ini.	Beban Kerja, Kompensasi, dan Fleksibilitas Jam Kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian menunjukkan, begitu pula secara parsial Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Bulan Purnama Indonesia. Sedangkan kompensasi dan fleksibilitas jam kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bulan Purnama Indonesia.
-----	---	--	---	--	--

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Salah satu elemen penting dalam mempertahankan loyalitas dan kinerja karyawan adalah dengan menjaga keberlangsungan hidup sumber daya manusia suatu perusahaan, sehingga perusahaan wajib untuk membekali sumber daya manusia dengan kompensasi sesuai tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Menurut (Natiqiyah & Idris, 2022) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada seseorang atas jasa atau hasil kerja karyawan untuk

organisasi. Imbalan dapat berupa uang, barang, atau tunjangan, dan dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung.

Menurut (Salisuet al dalam Darma et al., 2019) kompensasi adalah penghargaan ekonomi dalam bentuk gaji, tunjangan, kompensasi tidak langsung, atau pembayaran tambahan. Sedangkan menurut (Winda et al dalam Darma et al., 2019) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan sebagai balasan atas usaha dan layanan yang disediakan oleh karyawan.

Menurut (Hasibuan dalam Dewi & Nugroho, 2021:1292) Kompensasi adalah total pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang, barang secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Unsur-unsur tersebut meliputi pembayaran langsung seperti gaji, insentif, dan bonus. Secara tidak langsung, mencakup asuransi dan tunjangan. Karyawan juga berhak mendapatkan pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, serta penghargaan atas kerja keras mereka.

Menurut (Mangkunegara dalam Natiqiyah & Idris, 2022:134) Dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan hasil kerja mereka. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan posisi karyawan, mereka akan merasa lebih puas dalam bekerja.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung oleh perusahaan atau organisasi atas segala jasa yang diberikan karyawan.

2.2.2. Tujuan Kompensasi

Secara umum, tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memastikan keadilan internal dan eksternal. (Hwang & Kleiner dalam Darma et al., 2019) menyebutkan bahwa tujuan dari kompensasi adalah untuk memastikan bahwa pekerja yang cedera di tempat kerja mendapat kompensasi sesuai dengan Undang-Undang Kompensasi Pekerja dan untuk memastikan penerapan peraturan dan ketentuan ini secara seragam. Selain itu, tujuannya bukan hanya untuk memberikan pemulihan yang cepat dan aman bagi pekerja yang cedera, namun juga untuk memastikan tanggung jawab yang terbatas dan pasti di pihak pemberi kerja.

Sedangkan menurut (Davis Keith & William B. Wether dalam Mujanah, 2019:4) tujuan kompensasi adalah :

1. Mendapatkan SDM yang Berkualitas

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang diberikan secara obyektif, adil dan ter buka kepada karyawan, dengan tujuan untuk menjamin kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya.

Jika suatu perusahaan memberikan kompensasi yang memuaskan kepada karyawannya, maka akan lebih banyak menarik pelamar ketika merekrut karyawannya.

Hal ini meningkatkan peluang perusahaan untuk dipilih dari sejumlah besar pelamar.

2. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Jika karyawan puas dengan sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, maka mereka akan merasa aman untuk tetap berada di perusahaan atau organisasi dan tidak berpindah ke instansi atau perusahaan lain. Pergantian pekerja, tinggi atau rendah, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja suatu perusahaan. Turnover yang tinggi sangat merugikan suatu perusahaan karena banyak mengorbankan banyak hal di dalam perusahaan. Ketika seseorang karyawan meninggalkan perusahaan, perusahaan harus merekrut karyawan baru untuk mengisi lowongan tersebut. Namun, perekrutan kembali memerlukan waktu, energi, dan sumber daya yang dapat digunakan untuk tujuan lain yang lebih penting. Selain itu, jika karyawan yang keluar memiliki keahlian khusus, mencari penggantinya bisa jadi sulit dan memerlukan lebih banyak waktu dan koordinasi. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan, untuk memastikan bahwa karyawan merasa bahwa remunerasi yang diberikan oleh perusahaan adalah imbalan yang berharga, dan untuk terus bekerja tanpa berganti pekerjaan, harus disediakan sistem penghargaan yang sesuai dan sesuai. Kirim ke instansi atau perusahaan lain.

3. Menjamin Keadilan

Program kompensasi yang baik adalah program yang memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan adil, baik dari segi internal maupun eksternal. Keadilan internal terjadi ketika kompensasi diberikan berdasarkan jenis pekerjaan, beban kerja, dan tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dengan tingkat tanggung jawab dan kesulitan yang lebih tinggi harus mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab dan kesulitan yang lebih rendah. Keadilan eksternal merujuk pada pemberian kompensasi yang kompetitif jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang

memiliki jenis, beban, dan tingkat kesulitan pekerjaan yang serupa di pasar kerja. Dengan kata lain, kompensasi yang diberikan harus sebanding dengan standar pasar agar perusahaan tetap kompetitif dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

4. Penghargaan Terhadap Perilaku yang Diinginkan

Program penghargaan juga dapat berupa pemberian penghargaan kepada karyawan atas perilaku yang konsisten dengan niat perusahaan.

Penghargaan ini diberikan dalam bentuk insentif kepada karyawan yang bekerja ekstra dan memberikan kontribusi lebih kepada organisasi melalui tindakannya. Hal ini dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar memperbaiki dan meningkatkan perilaku baiknya di lingkungan kerja perusahaan.

Misalnya, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya atas etik kerjanya yang baik dengan: Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, kepatuhan terhadap SOP (Standar Operasional Bisnis), disiplin kerja, ketepatan waktu, rasa tanggung jawab, dan kemampuan memberikan contoh bagi karyawan yang lain.

5. Mengendalikan Biaya

Program kompensasi yang tepat, tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah, dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan kualitas karyawan yang diinginkan. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, ketidakpuasan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya menyebabkan peningkatan turnover.

Namun, jika kompensasi tidak dikelola, berlebihan, dan tidak dibarengi dengan evaluasi kinerja yang baik, justru dapat membebani keuangan perusahaan, menimbulkan biaya-biaya yang tidak perlu, dan justru berdampak buruk bagi perusahaan.

6. Mengikuti Aturan Pemerintah

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mensyaratkan kepatuhan terhadap peraturan pemerintah yang berlaku. Dalam hal ini, UU Ketenagakerjaan No. 13 berlaku di Indonesia, 2003, tingkat kompensasi karyawan dibahas. Oleh karena itu, skema kompensasi yang dibuat perusahaan setidaknya harus sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku di Indonesia.

Termasuk di dalamnya UMK (Upah Minimum Provinsi/Kota) yang wajib diterapkan di seluruh Indonesia. dan ini merupakan dasar acuan dalam penetapan kompensasi oleh perusahaan. Selain itu, juga dapat dilengkapi dengan aturan hukum yang berlaku seperti aturan Keputusan Menteri dan peraturan lainnya.

7. Terbuka dan Transparan

Sistem kompensasi yang baik harus terbuka, transparan (adil), dan dapat dimengerti oleh seluruh anggota organisasi. Semakin terbuka dan transparan suatu program kompensasi, semakin mudah bagi seluruh karyawan untuk memahami apa yang dimaksud dengan kompensasi yang mereka terima, semakin efektif program tersebut, dan semakin besar kemungkinan karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya dan memotivasi Anda untuk berkembang. Kepuasan karyawan meningkat secara signifikan.

8. Meningkatkan efisiensi Administrasi

Untuk merancang sistem kompensasi yang tepat dan mengelolanya secara efektif dan efisien, maka perlu diciptakan sistem informasi SDM yang sistematis dan terintegrasi antar departemen.

Meskipun tujuan ini sebenarnya sekunder dibandingkan tujuan lainnya, namun keberadaan ini membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Namun, jika sumber daya keuangan yang tersedia untuk membeli program sistem informasi komputerisasi terbatas, perusahaan dapat menunda pengadaan tersebut dan hanya menggunakan sistem tradisional.

Program terintegrasi berbasis TI bertujuan untuk mencapai tingkat pengakuan yang lebih baik dan membantu perusahaan menentukan kompensasi yang sesuai sejalan dengan kondisi.

2.2.3. Asas Kompensasi

Menurut (Hasibuan dalam Sapar, 2022:104) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku:

1. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang

2.2.4. Kompensasi Finansial

Menurut (Mujanah, 2019:19) Kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung, yang mencakup: gaji pokok (gaji dan upah), bayaran berdasarkan prestasi, insentif (seperti bonus, komisi, pembagian

keuntungan, dan opsi saham), serta bayaran yang ditangguhkan (seperti program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2. Kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi: program perlindungan (seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja), bayaran untuk waktu di luar jam kerja (seperti liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil), serta fasilitas seperti kendaraan.

2.2.5. Kompensasi non-Finansial

Kompensasi non-finansial dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Pekerjaan, yang mencakup tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan perasaan pencapaian.
2. Lingkungan kerja, yang meliputi kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

2.2.6. Indikator Kompensasi

Menurut (Hasibuan dalam Rahman & Wahyuni, 2019) indikator Kompensasi meliputi :

1. Gaji
Gaji adalah kompensasi berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari perannya sebagai karyawan yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaji juga bisa disebut sebagai pembayaran tetap yang diterima seseorang karena menjadi anggota suatu perusahaan.
2. Upah
Upah adalah kompensasi finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah produk yang dihasilkan, atau jumlah layanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang jumlahnya cenderung tetap, besarnya upah dapat bervariasi tergantung pada hasil kerja yang dicapai.
3. Insentif/Bonus
Insentif adalah penghargaan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerja mereka melampaui standar yang ditetapkan. Insentif ini adalah bentuk lain dari kompensasi langsung di luar upah dan gaji tetap, yang dapat disebut sebagai rencana pembayaran berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

2.2.7. Pengertian Fleksibilitas Kerja

Menurut (Wicakson dalam Huda & Ekhsan, 2023:484) fleksibilitas kerja adalah sistem kebijakan formal yang diterapkan oleh manajer sumber daya atau perjanjian informal terkait fleksibilitas dalam suatu organisasi. Jadwal fleksibel merupakan sistem organisasi kerja yang fleksibel yang memungkinkan karyawan bebas memilih tempat dan waktu bekerja, baik formal maupun informal, sehingga memudahkan karyawan untuk mematuhi kebijakan kerja berdasarkan pendapatnya.

Menurut (Selby dan Wilson dalam Wahyuni & Cahyono, 2022:4) pengaturan kerja yang fleksibel mengacu pada kondisi yang memungkinkan karyawan untuk secara fleksibel menyesuaikan lokasi kerja dan jam kerjanya. Pengaturan kerja yang fleksibel hanya cocok bagi karyawan yang berdisiplin tinggi, berorientasi pada hasil, yang dapat mengatur waktu dan bekerja dengan baik serta suka dengan tantangan.

Menurut (Ham & Etikariena dalam Abadi & Taufiqurrahman, 2023:33) pengaturan kerja fleksibel adalah pengaturan kerja alternatif yang memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan di luar batasan waktu dan lokasi pada hari kerja reguler mereka.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memutuskan sendiri lokasi, waktu, dan berbagai cara karyawan untuk terlibat dalam tugas dan kewajiban yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2.8. Kategori Fleksibilitas Kerja

Menurut (Possenried dan Plantenga dalam Siskayanti & Sanica, 2022:95) menyatakan bahwa ada tiga kategori umum pengaturan kerja fleksibel (FWA): fleksibilitas jadwal (scheduling), fleksibilitas lokasi (telehomeworking), dan fleksibilitas waktu (part time).

Menurut (Shagvaliyeva dan Yazdanifard dalam Siskayanti & Sanica, 2022:95) menyebutkan bahwa jam kerja fleksibel merupakan salah satu bentuk fleksibilitas kerja. Hal ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol lamanya jam kerja berdasarkan lokasi kerjanya (di luar tempat kerja) dan kemampuannya untuk mematuhi jadwal kerja yang ditentukan oleh organisasi.

- a. Fleksibilitas jam kerja: Fleksibilitas yang dimiliki karyawan untuk mengubah jam kerja mereka.
- b. Fleksibilitas Waktu: Berikan karyawan Anda fleksibilitas dalam memilih jadwal kerja mereka.

c. **Fleksibilitas Pekerjaan:** Fleksibilitas yang dimiliki karyawan dalam memilih tempat pekerjaan mereka.

Dengan sistem jam kerja dan lokasi kerja yang fleksibel karyawan dapat menentukan sendiri kapan dan di mana karyawan bekerja dengan persetujuan dari perusahaan.

2.2.9. Manfaat Fleksibilitas Kerja

Menurut (Selby & Wilson dalam Setyawan, 2023:21) manfaat yang didapat dari menggabungkan adaptasi kerja yaitu :

a) Bagi Karyawan

- 1) Dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan.
- 2) Membantu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, seperti meluangkan waktu bersama keluarga.
- 3) Menghindari kesulitan yang disebabkan oleh kesibukan, seperti stres akibat kemacetan lalu lintas. Hal ini berdampak positif pada kesehatan karyawan dan kepuasan kerja, serta meningkatkan produktivitas, antusiasme, dan motivasi untuk bekerja di lingkungan yang nyaman. Jam kerja yang fleksibel juga berpengaruh signifikan pada lingkungan kerja dengan mengurangi persaingan di antara karyawan dan menghindari konflik di tempat kerja. Selain itu, jam kerja yang fleksibel dapat menjadi cara bagi organisasi untuk menarik karyawan yang berbakat. Karyawan juga memiliki kesempatan lebih banyak untuk melakukan kegiatan yang mereka sukai, seperti hobi, melanjutkan pendidikan, dan sebagainya.

b) Bagi Perusahaan

- 1) Mengurangi biaya dan memungkinkan penggunaan bangunan untuk aktivitas lain.
- 2) Perusahaan dapat lebih fokus pada hasil dan sifat pekerjaan daripada menghabiskan waktu untuk pengawasan di tempat kerja.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan dan kualitas kerja dengan memungkinkan mereka untuk lebih berkonsentrasi pada tugas mereka.
- 4) Memotivasi karyawan dengan memberikan kebebasan untuk memilih cara kerja yang sesuai dengan preferensi mereka.

2.2.10. Kekurangan Fleksibilitas Kerja

Menurut (Selby & Wilson dalam Siskayanti & Sanica, 2022:95) selain memiliki kelebihan yang ditawarkan, ada juga beberapa tantangan dalam memberikan fleksibilitas kerja, misalnya :

a) Dari Sisi Pekerja

- 1) Pengaturan jam kerja yang fleksibel dapat mempersulit koordinasi antara individu dan pimpinan. Misalnya, kurangnya sinkronisasi dalam menyelesaikan jam kerja yang diperlukan sesuai arahan atasan.
- 2) Pekerja yang disiplin, berorientasi pada hasil, mampu mengatur waktu dan tugasnya, serta menikmati tantangan pekerjaan adalah yang paling cocok untuk pekerjaan yang fleksibel.
- 3) Peluang peningkatan karir sangat terbatas dalam sistem kerja paruh waktu yang fleksibel.
- 4) Karena pekerjaan ini bersifat proyek, dengan sistem pembayaran atau pendapatan akhir yang didasarkan pada hasil dan kinerja, fleksibilitas kerja menuntut karyawan untuk dapat mengelola perusahaan secara efektif, termasuk dalam hal manajemen keuangan antara biaya dan penyelesaian tugas.

b) Dari Sisi Lingkungan Kerja

- 1) Jam kerja yang fleksibel diterapkan di asosiasi atau organisasi yang memerlukan kantor pendukung khusus, seperti kantor transmisi media besar yang menghubungkan pusat administrasi dan lokasi kerja.
- 2) Memastikan tempat kerja yang nyaman bagi karyawan, seperti lingkungan kerja yang tenang dan bebas dari kebisingan.
- 3) Dalam konteks perusahaan, manajemen diperlukan untuk mendukung kemajuan karyawan dengan menerapkan jadwal kerja yang fleksibel. Dibutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan pekerjaan dari jarak jauh, terutama dalam kerangka kerja teleworking.
- 4) Pola jam kerja fleksibel ini tidak cocok untuk semua jenis tugas atau pekerjaan. Misalnya, pekerjaan yang membutuhkan pengawasan langsung dari pemimpin dan karyawan tidak dapat dilakukan dari jarak jauh.

2.2.11. Indikator Fleksibilitas Kerja

Menurut (Carlson dalam Abadi & Taufiqurrahman, 2023) indikator Fleksibilitas Kerja meliputi :

1. Time Flexibility

Fleksibilitas waktu adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dan menyesuaikan jam kerja mereka agar sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional. Hal ini meliputi berbagai aspek, seperti menentukan waktu mulai dan berakhirnya hari kerja, mengambil istirahat dengan lebih fleksibel, atau bekerja dari lokasi yang berbeda.

2. Timing Flexibility

Mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional. Hal ini mencakup kebebasan untuk menentukan waktu mulai dan berakhirnya hari kerja, serta fleksibilitas untuk menyesuaikan jam kerja pada hari tertentu sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

3. Place Flexibility

Place flexibility adalah kemampuan karyawan untuk bekerja dari tempat lain selain kantor pusat atau lokasi fisik utama perusahaan, seperti dari rumah, cabang perusahaan lain, atau lokasi pilihan mereka, dengan memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi yang memadai.

2.2.12. Pengertian Loyalitas

Menurut (Widodo dalam PUTRA et al., 2023:25) loyalitas adalah dedikasi seorang karyawan terhadap perusahaannya untuk terus berkarya selama periode waktu yang panjang.

Menurut (Lestari dalam Yusuf et al., 2023:4) menyebutkan bahwa loyalitas adalah sikap seorang karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahliannya dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta kejujuran dalam bekerja.

Menurut (Mowday, Porter dan Steers dalam Yusuf et al., 2023:4) menyebutkan bahwa Loyalitas adalah manifestasi dari komitmen terhadap organisasi, yang mencakup identifikasi terhadap kekuatan relatif setiap individu dan keterlibatan mereka dalam organisasi tertentu.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan sebagai dedikasi jangka panjang yang melibatkan penggunaan

kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan kejujuran. Selain itu, loyalitas juga mencerminkan komitmen terhadap organisasi yang melibatkan identifikasi dan keterlibatan individu dalam mendukung kekuatan organisasi tersebut.

2.2.13. Ciri-Ciri Karyawan Memiliki Loyalitas

Menurut (Steers dan Porter dalam Yusuf et al., 2023:5) bahwa cirri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi yaitu :

- a) keinginan untuk bertahan dalam organisasi
- b) rela ditugaskan kemana saja
- c) bangga menjadi anggota organisasi, bersedia bekerja melebihi kondisi biasanya
- d) tidak ingin pindah profesi
- e) menerima segala ketentuan maupun nilai-nilai dari organisasi

2.2.14. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut (Sasmitanngum dalam Nadya Cheviya Zngita, 2019:35) menyatakan bahwa loyalitas timbul dari beberapa faktor yaitu :

1. Karakteristik pribadi, yang mencakup: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, yang meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, pengayaan pekerjaan, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, terlihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta berbagai tingkat keterkaitan dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional, dan fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah menjalankan pekerjaan yang diberikan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya kepada perusahaan sehingga merasa aman, serta kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

2.2.15. Indikator Loyalitas

Menurut (Sukma dan Puspitadewi dalam Yusuf et al., 2023:5) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur loyalitas, yaitu :

- 1) Justice and support (keadilan dan dukungan)

Yaitu loyalitas karyawan yang muncul karena perusahaan mendukung kesejahteraan mereka.

2) Shared Value (Nilai kebersamaan)

Yaitu di mana pengalaman kerja yang nyaman dapat mendorong karyawan untuk bersikap kooperatif dengan perusahaan.

3) Trust (Kepercayaan)

Yaitu rasa loyal yang muncul karena kepercayaan perusahaan terhadap karyawan.

4) Organizational Comprehensif (Pemahaman organisasi)

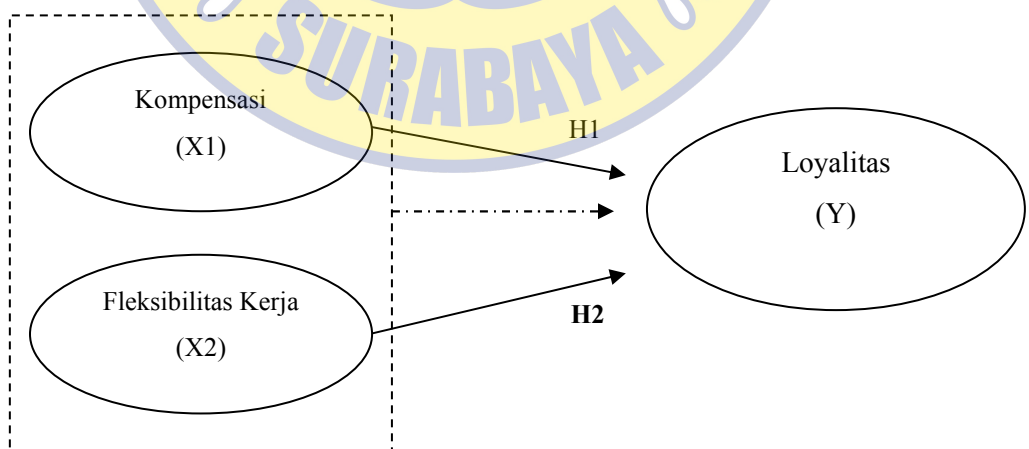
Yaitu sejauh mana karyawan memahami strategi, ruang fisik, dan lingkungan sosial perusahaan.

5) Employee Involvement (Keterlibatan kerja)

Yaitu perasaan karyawan bahwa mereka terlibat dalam menentukan arah kebijakan perusahaan, yang dapat meningkatkan loyalitas karena mereka merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam perusahaan.

2.3. Kerangka Berpikir

Korelasi setiap variabel dengan kerangka konseptual adalah hasil sintesis dari berbagai teori yang telah diuraikan. (Sugiyono dalam Setyawan, 2023:34) Hal ini menegaskan bahwa kerangka teori berperan sebagai model penelitian, yang membantu memfasilitasi pelaksanaan penelitian serta analisis data yang terkait.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis Penelitian

- 1) H_0 : Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas driver Grab Bike di Komunitas OSDP Surabaya
 H_a : Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas driver Grab Bike di Komunitas OSDP Surabaya
- 2) H_0 : Fleksibilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas driver Grab Bike di Komunitas OSDP Surabaya
 H_a : Fleksibilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas driver Grab Bike di Komunitas OSDP Surabaya
- 3) H_0 : Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas driver Grab Bike di Komunitas OSDP Surabaya
 H_a : Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas driver Grab Bike di Komunitas OSDP Surabaya