

**Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap  
Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel  
Intervening pada *Driver* Shopeefood di Sidoarjo**

**Yusuf Al Alim<sup>1</sup>, Budi Prabowo<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur  
[yusufalalim123@gmail.com](mailto:yusufalalim123@gmail.com)<sup>1</sup>, [bprabowo621@gmail.com](mailto:bprabowo621@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The goal of this study was to find out about the influence of compensation and work flexibility variables on performance through job satisfaction for Shopeefood drivers in Sidoarjo. This study uses a quantitative data approach. The data used are primary data obtained through questionnaires that have been answered by respondents. The formula used to determine the number of samples uses the Cochran sampling formula and the withdrawal technique uses purposive sampling with 100 Shopeefood driver respondents who run the latest orders in Sidoarjo. Path analysis is a research method used to find the significance of independent and dependent variables through intervening variables. From the research that has been done shows several levels of Shopeefood driver performance are not maximized and the data calculation produces a significance value which concludes that compensation has a significant effect on performance. Work flexibility has no significant effect on performance. Compensation has a significant effect on job satisfaction. Work flexibility has a significant effect on job satisfaction. Compensation has no significant effect on performance through job satisfaction. Work flexibility has no significant effect on performance through job satisfaction.*

**Keywords :** *compensation; work flexibility; performance; work satisfaction.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Rumus untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus penarikan sampel Cochran serta teknik penarikan menggunakan *purposive sampling* dengan 100 responden *driver* Shopeefood yang menjalankan order terbaru di Sidoarjo. Analisis Jalur (*Path Analysis*) adalah Metode penelitian yang digunakan untuk mencari signifikansi variabel bebas dan terikat melalui variabel intervening. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan beberapa tingkat kinerja *driver* Shopeefood yang belum maksimal serta dari penghitungan data menghasilkan nilai signifikansi yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

**Kata kunci :** *kompensasi, fleksibilitas kerja, kinerja, kepuasan kerja.*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi sangat berdampak dan berpengaruh terhadap setiap aspek kehidupan manusia. berkembangnya teknologi khususnya pada

perusahaan menyebabkan beberapa perusahaan menjalankan bisnisnya menggunakan basis teknologi pula. Ditambah dengan situasi pandemi Covid-19 yang terjadi tiga tahun lalu membuat kecenderungan konsumen untuk tidak keluar rumah sehingga meningkatkan penjualan melalui *online*. Salah satu perusahaan yang mengandalkan internet untuk tetap dapat melakukan bisnisnya adalah Shopee, tanpa adanya perkembangan teknologi maka Shopee tidak dapat dioperasikan oleh konsumennya. Shopee memiliki layanan aplikasi berupa aplikasi pihak ke tiga untuk *e-commerce* dan layanan pesan antar makanan yaitu Shopeefood, dalam Shopeefood ini memiliki sumber daya manusia sebagai ujung tombak yang bertemu langsung dengan konsumen. Faktor yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pelanggan. Cara untuk dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas konsumen dan pelanggan yaitu salah satunya dengan meningkatkan kinerja dari *driver* Shopeefood itu sendiri.

Oleh karena itu jika Shopeefood ingin meningkatkan kepercayaan dan loyalitas konsumen dan pelanggannya maka Shopeefood wajib meningkatkan kinerja dari *driver-nya*. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari *driver*, menurut Herman *et al.*, (2020) Kompensasi baik secara materi maupun non materi dan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dari *driver* sehingga membuat *driver* menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan dari Dewi dan Nugroho (2022) menyatakan bahwa kompensasi, fleksibilitas kerja, dan kepuasan kerja yang berjalan bersama dapat meningkatkan kinerja dari *driver* secara tidak langsung.

Beberapa aspek yang dapat di analisa oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja adalah kompensasi, fleksibilitas kerja, serta kepuasan kerja. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:231) Kompensasi adalah imbalan yang didapatkan oleh karyawan baik secara materi atau non materi atas dedikasi yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Carlson *et al* dalam (Wicaksono, 2019:7) menjelaskan bahwa, Fleksibilitas kerja merupakan kebebasan individu dalam menentukan pilihan mengenai kapan, dimana dan bagaimana mereka terlibat dalam suatu pekerjaan. Dengan pekerjaan yang memiliki fleksibilitas yang tinggi maka diharapkan juga karyawan juga dapat memiliki kinerja yang tinggi pula.

Untuk menunjang kinerja pada diri seseorang maka seorang karyawan diharuskan memiliki rasa kepuasan kerja pada dirinya. Menurut Edy Sutrisno (2019:74), Reaksi emosional yang kompleks merupakan definisi dari kepuasan kerja. Reaksi emosional muncul karena keinginan, dorongan, tuntutan, serta harapan karyawan mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan pengalaman aktual karyawan, akibatnya menimbulkan perasaan senang, puas, ataupun kebalikannya.

Berikut adalah rating dari *driver* Shopeefood di Sidoarjo :

**Tabel 1 Rating *driver* Shopeefood di Sidoarjo**

No.	Nama Driver	Target Rating	Rating
1	Syva Kurniawan	5	5
2	Danny Cahyo	5	5
3	Hariyanto	5	4.9
4	Febri Kristiyanto	5	4.9
5	Achmad Arif	5	4.9
6	Chandra Dirgantara	5	5
7	Erik Nurdiansyah	5	5
8	Maghfiro Safitri	5	5
9	Eko Budhi Antok	5	4.9
10	Saifudin	5	5
11	Yoel Fransiscus Muara.S	5	4.9
12	Hasan Busri	5	4.9
13	Djasimin, SE.	5	5
14	Muchammad Mursalim	5	5
15	Sulis Wanika	5	5
16	Riky Ardianto	5	5
17	Alvin Setiawan	5	4.9
18	Lutfi	5	4.9
19	Mustakim	5	5
20	Handoko Mayanto	5	5
21	Muhammad Jainuri	5	5
22	Abdul Mubin	5	4.9
23	Rizki Rudiyanto	5	5
24	Agung Priambodo	5	5
25	Onky Arifansyah Putra	5	5
26	Yunus	5	5
27	Muji Rahmat Santoso	5	5
28	Muhammad Hanif	5	5
29	As`ad Ashaidi	5	5
30	Indra Maulana	5	5

Sumber: Data primer penulis 2023 *driver* Shopeefood Sidoarjo

Berdasarkan dari pengamatan dan wawancara pada tabel di atas dijelaskan bahwa *driver* Shopeefood yang menjalankan `order terbaru di wilayah Sidoarjo` hanya sebanyak 21 orang saja dari 30 *driver* yang memenuhi target rating yaitu bintang 5 sedangkan 9 orang sisanya hanya memiliki rating 4.9. Bintang 5 adalah pencapaian maksimal yang dapat diraih oleh *driver* apabila *driver* dapat mempertahankan kinerja terbaiknya, penilaian rating ini berdasarkan dari penilaian yang konsumen berikan apabila pelayanan yang diberikan *driver* memuaskan konsumen maka penilaian bintang lima tentunya akan diberikan atau bahkan konsumen akan memberikan tip sebagai bentuk apresiasi kepada *driver*, dan begitu pula sebaliknya. Dari persoalan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti persoalan

tersebut dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada *Driver* Shopeefood di Sidoarjo”.

## TINJAUAN LITERATUR

### Kompensasi

Kompensasi Menurut Enny (2019:37) Adalah bentuk timbal balik yang berikan perusahaan pada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi apapun yang dilakukan untuk organisasi/perusahaan. Kompensasi dapat berbentuk materi maupun non materi yang diterima sebagai bentuk hubungan kepegawaian (Akbar *et al.*, 2021). Berdasarkan penelitian Bramanto dan Putra (2022) serta Dewi dan Nugroho (2021) Bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Kompensasi yang layak dan adil harus dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya kompensasi ini diharapkan karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya.

### Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas Kerja menurut Carlos *et al* (Imam Wicaksono, 2019) adalah pengaturan jadwal yang fleksibel yang berarti pemilihan waktu dan tempat. Ini adalah strategi yang dilakukan untuk membuat karyawan dapat bertahan lebih lama yaitu dengan memberikan Fleksibilitas Kerja, hal ini diberikan sebagai variasi bekerja agar tidak bosan. Berdasarkan penelitian Bramanto dan Putra (2022) serta Dewi dan Nugroho (2021) Fleksibilitas Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dengan adanya Fleksibilitas Kerja maka karyawan memiliki keuntungan dimana karyawan dapat menentukan jam produktif atau terbaiknya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya pula. (Maifanda dan Slamet, 2019)

### Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018:74) Adalah perasaan dan tingkah laku positif karyawan. Kepuasan kerja memiliki beberapa pengaruh seperti meningkatnya produktivitas, meningkatkan kedisiplinan, serta membuat karyawan betah di lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian oleh Wicaksono (2019) bahwa Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja dapat mempengaruhi Kinerja secara signifikan melalui Kepuasan Kerja. Nurcahyani dan Adnyani (2016) Menegaskan bahwa ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya dapat dilihat ketika tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya yang tentu akan mempengaruhi kinerjanya. Kepuasan Kerja yang tinggi membuat Kinerja juga tinggi karena berhubungan dengan perasaan positif pekerja dengan pekerjaan yang dilakukan. Sesuai dengan pendapat (Zulindra, 2019) Di dalam organisasi kepuasan kerja sangat penting, karena pegawai yang merasakan kepuasan akan bekerja secara maksimal dan akan meningkatkan kinerja dari organisasi.

## Kinerja

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari kinerja para pekerjanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) Kualitas dan Kuantitas dari pekerjaan yang diselesaikan karyawan merupakan hasil dari kinerja. Kinerja adalah pencapaian dari karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. (Afandi, 2018:83). Oleh karena itu kinerja yang tinggi akan mempercepat perusahaan mencapai tujuannya.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah melalui pendekatan data kuantitatif, dengan menggunakan uji hipotesis untuk menguji dari suatu pengaruh tertentu. Penelitian ini dilakukan di Sidoarjo dengan membagikan kuesioner kepada *driver* ShopeeFood dengan wilayah order terakhir di area Sidoarjo. Survei dilakukan mulai 5 Januari 2023 hingga 28 Februari 2023, tidak diketahuinya jumlah populasi secara pasti sehingga ukuran sampel dihitung menggunakan rumus *cochran* (Sugiyono, 2019;136) :

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

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

$$n = 96,04 = 97 \text{ orang (dibulatkan 100)}$$

Dari 100 *driver* ShopeeFood yang menerima order terbaru di wilayah Sidoarjo. Menggunakan teknik penarikan sampel *purposive sampling* yaitu penentuan sampel menggunakan pertimbangan tertentu, sehingga setiap subjek yang di ambil dari populasi yaitu *driver* ShopeeFood di Sidoarjo dipilih berdasarkan tujuan serta pertimbangan tertentu. Yaitu *driver* ShopeeFood yang menerima order terakhir di wilayah Sidoarjo pada tahun 2023. Beberapa metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen data, uji asumsi klasik di antaranya seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji t. Lalu analisis data yang digunakan adalah dengan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel *intervening*.

Hipotesis penelitian :

- H1** : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* Shopee Food di Sidoarjo.
- H2** : Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* Shopee Food di Sidoarjo.
- H3** : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Shopee Food di Sidoarjo.
- H4** : Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Shopee Food di Sidoarjo.
- H5** : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Shopee Food di Sidoarjo.

**H6** : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja *driver* Shopee Food di Sidoarjo.

**H7** : Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja *driver* Shopee Food di Sidoarjo.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation
Kompensasi (X1)	X1.1	0,806
	X1.2	0,858
	X1.3	0,837
Fleksibilitas Kerja (X2)	X2.1	0,802
	X2.2	0,861
	X2.3	0,794
Kinerja (Y)	Y1.1	0,746
	Y1.2	0,661
	Y1.3	0,636
	Y1.4	0,684
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,768
	Z1.2	0,827
	Z1.3	0,664

**Sumber: Data primer, diolah 2023**

Tabel di atas menunjukkan nilai *Pearson correlation* adalah 5% atau 0,5. Maka disimpulkan seluruh item pernyataan tersebut valid

#### 2. Uji Reliabilitas

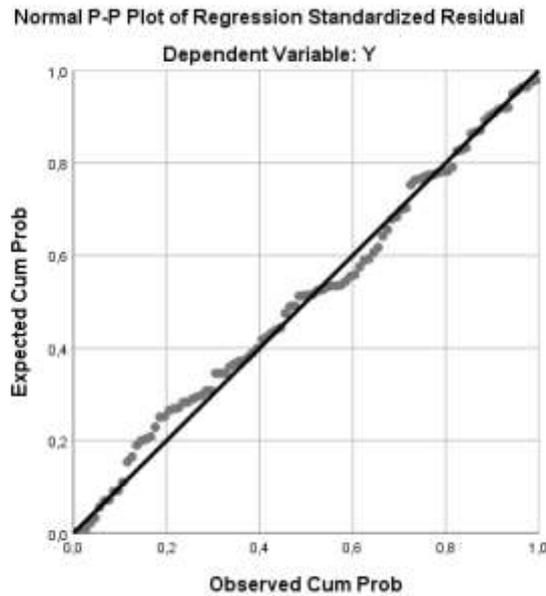
**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha
Kompensasi	0,781
Fleksibilitas Kerja	0,754
Kinerja	0,617
Kepuasan Kerja	0,618

**Sumber: Data primer, diolah 2023**

Untuk mengukur tingkat reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach alpha* dengan kriteria menurut Ghazali (2018:46) yaitu jika koefisien *Cronbach alpha* > 0,60 maka pertanyaan dikatakan reliabel. Tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach alpha* > 0,60. sehingga butir pernyataan dalam penelitian ini layak atau reliabel.

### 3. Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik P-plot Uji Normalitas

Grafik di atas disimpulkan data berdistribusi normal karena mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Lalu menggunakan pendekatan *kolmogrov smirnov* sebagai berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,82401557
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,051
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan besar nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga disimpulkan terdistribusi normal.

### 4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5 Uji Multikolinearitas**

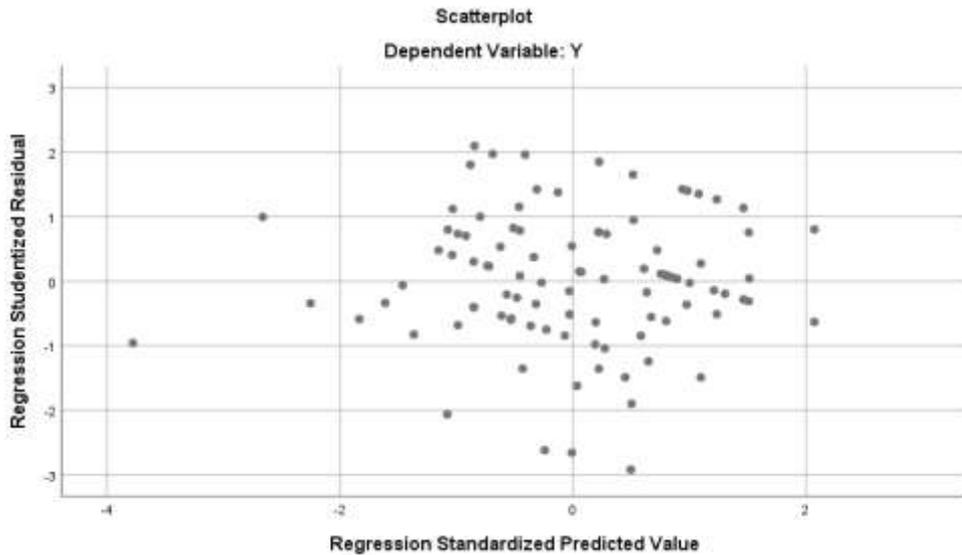
Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Kompensasi	0,936	1,069
Fleksibilitas Kerja	0,883	1,132

Kepuasan Kerja	0,832	1,202
----------------	-------	-------

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan nilai VIF untuk semua variabel < 10 dan nilai *tolerance* > 0,01. Maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas pada semua variabel.

### 5. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2 Grafik Scatterplot uji Heteroskedastisitas**

Gambar di atas menunjukkan hasil pengujian berdasarkan *Scatterplot* menunjukkan titik-titik pada tabel tersebar rata di antara nilai positif dan negatif sumbu Y sehingga disimpulkan penelitian ini bebas heteroskedastisitas.

### 6. Uji Hipotesis (uji t)

**Tabel 6 Uji t variabel (Y) Kinerja**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,206	1,561		3,977	,000
	X1	,221	,094	,217	2,358	,020
	X2	,150	,099	,144	1,519	,132
	Z	,400	,124	,316	3,236	,002

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan masing-masing pengaruh dari uji t :

- Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikan 0,020 (<0,05), karena lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulan yang didapatkan adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo.
- Variabel Fleksibilitas Kerja memiliki nilai signifikan 0,132 (>0,05), karena lebih besar dari 0,05 maka kesimpulan yang didapatkan adalah Fleksibilitas

Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo.

- c. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan 0,002 (<0,05), karena lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulan yang didapatkan adalah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo.

**Tabel 7 uji t variabel Z (Kepuasan Kerja)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,409	1,104		5,805	,000
	X1	,183	,075	,228	2,453	,016
	X2	,266	,076	,323	3,479	,001

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan masing-masing pengaruh dari uji t :

- a. Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikan 0,016 (<0,05), karena lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulan yang didapatkan adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo.
- b. Variabel Fleksibilitas Kerja memiliki nilai signifikan 0,001 (<0,05), karena lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulan yang didapatkan adalah Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo.

**7. Uji Analisis Jalur (Path analysis)**

**Tabel 8 Model Summary 1**

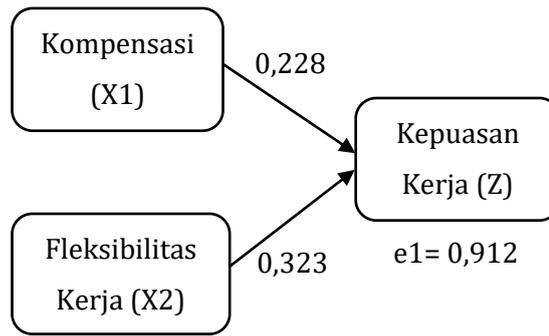
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,410 <sup>a</sup>	,168	,151	2,355

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Analisis data :

- a. Diketahui nilai *R Square* 0,168 berarti pengaruh dari variabel Kompensasi (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah 16,8%
- b. Nilai e1 dapat diperoleh dengan :

$$\sqrt{(1 - 0,168)} = 0,912$$



Gambar 3 Diagram Jalur Model 1

Tabel 9 Model Summary 2

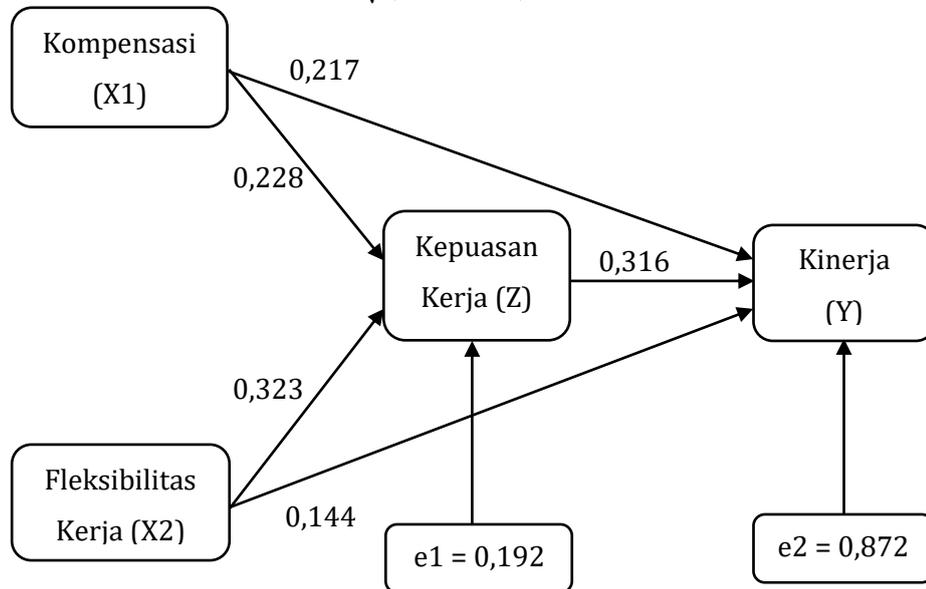
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,488 <sup>a</sup>	,239	,215	2,868

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Analisis data :

- Diketahui nilai *R Square* adalah 0,239 berarti pengaruh dari variabel Kompensasi (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah 23,9%
- Nilai e2 dapat diperoleh dengan :

$$\sqrt{(1 - 0,239)} = 0,872$$



Gambar 4 Diagram Jalur Model 2

Hasil interpretasi Analisis Jalur (*Path Analysis*) :

- Nilai pengaruh langsung dari variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,217. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari variabel Kompensasi (X1) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah  $0,228 \times 0,316 =$

0,072. Karena nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsung maka didapatkan kesimpulan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo.

- b. Nilai pengaruh langsung dari variabel Fleksibilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,144. Sedangkan pengaruh tidak langsung Fleksibilitas Kerja (X2) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah  $0,323 \times 0,316 = 0,102$ . Karena nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsung maka didapatkan kesimpulan bahwa Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja *driver* Shopeefood

Kompensasi memiliki nilai signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo sebesar  $0,020 < 0,05$ , sehingga dikatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Kompensasi dapat menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja khususnya *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Meskipun terkadang nilainya tidak sebanding dengan jarak yang ditempuh namun *driver* akan tetap melakukan sesuai dengan kewajibannya.

### 2. Pengaruh Fleksibilitas kerja Terhadap Kinerja *driver* Shopeefood

Fleksibilitas Kerja memiliki nilai signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo sebesar  $0,132 < 0,05$ , sehingga dikatakan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Para *driver* Shopeefood dengan Fleksibilitas Kerja yang tinggi dengan fakta di lapangan yang membuat para *driver* bersantai-santai sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja *driver* Shopeefood

Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga dikatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Berdasarkan penelitian dan sesuai dengan kasus di lapangan *driver* akan merasa puas ketika pekerjaannya mendapatkan motivasi dari sesama *driver*, mendapatkan apresiasi dari penumpang, ataupun karena perlindungan yang diberikan oleh perusahaan.

### 4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood

Kompensasi memiliki nilai signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo sebesar  $0,016 < 0,05$ , sehingga dikatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Berdasarkan penelitian dan sesuai dengan kasus di lapangan *driver* akan merasa puas ketika pekerjaannya mendapatkan imbalan sesuai dengan

kontribusinya. Dengan adanya kompensasi ini maka diharapkan *driver* akan mencapai kepuasan kerja.

**5. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood**  
Fleksibilitas Kerja memiliki nilai signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga dikatakan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Berdasarkan penelitian dan sesuai dengan kasus di lapangan *driver* akan merasa puas ketika pekerjaannya yang dilakukan tidak menuntut bagaimana pola waktu dan tempat untuk memulai pekerjaannya. Sangat sesuai dengan *driver* yang pekerjaannya mobilitas di setiap tempat dan waktu sehingga fleksibilitas kerja bagi *driver* berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

**6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood**

Nilai Pengaruh langsung sebesar 0,217 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,072. Karena pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsung maka Kompensasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood. Menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi berapa tingkat kinerja *driver* Shopeefood dari pengaruh Kompensasi.

**7. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood**

Nilai Pengaruh langsung sebesar 0,144 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,102. Karena pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsung maka Fleksibilitas Kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood. Menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi berapa tingkat kinerja *driver* Shopeefood dari pengaruh Fleksibilitas Kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian serta analisa penulis maka kesimpulan yang didapat adalah Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Semakin banyak kompensasi yang diterima oleh *driver* maka Kinerja *driver* akan semakin tinggi. Variabel Fleksibilitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Fleksibilitas Kerja yang dimiliki *driver* menjadikan *driver* tidak memiliki tuntutan dalam pekerjaannya, sehingga tidak memiliki pengaruh juga terhadap Kinerja *driver* karena *driver* dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan keinginannya. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Ketika *driver* merasa puas terhadap pekerjaannya tentu *driver* akan memberikan kinerja terbaiknya. Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Dengan Kompensasi yang sesuai dengan yang dikerjakan oleh *driver* dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dari *driver* itu sendiri.

Variabel Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Pekerjaan dengan tingkat Fleksibilitas Kerja yang tinggi membuat *driver* bebas untuk menentukan pola kerjanya sehingga membuat *driver* merasa puas dalam bekerja. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Hal ini menunjukkan Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi Variabel Kompensasi terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Variabel Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo. Hal ini menunjukkan Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi Variabel Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja *driver* Shopeefood di Sidoarjo.

Hasil penelitian pada *driver* Shopeefood di Sidoarjo, maka saran dan masukan penulis adalah *Driver* Shopeefood di Sidoarjo dapat meningkatkan Kinerjanya khususnya faktor yang berkaitan dengan Kompensasi. Karena Kompensasi tidak hanya dinilai dari segi materi namun juga apresiasi pada *driver* dari penumpang. *Driver* Shopeefood di Sidoarjo dapat meningkatkan Kinerjanya khususnya faktor yang berkaitan dengan Fleksibilitas Kerja. Karena pekerjaan yang fleksibel tetap harus diiringi dengan semangat kerja yang tinggi sehingga walaupun tidak ada tuntutan pola pekerjaan *driver* tetap dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi. *Driver* Shopeefood di Sidoarjo dapat meningkatkan Kinerjanya khususnya faktor yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja. Karena dengan tingginya rasa puas dalam bekerja juga dapat menyebabkan tingginya Kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Ansory, H., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Bramanto., & Saputra, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Gojek Indonesia di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(1):1-15.
- Dewi, I. P., & Nugroho A, R. H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4):1291-1299.

- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Herman, B., Nursyamsi, I., & Amar, Y. (2020). *The Effect Of Financial Compensation, Non Financial Compensation And Work Flexibility On Online Motorcycle Taxi Drivers Performance With Work Satisfaction As Intervening Variables On Gojek In Makassar*. *International Journal Of Advanced Research (IJAR)*, 8(7):632-639.
- Maifanda, Nonik., & Ramadhan Slamet, M. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1):81-95.
- Nurchayani, N., & Adnyani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5 No.1, 500-532.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta : PRENADA MEDIA GROUP.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wicaksono, Imam Saiful, (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Zulindra Ajimat, Y. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmu sosial, Pendidikan, dan Humaniora*. Vol 2 No.1.