PENGARUH KOMPENSASI, STRESS KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJATERHADAP KEPUASAN KERJA PENGEMUDI OJEK ONLINE MAXIM DI KOTA SEMARANG

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai program sarjana ekonomi

Oleh :

Muhammad Hafizh Septiyanto **NPM : 21510041**

Dosen Pembimbing :

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE., MM **NIDN : 0606096201**

Nurmiyati, SE., MM **NIDN : 0603037301**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI (UNDARIS)

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, STRESS KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PENGEMUDI OJEK ONLINE MAXIM DI KOTA SEMARANG

Oleh :

Muhammad Hafizh S **NPM 21510041**

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal ...19...Juli.2025

Dosen Pembimbing Utama

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE., MM

NIDN. 0-606096201

Dosen Pembimbing Kedua

Nurmiyati, SE., MM

NIDN. 0-603037301

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

M. Arif Rakhman, SE., M.E

NIDN. 0614068702

ii

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, STRESS KERJA, DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER MAXIM KOTA SEMARANG

Oleh:

Muhammad Hafizh Septiyanto **NIM : 21510041**

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada Tanggal..... 25 AGUSTUS 2025

Tim Penguji Ketua

M. Arif Rakhman, SE., M.E

NIDN. 0614068702

Anggota

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE., MM

NIDN. 0-606096201

Anggota

Nurmiyati, SE., MM

NIDN. 0-603037301

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **"PENGARUH KOMPENSASI, STRESS KERJA, DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DRIVER MAXIM KOTA SEMARANG"** Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

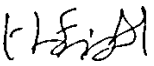
1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, S.E., M.E Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, S.E., MM Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNDARIS, yang dengan kesabarannya dapat membimbing kami dalam bimbingan dan nasehat-nasehatnya.

4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj Edy Dwi Kurniati, S.E., MM Selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan arahan-arahan yang baik kepada saya dalam Menyusun skripsi ini, dapat meluangkan waktunya untuk bimbingan, dan memiliki kesabaran dan keramahan yang baik dalam memberikan arahan pada skripsi yang saya buat.
5. Ibu Nurmiyati, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan-arahan yang baik juga, dapat meluangkan waktunya, dan memiliki kesabaran dan keramahan yang baik dalam membimbing saya untuk menjadi lebih baik lagi skripsi yang saya buat.
6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
7. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan

semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 20 Juli 2025



Muhammad Hafizh Septiyanto

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kompensasi, Stress Kerja, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Driver Ojek Online Maxim di Kota Semarang. Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di Komunitas Maxim Semarang Raya yang beralamat Jalan Raya Tlogosari, Pedurungan 50552 Kota Semarang Jawa Tengah Dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan juga data kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer karena akan dilakukan penyebaran kuesioner kepada 68 responden. Pengambilan sampel 68 responden dilakukan menggunakan rumus lemeshow. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling. Pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan purposive sampling. Analisis data dalam penelitian ini dengan memanfaatkan progam aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistiknya.Melakukan analisis uji instrument, uji korelasi, uji regresi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil Penelitian kali ini bahwa Kompensasi, Stress Kerja dan Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Maxim di Kota Semarang.

Abstrak

This study aims to analyze Compensation, Job Stress, and Job Flexibility on Job Satisfaction of Maxim Online Motorcycle Taxi Drivers in Semarang City. The type of research that will be used in this study is quantitative research. This study took place in the Maxim Semarang Raya Community which is located at Jalan Raya Tlogosari, Pedurungan 50552 Semarang City, Central Java. In this study, qualitative and quantitative data were used. In this study, primary data sources were used because questionnaires were distributed to 68 respondents. Sampling of 68 respondents was carried out using the lemeshow formula. The sampling technique used in this study was nonprobability sampling. In this research report, the researcher used purposive sampling. Data analysis in this study utilized the SPSS application program as a medium for statistical calculations. Conducting instrument test analysis, correlation test, regression test, coefficient of determination test, and hypothesis test. The results of this study indicate that Compensation, Job Stress and Job Flexibility have a significant effect on Job Satisfaction of Maxim Online Motorcycle Taxi Drivers in Semarang City.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI……ii
PENGESAHAN SKRIPSI ……ii
KATA PENGANTAR ……iii
Abstrak……vii
Abstrak……viii
DAFTAR ISI…… ix
DAFTAR TABEL……xi
DAFTAR GAMBAR ……xii
DAFTAR LAMPIRAN……xiii
BAB I PENDAHULUAN……1
A. Latar Belakang……1
B. Rumusan Masalah……9
C. Tujuan Penelitian ……9
D. Manfaat Penelitian……10
E. Definisi Operasional……11
F. Sistematika Penulisan……13
BAB II LANDASAN TEORI ……15
A. Kajian Pustaka ……15
B. Penelitian Terdahulu ……44
C. Kerangka Pikir……45
D. Hipotesis……47
BAB III METODE PENELITIAN……49
A. Jenis Penelitian ……49
B. Lokasi Penelitian……51
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling……51
D. Jenis dan Sumber Data……54
E. Teknik Pengumpulan Data ……56
F. Teknik Analisis Data ……57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ……70
A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian……70

B. Pembahasan 87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 91
A. Kesimpulan.....91
B. Saran.....93
Daftar Pustaka 95

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kepuasan Kerja Pengemudi Maxim 2

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 44

Tabel 3. 1 Skala Likert 57

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas 59

Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas.....61

Tabel 3. 4 Interpretasi Korelasi 62

Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Usia.....71

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....71

Tabel 4. 3 Hasil Uji Korelasi Sederhana.....73

Tabel 4. 4 Hasil Uji Korelasi Berganda 75

Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi.....76

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stress Kerja 77

Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Fleksibilitas Kerja 78

Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....79

Tabel 4. 9 Hasil Koefisien Determinasi 81

Tabel 4. 10 Hasil Uji T (Parsial).....82

Tabel 4. 11 Hasil Uji F (Simultan) 86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian.....45

Gambar 3. 1 Uji T (Parsial) 67

Gambar 3. 2 Uji F (Simultan) 69

Gambar 4. 1 Kurva Statistik Uji T Hipotesis Pertama.....83

Gambar 4. 2 Kurva Statistik Uji T hipotesis Kedua 84

Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji Hipotesis Ketiga.....85

Gambar 4. 4 Kurva Statistik Uji F (Simultan) 87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Kuesioner.....102
Lampiran 2. Identitas Responden 106
Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas 10 Responden.....109
Lampiran 4. Tabulasi Data 68 Responden.....111
Lampiran 5. Deskripsi Responden.....119
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas.....120
Lampiran 7. Hasil Uji Korelasi Sederhana dan Korelasi Berganda.....124
Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Sederhana dan Regresi Berganda 125
Lampiran 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi 126
Lampiran 10. Tabel persentase R Tabel 127
Lampiran 11. Tabel persentase T tabel.....127
Lampiran 12. Tabel Uji F Tabel 128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kepuasan kerja meningkat. Menurut Sihotang dalam (Safrila & Oktiani, 2024) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap kegiatan pelatihan, seleksi dan lainnya dengan tujuan agar tercapainya suatu target individu maupun kelompok. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia terhadap mitra driver maxim dapat dilihat dari stress kerjanya maupun target yang didapat per hari orderannya. Dimana seorang mitra driver maxim biasanya bekerja memiliki pedoman dari ratingnya jika ratingnya rendah kemungkinan besar orderan akan menurun hal tersebut akan menjadi suatu masalah pada mitra driver maxim nantinya akan menjadi stress kerja yang berlebihan.

Kemajuan teknologi dan perkembangan pembangunan secara tidak langsung berdampak pada meningkatnya penggunaan kendaraan bermotor. Badan Pusat Statisik (BPS) mencatat bahwa peningkatan jumlah kendaraan bermotor dari tahun 2020 - 2021 adalah sebesar 136,13 juta unit. Hal ini

menunjukan kebutuhan akan transportasi mengalami peningkatan secara terus menerus baik kendaraan roda empat maupun kendaraan roda dua. Semakin tingginya kebutuhan masyarakat akan transportasi, tentunya membutuhkan sarana transportasi yang dapat memberikan pergerakan dengan mudah dan cepat dari satu tempat ke tempat yang lain. Peningkatan penggunaan kendaraan bermotor ini dimanfaatkan oleh sebagian orang untuk menjadi pengemudi ojek online maxim. Berdasarkan survey yang dilakukan pada pengemudi maxim di kota semarang. Berikut hasil survey kepuasan kerja pengemudi maxim di Kota Semarang:

Tabel 1. 1

Kepuasan Kerja Pengemudi Maxim

Indikator	Rata-rata	Kategori
Performance	3.40	Puas
Information	3.39	Kurang puas
Economic/compensation	3.36	Kurang Puas
Control/work stress	3.72	Puas
Efficiency/fleksibillity	3.38	Kurang Puas
Service	3.68	Puas
Tingkat Kepuasan Total	3.48	Puas

Sumber : Data yang diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan kepuasan kerja pada pengemudi ojek online maxim dengan range batasan kepuasan nya menurut Kaplan dan Norton dalam (Tambunan et al., 2021) adalah nilai/angka skala nya dari yang terendah dengan kategori sangat tidak puas sebesar 1-1,79, kategori tidak puas sebesar 1,8-2,59,

kategori kurang puas sebesar 2,6-3,39, kategori puas sebesar 3,4-4,19 dan yang terakhir kategori sangat puas berada di range sebesar 4,2-5. Dilihat dari range dan tingkat kepuasan kerja tersebut dapat di analisis bahwa faktor kompensasi memiliki rata-rata nilai sebesar 3,36 dengan kategori pengemudi kurang puas pada pemberian kompensasi oleh pelanggan, meskipun kompensasi tidak datang pada perusahaan sendiri tetapi pengemudi tetap kurang puas akan pemberian kompensasi berupa tip atau uang tambahan sedekah dari pelanggan. Kepuasan kerja juga di tunjukkan pada faktor stress kerja yang mana faktor stress kerja di tabel tersebut memiliki rata-rata sebesar 3,72 dengan kategori pengemudi puas akan sistem yang ditetapkan perusahaan untuk faktor stress kerja tersebut, meskipun terkadang masih memiliki permasalahan yang minim dan dapat teratasi. Kepuasan kerja juga di dapatkan pada faktor fleksibilitas kerja yang mana memiliki rata-rata nilai sebesar 3,38 dengan kategori pengemudi kurang puas pada faktor tersebut karena mempengaruhi pendapatan jika terlalu fleksibel. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja pada pengemudi maxim di kota semarang masih memiliki berbagai permasalahan terkait dengan variabel kompensasi, stress kerja, maupun fleksibilitas kerja.

Menurut Mustafa (2022) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi dengan memiliki tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu tujuan yang telah

ditentukan oleh organisasi. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia menurut (Cipta, 2023) meliputi semua aktifitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu : Kompensasi, rancangan organisasi, staffing, pengembangan stress kerja, dan lain sebagainya. Dalam aktifitas ruang lingkup manajemen sumber daya manusia tersebut terdapat kepuasan kerja di dalamnya yang berkaitan dengan para pegawai atas ruang lingkup pekerjaannya yang dipenuhi oleh organisasi. Menurut Afandi (2021) kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan yang ditunjukkan jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang diterima. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kerja et al., 2024) yang berjudul Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Driver Maxim Di Kota Bekasi" menunjukkan hasil penelitiannya ada pengaruh positif antara Fleksibilitas kerja, kompensasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pengemudi maxim di bekasi, namun penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya menurut (Rachmawati & Susanto, 2021) yang menunjukkan hasil penelitiannya tidak ada pengaruh positif antara stress kerja dengan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Simamora (2019) kompensasi merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Sebagai mitra driver maxim,

kompensasi didapatkan bukan dari perusahaan maxim itu sendiri tetapi biasanya kompensasi diberikan oleh pelanggan secara langsung berupa tip sebesar yang ditentukan oleh pelanggan maxim itu sendiri. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prawira, 2020) yang berjudul pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai" menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020) yang menunjukkan hasil penelitiannya tidak ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP/.49/MEN/2004 pada 8 April 2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh. Terkait dengan data dari keputusan menteri tenaga kerja tersebut dalam perusahaan maxim memiliki permasalahan terkait kompensasi pada pengemudi maxim yaitu tidak adanya imbalan dan gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan maxim itu sendiri dalam pemenuhan order pada pengemudi- pengemudi yang orderannya sanggup hingga 10 orderan ke atas hal tersebut menjadi masalah kepuasan kerja untuk para pengemudi maxim, tetapi kompensasi ada dikarenakan pelanggan lah yang memberikan tip kepada pengemudi maxim jika pelanggan tersebut berkenan.

Selain dari faktor kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja. Stress kerja menurut Menurut Hasibuan (2020) stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekhawatiran kronis. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Salman Farisi, 2023) yang berjudul pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan" menunjukkan hasil penelitian bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fardah & Ayuningtias, 2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut pendapat Dokter Hans Selye menunjukkan jika stress kerja terdapat 2 tipe yaitu distress dan eustress, distress ini dapat terjadi karena kondisi kita terdapat suatu tekanan yang berlebihan atas suatu pekerjaan yang kita lakukan, sedangkan eustress ini terjadi karena dorongan positif yang disebabkan adanya keadaan yang kurang pasti. Terkait data dari pendapat Dokter Hans Selye tersebut di dalam perusahaan maxim memiliki permasalahan pada tipe kedua yaitu eustress yang dialami pengemudi maxim dikarenakan meskipun beban pekerjaan fleksibel tetapi tidak adanya pemerataan orderan pada pengemudi-pengemudi maxim yang bekerja penuh waktu maupun hanya sambilan saja. Hal tersebut dapat membuat pengemudi maxim menjadi stress dikarenakan tidak meratanya orderan kepada pengemudi-pengemudi membuat penghasilan pengemudi satu dengan yang

lainnya berbeda dan kepuasan kerja pada pengemudi sebagian besar tidak terpenuhi. Stress kerja yang tidak dapat diatasi akan berakibat kepada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif pada lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Jika seorang mitra driver maxim stress terlalu besar atas pekerjaannya tersebut maka akan mendapat gangguan kemampuan mitra driver tersebut dalam menghadapi lingkungannya dan pekerjaannya itu sendiri. Stress kerja pada para pengemudi maxim ini sangat dibutuhkan agar mentalitas dan keberanian seorang pengemudi dalam melakukan pekerjaannya agar lebih baik lagi dengan melakukan gotong royong antar pengemudi maxim jika terjadi permasalahan terkait sistem yang diterapkan pada perusahaan maxim. Maka dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan berbagai masalah yang ada.

Selain faktor kompensasi dan stress kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selanjutnya adalah fleksibilitas kerja. Menurut (Carlson et al., 2010) fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan, Carlson mengungkapkan bahwa fleksibilitas jadwal sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal yang menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja. Manfaat adanya fleksibilitas kerja dapat dilihat dari kepuasan karyawan terpenuhi, mengurangi kemangkiran, dan produktivitas perusahaan meningkat. Dalam sistem aplikasi maxim menyajikan fleksibilitas waktu kepada pengemudi sehingga tidak ada batasan waktu yang ditentukan oleh perusahaan

terkait jam kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sitorus & Siagian, 2023) yang berjudul pengaruh beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja" menunjukkan hasil penelitiannya bahwa Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Namun, dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fish, 2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut riset dari CNBC Indonesia sebanyak 38% pengemudi maxim merupakan pengangguran sebelum bergabung dengan maxim dan tidak memiliki penghasilan. Terkait dengan data CNBC diatas dalam perusahaan maxim memiliki suatu permasalahan terkait fleksibilitas kerja pada pengemudi maxim dikarenakan 38% driver tersebut pengangguran membuat driver tersebut dalam melakukan pekerjaan nya fleksibilitas kerjanya terlalu tinggi alias jiwa penganggurannya masih melekat pada tanggung jawabnya maka pendapatan yang diterima oleh driver maxim akan tidak menentu. Hal ini menjadi pekerjaan rumah bagi perusahaan maxim dalam melakukan pelatihan pada driver yang memiliki jiwa pengangguran agar dapat bekerja dengan baik dan kepuasan kerja akan tercapai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat inkonsistensi hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI, STRESS KERJA, DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER MAXIM KOTA SEMARANG".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan research gap dan permasalahan variabel pada latar belakang tersebut maka perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja mitra driver maxim di kota semarang?
2. Apakah stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja mitra driver maxim di kota semarang?
3. Apakah fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja mitra driver maxim di kota semarang?
4. Apakah Kompensasi, Stress Kerja, dan Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek online maxim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja mitra driver maxim kota semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja mitra driver maxim kota semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja mitra

driver maxim kota semarang.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Stress Kerja, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pengemudi maxim di Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna kepada perusahaan untuk memahami bagaimana mengatasi permasalahan terkait Kompensasi, Stress Kerja, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pengemudi Ojek Online Maxim. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi maupun perusahaan dalam mengambil kebijakan tentang kepuasan kerja, kompensasi, stress kerja, dan fleksibilitas kerja pada perusahaan atau organisasi tersebut

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menerapkan lebih dalam ilmu dan konsep yang diperoleh pada mata kuliah khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman kita mengenai hubungan antara variabel-variabel yang ada dalam dampaknya terhadap kepuasan kerja, yaitu kompensasi, stress kerja, dan fleksibilitas kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan untuk nantinya penelitian ini akan menjadi

bahan referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian ini selanjutnya.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah pendefinisian variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati hingga memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Definisi operasional variabel yang akan digunakan pada penelitian ini antara lain :

1. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Afandi (2021) kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan yang ditunjukkan jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang diterima.

2. Kompensasi (X1)

Menurut Simamora (2019) kompensasi merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

3. Stress Kerja (X2)

Menurut Hasibuan (2020) stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekhawatiran kronis.

4. Fleksibilitas Kerja (X3)

Menurut (Carlson et al., 2010) fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan, Carlson mengungkapkan bahwa fleksibilitas jadwal sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal yang menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam pemberian penjelasan mengenai variabel-variabel yang menjadi topik pembahasan dan membantu pembaca untuk dapat memahami isi dari penelitian ini, maka penulis menyajikan penjelasan dengan pembagian tiga bab yang mencakup tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian tersebut. Maka sistematika penulisan yang akan dilakukan antara lain :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab 1 berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

berisi tentang kajian teori, penelitian terdahuluan, kerangka berfikir dan hipotesi yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data,dan analisis data yang digunakan penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi ciri - ciri lokasi penelitian termasuk populasinya, yang merupakan lingkungan fisik, karakteristik dari obyek yang diteliti serta memaparkan data dan menganalisis data secara statistik.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisi temuan – temuan penelitian berdasarkan hasil penelitian dan pernyataan saran teoritis tentang apa yang perlu diteliti lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Serta saran praktis yang terkait dengan pernyataan penerapan ilmu pengetahuan terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja (Y)

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021) kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan yang ditunjukkan jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang diterima.

Dalam pengertian kepuasan kerja menurut Handoko dalam jurnal (Karir et al., n.d.) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Kepuasan kerja juga berkaitan tentang pentingnya kepuasan hidup pada pengemudi maxim yang diutarakan oleh Nawawi dalam jurnal (Vanessa & Nawawi, 2022) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan hal penting bagi kepuasan hidup manusia dalam bekerja pada tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan sikap karyawan terhadap situasi kerjanya yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam jurnal (Wahyuni et al., 2023)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerjanya, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam gaji, dan hal-hal yang menyangkut tentang fisik maupun psikologis karyawan.

Menurut Fattah dalam jurnal (Suryawan & Salsabilla, 2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap karyawan dan perasaan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan definisi dan teori para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang memberikan suatu hal yang menyenangkan ataupun tidak yang berhubungan dengan situasi kerja seperti penerimaan gaji dan hal lainnya yang dirasakan oleh pekerja dalam lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor itu sendiri memberikan peranan kepuasan kepada pengemudi maxim bergantung kepada pribadi masing-masing pengemudi. Menurut Herzberg dalam jurnal (Atmaja, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada pengemudi maxim berupa insentif perusahaan maupun tip dari pelanggan itu berguna mencapai kepuasan kerja pengemudi

karena penghasilan nya akan meningkat seiring bertambahnya pemasukannya dengan tip maupun insentif yang diterimanya.

2. Promosi

Pemberian promosi yang dilakukan sales maxim untuk menawarkan maxim sebagai sarana transportasi online yang baik digunakan dapat menjadi kepuasan kerja tersendiri oleh pengemudi maxim, hal itu membuat orderannya semakin bertambah akan promosi yang dilakukannya dan membuat pengemudi maxim penghasilannya meningkat.

3. Lingkungan fisik

Hubungan rekan kerja sesama pengemudi maxim harus memiliki interaksi yang baik dan sebagai pengemudi memiliki kerja sama yang kuat dalam hal melakukan pekerjaannya hal itu membuat kepuaan kerja akan mudah dicapai.

4. Lingkungan non fisik

Hubungan pengemudi dengan situasi dan tempat pekerjaannya harus nyaman dan baik agar tidak terjadi gesekan permasalahan pada mental pengemudi yang nantinya kepuasan kerjalah yang akan tercapai.

5. Karakteristik pekerjaan

Tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pengemudi maxim harus sesuai peraturan dan menjaga mood pengemudi agar pengemudi dapat menjalankan

tanggung jawab pekerjaannya dengan baik, hal itulah yang nantinya menjadi kepuasan kerja tersendiri bagi pengemudi maxim.

c. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi adanya indikasi kepuasan kerja itu sendiri. Menurut Afandi (2021) terdapat 4 indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.
2. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya.
4. Rekan Kerja, Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

d. Dimensi-Dimensi pada kepuasan kerja

Menurut (Wijayanto et al., 2021) terdiri 5 dimensi-dimensi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Senang dengan pekerjaan yang dilakukannya

Responden senang mengadministrasikan pekerjaan dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berdasarkan dimensi menyenangi pekerjaan dapat diketahui dari perasaan responden yang senang mengadministrasikan pekerjaan dengan baik. Sebagai pengemudi maxim senang dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan itu wajib hukumnya dalam pemenuhan penghasilannya, pengemudi maxim dilarang banyak mengeluh terkait sedikit atau banyak yang diterima orderan pengemudi tersebut pada hari-hari tertentu rejeki sudah di atur oleh allah.

2. Cinta dengan tangung jawab yang tulus pada pekerjaannya

Responden tidak pernah mengeluh dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berdasarkan dimensi mencintai pekerjaan dapat diketahui dari responden yang tidak pernah mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengemudi maxim harus cinta atas tanggung jawabnya sebagai pengemudi, dari cinta tersebut akan muncul kesenangan pengemudi maxim untuk melaksanakan kewajibannya dalam hal bekerja.

3. Moral kerja positif

Responden merasa senang dengan upah/gaji dari pekerjaan ini. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berdasarkan dimensi moral kerja positif dapat diketahui dari responden yang merasa senang dengan upah/gaji dari pekerjaannya.

4. Disiplin kerja

Dirinya selalu patuh dan tunduk pada perintah pimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berdasarkan dimensi disiplin kerja dapat diketahui dari responden yang selalu patuh dan tunduk pada perintah pimpinan. Menjadi seorang pengemudi maxim adalah pekerjaan yang fleksibilitasnya tinggi akan tetapi disiplin dalam hal mencari orderan juga penting untuk menambah penghasilan pengemudi tersebut.

5. Prestasi kerja

Responden memiliki tujuan untuk menduduki jabatan tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berdasarkan dimensi prestasi kerja dapat diketahui dari responden yang me- miliki tujuan untuk dapat menduduki jabatan tertentu. Deskripsi Prestasi kerja seorang pengemudi maxim adalah jika dia dapat melayani penumpang dengan baik dan mendapatkan tip dari penumpang, prestasi kerja pengemudi maxim juga dapat dilihat dari rating akun maximnya juga jika indikator nya 0,99 maka pengemudi tersebut prestasinya tinggi dalam pemenuhan harian orderannya.

e. Manfaat kepuasan kerja

Manfaat kepuasan kerja dapat dihasilkan dari pengemudi maxim itu sendiri maupun dari perusahaan maxim juga, hal ini berkaitan dengan dampak positif yang dihasilkan dari kedua hal tersebut terkait manfaat kepuasan kerja.

Manfaat kepuasan kerja menurut (Sukma & Puspitadewi, 2022) terdapat 3 macam manfaat kepuasan kerja bagi pengemudi maxim, diantaranya:

1. Kesediaan untuk tetap loyal dengan perusahaan

   Adanya kepuasan kerja pada pengemudi maxim membuatnya nyaman dalam hal bekerja maka dengan hal tersebut pengemudi maxim akan loyal dengan perusahaan dan bersedia dalam memenuhi kewajibannya.

2. Melakukan pembelaan pada perusahaan

   Tercapainya kepuasan kerja bagi pengemudi maxim membuatnya melakukan pembelaan terkait perusahaan maxim jika ada orang yang memiliki permasalahan tertentu pada maxim.

3. Peduli dengan kondisi perusahaan

   Kepedulian pengemudi maxim akan perusahaan maxim sangatlah baik dilakukan dengan memperhatikan kepuasan kerja nya, hal ini menjadi sesuatu bagi perusahaan akan kepedulian yang dilakukan oleh pengemudi maxim tersebut.

2. Kompensasi (X1)

a. Definisi Kompensasi

Menurut Simamora (2019) kompensasi merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi juga

memiliki pengaruh terkait timbal jasa atas pegawai kepada perusahaan, definisi menurut Enny dalam jurnal (Safrila & Oktiani, 2024) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Kompensasi juga berkaitan dengan bentuk pengembalian perusahaan kepada pegawainya, definisi menurut Akbar dalam (Meirizki & Insiatiningsih, 2023) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian *(return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Kompensasi dalam suatu perusahaan memiliki jenis-jenisnya seperti kompensasi barang langsung maupun tidak langsung, hal ini didefinisikan oleh Hasibuan dalam (Febrianto, 2024) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung, maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

kompensasi diberikan oleh perusahaan juga berkaitan dengan sumbangan tenaga maupun pikiran pegawai demi kemajuan perusahaan dengan hal itu pegawai diberikan hak-haknya yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo dalam (Shandy Rahma Ramadhan, 2021) kompensasi adalah

imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi dan teori para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu pendapatan berbentuk uang, imbalan, pengembalian finansial, tunjangan-tunjangan yang diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Nur & Jamil, n.d.) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

   Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

   Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitu pun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi

tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang di lakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitu pun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup didaerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitu pun.

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

c. Indikator-Indikator pada kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2019) terdapat 4 macam indikator, yaitu:

1. Gaji

Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima pengemudi maxim sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai mitra pengemudi maxim. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan kepada pengemudi maxim. Gaji pengemudi maxim berasal dari penumpang yang order pesanan maxim pada aplikasi, gaji pengemudi maxim hanya harian dan pendapatan tidak menentu tergantung pesanan yang diterima oleh sang pengemudi tersebut.

2. Insentif

Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang dberikan oleh organisasi yang dilihat hasil kinerjanya. Perusahaan maxim sampai saat ini belum mengadakan sistem kompensasi berupa insentif kepada pengemudi maxim terkait target 10 orderan per harinya. Harusnya pengemudi maxim ketika mencapai target 10 orderan makai berhak mendapatkan insentif seperti pesaing maxim yang memberlakukan sistem tersebut.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial seperti asuransi, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Di dalam perusahaan maxim melalui organisasi yppsi terdapat tunjangan non finansial berupa

asuransi kecelakaan terhadap pengemudi maxim, jika pengemudi maxim kecelakaan maka akan di biayai pengobatannya melalui yppsi tersebut.

4. Fasilitas

Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan. Perusahaan maxim belum memberikan fasilitas terhadap pengemudi maxim karena status pengemudi hanya sebagai mitra maxim hal itulah yang membuat hak nya menjadi terbatas terkait fasilitas tersebut.

d. Dimensi-Dimensi pada kompensasi

Menurut simamora dalam (Suryawijaya, 2020) dimensi kompensasi terdiri:

1. Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan indirect compensation. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan, fasilitas yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

e. Tujuan kompensasi

Adapun tujuan pemberian kompensasi untuk karyawan menurut Hasibuan dalam (Lestari, 2020) sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi terjalin oleh ikatan kerja sama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan pekerjaannya dengan baik,sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati bersama.

2. Balas jasa

Kepuasan kerja dilandaskan dengan balas jasa terhadap karyawan akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Pengadaan karyawan yang *qualified* untuk pengusaha akan lebih mudah jika pengadaan efektif dengan program kompensasi yang diterapkan.

4. Sebagai motivasi kerja

Apabila balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya dalam hal bekerja.

5. Stabilitas karyawan

Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin kerja

Pemberian balas jasa yang cukup besar dengan disiplin maka akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan mentaati peraturan- peraturan yang berlaku dengan baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Pengaruh serikat buruh dapat dihindari sehingga karyawan pun akan berkonsentrasi pada pekerjaan masing-masing.

3. Stress Kerja (X2)

a. Definsi Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2020) stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekhawatiran kronis.

Stress kerja juga memiliki keterkaitan terhadap keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik dan lain hal seperti definisi yang dikemukakan oleh Nusran dalam (Nurul Rofiqoh, 2024) definisi stress kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Strees kerja juga dapat mempengaruhi jalan pikiran manusia dan dapat membuat emosi seperti yang dikemukakan oleh Robbins dalam (Nurul Rofiqoh, 2024) menyatakan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stress kerja juga memiliki keterkaitan dengan keadaan emosional dikarenakan adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan seorang pengemudi maxim seperti penjelasan definisi dari Vanchapo dalam (Erianto & Mahanani, 2022) definisi stress kerja adalah keadaan emosional yang timbul

karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya.

Stress kerja memiliki pengaruh dalam hal menciptakan ketidakseimbangan fisik dengan psikis yang dikemukakan menurut Rivai dalam (Yulianti et al., 2022) memberikan pernyataan bahwa stress kerja merupakan sesuatu hal dalam perilaku yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang akan berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Berdasarkan definisi dan teori para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketika terjadi ketegangan emosional dikarenakan tidak adanya kesesuaian beban kerja dengan kemampuan karyawan sehingga mengganggu fisiologi dan perilaku mereka.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja

Adapun pemicu stress kerja pada pengemudi maxim terdapat beberapa faktor di dalamnya. Menurut Robbins dalam (Tampombebu & Wijono, 2022) menyebutkan faktor stress kerja pada pengemudi maxim ialah :

1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan yang didalamnya terdapat fenomena tentang struktur sosial pada karyawan seperti perubahan keadaan bisnis, ekonomi, dan kemajuan teknologi, sehingga menimbulkan kecemasan akan kesejahteraan hidup karyawan. Faktor lingkungan pada pengemudi maxim biasanya terkait dengan penumpang dan tempat untuk mencari orderan, hal tersebut saling terkait atas

stress kerja pada faktor lingkungan dengan kondisi dan situasi tempat dan mental seorang pengemudi maxim. Hal tersebut menjadi kecemasan tersendiri bagi pengemudi maxim dalam kesejahteraan hidupnya.

2. Faktor individu

Faktor individu seperti kepribadian atau karakter individu, dimana ada tipe individu yang pesimis dan optimis. Individu yang pesimis akan kesulitan dalam menghadapi tekanan dan kondisi yang sulit, sedangkan individu yang optimis adalah individu yang mampu bertahan di situasi tersulit sekalipun, dan mampu memaksimalkan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Faktor kedua ini bisa juga dikatakan sebagai faktor resiliensi kemampuan individu untuk tetap bertahan dan bangkit ketika dalam kondisi tersulit. Faktor individu dalam karakteristik individu pada pengemudi maxim dalam hal memenuhi orderan pada kewajiban pekerjaannya memiliki 2 hal karakteristik yaitu karakteristik individu optimis dan pesimis. Jika seorang pengemudi maxim memiliki tipe karakteristik optimis maka pengemudi tersebut mampu dalam melewati berbagai permasalahan dalam hal menjalankan kewajibannya dan jika seorang pengemudi memiliki tipe karakteristik yang pesimis maka pengemudi tersebut akan kesulitan dan tidak mampu dalam menjalankan kewajibannya.

3. Faktor organisasi

Dimana individu dihadapkan dengan situasi dan kondisi, serta berbagai tuntutan tugas dan tanggung jawab yang pada akhirnya akan meningkatkan stres kerja Berdasarkan dimana pengemudi maxim memiliki beban tuntutan pada perusahaan maxim terkait kewajiban pekerjaannya. Tetapi pada realitanya memang perusahaan maxim tidak memberikan tuntutan pada pengemudi maxim terkait target pekerjaannya, akan tetapi target diri sendiri lah yang menjadi tuntutan tersendiri dalam pemenuhan target orderan harian.

c. Indikator-indikator pada stress kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stress kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai. Indikator stress kerja menurut Hasibuan (2020) adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja

Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pengemudi

maxim dalam menyelesaikan pekerjaannya sangatlah mudah dengan melakukan penyelesaian terkait orderan penumpang pengemudi maxim harus mengantarkan penumpang tersebut lalu menyelesaikannya.

2. Sikap pemimpin

Diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja pengemudi maxim. Dalam pekerjaan yang bersifat stressfull, para pengemudi maxim bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

3. Waktu kerja

Waktu kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Pengemudi maxim memiliki fleksibilitas waktu dalam hal pekerjannya kapanpun dapat bekerja meskipun memengaruhi penghasilannya oleh sebab itu pengemudi maxim harus memiliki jam waktu tersendiri dalam melakukan pekerjaannya agar penghasilannya dapat terpenuhi dengan baik

4. Konflik

Konflik diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara pengemudi maxim dengan pemimpin. ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus

menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama. Di dalam perusahaan maxim belum ada konflik antara pemimpin dengan mitra driver maxim melainkan hanya memberikan saran tarif yang sesuai dengan pemerintah.

5. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses yang membuat sesuatu dari semula yang dimiliki oleh seseorang (monopoli seseorang) menjadi dimiliki dua orang atau lebih. Di dalam perusahaan maxim kegiatan monopoli seseorang tidak berlaku dengan mitra pengemudi maxim terhadap atasan, yang namanya mitra pengemudi maxim harus menjalankan pekerjaannya sesuai peraturan dan sistem yang dibuat oleh atasan.

6. Otoritas kerja

Otoritas kerja diukur dari persesi responden mengenai kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

d. Gejala-gejala stress kerja pada pengemudi maxim

Gejala stress kerja merupakan tanda-tanda pada pengemudi maxim yang mengalami stress kerja terkait fisik dan psikis nya atas ketidakmampuannya dalam menjalankan kewajiban pekerjaannya. Menurut Robbins and Judge dalam (Ratnaningsih, 2021) ada beberapa gejala stress kerja pada pengemudi maxim yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Gejala fisiologis

Gejala fisiologis dalam stress pada pekerjaannya pengemudi maxim biasanya ditandai dengan gejala sakit-sakitan dan rasa tidak nyaman pada tubuh pengemudi maxim tersebut.

2. Gejala psikologis

Gejala psikologis pada stress kerja pengemudi maxim biasanya kena mental atas komentar negatif yang dilontarkan oleh penumpang atas perilaku aplikator maupun pengemudi maxim itu sendiri, hal tersebut membuat psikologis mental sang pengemudi maxim terganggu meskipun sedikit demi sedikit akan sembuh dengan sendirinya.

3. Gejala perilaku

Gejala perilaku dalam stress kerja pada pengemudi maxim ditandai dengan sudah tidak mau lagi memenuhi kewajiban dalam pekerjaannya lagi alias mangkir dikarenakan sesuatu hal yang membuat stress tersebut muncul dalam perilaku seorang pengemudi maxim tersebut.

e. Dimensi-dimensi pada stress kerja

Dimensi stress kerja merupakan suatu hal dalam stress kerja yang memiliki kaitan pada suatu kegiatan yang dilakukan oleh pengemudi maxim. Berikut dimensi-dimensi stress kerja menurut rizaldi (2021) dalam (Ii & Kerja, 2020) sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Banyaknya tekanan kerja yang diberikan. Beban kerja merupakan tuntutan dalam pekerjaan bagi pengemudi maxim untuk memenuhi target penghasilan diri sendiri.

2. Wewenang dan tanggung jawab

Adanya tanggung jawab yang meningkat. Wewenang dan tanggung jawab merupakan suatu hal bagi pengemudi maxim untuk memenuhi kewajiban nya dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai target penghasilannya.

3. Kondisi fisik dan kesehatan

Ketegasan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda – nunda pekerjaan. Kondisi fisik dan kesehatan merupakan hal terpenting dalam bekerja sehingga stress kerja dapat terkendali jika pengemudi maxim tersebut menjaga fisik dan kesehatannya dengan baik.

4. ketidaknyamanan dan tekanan bekerja

Produktivitas intensi keluar meningkat. Ketidaknyamanan dan tekanan bekerja merupakan penyebab yang paling sering terjadi pada pengemudi maxim yang tidak kuat akan pemenuhan target dalam bekerja, mengakibatkan stress secara psikis dan fisik terkait tekanan kerja tersebut. Tekanan kerja juga dapat disebabkan oleh rekan kerja yang tidak baik.

4. Fleksibilitas kerja (X3)

a. Definisi Fleksibilitas kerja

Definisi fleksibilitas kerja menurut Carlson et al (2010) fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan, Carlson mengungkapkan bahwa fleksibilitas jadwal sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal yang menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja.

Menurut Ham & Etikariena dalam (Abadi & Taufiqurrahman, 2023) mendefinisikan bahwa fleksibilitas kerja adalah metode bekerja alternatif yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan di luar batasan waktu dan/atau tempat pada hari kerja normal.

Fleksibilitas kerja memiliki keterkaitan kepada manajer sumber daya manusia dalam hal memberikan kebijakan pengaturan kerja secara fleksibel dalam formal maupun informal seperti yang jelaskan oleh Wicaksono dalam (Anggun, 2022) merupakan sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada di suatu perusahaan. Fleksibilitas waktu sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal yang menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja.

Fleksibilitas kerja juga memberikan kemampuan bagi pengemudi maxim dalam memantau durasi waktu seperti penjelasan definisi menurut Shagvaliyeva

& Yazdanifard dalam (Bissilisin et al., 2023) fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.

Fleksibiitas kerja juga menjadi fasilitas pengemudi maxim untuk dapat bekerja kapanpun dan dimanapun seperti penjelasan definisi Menurut Pujiastuti dalam (Anggun, 2022) mendefinisikan fleksibilitas kerja merupakan pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam hal kebijakan berapa lama, kapan, dan dimana karyawan bekerja. Fleksibilitas

Berdasarkan definisi dan teori para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja adalah cara dalam melakukan pekerjaan dengan memperhatikan aturan perusahaan secara formal mapun informal dengan memberikan kebebasan waktu dan tempat dalam bekerja kepada pekerja itu sendiri.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi fleksibilitas kerja

Fleksibilitas kerja yang diinginkan oleh pengemudi maxim memiliki keberagaman mengenai hal tersebut. Faktor fleksibilitas kerja menjadi hal yang penting untuk pengemudi maxim dalam mengetahui seberapa pengaruhnya terhadap fleksibilitas kerja itu sendiri, oleh sebab itu terdapat beberapa faktor-faktor terkait fleksibilitas kerja ini. Menurut Arini Livia dalam (Setiawan, 2021)

memberikan penjelasannya terkait faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi fleksibilitas kerja, diantaranya ialah:

1. Fleksibilitas penjadwalan jam kerja

   Semacam agenda kerja alternatif (misal waktu fleksibel dalam bekerja serta minggu kerja terkompresi) serta menimpa agenda shift serta rehat. Perusahaan maxim kepada mitra pengemudi nya memberikan keleluasaan dalam hal jam kerja. Pengemudi maxim dapat bekerja di jam berapapun tergantung kemauan pengemudi maxim itu sendiri. Penjadwalan jam kerja dalam bekerja di maxim menjadi keleuasaan untuk mitra pengemudi dari perusahaan maxim itu sendiri.

2. fleksibilitas *quantity* jam kerja

   Semacam part time serta pembagian pekerjaan. Perusahaan maxim memberikan kebebasan dalam hal memberikan kewajibannya dalam bekerja kepada mitra pengemudi maxim. Jika pengemudi maxim menginginkan sistem bekerjanya untuk part time, perusahaan maxim akan memperbolehkan nya. Jika mitra pengemudi maxim ingin bekerja full time sebagai pekerjaan utama, maka perusahaan maxim juga memperbolehkannya. Hal ini menjadi keleluasaan dalam bekerja bagi mitra pengemudi maxim agar bekerja dengan baik tanpa tekanan jam kerja.

3. fleksibilitas tempat kerja

   Semacam dirumah ataupun dilokasi yang tidak ditetapkan oleh industri. Perusahaan maxim juga memberikan kebebasan untuk mitra pengemudi maxim

dalam hal kebebasan dalam melakukan pekerjaannya dimanapun. Perusahaan maxim tidak mengharuskan bekerja ditempat yang hanya satu tempat, tetapi perusahaan maxim mempersilahkan bagi mitra pengemudi maxim untuk mencari orderannya di masing-masing tempat yang terdekat dengan rumahnya.

c. Indikator-Indikator pada fleksibilitas kerja

Menurut Carlson et al (2010) ada beberapa indikator fleksibilitas kerja, antara lain:

1. *Time Flexibility*

Fleksibilitas pekerja yang dimaksud ialah dalam memodifikasi durasi kerja, pekerja bebas untuk menentukan berapa lama durasi untuk mereka sendiri. *Time flexibility* merupakan suatu hal dalam memenuhi pekerjaannya memiliki kebebasan dalam memenuhi waktu untuk melakukan pekerjaannya. Perusahaan maxim memberikan banyak kebebasan waktu kepada mitra pengemudi nya sehingga pengemudi tidak mendapatkan tekanan jadwal yang kaku.

2. *Timing Flexibility*

Fleksibilitas pekerja yang dimaksud ialah dalam memilih jadwal kerjanya, disini pekerja bisa mengatur kapan mereka akan bekerja sesuai dengan apa yang sudah mereka jadwalkan. Perihal jadwal kerja yang diberikan sangat mempengaruhi pada diri seseorang secara jasmani dan rohani jika bertolak belakang atas apa yang terjadi aktualnya. Perusahaan maxim dalam hal jadwal kerja bagi mitra pengemudi sampai saat ini masih memegang teguh prinsip

fleksibilitas jadwal kerja yang artinya jadwal kerja ditentukan oleh mitra pengemudi itu sendiri dan perusahaan maxim memberikan kebebasan terhadap itu semua.

3. *Place Flexibility*

Fleksibilitas pekerja yang dimaksud ialah dalam memilih tempat kerjanya. Disini pekerja bisa mengatur dimana tempat atau lokasi untuk mereka bekerja. *Place flexibility* merupakan suatu hal dalam memenuhi pekerjaannya memiliki kebebasan terkait tempat bekerjanya. Perusahaan maxim dalam hal memberikan tempat bekerja bagi mitra pengemudi maxim, boleh dilakukan dimana saja karena penentuan tempat bekerja dalam pemenuhan orderan harian semuanya berada ditangan mitra pengemudi maxim itu sendiri.

d. Tujuan fleksibilitas kerja

Fleksibilitas kerja bagi pengemudi maxim memberikan dampak positif bagi pengemudi maxim itu sendiri, dengan fleksibilitas kerja yang diberi oleh perusahaan maxim membuat mitra maxim kepuasan kerja nya baik dan pengemudi maxim dalam bekerja tidak mendapatkan tekanan atas tuntutan- tuntutan akan tanggung jawab pekerjaannya. Menurut Nijp et al dalam (Setiawan, 2021) memberikan penjelasannya terkait tujuan adanya fleksibilitas kerja diantaranya ialah pengendalian kerja. perusahaan maxim memberikan kebebasan kepada pengemudi maxim untuk bebas melakukan pengendalian terhadap kewajibannya itu sendiri. Perusahaan maxim memberikan kebebasan atas kendali

kerja yang lebih luas kepada mitra pengemudi maxim mengenai beberapa aspek lain dari jadwal kerja mereka termasuk kapan harus istirahat, distribusi pekerjaan harian dalam seminggu, mengambil jam libur kerja maupun menentukan kebijakan bekerja. Tujuan fleksibilitas dalam penjelasan menurut MaryAnn dalam (Setiawan, 2021) memberikan beberapa hal terkait penjelasan tujuan fleksibilitas kerja ialah :

1. fleksibilitas kerja membuat turun angka kemiskinan

   Fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan maxim kepada mitra pengemudi maxim memberikan tujuan dalam menurunkan angka kemiskinan di indonesia. Para pekerja indonesia yang belum memiliki suatu pekerjaan, dengan bergabung dengan maxim langsung bekerja hari itu juga dan langsung mendapatkan penghasilan.

2. fleksibilitas kerja membuat penurunan biaya perusahaan

   Dengan diberlakukannya sistem fleksibilitas kerja yang tinggi kepada pengemudi maxim membuat perusahaan maxim tidak banyak dalam melakukan pengeluaran biaya perusahaan untuk menggaji mitra pengemudi nya. Dengan membiarkan mitra pengemudi nya tersebut mencari orderannya sendiri, membuat perusahaan malah profitabilitasnya menjadi meningkat dan biaya perusahaannya tidak membengkak.

3. fleksibilitas kerja membuat perusahaan untuk memperluas pabrik

Perusahaan maxim bukanlah perusahaan yang bergerak pada pabrik manufaktur, perusahaan maxim bergerak dibidang jasa pengantaran barang maupun orang. Perusahaan maxim telah banyak cabangnya di indonesia ini, dari awal masuk 2018 perusahaan maxim telah banyak membangun cabangnya di daerah-daerah indonesia ini.

4. fleksibilitas kerja membuat berkurangnya tingkat pengangguran

Orang-orang pada senang bekerja menjadi bagian mitra pengemudi maxim karena fleksibilitas kerja nya dengan seperti itu orang yang tadinya menganggur jadi mau bekerja dan mendapatkan penghasilan yang layak pada setiap hari nya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

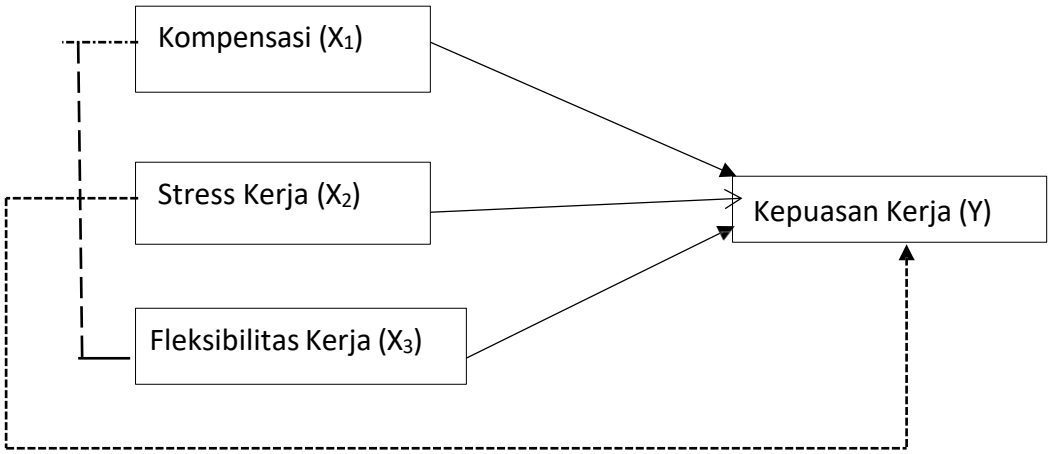
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Fleksibilitas kerja, Kompensasi, dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Driver Maxim Di Kota Bekasi (Kerja et al., 2024)	Hasil penelitiannya ada pengaruh positif antara Fleksibilitas kerja, kompensasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja
2	Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Startup PT. XYZ (Rachmawati & Susanto, 2021)	Hasil penelitiannya tidak ada pengaruh positif antara stress kerja dengan kepuasan kerja.
3	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Prawira, 2020)	Hasil penelitian bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Hermingsih & Purwanti, 2020)	Hasil penelitiannya tidak ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja
5	Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan (Salman Farisi, 2023)	Hasil penelitian bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
6	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan kerja (Fardah & Ayuningtias, 2020)	Hasil penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
7	Pengaruh beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja (Sitorus & Siagian, 2023)	Hasil penelitiannya bahwa Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
8	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Paruh Waktu di Sektor Transportasi Daring di Yogyakarta (Fish, 2020)	Hasil penelitiannya bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Data yang diolah (2025)

C. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sedangkan kompensasi, stress kerja, dan fleksibilitas kerja sebagai variabel independen. Penelitian ini mencoba menganalisis seberapa besar faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja. Pengaruh dari ketiga variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan : ▬▬ : secara parsial

▬ ▬ ▮ : secara simultan

1. Hubungan Kompensasi dan kepuasan kerja menurut (Almeyda & Gulo, 2022) membuktikan bahwa kompensasi terkait hubungannya kompensasi pada penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana peranan dari kompensasi dalam kepuasan kerja sangatlah kuat pada pengemudi maxim. Demikian hal nya dengan penelitian dari (Rasyid & Tanjung, 2020) dimana dalam penelitiannya terkait kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengemudi maxim

2. Hubungan stress kerja dan kepuasan kerja menurut (Astuti et al., 2022) hasil penelitiannya ini menyatakan variabel stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengemudi maxim dengan memperhatikan segala tuntutan diri sendiri dari pengemudi itu sendiri, hal ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rauan & Tewal, 2019).

3. Hubungan fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja yang dikemukakan oleh (Fadila & Rezeki, 2023) hasil penelitiannya menyatakan variabel fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengemudi maxim dengan penghasilannya tetap terjaga. Hasil tersebut juga sama dengan penelitian sebelumnya oleh (Indrawaty, 2022) juga menyatakan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi maxim.

4. Hubungan kompensasi, stress kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Gaji, perbaikan tuntutan pekerjaan, dan fleksibilitas waktu dan tempat merupakan tiga faktor ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pengemudi

maxim. Berdasarkan pada kerangka penelitian ini menjelaskan bahwa masalah yang diteliti adalah variabel independen terdiri dari kompensasi (X1), stress kerja (X2), dan fleksibilitas kerja (X3) berhubungan dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). maka pengaruh gaji, perbaikan tuntutan pekerjaan, dan fleksibilitas waktu dan tempat terhadap puasnya seorang pengemudi dalam menjalankan kewajiban pekerjaannya.

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir diatas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ho_1 : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada mitra pengemudi ojek online Maxim di Kota Semarang

Ha_1 : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada mitra pengemudi ojek online Maxim di Kota Semarang

Ho_2 : Tidak terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja pada mitra pengemudi Maxim di Kota Semarang

Ha_2 : Terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja pada mitra pengemudi Maxim di Kota Semarang

Ho_3 : Tidak terdapat pengaruh antara fleksibilitas kerja terhadap kepuasan Kerja pada pengemudi Maxim di Kota Semarang

Ha_3 : Terdapat pengaruh antara fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada pengemudi Maxim di Kota Semarang

Ho_4 :Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi, stress kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada pengemudi Maxim di Kota Semarang

Ha_4 : Terdapat pengaruh antara kompensasi, stress kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada pengemudi Maxim di Kota Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Subagyo dalam (Pratama, 2019) Metode Penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan. Metode penelitian juga memiliki keterkaitan dengan pikiran untuk menjuru kepada tujuan yang dicapai seperti yang disampaikan oleh Priyono dalam (Pratama, 2019) bahwa menjelaskan metode penelitian merupakan cara melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pikiran dalam mencapai tujuan tertentu. Metode penelitian memiliki keterkaitan juga kepada data yang diolah bahwa menurut Sugiyono dalam (Pratama, 2019) menjelaskan metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian dalam penelitian kali ini menjadi pedoman dalam mendapatkan data penelitian pada pengemudi maxim mengenai permasalahan-permasalahan pada variabel kepuasan kerja untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh nya pada variabel independennya yaitu kompensasi, stress kerja, dan fleksibilitas kerja. Berdasarkan pengertian metode penelitian menurut para ahli di atas bahwa metode penelitian merupakan suatu cara atau jalan untuk memecahkan masalah, untuk memberikan solusi atas permasalahan pada pikiran dan untuk mendapatkan data penelitian yang nantinya dapat digunakan bahan referensi tujuan tertentu.

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, karena pemilihan jenis penelitian kuantitatif dapat memberikan solusi terkait pengaruh Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), dan Fleksibilitas Kerja (X3) terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi maxim yang nantinya input maupun outputnya berupa data kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif memiliki penemuan-penemuan akan prosedur statistik seperti yang dikemukakan oleh V. Wiratna Sujarweni dalam (Pratama, 2019) yang mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan melakukan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik dari suatu pengukuran tertentu. Penelitian kuantitatif dalam penelitian kepuasan kerja mitra pengemudi maxim dapat dilakukan dengan melakukan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dalam pengemudi maxim tersebut nantinya dihitung dengan menggunakan prosedur statistik dalam sistem pengukurannya. Penelitian kuantitatif juga memiliki keterkaitan pada landasan filsafat positifisme seperti yang dikemukakan menurut Sugiyono dalam (Pratama, 2019) yang mengatakan penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif di ambil karena data yang akan di olah merupakan data rasio yang menjadi fokus pada penelitian dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel yang diteliti.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Komunitas Maxim Semarang Raya yang beralamat Jalan Raya Tlogosari, Pedurungan 50552 Kota Semarang Jawa Tengah

1. Alasan Obyektif

   Untuk menganalisa pengaruh kompensasi, stress kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi maxim semarang.

2. Alasan Subjektif

   Peneliti mengenal mitra pengemudi maxim sehingga memudahkan dalam penelitian ini. Judul yang diajukan sesuai dengan jurusan penulis ambil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi yaitu manajemen sumber daya manusia.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini digunakan seluruh pengemudi maxim kota semarang khususnya di daerah Kelurahan Tlogosari Kulon yang jumlahnya tak menentu.

2. Sampel

Suatu penelitian terkadang memiliki jumlah populasi yang sangat banyak sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian secara menyeluruh. Untuk itu diperlukan sebagian dari populasi tersebut yang dapat mewakili dari seluruh populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2020:127) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili).

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2020:128) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2020:131) nonprobability sampling adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang

atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Nonprobability sampling terdiri dari sampling sistematis, kuota, insidental, jenuh, purposive dan snowball sampling. Pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan purposive sampling, menurut Sugiyono (2018) purposive sampling merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Jika besar populasi (N) tidak menentu maka bisa menggunakan rumus lemeshow untuk menentukan ukuran sampel pada populasi yang tidak menentu. Berikut rumus lemeshow:

$$n = \frac{z^2 \; x \; p \; (1 - p)}{e^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dicari

Z = skor z pada kepercayaan 90%=1,64

P = fokus kasus/ maksimal estimasi=0,5

e = alpha (0.010) atau sampling error 10%

Cara menghitung sampel: Peneliti akan memperkirakan fokus kasus sampel pengemudi ojek online maxim di Kota Semarang. Jumlah sampel minimum yang harus digunakan jika tingkat kepercayaan ditentukan 90% dan

nilai Z adalah 1,64. Sampling errornya adalah 10% atau 0,10 dan karena nilai maksimal estimasi tidak diketahui maka dipertimbangkan nilainya adalah 0,05, maka dapat dihitung:

$$n = \frac{z^2 \, x \, P \, (1 - P)}{e^2}$$

$$n = \frac{1{,}64^2 \, x \, 0{,}5 \, (1 - 0{,}5)}{0{,}10^2}$$

$$n = \frac{2{,}6896 \, x \, 0{,}25}{0{,}01} = 67{,}24$$

Berdasarkan perhitungan diatas jumlah sampel yang dipergunakan yaitu sebanyak 67,24 = 68 orang. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil sebanyak 68 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Hardani, dkk (2020) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya dilakukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Jenis data kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas, bentuk, angka nonparametrik (ordinal dan nominal). Data kualitatif dalam penelitian ini

diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

2. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka absolute (parametrik). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda.

Dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan juga data kuantitatif karena untuk menjabarkan karakteristik variabel dan menemukan keterkaitan antar variabel penelitan.

2. Sumber Data

Hardani, dkk (2020) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Sumber data primer adalah data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk dilakukan pengumpulan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah kuesioner. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melakukan pengadaan data kepada sampel yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.

2. Sumber data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan, atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer karena akan dilakukan penyebaran kuesioner kepada 68 responden. Pengambilan sampel 68 responden dilakukan menggunakan rumus lemeshow.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2019).

Menurut (Sugiyono, 2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Skala Likert

No	Keterangan		Skor
1	Sangat Setuju	SS	1
2	Setuju	S	2
3	Tidak Setuju	TS	3
4	Sangat Tidak Setuju	STS	4

Sumber : Data yang diolah (2024)

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis sebagian dari penelitian ini. Data yang diperoleh tidak akan ada artinya jika dilakukan analisis terhadap data tersebut. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Analisis data dalam penelitian ini dengan memanfaatkan progam aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data diawali dengan uji instrument penelitian terlebih dahulu sebelum istrument penelitian tersebut digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Analisis data

dilanjutkan dengan menganalisa instrument penelitian yang telah menghasilkan data dan pada akhirnya dilakukan pengajuan hipotesa.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2019) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas digunakan rumus korelasi product momen menurut Simamora dalam Ghozali (2019) sebagai berikut

:

$$r_{xy} \frac{n \in x_i Y_{1-}(\in x_i)(\in Y_1)}{\sqrt{n \in \underset{i}{x^2} - (\in x_i)^2)(n \in \underset{i}{Y^2} - (\in Y_i)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

x = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = Skor total

$\sum x$ = Jumlah skor dari distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dari distribusi y

$\sum X^2$ = Jumlah kudrat dalam skordistribusi x

$\sum Y^2$ = Jumlah kudrat dalam skordistribusi y

Perhitungan tersebut akan dibantu dalam melakukan analisis datanya oleh aplikasi SPSS 25 (*Statistical Package For Social Science*), karena dalam progam SPSS 25 tersebut sudah mengakumulasi rumus yang digunakan. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dibandingkan dengan table r hitung. Kriteria penilaian uji validitas, adalah :

a. Jika r hitung > r tabel (pada taraf signifikan 0,01) maka item pertanyaan adalah valid.

b. Jika r hitung < r tabel (pada taraf signifikan 0,01) maka item pertanyaan tidak valid.

Tabel 3. 2

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item/Kode	Rhitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,894	0,658	Valid
	X1.2	0,818	0,658	Valid
	X1.3	0,720	0,658	Valid
	X1.4	0,664	0,658	Valid
Stress Kerja (X2)	X2.1	0,868	0,658	Valid
	X2.2	0,886	0,658	Valid
	X2.3	0,901	0,658	Valid
	X2.4	0,920	0,658	Valid
Fleksibilitas Kerja (X3)	X3.1	0,714	0,658	Valid
	X3.2	0,868	0,658	Valid
	X3.3	0,885	0,658	Valid
	X3.4	0,781	0,658	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,858	0,658	Valid
	Y.2	0,871	0,658	Valid
	Y.3	0,674	0,658	Valid
	Y.4	0,870	0,658	Valid

Sumber : Data yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas tersebut diketahui dalam pengolahan datanya R hitung berkisar 0.664 – 0.920 tampak bahwa r hitung memiliki nilai penghitungan yang lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0.658 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian selain harus valid (sah) juga harus reliable (dapat dipercaya) atau harus sesuai dengan kenyataan dan harus mempunyai nilai ketepatan. Menurut Baharuddin (2017) instrumen yang reliable berarti instrument yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yng relative sama, selama aspek yang diukur tidak berubah. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode alpha Cronbach untuk menentukan apakah setiap instrumen reliable atau tidak.

Pengukuran ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 menurut Imam Ghozali (2018). Untuk mengukur realiabilitas instrumen dalam penelitian ini menurut Gunawan (2017) digunakan pengukuran dengan cara One shot atau pengukuran sekali saja. Pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi

antar jawaban pertanyaan. SPSS Statistics 25 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α).

Tabel 3. 3

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Kompensasi	0,807	0,60	Reliabel
2	Stress Kerja	0,836	0,60	Reliabel
3	Fleksibilitas kerja	0,815	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,815	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3.3 Hasil uji Reliabilitas diketahui bahwa nilai Cronbach alpha pada penghitungan spss 25 menunjukkan kisarannya sebesar 0.807 – 0.836 lebih besar dari alpha pembanding sebesar 0.60 sehingga dapat disimpulkan instrument penelitian yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Korelasi

Menurut Sugiono (2019), korelasi adalah analisis untuk mencari kekuatan hubungan antar dua variabel. Pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut :

Tabel 3. 4

Interpretasi Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

a. Uji Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah terdapat hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} \frac{\in xy}{\sqrt{(x^2 y^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (Kepuasan Kerja)

x = Jumlah skor x (Kompensasi, Stress Kerja, dan Fleksibilitas Kerja)

b. Korelasi Berganda

Menurut (Sugiono, 2019) korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{y.x_1x_2} \frac{r^2x_{y\ 1} + r^2x_{y\ 2} - 2r_{yx_1}\ r_{yx_2}\ r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_{1x2}}}$$

Keterangan :

$R_{y.}x_1x_2$: Korelasi antara variabel X_1, X_2, dan X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y.

ryx_1 : Korelasi antara variabel X_1 dan Y

ryx_2 : Korelasi antara variabel X_2 dan Y

rx_1y_2 : Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2

3. Uji Regresi

Uji regresi dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS versi 25 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2018), rumus untuk mengukur uji regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

x = Variabel bebas (Kompensasi X_1), (Stress Kerja X_2), dan (Fleksibilitas Kerja X_3.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier digunakan untuk menguji dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Ghozali (2018), uji regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kualitas Pelayanan (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X1,X2 dan X3 = 0

b_1,b_2, b_3 = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X1, X2 dan X3

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas adalah Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2) dan Fleksibilitas Kerja (X3)

4. Uji Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*)

Uji koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R2 berarti kemampuan variabel-variabel dependent amat terbatas. Dan sebaliknya jika yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependent menurut Ghozali, (2016).

5. Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara yang memerlukan pengujian lanjut terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian. Pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

- Hipotesis nol (Ho) tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- Hipotesis alternatif (Ha) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t, sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji F.

a. Uji t (Uji secara parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu kompensasi, stress kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Apabila nilai signifikansi < 0.5, atau t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Bahri, 2017). Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

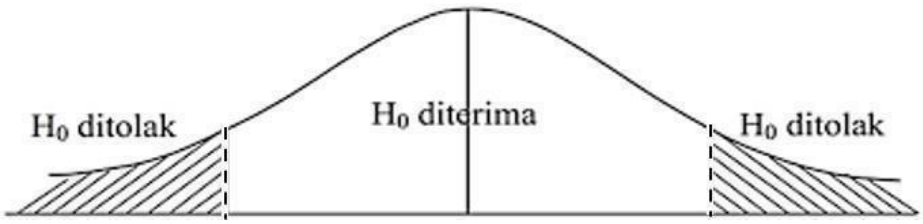
1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 10% uji dua arah, 10% atau 0,1.
   a. Ho : β1, β2, β3 = 0 artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
   b. Ha : β1, β2, β3 ≠ 0 artinya variable bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Menentukan nilai thitung dengan tingkat signifikansi < 0,025 yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS

3. Menentukan t-tabel dengan rumus df = n-k-1 dengan keterangan df (degree of freedom) atau derajat kebebasan, n adalah number atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.

4. Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

   a. Jika ttabel < thitung dan tingkat signifikasi > α nya 0,025 maka Ho diterima atau Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Kompensasi, Stress Kerja, Fleksibilitas Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja)

   b. Jika thitung > ttabel dan tingkat signifikasi < α 0,025 maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya ada pengararuh variabel bebas (Kompensasi, Stress Kerja, Fleksibilitas Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja).



Gambar 3. 1

Uji T (Parsial)

b. Uji F (Uji secara simultan)

Uji f digunakan untuk menguji siginifikansi pengaruh kompensasi(X1), stress kerja (X2), dan fleksibilitas kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y). Langkah-langkah dalam melakukan uji f adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 10% uji satu arah, 10% atau 0,1.

   a. Ho : β1, β2, β3 = 0 artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

   b. Ha : β1, β2, β3 ≠ 0 artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

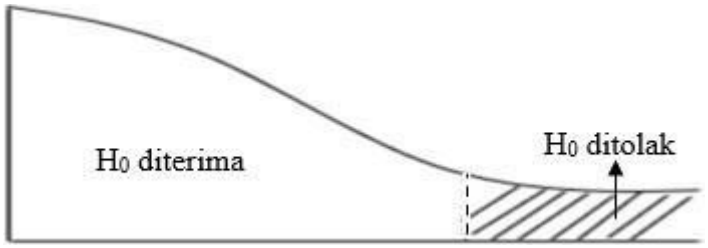
2. Menentukan nilai fhitung dengan tingkat signifikansi < 0,05 yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS.

3. Menentukan t-tabel dengan rumus df = n-k-1

4. Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

   a. Jika f hitung < f tabel dan tingkat signifikasi > α 0,05 maka Ho diterima atau Ha ditolak artinya tidak ada pengararuh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

   b. Jika f hitung > f tabel dan tingkat signifikasi < α 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya ada pengararuh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.



Gambar 3. 2

Uji F (Simultan)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

Maxim adalah layanan transportasi online yang berasal dari rusia dan sudah beroperasi di Indonesia sejak tahun 2018. Perusahaan ini menawarkan berbagai layanan seperti ojek, taksi, pengiriman barang, dan layanan lainnya. Salah satu keunggulan maxim ialah tarifnya cenderung lebih murah dibandingkan dengan pesaingnya grab dan gojek.

Maxim pertama kali beroperasi di Indonesia sejak juli 2018 dibawah PT. Teknologi Perdana Indonesia. Saat pertama beroperasi maxim hanya melakukan jenis layanan pemesanan angkatan dan motor melalui aplikasi mobile taxsee driver. Saat ini, maxim sudah ada di 70 kota besar seperti Jakarta, Bandung, Bali, Banda Aceh, Surabaya, Makassar, Bandar Lampung, Banjarmasin, Batam, Pontianak, Samarinda, Singkawang, Surakarta, Yogyakarta, Semarang, Palembang, dan Balikpapan dengan total lebih dari 500.000 mitra pengemudi.

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan Pendidikan terakhir. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

a. Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Tabel 4. 1

Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	20-35	27	39,7%
2	36-50	27	39,7%
3	Lebih dari 50	14	20,6%
Jumlah		68	100%

Sumber: Data di olah (2025)

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.1 diatas menunjukkan dari 68 responden untuk usia yang berkisar 20-35 tahun berjumlah 27 orang memiliki prosentase sebesar 39,7%, umtuk usia 36-50 tahun berjumlah 27 orang memiliki prosentase sebesar 39,7%, dan untuk usia yang lebih dari 50 tahun berjumlah 14 orang memiliki prosentase 20,6%

2. Deskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1 2	Laki-Laki	57	83,8%
2	Perempuan	11	16,2%
Jumlah		68	100%

3. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), Fleksibilitas Kerja (X3) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y). korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Sugiyono dalam Zetriuslita & Reni Wahyuni, 2012). Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 3

Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		Kompensasi	Stress Kerja	Fleksibilitas Kerja	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.641**	.724**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68
Stress Kerja	Pearson Correlation	.641**	1	.595**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68
Fleksibilitas Kerja	Pearson Correlation	.724**	.595**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.736**	.704**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah SPSS 25 (2025)

Dari Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa:

1.) Korelasi sederhana pada variabel X1 kompensasi terhadap variabel Y Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,736. Interpretasi dari koefisien tersebut dapat dilihat pada tabel 3.2 yang interpretasi koefisiennya terletak pada 0,60 hingga 0,799 yang mengartikan bahwa hubungan antara variabel kompensasi berkekuatan kuat terhadap kepuasan kerja tersebut.

2.) Korelasi sederhana pada variabel X2 Stress Kerja terhadap variabel Y Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,704. Interpretasi koefisien tersebut dapat dilihat pada tabel 3.2 yang interpretasinya terletak pada 0,60 hingga 0,799 yang mengartikan bahwa hubungan antara variabel stress kerja berkekuatan kuat terhadap kepuasan kerja tersebut.

3.) Korelasi sederhana pada variabel X3 Fleksibilitas Kerja terhadap variabel Y Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,672. Interpretasi koefisien tersebut dapat dilihat pada tabel 3.2 yang interpretasinya terletak pada 0,60 hingga 0,799 yang mengartikan bahwa hubungan antara variabel stress kerja berkekuatan kuat terhadap kepuasan kerja tersebut.

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), Fleksibilitas Kerja (X3) secara simultan dengan Kepuasan Kerja (Y). Korelasi berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 variabel atau lebih. Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.807[a]	.651	.634	1.847	.651	39.722	3	64	.000

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja, Stress Kerja, Kompensasi

Sumber : Data yang diolah SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda tersebut dapat diketahui pada tabel 4.4 memberikan pernyataannya bahwa ditabel tersebut nilai R sebesar 0,807 yang mengartikan bahwa variabel Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), dan Fleksibilitas Kerja (X3) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja sesuai dengan tabel interpretasi pada 3.2 yang memiliki rentang angka 0,80- 1,000.

c. Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), dan Fleksibilitas Kerja (X3) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil olah data yang dilakukan peneliti pada SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

1.) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 25, maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana variabel kompensasi sebagaimana hasil tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.683	1.370		3.418	.001
	Kompensasi	.725	.082	.736	8.831	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dapat dituliskan, Y= 4.683 + 0.725X1. Nilai (constant) sebesar 4.683, dapat diartikan bahwa apabila variabel kompensasi tidak mengalami peningkatan/penurunan maka

kepuasan kerja akan tetap bernilai 4.683. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja bernilai positif, artinya jika Kompensasi sama dengan satu satuan maka Kepuasan Kerja naik sebesar 0.725 atau sebaliknya. Nilai signifikansi juga menunjukkan dibawah 0.05 yang mengartikan bahwa variable kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap variable kepuasan kerja.

2.) Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Stress Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 25, maka didapatkan hasil penghitungan regresi sederhana variabel stress kerja sebagaimana hasil tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stress Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.055	1.455		3.475	.001
	Stress Kerja	.679	.084	.704	8.053	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dituliskan, Y= 5.055 + 0.679X2. Nilai (constant) sebesar 5.055, dapat diartikan bahwa apabila variabel stress kerja tidak mengalami peningkatan/penurunan maka

kepuasan kerja akan tetap bernilai 5.055. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja bernilai positif, artinya jika Stress Kerja sama dengan satu satuan maka Kepuasan Kerja naik sebesar 0.679 atau sebaliknya. Nilai signifikansi pada tabel 4.6 menunjukkan angka dibawah 0.05 yang mengartikan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

3.) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Fleksibilitas Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 25, maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana variabel fleksibilitas kerja sebagaimana hasil tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Fleksibilitas Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.832	1.217		6.436	.000
	Fleksibilitas Kerja	.532	.072	.672	7.376	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dituliskan, Y= 7.832 + 0.532X3. Nilai (constant) sebesar 7.832, dapat diartikan bahwa apabila variabel fleksibilitas kerja tidak mengalami peningkatan/penurunan maka kepuasan kerja akan tetap bernilai 7.832. Jadi dapat di simpulkan bahwa

koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja bernilai positif, artinya jika Fleksibilitas Kerja sama dengan satu satuan maka Kepuasan Kerja naik sebesar 0.532 atau sebaliknya. Pada tabel 4.7 tersebut menunjukkan nilai signifikansinya dibawah 0.05 yang mengartikan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

d. Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), dan Fleksibilitas Kerja (X3) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil olat daya yang dilakukan peneliti melalui SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 8

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.317	1.345		1.722	.090
	Kompensasi	.363	.114	.369	3.189	.002
	Stress Kerja	.338	.096	.351	3.531	.001
	Fleksibilitas Kerja	.156	.087	.197	1.778	.080

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Kompensasi

(X1), Stress Kerja (X2), Fleksibilitas Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Maka persamaan diatas dapat disimpulkan : Y= 2.317 + 0.363 X1 + 0.338 X2 + 0.156 X3

1) Nilai (constant) sebesar 2.317 dapat diartikan bahwa apabila variabel Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), Fleksibilitas Kerja (X3) tidak mengalami perubahan atau nilainya adalah 0, maka Kepuasan Kerja (Y) pada studi kasus driver maxim kota semarang nilainya sebesar 2.317

2) Koefisien regresi variabel Kompensasi adalah 0.363. Yang berarti apabila Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan peningkatan satu satuan, yaitu sebesar 0.363 berlaku pula untuk sebaliknya.

3) Koefisien regresi variabel Stress Kerja adalah 0.338. Yang berarti apabila Stress Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kepuasan kerja dengan peningkatan satu satuan, yaitu sebesar 0.338 berlaku pula untuk sebaliknya.

4) Koefisien regresi variabel Fleksibilitas Kerja sebesar 0,156 Yang berarti apabila Fleksibilitas Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan peningkatan satu satuan, yaitu sebesar 0.156 berlaku pula untuk sebaliknya.

e. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kemampuan dan kontribusi dalam menerangkan variasi pada variabel independent. Uji determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), dan Fleksibilitas Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara simultan. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independent. Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, maka didapatkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi sebagaimana di tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4. 9

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807[a]	.651	.634	1.847

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja, Stress Kerja, Kompensasi

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (R Square) hasil hitungnya adalah sebesar 0.651. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), Fleksibilitas Kerja (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan

variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 65% dimana sisanya yaitu sebesar 35% dijelaskan oleh 82imana lain diluar penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji T memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat pada Tingkat signifikansi a=0.05 (Uji Dua arah). Kriteria Uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, 82imana t_{hitung} diperoleh dari penghitungan SPSS 25 sementara t_{tabel} diperoleh dari ketentuan df = n-k-1 atau 68-3-1 = 64, sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.669. Adapun hasil Uji T dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4. 10

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.317	1.345		1.722	.090
	Kompensasi	.363	.114	.369	3.189	.002
	Stress Kerja	.338	.096	.351	3.531	.001
	Fleksibilitas Kerja	.156	.087	.197	1.778	.080

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

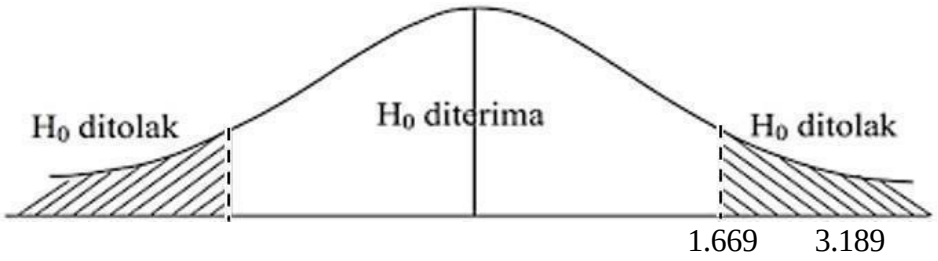
Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

1) **Pengujian hipotesis pertama (H1)**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Ha : Ada pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.189 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.669 (3.189 > 1.669) dan nilai signifikansi sebesar 0,02 kurang dari 0,05. Yang berarti bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama H_1 dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak, yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Gambar 4. 1

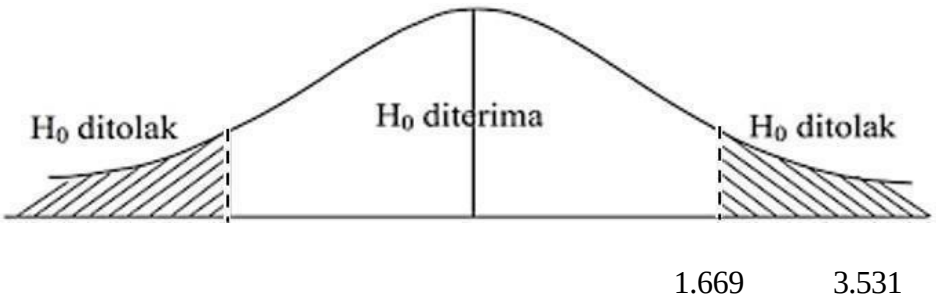
Kurva Statistik Uji T Hipotesis Pertama

2) Pengujian hipotesis kedua (H2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

HO : Tidak ada pengaruh antara Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Ha : Ada pengaruh antara Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.10 didapatkan hasil bahwa variabel Stress Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.531 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.669 nilai signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Stress Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak, yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Stress Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Gambar 4. 2

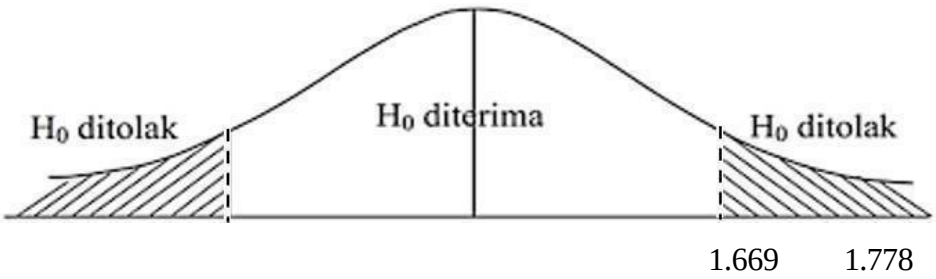
Kurva Statistik Uji T hipotesis Kedua

3) Pengujian hipotesis ketiga(H3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

HO : Tidak ada pengaruh antara Fleksibilitas Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Ha : Ada pengaruh antara Fleksibilitas Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.10 didapatkan hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki nilai thitung sebesar 1.778 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.669. (1.778 > 1.669) dan nilai signifikansi sebesar 0,080 yang lebih dari 0,05 yang berarti bahwa variabel Fleksibilitas Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak, yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Fleksibilitas Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Gambar 4. 3

Kurva Statistik Uji Hipotesis Ketiga

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), dan Fleksibilitas Kerja (X3) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. pada tingkat signifikansi 0,025 dan derajat kebebasan (df) = k = 3 dan derajat bebas pembagi (df) = n – k – 1 = 68 – 3 – 1 = 64, sehingga diketahui F_{tabel} sebesar 2.751. Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho4: Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi, Stress Kerja, dan Fleksibilitas Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Ha4: Terdapat pengaruh antara Kompensasi, Stress Kerja, dan Fleksibilitas Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Adapun hasil dari pengujian Uji F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25 dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4. 11 Hasil

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

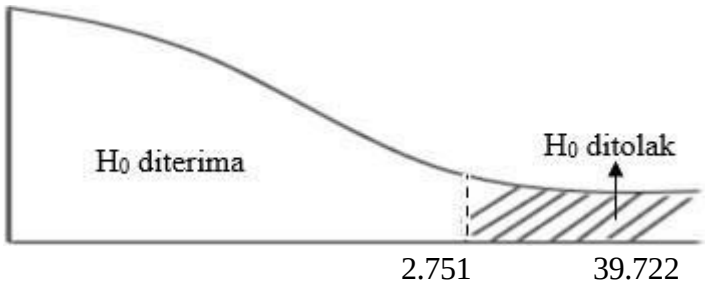
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.381	3	135.460	39.722	.000[b]
	Residual	218.251	64	3.410		
	Total	624.632	67			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja, Stress Kerja, Kompensasi

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan sebagaimana tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar 39.722 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.751 (39.722 > 2.751) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,025, maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi, Stress Kerja, Fleksibilitas Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis (Ha) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.



Gambar 4. 4

Kurva Statistik Uji F (Simultan)

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 25 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi, Stress Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian tentang Kompensasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.189 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.669 (3.189 > 1.669) dan nilai signifikansi sebesar 0,02 kurang dari 0,05 (Uji dua arah) yang berarti bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh Signifikan terhadap variabel

Kepuasan Kerja (Y). Menurut Simamora (2019) kompensasi merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Penelitian tentang variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Prawira, 2020) menunjukkan hasil penelitiannya yang terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Maka dari hal tersebut semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan maxim dan semakin tinggi uang tip dari penumpang, maka kepuasan kerja dari seorang driver maxim akan cepat tercapai. Kompensasi membuat driver maxim menjadi semangat untuk bekerja dan memenuhi orderan dengan lebih baik. Tujuan kompensasi untuk driver maxim adalah untuk memotivasi driver maxim agar bekerja lebih baik lagi serta membuat driver maxim tersebut bekerja dengan disiplin dalam memenuhi orderannya.

Hasil penelitian dari variabel Stress Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.531 yang lebih besar dari t_{tabel} 1.669 dan nilai signifikansi nya sebesar 0.01 kurang dari 0.05 (Uji dua arah) yang mengartikan bahwa variabel stress kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Menurut Hasibuan (2020) stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekhawatiran kronis. Penelitian variabel stress kerja ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Salman Farisi, 2023) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kepuasan kerja. Stress kerja yang tidak dapat diatasi akan berakibat kepada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif pada lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Hasil penelitian dari variabel fleksibilitas kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.778 yang lebih besar dari t_{tabel} 1.669 dan nilai signifikansi nya sebesar 0.080 lebih dari 0.05 (Uji dua arah) yang mengartikan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Menurut (Carlson et al., 2010) fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan, Carlson mengungkapkan bahwa fleksibilitas jadwal sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal yang menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja. Hasil penelitian Fleksibilitas Kerja ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Fish, 2020) yang menunjukkan bahwa di dalam penelitiannya tersebut variabel fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Manfaat adanya fleksibilitas kerja dapat dilihat dari kepuasan karyawan terpenuhi, mengurangi kemangkiran, dan produktivitas perusahaan meningkat. Dalam sistem aplikasi maxim menyajikan fleksibilitas waktu kepada pengemudi sehingga tidak ada batasan waktu yang ditentukan oleh perusahaan terkait jam kerja.

Berdasarkan sebagaimana tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar 39.722 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.751 (39.722 > 2.751) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka

dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi, Stress Kerja, Fleksibilitas Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis (Ha) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (R Square) hasil hitungnya adalah sebesar 0.651. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), Fleksibilitas Kerja (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 65% dimana sisanya yaitu sebesar 35% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh hubungan Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), Fleksibilitas Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai hubungan dengan Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.736 yang termasuk dalam kategori kuat. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.363 dengan t_{hitung} sebesar 3.189 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.669 dan nilai signifikansi sebesar 0.02 > 0.05. Artinya Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Stress Kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, dengan nilai koefisien korelasinya sebesar 0.704 yang termasuk dalam kategori kuat. Stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0.338 dengan t_{hitung} sebesar 3.531 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.669 dan memiliki nilai signifikansi 0,01 < 0,05 artinya variabel stress kerja ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Fleksibilitas Kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, dengan nilai koefisien korelasinya sebesar 0.672 yang kategorinya kuat. Fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0.156 dengan t_{hitung} sebesar 1.778 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.669 dan nilai signifikansi nya 0.080 > 0.05 artinya fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Hubungan Kompensasi, Stress Kerja, dan Fleksibilitas kerja Bersama- sama berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 39.722 lebih besar dari F_{tabel} 2.751 (39.722 > 2.751) disertai dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05), artinya variabel kompensasi, stress kerja, dan fleksibilitas kerja secara simultan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Hasil pengujian uji koefisien determinasi dapat diketahui besarnya nilai determinasi (R Square) hasil hitungnya adalah sebesar 0.651. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), Fleksibilitas Kerja (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 65% dimana sisanya yaitu sebesar 35% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Saran bagi manajemen Maxim Indonesia hendaknya senantiasa memperhatikan pelaksanaan Kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja mitra driver maxim itu sendiri. Hal ini biasa dengan memberikan tarif yang sesuai dengan kebutuhan driver dan sebisa mungkin untuk potongan komisi diperkecil lagi agar driver tidak terbebani atas orderan yang masuk lalu komisinya terpotong.
2. Saran bagi manajemen Maxim Indonesia hendaknya senantiasa memperhatikan beban kerja orderan yang masuk pada mitra driver maxim agar stress kerja yang ada pada driver dapat dikendalikan fisik dan psikisnya solusinya jika driver maxim mampu target 10 orderan maka mendapatkan bonus uang dari Perusahaan.
3. Saran bagi manajemen Maxim Indonesia hendaknya senantiasa memperhatikan kefleksibilitasannya mitra driver agar tetap terpenuhi kualitas orderannya dengan tidak membebaskan sebebas-bebasnya driver dalam bekerja agar orderan yang masuk dapat dieksekusi secara langsung.
4. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi Mengenai Kompensasi, Stress Kerja, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan

kerja. Namun jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka sekiranya perlu dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan masih ada pernyataan – pernyataan yang belum atau kurang sesuai, saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Daftar Pustaka

Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, *40*(1), 30–40. https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97

Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, *2*(4), 151–160. https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773

Anggun. (2022). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Fleksibilitas Waktu Kerja, dan Dukungan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja. *Repository UM Jember*, *12*(2004), 6–25. http://repository.unmuhjember.ac.id/10197/8/BAB II Tinjauan Pustaka.pdf

Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(5), 1127–1144. https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065

Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *4*(01), 116–131. https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910

Bissilisin, W. B., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Di Kota Kupang. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *4*(3), 727–742.

Cipta, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Repository Alungcipta* (Vol. 1, Issue 1). https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4

Erianto, W., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, *10*(2), 96–107. https://doi.org/10.26740/jupe.v10n2.p96-107

Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *13*(2), 118–124. https://doi.org/10.52643/jam.v13i2.3158

Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(5), 831–842. https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394

Febrianto, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir. *Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *13*(2), 548–565.

Fish, B. (2020). *No* 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析*Title*. *2507*(February), 1–9.

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, *9*(3), 574–597. https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734

Ii, B. A. B., & Kerja, K. (2020). *Bab ii*. *2017*.

Indrawaty, T. P. (2022). Hubungan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan leader-member exchange sebagai mediasi. *National Conference on Social Science and Religion*, *1*(1), 131–137.

Karir, P., Kepuasan, T., Karyawan, K., Agro, N., Kopi, W., & Gianyar, B. H. (n.d.). *Jurnal EMAS*. *5*.

Kerja, P. F., Dan, F., Kerja, S., Kepuasan, T., Driver, K., Di, M., & Bekasi, K. (2024). *SKRIPSI OLEH : ACHMAD SABARI PROGRAM STUDI MANAJEMEN SKRIPSI*.

Lestari, A. E. (2022). (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bank Bni Pejompongan Divisi Sentra Pemrosesan Kredit Konsumer. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, *12*(2004), 6–25.

Meirizki, E., & Insiatiningsih, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja

Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, *3*(2), 417–439. https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i2.715

Mustafa, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. *Jakarta: Bumi Aksara*, *7*(2), 809–820. http://www.ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/Attalim/article/view/174/144

Nur, N., & Jamil, A. (n.d.). *Analisis kinerja karyawan ditinjau dari aspek kompensasi pada cv nj food industries bandung*. *6681*(7), 544–555.

Nurul Rofiqoh, L. S. (2024). Analisis Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik Bima Adi Virgana Pamulangtangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, *2*(1), 501–510.

Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 28–55.

Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 28–40. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681

Rachmawati, A., & Susanto, A. H. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, *x*(x).

Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 60–74. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698

Ratnaningsih, D. S. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(2019), 1267–1278.

Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(4), 4681–4690. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411

Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *2*(1), 35–49. https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51

Salman Farisi. (2023). Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen) url: http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/index Vol 1 No. 2 hal 31 – 42. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, *1*(2), 31–42.

Setiawan, D. (2021). (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver GrabBike Ponorogo.

Umpo, *5*(3), 248–253.

Shandy Rahma Ramadhan, S. I. (2021). *ALBAMA Vol. 14 No. 1, April 2021 Hal - 41*. *14*(1), 41–59.

Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *5*(2), 1182–1194. https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558

Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. x cabang surabaya. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, *9*(4), 34–44.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *8*(1), 137. https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022

Suryawijaya, A. (2020). Tinjauan Pustaka Dan Kerangka Pemikiran. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7–8.

Tambunan, R. R. F., Sihotang, J. I., & Mambu, J. Y. (2021). Analisa Tingkat Kepuasan Kerja Driver Maxim Terhadap Sistem Layanan Maxim Dengan Pieces Framework. *CogITo Smart Journal*, *7*(2), 339–348. https://doi.org/10.31154/cogito.v7i2.330.339-348

Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, *4*(2), 145–152. https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195

Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(2), 497. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257

Wahyuni, T., Hegy Suryana, A. K., & Purwanto, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, *11*(2), 288–296. https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1085

Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *9*(1), 54–63. https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741

Yulianti, E., Jhoansyah, D., Z, F. M., & Sukabumi, U. M. (2022). Analisis Work From Home (WFH) Dan Pengelolaan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Sarandi Karya Nugraha). *Management Studies and Entrepreneurship*, *3*(May), 1358–1371. https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/625%0Ahttps://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/625/474

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

   - ✓ Jawaban sangat setuju (SS) Mendapat Skor / Nilai 5
   - ✓ Jawaban setuju (S) Mendapat Skor / Nilai 4
   - ✓ Jawaban Netral (N) Mendapat Skor / Nilai 3
   - ✓ Jawaban tidak setuju (TS) Mendapat Skor / Nilai 2
   - ✓ Jawaban sangat tidak setuju (STS) Mendapat Skor / Nilai 1

B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Usia :

C. DAFTAR PERNYATAAN

Kompensasi (X_1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Sebagai Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim perusahaan sudah memberikan tarif yang sesuai dengan kestabilan gaji bulanan					
2	Sebagai Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim perusahaan ataupun pelanggan sudah memberikan insentif yang baik bagi pengemudi					
3.	Sebagai Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim perusahaan ataupun pelanggan sudah memberikan tunjangan yang sesuai ketentuannya dengan baik					
4.	Perusahaan maxim sudah memberikan fasilitas yang baik bagi pengemudi					

Stress Kerja (X_2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Sebagai Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim perusahaan atau pelanggan sudah memberikan beban kerja yang sesuai ketentuan					
2	Sebagai Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim perusahaan sudah memberikan waktu kerja yang baik bagi pengemudi					
3.	Sebagai Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim perusahaan ataupun pelanggan sudah memberikan komunikasi yang baik terkait orderannya					
4.	Sebagai Mitra Pengemudi perusahaan atau pelanggan melakukan minimalisir konflik orderan					

Fleksibilitas Kerja (X_3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Sebagai Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim perusahaan memberikan kebebasan jam kerjanya kapanpun					
2	Sebagai Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim perusahaan memberikan kebebasan hari kerjanya kepada pengemudi					
3.	Sebagai Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim perusahaan memberikan kebebasan tempat kerjanya kepada pengemudi					
4.	Sebagai Mitra Pengemudi Maxim perusahaan memberikan kebebasan dalam mencari orderan					

Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Sebagai Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim perusahaan memberikan pekerjaan yang layak bagi pengemudi					
2	Sebagai Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim perusahaan memberikan upah tarif yang sesuai bagi pengemudi					
3.	Sebagai Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim perusahaan memberikan arahan secara langsung dalam proses order					
4.	Sebagai Mitra Pengemudi Maxim, rekan kerja memiliki sikap yang baik atas sesama pengemudi					

Lampiran 2. Identitas Responden

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA
1	Boma Yoga Satwega	Laki-Laki	20-35 Tahun
2	Primah Stara Putu Anggel	Laki-Laki	20-35 Tahun
3	Khasan Wahid Nugroho	Laki-Laki	36-50 Tahun
4	Wibowo	Laki-Laki	36-50 Tahun
5	Sebti Riswanto	Laki-Laki	36-50 Tahun
6	Yanto	Laki-Laki	36-50 Tahun
7	Miftahul Ulum	Laki-Laki	20-35 Tahun
8	Mugiono	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun
9	Siti Nurul Hikmah	Perempuan	36-50 Tahun
10	Nur Rofek	Laki-Laki	20-35 Tahun
11	Lido Agus Priyanto	Laki-Laki	36-50 Tahun
12	Alfin Saehudin	Laki-Laki	20-35 Tahun
13	Restu Septiawan	Laki-Laki	20-35 Tahun
14	Rosun	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun
15	Mulyono	Laki-Laki	36-50 Tahun
16	Andi Yulianto	Laki-Laki	20-35 Tahun
17	Kuwatno	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun
18	Mardjono	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun
19	Maulana	Laki-Laki	36-50 Tahun
20	Sudarjo	Laki-Laki	36-50 Tahun

21	Sunarto	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun
22	Suseno	Laki-Laki	36-50 Tahun
23	Sukamto	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun
24	Mat Tholkhah	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun
25	Dwi Saputra	Laki-Laki	20-35 Tahun
26	Sislani	Perempuan	36-50 Tahun
27	Wulanningsih	Perempuan	36-50 Tahun
28	Juwanto	Laki-Laki	36-50 Tahun
29	Amri	Laki-Laki	20-35 Tahun
30	Melino Eddy Setiawan	Laki-Laki	20-35 Tahun
31	Mas Julwan Imanda Santosa	Laki-Laki	20-35 Tahun
32	Fanny Alan Relix Pandusian	Laki-Laki	20-35 Tahun
33	Asrofi Andi Sofian	Laki-Laki	20-35 Tahun
34	Abed Niko Setiawan	Laki-Laki	20-35 Tahun
35	Leonardo Manalu	Laki-Laki	20-35 Tahun
36	Solikin	Laki-Laki	36-50 Tahun
37	Nurul Faiz	Laki-Laki	20-35 Tahun
38	Yoga Andreawan	Laki-Laki	20-35 Tahun
39	Slamet Riyadi	Laki-Laki	36-50 Tahun
40	Pungki Sugianto	Laki-Laki	20-35 Tahun
41	Evie Yani	Perempuan	36-50 Tahun
42	Aena Safa	Perempuan	20-35 Tahun

43	Saroko	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun
44	Enggar Hermawan	Laki-Laki	36-50 Tahun
45	Muhammad Rendi	Laki-Laki	20-35 Tahun
46	Catur Wijaya	Laki-Laki	36-50 Tahun
47	Kusen	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun
48	Junio Agam Mahendra	Laki-Laki	20-35 Tahun
49	Choiri Kafa	Laki-Laki	20-35 Tahun
50	Triono	Laki-Laki	36-50 Tahun
51	Supriyadi	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun
52	Priyanto	Laki-Laki	36-50 Tahun
53	Jumian	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun
54	Syafiq Hilmi	Laki-Laki	20-35 Tahun
56	Dian Ismawan	Perempuan	36-50 Tahun
57	Sunardi	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun
58	Didik Kurniawan	Laki-Laki	20-35 Tahun
59	Rohayah Silvi	Perempuan	36-50 Tahun
60	Siti Chelsy	Perempuan	36-50 Tahun
61	Agus Suroso	Laki-Laki	20-35 Tahun
62	Marsudi	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun
63	Rivandia	Laki-Laki	20-35 Tahun
64	Ricky Asmoro	Laki-Laki	20-35 Tahun
65	Surono	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun

66	Umar	Laki-Laki	36-50 Tahun
67	Sindhu Kurniawan	Laki-Laki	20-35 Tahun
68	Markun	Laki-Laki	Lebih dari 50 Tahun

Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas 10 Responden

KOMPENSASI (X1)					
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
1	3	4	3	2	12
2	1	2	4	4	11
3	4	4	5	4	17
4	4	5	5	5	19
5	5	5	5	5	20
6	4	4	5	4	17
7	4	5	5	3	17
8	4	5	4	5	18
9	4	4	5	4	17
10	4	4	4	4	16

STRESS KERJA (X2)					
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
1	4	4	2	3	13
2	3	3	3	4	13
3	5	5	5	5	20
4	5	4	5	4	18
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	3	3	2	3	11
8	2	4	4	3	13
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16

FLEKSIBILITAS KERJA (X3)					
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
1	4	4	3	3	14
2	2	4	4	4	14
3	5	4	4	4	17
4	4	5	5	4	18
5	5	5	5	5	20
6	4	5	5	4	18
7	3	3	3	3	12
8	4	4	4	5	17
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16

KEPUASAN KERJA (Y)					
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
1	4	4	2	3	13
2	2	2	3	3	10
3	3	3	5	3	14
4	4	5	5	4	18
5	5	5	5	5	20
6	5	4	5	4	18
7	3	3	5	3	14
8	4	3	4	4	15
9	4	5	5	4	18
10	4	4	4	4	16

Lampiran 4. Tabulasi Data 68 Responden

KOMPENSASI (X1)					
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
1	3	4	3	2	12
2	1	2	4	4	11
3	4	4	5	4	17
4	4	5	5	5	19
5	5	5	5	5	20
6	4	4	5	4	17
7	4	5	5	3	17
8	4	5	4	5	18
9	4	4	5	4	17
10	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	20
12	4	4	4	4	16
13	4	5	5	2	16
14	5	5	5	5	20
15	2	2	2	2	8
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	4	5	4	18
19	3	4	5	3	15
20	4	4	5	5	18
21	3	4	4	3	14
22	3	5	5	3	16
23	4	4	5	4	17
24	4	4	5	5	18
25	2	2	4	2	10
26	1	4	3	4	12
27	4	4	3	4	15
28	2	2	4	4	12
29	5	4	2	4	15
30	1	1	1	2	5
31	2	3	3	4	12
32	4	4	4	4	16
33	1	4	2	3	10
34	2	4	4	2	12
35	4	4	3	3	14
36	4	5	5	4	18
37	4	5	5	4	18

38	5	5	5	3	18
39	5	5	5	5	20
40	5	4	4	5	18
41	4	4	5	4	17
42	5	5	5	4	19
43	5	5	5	5	20
44	4	4	4	4	16
45	5	5	5	4	19
46	4	4	3	4	15
47	4	4	5	4	17
48	4	5	4	4	17
49	4	4	5	5	18
50	4	5	5	5	19
51	5	4	5	5	19
52	4	4	4	4	16
53	5	5	4	4	18
54	5	5	5	5	20
55	4	4	5	5	18
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	5	5	5	4	19
59	4	4	4	4	16
60	5	5	5	5	20
61	4	4	5	4	17
62	3	3	5	3	14
63	4	4	5	3	16
64	4	5	5	5	19
65	5	5	4	5	19
66	4	5	3	4	16
67	5	4	3	4	16
68	5	5	4	5	19

STRESS KERJA (X2)					
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
1	4	4	2	3	13
2	2	2	3	3	10
3	3	3	5	3	14
4	4	5	5	4	18
5	5	5	5	5	20
6	5	4	5	4	18
7	3	3	5	3	14
8	4	3	4	4	15
9	4	5	5	4	18
10	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	20
12	5	4	5	4	18
13	5	5	5	3	18
14	5	5	5	5	20
15	2	2	2	2	8
16	5	5	5	5	20
17	5	4	5	3	17
18	4	4	4	4	16
19	4	5	4	4	17
20	4	5	4	4	17
21	4	4	4	4	16
22	4	5	4	4	17
23	4	3	4	4	15
24	4	4	5	4	17
25	4	3	4	2	13
26	2	4	4	3	13
27	3	4	3	3	13
28	2	3	4	4	13
29	1	1	4	1	7
30	3	3	3	3	12
31	3	3	4	4	14
32	3	3	3	3	12
33	2	4	4	2	12
34	1	3	4	4	12
35	4	5	4	4	17
36	5	5	5	4	19
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	20

40	4	4	5	5	18
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	5	20
43	3	4	4	5	16
44	5	5	5	4	19
45	5	5	5	4	19
46	4	4	3	4	15
47	4	4	4	4	16
48	3	4	4	4	15
49	5	5	5	5	20
50	4	5	5	5	19
51	5	5	5	5	20
52	4	4	4	4	16
53	3	4	5	4	16
54	5	5	5	5	20
55	4	5	4	5	18
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	4	5	5	4	18
59	4	4	5	5	18
60	4	5	5	5	19
61	4	4	4	4	16
62	5	5	5	5	20
63	4	4	4	4	16
64	5	5	5	5	20
65	5	4	5	5	19
66	3	4	5	3	15
67	5	4	4	5	18
68	5	5	5	5	20

FLEKSIBILITAS KERJA (X3)					
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
1	4	4	3	3	14
2	2	4	4	4	14
3	5	4	4	4	17
4	4	5	5	4	18
5	5	5	5	5	20
6	4	5	5	4	18
7	3	3	3	3	12
8	4	4	4	5	17
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	20
12	4	5	4	4	17
13	3	4	4	4	15
14	5	5	5	5	20
15	2	2	2	2	8
16	4	3	5	3	15
17	5	5	5	5	20
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	5	5	4	5	19
25	2	2	3	3	10
26	2	2	2	2	8
27	2	3	3	3	11
28	3	3	2	2	10
29	4	4	4	4	16
30	1	1	1	1	4
31	5	5	5	5	20
32	2	2	2	2	8
33	1	1	1	1	4
34	4	4	4	3	15
35	4	4	4	4	16
36	5	4	3	4	16
37	5	5	5	5	20
38	3	3	3	3	12
39	5	5	5	5	20

40	5	5	5	5	20
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	4	19
43	4	4	4	4	16
44	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	20
46	4	4	4	4	16
47	4	4	4	4	16
48	4	3	4	4	15
49	5	4	5	5	19
50	5	4	5	5	19
51	5	5	5	4	19
52	4	4	4	5	17
53	4	4	5	5	18
54	5	5	5	5	20
55	4	4	5	5	18
56	4	4	4	4	16
57	4	4	3	4	15
58	5	5	5	5	20
59	5	5	5	5	20
60	5	5	5	5	20
61	5	5	5	5	20
62	4	4	5	5	18
63	5	5	5	5	20
64	4	5	5	5	19
65	5	5	5	5	20
66	4	5	3	4	16
67	4	4	5	5	18
68	4	4	5	4	17

KEPUASAN KERJA (Y)					
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
1	4	4	2	3	13
2	2	2	3	3	10
3	3	3	5	3	14
4	4	5	5	4	18
5	5	5	5	5	20
6	5	4	5	4	18
7	3	3	5	3	14
8	4	3	4	4	15
9	4	5	5	4	18
10	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	20
12	5	4	5	4	18
13	5	5	5	3	18
14	5	5	5	5	20
15	2	2	2	2	8
16	5	5	5	5	20
17	5	4	5	3	17
18	4	4	4	4	16
19	4	5	4	4	17
20	4	5	4	4	17
21	4	4	4	4	16
22	4	5	4	4	17
23	4	3	4	4	15
24	4	4	5	4	17
25	4	3	4	2	13
26	2	4	4	3	13
27	3	4	3	3	13
28	2	3	4	4	13
29	1	1	4	1	7
30	3	3	3	3	12
31	3	3	4	4	14
32	3	3	3	3	12
33	2	4	4	2	12
34	1	3	4	4	12
35	4	5	4	4	17
36	5	5	5	4	19
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	20

40	4	4	5	5	18
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	5	20
43	3	4	4	5	16
44	5	5	5	4	19
45	5	5	5	4	19
46	4	4	3	4	15
47	4	4	4	4	16
48	3	4	4	4	15
49	5	5	5	5	20
50	4	5	5	5	19
51	5	5	5	5	20
52	4	4	4	4	16
53	3	4	5	4	16
54	5	5	5	5	20
55	4	5	4	5	18
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	4	5	5	4	18
59	4	4	5	5	18
60	4	5	5	5	19
61	4	4	4	4	16
62	5	5	5	5	20
63	4	4	4	4	16
64	5	5	5	5	20
65	5	4	5	5	19
66	3	4	5	3	15
67	5	4	4	5	18
68	5	5	5	5	20

Lampiran 5. Deskripsi Responden

Tabel 4. 12

Data Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	20-35	27	39,7%
2	36-50	27	39,7%
3	Lebih dari 50	14	20,6%
Jumlah		68	100%

Sumber: Data di olah (2025)

Tabel 4. 13

Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	57	83,8%
2	Perempuan	11	16,2%
Jumlah		68	100%

Sumber : Data diolah (2025)

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.867**	.519	.334	**.895****
	Sig. (2-tailed)		.001	.124	.346	.000
	N	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.867**	1	.342	.256	**.819****
	Sig. (2-tailed)	.001		.333	.474	.004
	N	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.519	.342	1	.500	**.720***
	Sig. (2-tailed)	.124	.333		.141	.019
	N	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.334	.256	.500	1	**.665***
	Sig. (2-tailed)	.346	.474	.141		.036
	N	10	10	10	10	10
Total_X1	Pearson Correlation	**.895****	**.819****	**.720***	**.665***	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.019	.036	
	N	10	10	10	10	10

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stress Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.714*	.616	.775**	**.868****
	Sig. (2-tailed)		.020	.058	.009	.001
	N	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.714*	1	.767**	.738*	**.886****
	Sig. (2-tailed)	.020		.010	.015	.001
	N	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.616	.767**	1	.796**	**.901****
	Sig. (2-tailed)	.058	.010		.006	.000
	N	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.775**	.738*	.796**	1	**.921****
	Sig. (2-tailed)	.009	.015	.006		.000
	N	10	10	10	10	10
Total_X2	Pearson Correlation	**.868****	**.886****	**.901****	**.921****	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	5

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Fleksibilitas Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.441	.361	.381	**.714***
	Sig. (2-tailed)		.202	.305	.278	.020
	N	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.441	1	.905**	.527	**.868****
	Sig. (2-tailed)	.202		.000	.117	.001
	N	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.361	.905**	1	.678*	**.885****
	Sig. (2-tailed)	.305	.000		.031	.001
	N	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.381	.527	.678*	1	**.781****
	Sig. (2-tailed)	.278	.117	.031		.008
	N	10	10	10	10	10
Total_X3	Pearson Correlation	**.714***	**.868****	**.885****	**.781****	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.001	.008	
	N	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.773**	.297	.788**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.009	.405	.007	.002
	N	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.773**	1	.366	.701*	.871**
	Sig. (2-tailed)	.009		.299	.024	.001
	N	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.297	.366	1	.451	.674*
	Sig. (2-tailed)	.405	.299		.191	.033
	N	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.788**	.701*	.451	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	.007	.024	.191		.001
	N	10	10	10	10	10
Total_Y	Pearson Correlation	.858**	.871**	.674*	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.033	.001	
	N	10	10	10	10	10

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

Lampiran 7. Hasil Uji Korelasi Sederhana dan Korelasi Berganda

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		Kompensasi	Stress Kerja	Fleksibilitas Kerja	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.641**	.724**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68
Stress Kerja	Pearson Correlation	.641**	1	.595**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68
Fleksibilitas Kerja	Pearson Correlation	.724**	.595**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.736**	.704**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.807[a]	.651	.634	1.847	.651	39.722	3	64	.000

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja, Stress Kerja, Kompensasi

Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Sederhana dan Regresi Berganda

1. Hasil Uji Regresi Sederhana pada variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.683	1.370		3.418	.001
	Kompensasi	.725	.082	.736	8.831	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Hasil Uji Regresi Sederhana pada variabel Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.055	1.455		3.475	.001
	Stress Kerja	.679	.084	.704	8.053	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Hasil Uji Regresi Sederhana pada 125ariable Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.832	1.217		6.436	.000
	Fleksibilitas Kerja	.532	.072	.672	7.376	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.317	1.345		1.722	.090
	Kompensasi	.363	.114	.369	3.189	.002
	Stress Kerja	.338	.096	.351	3.531	.001
	Fleksibilitas Kerja	.156	.087	.197	1.778	.080

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.317	1.345		1.722	.090
	Kompensasi	.363	.114	.369	3.189	.002
	Stress Kerja	.338	.096	.351	3.531	.001
	Fleksibilitas Kerja	.156	.087	.197	1.778	.080

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 10. Hasil Uji Statistik T dan Statistik F

1. Hasil Uji Statistik T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.317	1.345		1.722	.090
	Kompensasi	.363	.114	.369	3.189	.002
	Stress Kerja	.338	.096	.351	3.531	.001
	Fleksibilitas Kerja	.156	.087	.197	1.778	.080

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.381	3	135.460	39.722	.000[b]
	Residual	218.251	64	3.410		
	Total	624.632	67			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja, Stress Kerja, Kompensasi

Lampiran 10. Tabel persentase R Tabel

A. Tabel r *Product Moment*

N	TarafSignifikan 0,05	0,01	N	TarafSignifikan 0,05	0,01	N	TarafSignifikan 0,05	0,01
3	0.997	1.000	35	0.334	0.430	67	0.240	0.313
4	0.950	0.990	36	0.329	0.424	68	0.239	0.310
5	0.878	0.959	37	0.325	0.418	69	0.237	0.308
6	0.811	0.917	38	0.320	0.413	70	0.235	0.306
7	0.754	0.875	39	0.316	0.408	71	0.234	0.304
8	0.707	0.834	40	0.312	0.403	72	0.232	0.302
9	0.666	0.798	41	0.308	0.398	73	0.230	0.300
10	0.632	0.765	42	0.304	0.393	74	0.229	0.298
11	0.602	0.735	43	0.301	0.389	75	0.227	0.296
12	0.576	0.708	44	0.297	0.384	76	0.226	0.294
13	0.553	0.684	45	0.294	0.380	77	0.224	0.292
14	0.532	0.661	46	0.291	0.376	78	0.223	0.290
15	0.514	0.641	47	0.288	0.372	79	0.221	0.288
16	0.497	0.623	48	0.285	0.368	80	0.220	0.286
17	0.482	0.606	49	0.282	0.365	81	0.219	0.285
18	0.468	0.590	50	0.279	0.361	82	0.217	0.283
19	0.456	0.575	51	0.276	0.358	83	0.216	0.281
20	0.444	0.561	52	0.273	0.354	84	0.215	0.280

Lampiran 11. Tabel persentase T tabel

teknikelektronika.com

Lampiran 12. Tabel Uji F dan Uji T

Lampiran 13.

Tabel Uji t

df=(n-k)	α = 0.05	α = 0.025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.013
47	1.678	2.012
48	1.677	2.011
49	1.677	2.010

df=(n-k)	α = 0.05	α = 0.025
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.994
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984

Lampiran 12.

Tabel Uji F

α = 0,05	df_1=(k-1)							
df_2=(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126

52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 25 Juli 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 234/A.I/5/VII/2025 tanggal 24 Juli 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : M. Arif Rakhman, SE., M.E
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
   Bertugas sebagai : Ketua Penguji

2. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
   Jabatan Akademik : Guru Besar
   Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c
   Bertugas sebagai : Anggota

3. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM
   Jabatan Akademik : Asisten Ahli
   Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
   Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,
Nama : Muhammad Hafizh Septiyanto
NIM : 21510041
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Driver Ojek Online Maxim di Kota Semarang

NILAI HASIL UJIAN : Angka = ...87,66..... Equivalent = ...A....

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,	Anggota,	Anggota,
M. Arif Rakhman, SE., M.E	Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM	Nurmiyati, SE., MM
NIDN. 0614068702	NIDN. 0606096201	NIDN. 0603037301

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E.,M.E.
NIDN. 0614068702

YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 25 Juli 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 012/A.III/6/1/2023 tanggal 24 Januari 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
   Jabatan Akademik : Guru Besar
   Pangkat / Golongan : Pembina Utana Muda, IV/c
   Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM
   Jabatan Akademik : Asisten Ahli
   Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk-1, IV/b
   Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Muhammad Hafizh Septiyanto
NIM : 215100141
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Driver Ojek Online Maxim di Kota Semarang

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	08-10-2025	Penunjukkan Dosen Pembimbing
02	Penyusunan Proposal Skripsi	24-02-2025	Acc Proposal
03	Instrumen penelitian	21-04-2025	Instrumen Penelitian
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	21-04-2025	Menyebar Kuesioner
05	Pengumpulan Data	07-07-2025	Pengumpulan Data
06	Analisis Data	15-07-2025	Analisis Data dengan Spss 25
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	21-07-2025	Acc Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
NIDN. 0606096201

Pembimbing Pendamping,

Nurmiyati, SE., MM
NIDN. 0603037301

Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, SE., ME
NIDN. 0614068702