

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KOMPENSASI DAN
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER ONLINE*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING:
STUDI KASUS *DRIVER* GOJEK DI YOGYAKARTA**



**Universitas
Alma Ata**
The Globe Inspiring University

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
(S1)

Disusun oleh

David Romansyah

NIM 212400306

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ALMA ATA
YOGYAKARTA**

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja, kompensasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja *driver* online dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, studi kasus pada driver Gojek di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian berupa survei. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability* sampling dengan teknik *purposive sampling* menggunakan rumus Hair dengan jumlah sampel 180 yang kemudian dibulatkan menjadi 200 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan *software* Smart-PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kemudian fleksibilitas kerja, kompensasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Fleksibilitas kerja, kompensasi, dan keterlibatan kerja ketiganya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Pada penelitian ini menggunakan *Social Exchange Theory* (SET) sebagai dasar penelitian, dikarenakan teori tersebut lebih sering dipergunakan untuk memahami serta meningkatkan kualitas hubungan antara karyawan dan organisasinya. Secara spesifik, teori ini untuk menjelaskan anteseden atau pemicu perilaku yang dapat mendorong sikap maupun perilaku positif karyawan terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Kata Kunci: fleksibilitas kerja, kompensasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work flexibility, compensation, and work engagement on the performance of online drivers, with job satisfaction as an intervening variable a case study on Gojek drivers in Yogyakarta. The research adopts a quantitative approach with a survey research design. The sampling method used is non-probability sampling, specifically the purposive sampling technique. The sample size was determined using Hair's formula, resulting in 180 respondents, which was then rounded up to 200. Data were analyzed using Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the SmartPLS 4.0 software. The results show that work flexibility, work engagement, and job satisfaction each have a positive and significant partial effect on performance, while compensation does not have a significant effect. Furthermore, work flexibility, compensation, and work engagement each have a positive and significant effect on job satisfaction. In addition, all three variables work flexibility, compensation, and work engagement positively and significantly influence performance when mediated by job satisfaction. This study employs the Social Exchange Theory (SET) as the theoretical foundation, as it is widely used to understand and enhance the quality of the relationship between employees and organizations. Specifically, SET helps explain the antecedents or drivers of employee attitudes and behaviors that lead to positive contributions to the organization.

Keyword: *work flexibility, compensation, work engagement, job satisfaction, performance*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan, dimana sumber daya manusia ini berfungsi sebagai penggerak dan perencana dari seluruh kegiatan pada perusahaan (Muktamar et al., 2021). Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan maka semakin optimal pula pelaksanaan manajemen di dalam perusahaan tersebut (Abadi & Taufiqurrahman, 2023). Menurut Veronika et al. (2021) manajemen sumber daya manusia adalah perpaduan antara ilmu dan seni yang bertujuan untuk mengatur hubungan serta individu secara efisien dan efektif, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pada era perkembangan saat ini, peran sumber daya manusia semakin diperkuat oleh kemajuan teknologi (Iswandi & Kuswinarno, 2024). Teknologi berperan sebagai proses atau perangkat yang mampu menciptakan nilai tambah, menghasilkan produk yang inovatif dan bermanfaat, produk yang dihasilkan tersebut saling terhubung yang membentuk sistem terpadu yang dapat mendukung efisiensi dan kemajuan bersama (Putri et al., 2020). Teknologi pada masa sekarang telah menjadi sebuah alat bantu yang dapat membantu manusia dalam menjalankan aktivitasnya dan bertahan hidup. Salah satunya adalah kemajuan teknologi dibidang transportasi yang menghadirkan alat bantu untuk mempercepat dan mempermudah pergerakan, teknologi ini

tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga merevolusi cara manusia berpindah dari satu tempat ke tempat lainnya (Lathif & Giovanni, 2022).

Perkembangan pesat teknologi juga mendorong berbagai sektor ekonomi di Indonesia, salah satunya adalah industri transportasi *online*. Berdasarkan laporan e-Conomy SEA (2024) nilai Gross Merchandise Value (GMV) transportasi online di Indonesia mencapai US\$9 miliar, tumbuh sekitar 13% dibandingkan tahun sebelumnya yang tercatat sebesar US\$7 miliar. Pertumbuhan ini jauh lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi nasional yang berkisar sekitar 5%. Selain itu, menurut Badan Pusat Statistik (2023), sektor transportasi dan pergudangan secara keseluruhan menyumbang sekitar Rp1.231 triliun terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia tahun 2023 dengan tingkat pertumbuhan 13,96%. Angka tersebut melampaui kontribusi sektor keuangan dan asuransi yang tercatat sebesar Rp869 triliun (tumbuh 4,77%) serta mendekati kontribusi sektor industri pengolahan (manufaktur) sebesar Rp3.900 triliun, meskipun pertumbuhan manufaktur hanya 4,64% pada periode yang sama.

Perbandingan ini menunjukkan bahwa meskipun secara nilai absolut sektor manufaktur masih mendominasi, industri transportasi online dan sektor transportasi pada umumnya memiliki laju pertumbuhan yang jauh lebih cepat. Hal ini mencerminkan tingginya permintaan masyarakat terhadap layanan transportasi *online* sebagai bagian dari aktivitas sehari-hari.

Di Indonesia sendiri, perkembangan industri transportasi online semakin terlihat dari munculnya banyaknya layanan ojek *online* di berbagai kota besar di Indonesia, yang kini kerap dimanfaatkan oleh masyarakat dalam aktivitas sehari-hari (Mahendra et al., 2022). Menurut Abidin (2021) Ojek *online* merupakan layanan transportasi berbasis teknologi yang memanfaatkan aplikasi pada *smartphone* untuk mempermudah pemesanan jasa transportasi ataupun pengiriman barang. Terdapat berbagai macam perusahaan layanan ojek *online* di Indonesia diantaranya yaitu Gojek, Grab, Maxim, InDriver, Anterin, Asia Trans, Okejek, Linkaran, dan Nujek-Nusantara Ojek.



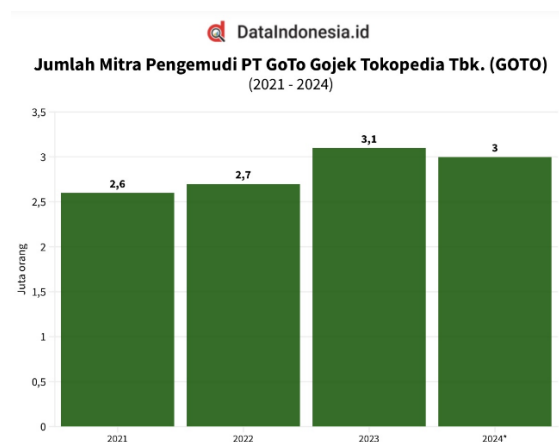
Gambar 1. 1 Survei Layanan Ojek Online di Indonesia

Sumber: (Goodstats.id, 2023)

Survei yang dilakukan oleh Goodstats.id (2023) menunjukkan bahwa meskipun terdapat berbagai aplikasi ojek *online* di Indonesia, Gojek masih mendominasi popularitas di kalangan masyarakat Indonesia dengan persentase sebesar 54,4 persen. Aplikasi Gojek telah menjadi pilihan utama bagi

masyarakat Indonesia dalam menggunakan layanan transportasi *online* selama beberapa tahun terakhir (Pratiwi et al., 2024).

Gojek adalah perusahaan teknologi asal Indonesia yang didirikan pada tahun 2010 oleh Nadiem Makarim. Awalnya, Gojek beroperasi sebagai layanan *call center* dengan 20 pengemudi ojek, bertujuan untuk mengatasi masalah transportasi di Jakarta. Pada tahun 2015, Gojek meluncurkan aplikasi *mobile* yang menawarkan tiga layanan utama: *GoRide*, *GoSend*, dan *GoMart*. Sejak itu, Gojek berkembang menjadi "*super app*" dengan lebih dari 20 layanan, termasuk transportasi, pengantaran makanan (*GoFood*), pembayaran digital (*GoPay*), dan berbagai layanan *on-demand* lainnya (Gojek, 2025).



Gambar 1. 2 Jumlah driver Gojek setiap tahun

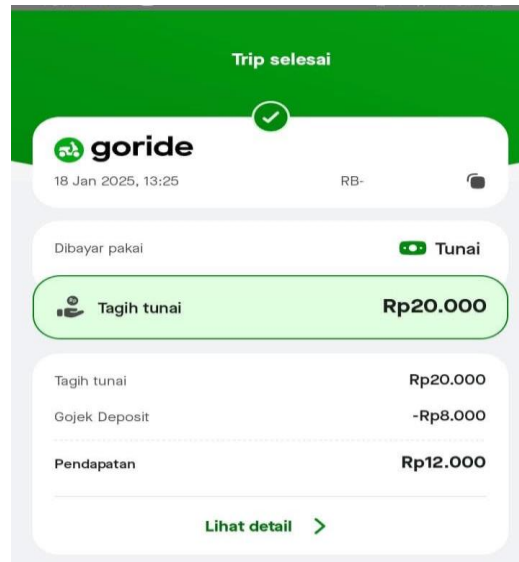
Sumber : DataIndonesia (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari DataIndonesia.id (2025) jumlah mitra *driver* Gojek mengalami peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, jumlah mitra *driver* tercatat sebanyak 2,6 juta. Angka ini meningkat secara bertahap menjadi 2,7 juta pada tahun 2022 dan mencapai angka tertinggi

sebesar 3,1 juta pada tahun 2023. Namun, pada tahun 2024 jumlah mitra *driver* mengalami penurunan menjadi 3 juta. Penurunan ini mengindikasikan adanya potensi ketidakpuasan dikalangan *driver* akibat kebijakan perusahaan yang dirasa tidak berpihak pada kesejahteraan mitra *driver*, sehingga pada akhirnya berhenti menjalankan pekerjaannya sebagai mitra *driver* Gojek.

Fenomena tersebut diperkuat dengan laporan dari Tempo.co (2025) sebanyak 500 ribu *driver* Gojek melakukan aksi mogok kerja sebagai bentuk protes terhadap kebijakan perusahaan yang dinilai merugikan. Para *driver* menuntut agar pihak aplikator ojek *online* seperti Gojek mengikuti regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah. Regulasi yang dimaksud yaitu peraturan dari kementerian perhubungan mengenai batas maksimum potongan biaya layanan aplikasi. Peraturan tersebut tertuang dalam keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia KP Nomor 1001 Tahun 2022, tentang pedoman perhitungan biaya jasa penggunaan sepeda motor yang digunakan untuk kepentingan masyarakat dengan aplikasi. Pada keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia KP Nomor 1001 Tahun 2022 nomor 8 disebutkan bahwasannya “perusahaan aplikasi menerapkan biaya tidak langsung berupa sewa penggunaan aplikasi paling tinggi 15 % dan perusahaan aplikasi dapat menerapkan biaya penunjang berupa biaya dukungan kesejahteraan mitra pengemudi paling tinggi 5 %”. Berdasarkan peraturan tersebut, perusahaan Gojek seharusnya hanya memotong biaya layanan

maksimal 20%. Namun, kenyataan dilapangan Gojek sepenuhnya tidak mengikuti regulasi tersebut.



Gambar 1. 3 Tarif potongan aplikasi Gojek

Sumber: Paguyuban Driver Gojek Jogja (2025)

Data yang di peroleh dari salah satu *driver* Gojek di Yogyakarta, menunjukkan bahwa total biaya perjalanan sebesar 20.000 dan potongan dari Gojek sebesar 8.000. Jika di hitung secara persentase artinya potongan 8000 dari 20.000 yaitu sebesar 40% dari total tarif perjalanan. Hal ini menunjukkan bahwa potongan yang diterapkan Gojek jauh melebihi batas maksimum yang telah ditetapkan dalam regulasi. Besarnya potongan ini menjadi sumber keluhan dari para *driver*, karena dianggap sangat memberatkan. Pendapatan yang tersisa setelah dipotong hanya cukup untuk menutupi biaya operasional, seperti bahan bakar, tanpa memberikan keuntungan yang layak. Kondisi ini berdampak langsung terhadap kesejahteraan para *driver*, khususnya mereka yang menjadikan pekerjaan ini sebagai sumber penghasilan utama (Oktyandito, 2024).

Permasalahan ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kebijakan yang berlaku dan realitas di lapangan. Menurut Ismana et al., (2021) idealnya, jika terdapat aturan kenaikan gaji, para pekerja, termasuk *driver* ojek *online*, seharusnya dapat merasakan dampak positif berupa peningkatan kesejahteraan melalui penghasilan yang lebih baik. Namun menurut Adventy, (2024) fenomena yang terjadi menunjukkan hal sebaliknya, di mana pendapatan *driver* Gojek tetap stagnan bahkan setelah kebijakan tersebut diberlakukan.

Kondisi ini seharusnya menjadi perhatian penting bagi perusahaan Gojek karena permasalahan tersebut dapat membuat Kinerja *driver* mengalami penurunan. Mengingat kinerja *driver* Gojek memiliki dampak yang signifikan terhadap performa perusahaan secara keseluruhan (Oktamade, 2023). Sebagai mitra kerja, *driver* berperan langsung dalam penyampaian layanan kepada pelanggan. Menurut Siamto (2022) dengan meningkatkan kinerja *driver* yang baik, hal ini tidak hanya berkontribusi terhadap reputasi perusahaan, tetapi juga berpengaruh pada pendapatan serta pertumbuhan Gojek di tengah persaingan pasar yang semakin kompetitif.

Menurut Siregar et al. (2021) salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah fleksibilitas kerja. Ketika *driver* diberikan keleluasaan dalam menentukan jadwal dan jam kerja mereka sendiri sesuai dengan kebutuhan pribadi dan kondisi di lapangan, karyawan dapat memilih waktu yang paling produktif untuk bekerja. Fleksibilitas juga membantu mereka mengelola stres dan kelelahan, karena mereka dapat istirahat saat diperlukan. Hal ini dapat memastikan kinerja *driver* Gojek tetap optimal dan

berdampak positif pada kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya dapat mendukung kesuksesan Gojek sebagai platform layanan (Prasad et al., 2021)

Selain fleksibilitas kerja, Kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga berbagai bonus, seperti tunjangan hari raya dan insentif khusus yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja (Mariyatni & Setena, 2021)

Keterlibatan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Keterlibatan kerja sangat penting bagi karyawan karena mencerminkan sejauh mana mereka merasa terhubung, peduli, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan yang pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja mereka (Jayusman, 2024).

Penelitian ini juga mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yang berperan menjembatani hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam membentuk respons psikologis individu terhadap pekerjaannya, ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan sikap positif, memiliki motivasi tinggi, serta menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugas. Sikap-sikap tersebut pada akhirnya dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja (Fitriani et al., 2022).

Adapun penemuan empiris dari penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Pratama et al. (2024) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin fleksibel waktu kerja yang diberikan kepada *driver online*, semakin besar dorongan mereka untuk bekerja dengan semangat tanpa adanya tekanan jam kerja yang ketat. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Saputro et al. (2021) menunjukkan bahwa fleksibilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, kebebasan dalam bekerja membuat beberapa *driver* merasa malas dan tidak melakukan pekerjaan mereka dengan baik yang dapat menurunkan kinerja mereka.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Santika et al. (2023) menghasilkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketika kompensasi yang diberikan dalam suatu perusahaan baik, maka akan memberikan tekanan yang positif terhadap perusahaan tersebut. *driver* akan terus memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan jika kompensasi yang diterimanya sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan tersebut. Namun hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh penelitian Romadhani & Utomo (2024) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja *driver Go-Ride*. Hal ini terjadi karena kompensasi yang diperoleh *driver* sedikit, disertai dengan ketentuan yang sering berubah sehingga menyulitkan *driver* untuk mencapai target kompensasi yang diharapkan

Selain itu terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadi et al. (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dimana *driver* yang terlibat cenderung melakukan upaya ekstra dalam menyelesaikan tugas dan berkontribusi lebih besar pada perusahaan. Sedangkan terdapat temuan lain yang berbeda yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Kharismasyah et al. (2021) menunjukkan keterlibatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pemilihan kota Yogyakarta sebagai lokasi penelitian didasarkan pada survei yang dilakukan oleh Lembaga Demografi FEB UI (2023) yang menyebutkan bahwa Yogyakarta merupakan salah satu kota di luar Jabodetabek yang memiliki basis *driver* Gojek yang besar, sehingga kota ini dianggap representatif sebagai lokasi penelitian. Selain itu, survei oleh *Institute for Development of Economics and Finance* (INDEF) juga menunjukkan bahwa sekitar 82% masyarakat Yogyakarta pengguna transportasi *online* memilih Gojek sebagai aplikasi utama mereka (Intan Novita, 2023). Temuan ini diperkuat oleh data Badan Pusat Statistik DIY (2023) yang mencatat pertumbuhan signifikan jumlah kendaraan roda dua yang terdaftar untuk layanan transportasi daring di wilayah Yogyakarta. Selain itu, laporan Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (2023) juga mencatat tingkat penetrasi internet di Yogyakarta mencapai lebih dari 85%, yang mendukung tingginya penggunaan aplikasi transportasi online di kota ini. Berdasarkan berbagai temuan tersebut, Yogyakarta dinilai relevan untuk dijadikan lokasi penelitian

guna memahami lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja driver Gojek.

Penelitian ini menggunakan *Social Exchange Theory (SET)* yang dikemukakan oleh Homans 1958 dan kemudian dikembangkan oleh Blau 1964. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan sosial terbentuk melalui pertukaran timbal balik yang didasarkan pada perhitungan biaya dan manfaat (Handayani, 2023). Individu termotivasi untuk mencari keuntungan lebih besar dari pertukaran tersebut, sehingga ketika perusahaan memberikan perlakuan yang baik seperti fleksibilitas kerja, kompensasi yang adil, dan keterlibatan kerja yang tinggi, *driver* merasa memiliki kewajiban untuk membalasnya dengan sikap dan perilaku positif. Pada konteks ini, kepuasan kerja muncul sebagai respons terhadap perlakuan organisasi dan berfungsi sebagai penghubung yang mendorong peningkatan kinerja *driver*. Sehingga hubungan timbal balik yang kuat antara organisasi dan *driver* dapat meningkatkan keterikatan, kepuasan, dan kinerja individu di tempat kerja.

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi dan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja *Driver Online* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus *Driver Gojek* di Yogyakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dibahas diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Menurut data dari DataIndonesia.id (2025), jumlah mitra *driver* Gojek mengalami peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023. Namun, mengalami penurunan pada tahun 2024. Penurunan ini mengindikasikan adanya potensi ketidakpuasan di kalangan mitra *driver*, yang diduga dipicu oleh kebijakan perusahaan yang dinilai tidak berpihak pada kesejahteraan mereka. Fenomena ini diperkuat oleh laporan Tempo.co (2025) yang menyebutkan bahwa sebanyak 500 ribu *driver* melakukan aksi mogok kerja sebagai bentuk protes terhadap kebijakan perusahaan
2. Pada tahun 2022, pemerintah melalui Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor KP 1001 tahun 2022 telah menetapkan ketentuan mengenai batas maksimal potongan biaya aplikasi sebesar 20% bagi driver ojek *online*. Namun, berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari *driver* Gojek di wilayah Yogyakarta, regulasi tersebut tidak sepenuhnya diimplementasikan di lapangan. Dari data tersebut menunjukkan bahwasan potongan biaya aplikasi yang dikenakan masih sering kali melebihi batas yang ditetapkan, bahkan bisa mencapai hingga 40%. Ketidaksesuaian antara kebijakan yang berlaku dengan realitas di lapangan ini menimbulkan permasalahan tersendiri yang dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja *driver* Gojek.

3. Terdapat beberapa penemuan terdahulu mengenai fleksibilitas, kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja, akan tetapi masih terdapat research gap dari hasil penelitiannya, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2024), (Saputro et al., 2021), (Santika et al., 2023), (Romadhani & Utomo, 2024), (Hadi et al., 2020) dan (Kharismasyah et al., 2021).

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan penelitian masalah diatas, maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta?
4. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* Gojek di Yogyakarta?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* Gojek di Yogyakarta?
6. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* Gojek di Yogyakarta?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta?

8. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
9. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
10. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja *driver* Gojek di Yogyakarta.
5. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja *driver* Gojek di Yogyakarta.
6. Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja *driver* Gojek di Yogyakarta.
7. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta.

8. Mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
9. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
10. Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan atau manfaat baik secara teoritis, praktis maupun empiris. Adapun manfaat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan literatur ilmiah yang memperkaya pemahaman akademik mengenai hubungan antara fleksibilitas kerja, kompensasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Diharapkan dari hasil penelitian ini, peneliti mampu mendapatkan pengetahuan baru terkait pengaruh fleksibilitas kerja, kompensasi, dan

keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat, khususnya bagi individu yang bekerja di sektor informal atau layanan berbasis aplikasi digital, seperti ojek online. Dengan mengetahui pentingnya fleksibilitas kerja, kompensasi yang layak, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, diharapkan masyarakat menjadi lebih sadar akan faktor-faktor yang mendukung kinerja dan kesejahteraan kerja.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan atau penyedia layanan transportasi *online* dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang efektif. Informasi mengenai pengaruh fleksibilitas kerja, kompensasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver online* dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan strategis guna meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan perusahaan.

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>
- Abidin, A. (2021). Analisis Motif Driver Ojek Online Dalam Menjalani Lebih Dari Satu Ke-Mitraan Perspektif Etika Bisnis Islam Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam-JIEBI*, 3(2). <https://doi.org/10.1007/s10639>
- Abidin, F., & Kattari, R. P. (2024). Kepuasan Kerja Sebagai Penguat Loyalitas Kerja Pegawai dalam Kerangka Kesehatan Sosial di Sekolah. *Jurnal Penelitian Kesehatan “SUARA FORIKES” (Journal of Health Research “Forikes Voice”)*, 15(3), 372. <https://doi.org/10.33846/sf15304>
- Adventy. (2024, August 29). *Driver Ojol Demo Serentak: Tuntut Evaluasi Tarif, Gojek Cs Buka Suara*. Bisnis.Com.
- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis Keadilan Prosedural Dalam Penilaian Kinerja: Perspektif Social Exchange Theory. -*Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Ambalele, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nampar Nos Ruteng. *Jurnal Ekonomi Prioritas*.
- Apriyansyah, Idris, & Choriayah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 4.
- Ardita Dewi, S., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang). In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 11, Issue 4). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Ardaya Pratama, N., & Juhaeti, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rawat Inap Di Rs Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Issue 1).
- Arifin, Hikmah Perkasa, D., & Desty Febrian, W. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera BITEP*, 01. <https://lenteranusa.id/>

- Arvyanda Radiko, Fernandito Enrico, & Landung Prabu. (2023). *JURNAL HARMONI NUSA BANGSA Analisis Pengaruh Perbedaan Bahasa dalam Komunikasi Antarmahasiswa*. 1(1). <http://stipram.co.id>
- Aswad, R., Devi Amdanata, D., & Etis Perilaku Kerja Inovatif, K. (2023). KEPEMIMPINAN ETIS DAN PERILAKU KERJA INOVATIF Article Info. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)*, 1(3). <https://doi.org/10.61167/amnesia.v1i3>
- Ayu Ashari, Andi Irwan, & Jumaidah Jumaidah. (2024). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(4), 40–64. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i4.1320>
- Bahtiar, R. B. S. (2020). Peningkatan Kualitas Pegawai melalui Program Autocad : Pendekatan Social Exchange Theory. *Dinamisia : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1). <https://doi.org/10.31849/dinamisia.v5i1.4297>
- Barika, Z., Meilin Veronica, & Emilda. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Driver Maxim Bike di Kota Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1252–1260. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2298>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *RESEARCH DESIGN (Qualitative, Quantitative, and Mixed methods Approaches)* (Sixth Edition). SAGE Publications Asia-Pacific Pte. Ltd.
- DataIndonesia.id. (2025, May). *Jumlah Mitra Pengemudi GoTo Gojek Tokopedia (GOTO) 4 Tahun Terakhir hingga 2024*. DataIndonesia.Id.
- Dewi, N. P. A. R. S., & Agustina, M. D. P. (2022). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar* (Vol. 2, Issue 2).
- Dhani Ramadhan, N., & Budiono. (2023). *Pengaruh self efficacy dan work engagement terhadap employee performance melalui job satisfaction*.
- Dr. Imam Machali, M. P. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif)* (Abdau Qurani Habib, Ed.; 3rd ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Fahrizal, V., Wayan Bagia, I., Agus, G., Susila, J., & Manajemen, J. (2020). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 8, Issue 2020).

- Fathoni, M. I., Indrayani, Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS*.
- Febryaningrum, V., Vega Buana, A., Rohman, A. F., Rochmah, A. N., Soraya, A., & Suparta, I. M. (2024). Penggunaan Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Dengan PLS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Intervening Terhadap Hubungan Variabel Independen Dan Variabel Dependen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 258–266. <https://doi.org/10.62017/jemb>
- Feldman, D. C., & Ng, T. W. H. (2020). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Journal of Vocational Behavior*.
- Felicia, N. E., Anggreni, L., Anzaini, M. S., & Mettathirta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Penegemudi Ojek Online di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(11), 214–225. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10248117>
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448–453. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446>
- Fitriani, D., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 3(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Gian Vinda, G. (2022). *Pengaruh Pertukaran Sosial terhadap Kinerja dan Turnover Intention Sebagai Mediasi*. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ecobil>.
- Gojek. (2025). *Tentang Gojek*. GOJEK. <https://www.gojek.com/id-id>
- Goodstats.id. (2023, July). *Layanan Ojek Online Pilihan Masyarakat Indonesia*. Goodstats.Id. <https://goodstats.id/infographic/layanan-ojek-online-pilihan-masyarakat-indonesia-jbPbU>
- Gürbüz, S., Demerouti, E., & Brouwers, E. P. M. (2023). Sustainable employability and work engagement: a three-wave study. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1188728>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3.

- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3.
- Hair, Ringle, sarsedt, Danks, & Ray. (2021). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R A Workbook*. <http://www>.
- Hamdani, H., & Sa'diyah, H. (2025). Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian. *Journal of Linguistics and Social Studies*, 2(2), 64–73. <https://doi.org/10.52620/jls.v2i2.93>
- Handayani, T., & Nabhan, F. (2025). The Role of Work Engagement and Customer Service Orientation in Driving Employee Performance. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 15–26. <https://doi.org/10.14710/jab.v14i1.63051>
- Hidayat, D. S., Prifanco, S., Adi, K., Putra, W., Santi, N., & Zana, A. (2025). *PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN REWARD KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN* (Vol. 2, Issue 1). <https://doi.org/>
- Huang, S. Y. B., Huang, C. H., & Chang, T. W. (2022). A New Concept of Work Engagement Theory in Cognitive Engagement, Emotional Engagement, and Physical Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663440>
- Intan Novita. (2023). *Survei: Gojek Paling Banyak Digunakan untuk Transportasi dan Logistik*. REPUBLIKA.CO.ID.
- Ismana, S., Tanaya, G., Anastasya Veronica, M., Naufal, M., Togi, E., Tasya, S., & Aeni, O. (2021). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SERVICE AND RESEARCH ANALYSIS OF JOB VALUE-BASED COMPENSATION SYSTEM AT AUTOMOTIVE COMPANY XYZ IN BALI PROVINCE*. <https://ijssr.ridwaninstitute.co.id/index.php/ijssr/>
- Istono, M. (2022). PENGARUH HUBUNGAN TIMBAL BALIK ATASAN-BAWAHAN DAN SENSE OF POWER TERHADAP PERILAKU MENYAMPAIKAN PENDAPAT. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*. <https://doi.org/10.24036/rapun.v13i1>
- Jayusman, H. (2024). *PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MENARA PANGKALAN BUN* (Vol. 12, Issue 2).
- Jeffry, & Handayani, S. (2024). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJAMELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMANGUNAN SUMBAGUT. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*.

- Kaawoan, M. E., & Tewal, B. (2022). THE EFFECT OF WORK INVOLVEMENT, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. BANK SULUTGO MAIN BRANCH MANADO. In *Taroreh 88 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 3). www.journaltegraf.com
- Kadek, N., Lestari, I. D., Studi, P., Fakultas, M., Bisnis, E., & Pariwisata, D. (2024). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Dewa Nyoman Benni Kusyana (2) (1)(2)* (Vol. 4, Issue 11).
- Kharismasyah, A. Y., Esthining, E., Nami Tata, T., Aldian Syah, T., Ekonomi Dan Bisnis, F., Purwokerto, U. M., Student, P. D., Faculty, B., & Purwokerto, I. (2021). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD MAJENANG. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1).
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/>
- Kurniasari, N., Nimran, U., & Wulida Afrianty, T. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*. <https://profit.ub.ac.id>
- Kusuma, N. T., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). MEDIASI WORK ENGAGEMENT PADA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT YANG DIRASAKAN TERHADAP JOB SATISFACTION DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Junal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 18.
- Lathif, M. Z., & Giovanni, A. (2022). *JOURNAL OF MANAGEMENT, ACCOUNTING, GENERAL FINANCE AND INTERNATIONAL ECONOMIC ISSUES (MARGINAL) Volume 1 ISSUE 3 (2022) JOURNAL OF MANAGEMENT, ACCOUNTING, GENERAL FINANCE AND INTERNATIONAL ECONOMIC ISSUES | MARGINAL THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF GRAB DRIVERS IN MAGELANG CITY*. <https://ojs.transpublika.com/index.php/MARGINAL/>

- Liu, X., Kim, S., & Love, A. (2025). The Impact of Social Exchange on Referees' Job Satisfaction: Mediating Effect of Organizational Trust. *SAGE Open*, 15(1). <https://doi.org/10.1177/21582440251329538>
- Made Yunita Dewi, N., Putu Ayu Sintya Saraswati, N., & Rini Widyawati, S. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEMAMAPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI INSTITUT SENI INDONESIA (ISI) DENPASAR*. 4.
- Mahendra, Y. I., Setiawan, D., Fawwazir, A. H., Ratna, D., & Zahra, M. U. (2022). Analisis pengaruh stress kerja terhadap ojek online di Kota Medan. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1. <https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/index>
- Maifanda, N., Muhammad,), Slamet, R., Negeri, P., Jurusan, B., Bisnis, M., Akuntansi, S., Jl, M., & Yani, A. (2019). PENGARUH GAJI, JAM KERJA FLEKSIBEL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI KOTA BATAM. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 3(1).
- Mariyatni, N. P. S., & Setena, I. M. (2021). Dampak Implementasi Insentif dan Jaminan Sosial Membantu Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Kembang Batu Lestari di Mengwi Badung. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(2), 110–117. <https://doi.org/10.22225/we.20.2.2021.110-117>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENCANA SAWIT INDONESIA. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Monica, T., Gunawan, E., & Franksiska, R. (2020). THE INFLUENCE OF FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK LIFE BALANCE AS MEDIATING VARIABLE. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 308, Issue 3). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Muktamar, A., Rafiq Sahibuddin, A., Lamaddukkelleng Sengkang, I., Kunci, K., & Sumber Daya Manusia, M. (2021). *PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI*. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Muslim Rasmanna, P., Utami, Y., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24.

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurjanah, S. A., & Fauzan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai “ Rumah Sakit Z.” *MBIC*.
- Oktamade, D. (2023). PENGARUH INSENTIF DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI KOTA PEKANBARU. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 12(1).
- Pandari. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASERA TIRTA POSIDONIA PALOPO. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 5.
- Pitriani, & Yasmin. (2021). Pengaruh Faktor Intrinsik dan Faktor Esktrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tinggi Pontianak. In *Jurnal Produktivitas* (Vol. 8). www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp
- Prasad, L., Mishra, D. P., & Associateprofessor, D. Y. (2021). Impact of work life flexibility on work performance of the employees of IT Companies. In *PSYCHOLOGY AND EDUCATION* (Vol. 58, Issue 2). www.psychologyandeducation.net
- Pratama, F. W., Teguh Prasetyo, E., Sahlan, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE DI BEKASI TIMUR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* (Vol. 2, Issue 3).
- Pratiwi, G. A., Almakhsun, R. M., Setiyawati, R. D., Farahdila, A. P., & Zaki, A. (2024). Kontestasi Start-up Ojek Online di Indonesia: Strategi Promosi Digital Gojek, Grab, Indriver, dan Maxim. *OIKONOMIKA : Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 5(1), 64–79. <https://doi.org/10.53491/oikonomika.v5i1.955>
- Preselliya Siregar, L., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS DRIVER GOJEK TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT GOJEK INDONESIA CABANG SAMARINDA. In *JUBIS* (Vol. 1).
- Putra, A. P., Satoto, E. B., & Sanosra, A. (2024a). Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Adaptif Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *BUDGETING: Journal of*

- Business, Management and Accounting*, 5(2), 707–720.
<https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i2.9374>
- Putra, A. P., Satoto, E. B., & Sanosra, A. (2024b). Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Adaptif Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 707–720.
<https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i2.9374>
- Putri Ananda, I., Elpio Nita, D., Mayangsari, A., Charli, C. O., Kunci, K., Fleksibilitas, T. ;, Kemampuan, K. ;, & Kinerja, K. ; (2024). *PENGARUH TEKNOLOGI DAN FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER GOJEK TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KOTA PADANG*. 2(2). <https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v2i2.2508>
- Putri Anggraini, D., Efendi, B., & Candra Nurhayati, E. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo). *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 4(4).
- Putri Watung, M., Ch Rotinsulu, D., L Tumangkeng, S. Y., Ekonomi Pembangunan, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2020). *ANALISIS PERBANDINGAN PENDAPATAN OJEK KONVENSIONAL DAN OJEK ONLINE DI KOTA MANADO*.
- Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). Ethical Leadership Cultivates Innovative Work Behaviors In Employees Work Engagement. *Agustus*, 2(3), 151–162.
<http://www.jkmk.akademimanajemen.or.id>
- Ramadhan Ridho Fadlulloh Iswandi, & Mudji Kuswinarno. (2024). Transformasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 250–262.
<https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3525>
- Redy, M. (2023). Implementation of Social Exchange Theory in the Urgency of Compensation and Job Satisfaction in Improving Employee Performance. *International Journal of Multicultural*.
<https://doi.org/10.18415/ijmmu.v10i1.4969>
- Reza Pahlevi, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JAMBU AIR: Journal of Accounting Management Business and International Research*.
- Rohmad, & Sarah Siti. (2021). *PENGEMBANGAN INSTRUMEN ANGKET* (Murtadho Ali, Ed.; 1st ed.). K-Media.

- Romadhani, A. S., & Utomo, S. B. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GO-RIDE DI KOTA SURABAYA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Salma Handayani, A. (2023a). ANALISIS PENGARUH KECOCOKAN INDIVIDU-ORGANISASI (PERSON-ORGANIZATION FIT) TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR (TURNOVER INTENTION) DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Salma Handayani, A. (2023b). ANALISIS PENGARUH KECOCOKAN INDIVIDU-ORGANISASI (PERSON-ORGANIZATION FIT) TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR (TURNOVER INTENTION) DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Santika, P., Ketut Mustika, I., Iswari, I. A. M. A. P., & Budiasa, K. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan*.
- Saputro, I. E., Bairizki, A., Hidayat, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Mataram, A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER GRAB TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI MATARAM. 14(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Shamira, S., & Dianti, F. (2025). *The Challenge of the Notary's Role in the Conglomerate Merger Process: PT Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) and PT Tokopedia Tantangan Peran Notaris Dalam Proses Merger Konglomerat: PT Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) dan PT Tokopedia (Vol. 7, Issue 1)*.
- Siamto, W. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DRIVER PADA KOMUNITAS PERSATUAN DRIVER GOJEK INDONESIA AREA CIPAYUNG KOTA DEPOK. 2(4), 497–508.
- Sihite, M., Hikmah Perkasa, D., Yuliana, L., & Surya Dwianto, A. (2024). KINERJA KARYAWAN: PERAN MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA (STUDI KASUS DRIVER GRAB DI JAKARTA TIMUR). 17(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>

- Sinambela. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF: Teoretik dan Praktik – Lijan P. Sinambela*.
- Siskayanti, & Sanica. (2022). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home* (Vol. 7, Issue 1). <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper>
- Sofyan, P., & Elmi, F. (2024). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta*. 2(1). <https://doi.org/10.47134/jamp>
- Sofyani, H. (2025). Penggunaan Teknik Partial Least Square (PLS) dalam Riset Akuntansi Berbasis Survei. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 80–94. <https://doi.org/10.18196/rabin.v9i1.26199>
- Sufyanto. (2024). PANORAMA HISTORY OF SOCIAL EXCHANGE THEORY SEJARAH PANORAMA TEORI PERTUKARAN SOSIAL. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 13. <https://doi.org/10.21070/kanal.v13i1.1800>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2021). *Buku Metode Penelitian Komunikasi*. ALFABETA.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). WORK ENGAGEMENT KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA PT. X BANDUNG. *AdBispreneur*, 5(3), 263. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>
- Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaheer Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Sutrisno, T., & Fitriani. (2024). ANALISIS DAMPAK LAMANYA MASA KERJA TERHADAP KINERJA DAN EFEKTIVITAS PELAYANAN PUBLIK DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KATINGAN. *Jurnal Paris Langkis*, 5(1), 353–366. <https://ejournal.upr.ac.id/index.php/parislangkis>
- Syahrudin, & Selfiana, I. (2025). The Effect of Organizational Support and Employee Engagement on Employee Performance. *FORUM EKONOMI*, 27(2), 367–376.
- Tabanan, U. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP SATYA DHARMA DI DENPASAR AGUS PUTRA MARDIKA*. <http://journal.unmasmataram.ac.id/index.php/GARA>

- Taha, F., & Jabid, A. W. (2022). *JMS: JURNAL MANAJEMEN SINERGI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS) KECAMATAN PATANI UTARA*. 10(1). <https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS>
- Tempo.co. (2025, May). *Ojol Mogok Besok, Tuduh Aplikator Langgar Peraturan Menteri*. Tempo.Co. <https://www.tempo.co/hukum/ojol-mogok-besok-tuduh-aplikator-langgar-peraturan-menteri--1483885>
- Usman, A., Rasyid Andi Kunna, A., Inayah Farahyanti, N., Melati Sukma Bakri, R., Akuntansi Universitas Hasanuddin, M., Kunci, K., & Karyawan, K. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah.... Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery*.
- Veronika, Friska Siahaan, R. B., Nugroho, N., & Siemin Ciamas, E. (2021). *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archivePage|549>
- Waruwu, M. (2024). Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D): Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220–1230. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2141>
- Wehantouw, S. G., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BLACKCUP COFFEE AND ROASTERY MANADO EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE ON BLACKCUP COFFEE AND ROASTERY MANADO Oleh. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1486–1496.
- Wibowo, F. N., Wulansari, N., Zulqornain, R., & Fahmi, M. (2022). *JURNAL EKONOMI BISNIS DAN AKUNTANSI PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITS AL-IRSYAD CILACAP*. 2(3).
- Yadav, P., & Bagri, K. (2025). Flexible work culture: prospects and trends through a bibliometric and systematic review. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1108/irjms-10-2024-0126>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2).
- Yazin, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi PT. Grab Wilayah Bangkalan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 9(2).

- Yogama Wisnu Oktyandito. (2024). *Segini Potongan Tarif Driver Ojol di Indonesia, Makin Naik* Artikel ini telah tayang di *Idntimes.com* dengan judul “*Segini Potongan Tarif Driver Ojol di Indonesia, Makin Naik*”. IDN TIMES.
- Yulia Ratnasari, D., Susilaningsih, N., & Heryanto, B. (2023). *Risk : Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi Volume 4 Nomor 1 Tahun 2023 Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Pada karyawan PT Astra International,Tbk-Daihatsu Kediri)*. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>
- Zaki, M., & Saiman. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4, 115–118.