

Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Driver* Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi

Radiatul Fadila¹, Fitri Rezeki²

Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Pelita Bangsa
Dila37.rf@gmail.com, fitri_rezeki@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh semakin ketatnya persaingan yang terjadi di dunia usaha tanpa terkecuali usaha transportasi online, sehingga perusahaan harus berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitas didalam perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dan paling berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sehingga perusahaan harus mengelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah fleksibilitas kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* GrabBike di Cikarang Utara Kabupaten Bekasi?", Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh masing-masing variabel fleksibilitas kerja, kompensasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode analisis deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan melalui metode kuesioner terhadap 100 responden. Sampel yang digunakan menggunakan metode purposive sampling. Diolah menggunakan SPSS versi 25. hasil uji t pada penelitian ini yaitu variabel fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian uji f menunjukkan bahwa hasil fleksibilitas kerja, kompensasi dan iklim kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* GrabBike di Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

Kata kunci: Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Iklim Kerja dan kepuasan Kerja

Abstract

This research is motivated by the increasingly fierce competition that occurs in the business world without exception the online transportation business, so companies must compete in improving quality within the company in order to compete with other companies. Human resources are an important and most influential aspect of company performance, so the company must manage well so that company goals can be achieved. The problem in this study is "Does work flexibility, compensation and work climate affect job satisfaction of GrabBike drivers in North Cikarang, Bekasi Regency?", The purpose of this study is to analyze the effect of each variable of work flexibility, compensation and work climate on job satisfaction. The research method used is by quantitative descriptive analysis method. In this study, data were collected through the questionnaire method for 100 respondents. The sample used uses the purposive sampling method. Processed using SPSS version 25. The results of the t test in this study are work flexibility variables affect job satisfaction, compensation variables affect job satisfaction, work climate variables affect job satisfaction. The results of the f test study show that the results of work flexibility, compensation and work climate together or simultaneously affect the job satisfaction of GrabBike drivers in North Cikarang, Bekasi Regency.

Keywords : Work Flexibility, Compensation, Work Climate and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, sumber daya manusia menjadi aspek penting bagi perusahaan. Kemajuan teknologi memaksa perusahaan untuk berinovasi agar tidak tertinggal. Kemajuan teknologi juga mengubah sistem transportasi di Indonesia, dan saat ini banyak perusahaan yang menyediakan transportasi online untuk memudahkan mobilitas.

Layanan transportasi online ini berkembang pesat karena mudah diakses dan cocok dengan kehidupan perkotaan yang serba cepat. Salah satu perusahaan transportasi online terkenal di Indonesia adalah Grab. Grab awalnya didirikan di Malaysia pada tahun 2012 dan kemudian berekspansi ke berbagai negara, termasuk Indonesia. Selain layanan pemesanan taksi, Grab juga menyediakan layanan ojek, mobil, dan layanan lainnya seperti pengantaran makanan dan barang. *Driver* Grab menjadi mitra kerja penting bagi perusahaan ini.

Namun, survei kepuasan kerja terhadap mitra *driver* GrabBike di wilayah Cikarang Utara menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah. Kesalahpahaman antara perusahaan dan mitra *driver* serta kebijakan sepihak seperti pemutusan kerja tanpa penjelasan, penurunan insentif, dan pembagian hasil yang tidak memuaskan memengaruhi kepuasan kerja para mitra *driver*. Fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor kepuasan kerja *driver* GrabBike. *Driver* dapat mengatur sendiri jadwal kerja sesuai kebutuhan mereka. Beberapa mitra *driver* GrabBike menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan paruh waktu.

Kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Sistem bagi hasil 80-20 diterapkan pada mitra *driver* GrabBike, dengan 80% pendapatan untuk mitra *driver* dan 20% untuk perusahaan. Namun, syarat penarikan penghasilan yang kadang sulit dipenuhi menyebabkan kendala bagi mitra *driver*. Selain bagi hasil, perusahaan juga memberikan insentif dan bonus kepada *driver* berdasarkan pencapaian mereka. Selain itu, iklim kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja *driver* GrabBike. Iklim kerja mencakup kebijakan, praktek, dan prosedur organisasi yang dirasakan dan diterima oleh individu. Jika iklim kerja positif, para *driver* dapat mengatasi hambatan dan mencapai tujuan dengan lebih baik.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian adalah suatu permasalahan yang digunakan sebagai topik dari penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah para mitra *driver* GrabBike yang beroperasi di Cikarang Utara. Penelitian ini dilakukan di Cikarang Utara Kabupaten Bekasi, dan waktu penelitian yang dilaksanakan pada bulan September sampai Desember 2022.

Variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut: fleksibilitas kerja mencakup fleksibilitas waktu, jadwal, dan tempat kerja; kompensasi mencakup gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas; iklim kerja mencakup konformitas, tanggung jawab, standar, hadiah, kejelasan, dan semangat tim; sedangkan kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, pengawasan, upah, promosi, dan dukungan dari rekan kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan populasi seluruh *driver* GrabBike di Cikarang Utara Kabupaten Bekasi yang tidak diketahui jumlahnya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling. populasi penelitian tidak dapat diketahui jumlahnya secara pasti, maka pengambilan sampel dapat menggunakan rumus Cochran. Dari perhitungan rumus Cochran diperoleh sampel yang dibutuhkan adalah sebesar 100 responden.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif meliputi data primer (kuesioner) dan data sekunder (sumber literatur dan penelitian terdahulu). Adapun Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan uji koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Merujuk pada analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat beberapa tahapan yang dilakukan untuk menguji kualitas data. Pertama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan valid dan dapat diandalkan. Selanjutnya,

dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas untuk memeriksa distribusi data, uji multikolinieritas untuk menguji keterkaitan antara variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk memeriksa keberagaman variansi residual. Setelah itu, dilakukan uji hipotesis melalui uji t, uji F, dan uji

koefisien determinasi untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Semua hasil tersebut akan disajikan dalam bentuk yang dapat diinterpretasikan dan memberikan pemahaman yang lebih jelas terhadap hubungan antara variabel-variabel yang diteliti:

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan	Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
F1	0,590	0,195	Valid	IK6	0,848	0,195	Valid
F2	0,458	0,195	Valid	IK7	0,747	0,195	Valid
F3	0,609	0,195	Valid	IK8	0,793	0,195	Valid
F4	0,531	0,195	Valid	IK9	0,464	0,195	Valid
F5	0,597	0,195	Valid	IK10	0,872	0,195	Valid
F6	0,493	0,195	Valid	IK11	0,311	0,195	Valid
K1	0,696	0,195	Valid	IK12	0,262	0,195	Valid
K2	0,644	0,195	Valid	KK1	0,707	0,195	Valid
K3	0,794	0,195	Valid	KK2	0,775	0,195	Valid
K4	0,793	0,195	Valid	KK3	0,857	0,195	Valid
K5	0,741	0,195	Valid	KK4	0,745	0,195	Valid
K6	0,768	0,195	Valid	KK5	0,731	0,195	Valid
K7	0,816	0,195	Valid	KK6	0,739	0,195	Valid
K8	0,720	0,195	Valid	KK7	0,787	0,195	Valid
K9	0,751	0,195	Valid	KK8	0,729	0,195	Valid
K10	0,777	0,195	Valid	KK9	0,737	0,195	Valid
IK4	0,831	0,195	Valid	KK10	0,665	0,195	Valid
IK5	0,749	0,195	Valid				

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh butir instrumen pada setiap variable nya dinyatakan valid, hal ini sesuai dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{table}$ sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0,792	Reliabel
Kompensasi	0,937	Reliabel
Iklim Kerja	0,919	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,937	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel instrumen penelitian berhasil mendapatkan nilai *Cronbach'ch Alpha* diatas 0.6. Sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
	Mean	0
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3,82476
Most Extreme Differences	Absolute Positive	0,059
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di atas yang menunjukkan nilai signifikansi 0,200

(lebih besar dari 0,05) sehingga data dikatakan terdistribusi normal.

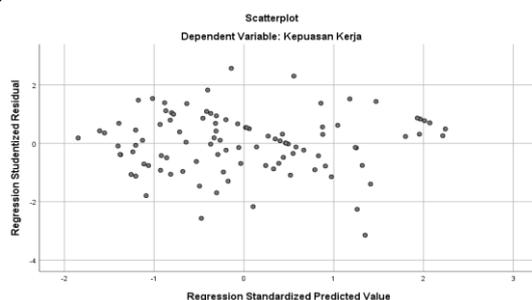
Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Fleksibilitas Kerja	0,802	1,247
Kompensasi	0,792	1,263
Iklim Kerja	0,976	1,025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah nilai 0 dan menyebar jauh dari sumbu Y, serta titik-titik menyebar acak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Untuk menguatkan hasil di atas, peneliti melakukan pengujian melalui uji glesjer sebagai berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Glesjer

Variabel	Sig.
Fleksibilitas Kerja	0,575
Kompensasi	0,183
Iklim Kerja	0,228

Berdasarkan hasil uji glesjer pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error
Konstanta	2,237	3,610
Fleksibilitas Kerja	0,638	0,108
Kompensasi	0,384	0,065
Iklim Kerja	0,133	0,059

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,237 + 0,638 X_1 + 0,384 X_2 + 0,133 X_3$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 2,237 menunjukkan bahwa apabila Fleksibilitas Kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja sebesar 0, maka tingkat Kepuasan Kerja adalah sebesar 2,237.
- Nilai koefisien Fleksibilitas Kerja sebesar 0,638 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Fleksibilitas Kerja sebesar 1 kali maka tingkat Kepuasan Kerja menurun sebesar 0,638.
- Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,384 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Kompensasi sebesar 1 kali maka tingkat Kepuasan Kerja menurun sebesar 0,384.
- Nilai koefisien Iklim Kerja sebesar 0,133 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Iklim Kerja sebesar 1 kali maka tingkat Kepuasan Kerja menurun sebesar 0,133

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.
Fleksibilitas Kerja	5,927	0,000
Kompensasi	5,896	0,000
Iklim Kerja	2,262	0,026

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Fleksibilitas Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Fleksibilitas Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

- c. Variabel Iklim Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Iklim Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2103,857	3	701,286	46,486	,000 ^b
	Residual	1448,253	96	15,086		
	Total	3552,110	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Fleksibilitas Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai sinifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mana hal tersebut berarti bahwa Fleksibilitas Kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	0,592	0,580	3,884

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Fleksibilitas Kerja, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,580 atau 58%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi sebesar 58% oleh variabel independen yaitu Fleksibilitas Kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja. Sedangkan 42% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja, kompensasi, dan iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* GrabBike di Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

Fleksibilitas kerja, kompensasi, dan iklim kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja para *driver*. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang fleksibel, kompensasi yang adil, serta menciptakan iklim kerja yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja para *driver* GrabBike. Saran yang diajukan adalah perusahaan perlu memberikan perhatian pada fleksibilitas kerja dan meningkatkan insentif yang kompetitif bagi mitra *driver* GrabBike untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan perlu dilakukan pengumpulan data yang lebih merata serta wawancara yang terstruktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Arikunto. (2019). *Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Ed. Rev. V). Jakarta : Rineka Cipta.
- Asfilah & Riyanto. (2022). Effects of Work Flexibility and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction: Evidence from Shopee-Food East Java, Indonesia. *International Journal of*

- Multidisciplinary Research and Analysis*, 5(10), 2569–2578.
<https://doi.org/10.47191/ijmra/v5-i10-02>
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2021). Faktor Kompensasi Dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, VOL.6 NO.3(2356–3966).
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i3.27105>
- Darmawan, D., Sinambela, A., Hariani, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70.
<https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>
- Rezeki, F., Badrianto, Y., Turmudhi, A., & Kosasih, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan di UD Sukinem. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 68-73.
- Rezeki, F. (2023). Work Attachment as Intervening Transformational Leadership and Work-Life Balance to Intention to Stay in Millennial Generation in Automotive Company.
- Rezeki, F., Librianty, N., & Farhas, R. J. (2023). The Influence of Supervision and Organizational Culture on Employee Work Productivity through Organizational Commitment to Kimshafi Alung Cipta Ltd. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 7(1), 138-151.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Indrasari, M. D. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Kadir, A., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. H. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2(2), 62–77.
- Karlinda, E., & Sari, S. (2022). Fleksibilitas Teknologi Informasi dan Job Flexibility terhadap kinerja driver melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada mitra GOJEK (GO-RIDE) di Kota Bukittinggi. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 6(1), 136–148.
<https://doi.org/10.52362/jisamar.v6i1.679>
- Nafs, A., & Idris, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Waktu Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab Di Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(2), 133–139.
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Management*, 53(9), 1689–1699.
- Rustini, T., & Muslichah. (2022). The Intervening Role of Organizational Commitment on The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 162–173.
- Sabella, R. I., & Suwaji, R. (2019). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bhakti Adi Sentosa Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(12), 1213–1230.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i12.314>
- Sanubari, F. T., & Amalia, S. (2019). Gambaran kepuasan kerja pada pengemudi layanan jasa transportasi ojek online. *Cognicia*, 7(1), 77–94.
<https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i1.8158>
- Setiawan, D. (2021). (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver GrabBike Ponorogo. *Umpo*, 5(3), 248–253.
- Sugiyono. (2019). *Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung CV. Alfabeta.*
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=853411>
- Sumardjo, M., Amar, M., & Siswantini, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab. *Journal of Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2(1), 834–847.

Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akutansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(1), 90–105.

Wicaksono, I. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas kerja *driver* Gojek Terhadap Kinerja dengan Kepuasan kerja sebagai intervening. *IUniversitas Islam Indonesia*.