

PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, FLEKSIBILITAS WAKTU DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE GOJEK

(STUDI KASUS KOMUNITAS GOJEK “BANG JACK” SIDOARJO)

Devia Wulan Inggar Pamrena¹; Hasan Ubaidillah²; Sumartik³

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial,

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

Email : deviawulan112@gmail.com¹; ubaid@umsida.ac.id²; sumartik@gmail.ac.id³

ABSTRAK

Kelahiran aplikasi transportasi online di Indonesia telah menjadi pendorong utama dalam perkembangan digitalisasi, terlihat dari tingginya jumlah pengguna aplikasi ini. Pada akhir tahun 2023, Gojek tercatat telah diunduh oleh 1,3 juta pengguna, mendominasi pasar transportasi online dengan persentase 82% dibandingkan aplikasi lainnya. Meningkatnya jumlah penyedia layanan transportasi online mengharuskan perusahaan untuk berinovasi dalam mempertahankan daya saing, termasuk menjaga kinerja karyawan dan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, fleksibilitas, dan stres kerja terhadap kinerja driver Gojek. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan teknik analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel kompensasi, stres kerja, dan fleksibilitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver Gojek. Sedangkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek. Secara simultan variabel kompensasi, stres kerja, fleksibilitas tempat kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Gojek.

Kata Kunci : Kompensasi; Pengalaman Kerja; Fleksibilitas; Stres Kerja; Kinerja Driver Gojek

ABSTRACT

The birth of online transportation applications in Indonesia has become a major driver in the development of digitalization, as seen from the high number of this application users. By the end of 2023, Gojek was downloaded by 1.3 million users and dominating the online transportation market with a percentage of 82% compared to other applications. The increasing number of online transportation service providers requires companies to innovate in maintaining competitiveness, including maintaining employee performance and the quality of human resources. This study aims to examine the effect of compensation, work experience, flexibility, and work stress on the performance of Gojek drivers. The method applied in this study is quantitative, with data analysis techniques in the form of validity and reliability tests, classical assumption tests and hypothesis tests. The results of the study showed that partially the variables of compensation, work stress, and workplace flexibility have a positive effect on the performance of Gojek drivers. While the variable of work experience does not affect the performance of Gojek drivers. Simultaneously, the variables of compensation, work stress, workplace flexibility, and work experience have a significant effect on the performance of Gojek drivers.

Keywords : Compensation; Work Experience; Flexibility; Work Stress; Performance Of Gojek Drivers

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi dewasa ini membawa manusia ke taraf kehidupan yang serba mudah. Penggunaan teknologi pada kehidupan sehari-hari semakin mudah untuk diakses. Tidak terkecuali dalam hal penggunaan alat transportasi. Teknologi memberi kemudahan untuk mengakses alat transportasi melalui sistem daring/online. Kelahiran aplikasi transportasi online menjadi bagian dari pelopor perkembangan digitalisasi di Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan oleh banyaknya penggunaan aplikasi transportasi online di Indonesia. (Wallsten, 2015) menjabarkan Transportasi online merupakan salah satu inovasi layanan transportasi di mana pengguna dapat memesan perjalanannya baik menggunakan sepeda motor ataupun mobil dan diakses melalui aplikasi yang disediakan oleh penyedia jasa, setelah itu pengemudi dapat merespon pesanan tersebut melalui aplikasi. Seiring perkembangan dunia digital banyak bermunculan layanan transportasi online yang mulai menyediakan jasa yang kompleks sesuai dengan bertambahnya kebutuhan konsumen.

Gambar 1. menunjukkan bahwa Go-jek masih menjadi aplikasi transportasi online yang paling banyak digunakan di Indonesia. Tercatat hingga akhir tahun 2023 Gojek telah diunduh oleh sebanyak 1,3 juta pengguna diikuti maxim dan aplikasi transportasi online lainnya. Gojek menguasai pasar transportasi online sebanyak 82% dibanding aplikasi lainnya. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan Kompas menunjukkan bahwa konsumen mengungkapkan bahwa yang menjadi prioritas dalam memilih transportasi online adalah keamanan layanan dibandingkan dengan keterjangkauan harga. Dengan menggunakan skala 1-4, responden memberikan nilai jawaban tertinggi untuk aspek keamanan dengan nilai mencapai 3,59 serta pada aspek kualitas layanan (kenyamanan saat berkendara dan kemudahan penggunaan aplikasi) dengan nilai 3,50, kemudian layanan yang mendukung produktivitas senilai 3,49. (Djumena, 2022)

Go-jek merupakan aplikasi transportasi online pertama yang didirikan di Indonesia pada tahun 2010 oleh Nadiem Makarim (Gojek, 2023). Selain memberi kemudahan kepada pelanggan, Gojek juga membuka peluang baru dalam dunia kerja. Hingga Desember 2023 Go-jek telah membuka sekitar 2,8 juta lapangan pekerjaan kepada para mitra yang tergabung sebagai *driver* Go-jek (Santika, 2024). Sepak terjang

Go-jek tidak terlepas dari performa dan pelayanan yang diberikan Go-jek kepada para pelanggannya terutama pelayanan yang diberikan oleh Gojek. Hal tersebut karena *driver* merupakan bagian yang bersentuhan langsung dengan pelanggan. Kinerja *driver* merupakan poin penting bagi kemajuan perusahaan. Apabila *driver* memiliki kinerja yang bagus tentu menjadi nilai positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja dan performa Gojek yang baik menjadi salah satu alasan sebagian besar customer Gojek tetap setia memakai aplikasi Gojek ditengah gencarnya persaingan aplikasi transportasi online.

Semakin banyaknya aplikasi penyedia layanan transportasi online juga menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitor. Salah satunya dengan menjaga kinerja karyawan dan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan dapat mendukung perusahaan penyedia layanan agar tetap eksis pasalnya kinerja dan pelayanan pengemudi bersentuhan langsung dengan konsumen. Setiap aplikasi transportasi online tentu memiliki cara masing-masing dengan memperhatikan berbagai faktor untuk dapat bersaing dan menguasai pasar transportasi berbasis online.

Terdapat beberapa langkah yang dilakukan oleh Gojek untuk meningkatkan kinerja driver diantaranya dengan memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi sudah tidak asing lagi dengan model kerja transportasi online. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Ruky, 2001) . Sebagaimana yang tertuang dalam Permenhub No. 564 tahun 2022 tentang pengaturan tarif batas bawah dan atas, biaya jasa yang dikenakan kepada penumpang ojek online adalah Rp. 2.000 per kilometer untuk jam sibuk dan Rp. 2.500 diluar jam sibuk. Sedangkan *driver* Gojek mendapatkan poin setelah menyelesaikan pesanan mereka.

Semakin banyaknya bermunculan aplikasi lain penyedia layanan transportasi online seperti Grab, maxim, inDrive, dsb. menjadikan persaingan di kalangan driver ojek online semakin ketat. Persaingan dalam mendapat orderan dapat mejadi stres kerja di kalangan driver, hal ini berpengaruh pada orderan yang didapatkan tidak sesuai dengan target yang diinginkan. Sehingga tidak heran bila banyak driver gojek merangkap pekerjaan dengan profesi lain. Hal tersebut juga terjadi karena waktu bekerja yang diberikan oleh gojek sangatlah fleksibel dan tidak mengikat. Kendati demikian

kesenjangan dan persaingan dengan driver ojek online dari platform lain menjadikan driver online tidak dapat bekerja dengan santai. Hal ini merupakan tantangan bagi para driver gojek untuk tetap mempertahankan kinerjanya.

Salah satu faktor yang dapat mendukung driver gojek dalam meningkatkan kinerjanya dalam mencapai target orderan adalah dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Pengalaman kerja yang dimiliki driver dapat mendukung kinerjanya dengan keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan order. Semakin lincah seorang driver maka semakin cepat pula menyelesaikan order untuk mendapat lebih banyak order lain.

Berdasarkan fenomena diatas Gojek membuat strategi untuk meningkatkan kinerja pengemudi. Hal tersebut tentu dilakukan perusahaan untuk menghadapi ketatnya persaingan dalam dunia aplikasi transformasi online. Penelitian ini dilakukan di Sidoarjo dengan mengambil sampel salah satu komunitas Gojek “Bang Jack” dimana komunitas ini merupakan komunitas terbesar yang beranggotakan 98 driver Gojek. Komunitas ini komunitas dengan anggota paling konsisten *mangkal* di Sidoarjo.

Hal-hal tersebut diatas menjadi latar belakang peneliti untuk melakukan penelitian ini. Untuk mengetahui dengan pasti apakah faktor-faktor diatas memiliki pengaruh terhadap kinerja driver Gojek. Oleh karena itu peneliti menyusun penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja, Fleksibilitas Waktu dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek (Studi Kasus Komunitas Gojek “Bang Jack” Sidoarjo.** Adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagi platform ojek online baik Gojek maupun platform lainnya.

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek?
3. Apakah fleksibilitas waktu berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek?
5. Apakah kompensasi, stres kerja, fleksibilitas waktu dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek?

Pertanyaan Penelitian: Apakah kompensasi, stres kerja, fleksibilitas dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek?

Tujuan Penelitian: Untuk menguji kinerja driver gojek pada komunitas gojek “Bang Jack” Sidoarjo dengan menempatkan 4 variabel bebas yakni Kompensasi, Stres Kerja, Fleksibilitas dan Pengalaman Kerja dengan variabel Kinerja Driver Gojek sebagai variabel terikat.

Kategori SDGs: Sesuai dengan penjabaran pada pendahuluan serta rumusan masalah diatas, penelitian ini merupakan upaya pemberdayaan sumber daya manusia melalui kinerjanya. SDGs (Sustainable Development Goals) yang cocok dalam penelitian ini adalah kategori ke delapan (8) yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan untuk memungkinkan semua orang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan berkualitas.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi (X1)

Tujuan utama menekuni suatu pekerjaan pada dasarnya adalah untuk memperoleh balasan atau imbalan dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Oleh karena itu seorang karyawan akan mengupayakan untuk memberikan kinerja terbaiknya pada pekerjaannya. Sedangkan perusahaan memberikan penghargaan pada kinerja karyawan melalui pemberian upah yang dikenal juga dengan istilah kompensasi. Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan nya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi (compensation) juga merupakan pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Zulkarnaen dan Herlina, 2018). Kompensasi merupakan semua hal yang diberikan kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial sebagai imbalan untuk hasil kinerja karyawan (Lindawati Kartika, 2016) . Berdasarkan definisi diatas (Martoyo, 2000) membagi kompensasi menjadi 2 macam:

1. Kompensasi Finansial; merupakan bentuk kompensasi yang langsung yang diberikan dalam bentuk bayaran (pay) untuk hasil kerja seseorang dan diberikan dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Serta dalam bentuk tidak langsung yang tidak diberikan secara langsung berupa bayaran atau dikenal dengan tunjangan. Segala imbalan finansial yang diberikan dan bukan merupakan kompensasi langsung yang terdiri dari jaminan

kesehatan, tunjangan dan fasilitas kerja yang diberikan adalah termasuk pada kompensasi finansial tidak langsung.

2. Kompensasi non finansial merupakan suatu imbalan yang berbentuk intrinsik dimana imbalan yang diberikan tidak memiliki bentuk fisik serta hanya dapat dirasakan berupa hal yang menunjang pekerjaan, tahapan jenjang karir yang terjamin, lingkungan kerja yang sehat, pekerjaan yang nyaman, dan lain sebagainya.

Per tahun 2022 Go-jek mengubah sistem upah yang diberikan kepada driver sebagai imbalan atas pekerjaannya. Pada dasarnya upah yang diberikan gojek ditentukan berdasarkan jarak tempuh serta waktu order apakah berada di jam sibuk atau tidak. Apabila jam sibuk, maka driver akan mendapatkan upah sebesar Rp2.500 per kilometer. Namun, jika driver mengambil orderan disaat jam tidak sibuk, maka akan mendapat upah sebesar Rp2.000 per kilometer. (Berita Bisnis, 2022) sedangkan pemberian kompensasi kepada driver dilakukan pemotongan sebesar 20% untuk aplikasi. Sehingga upah bersih yang diterima driver adalah sebesar 80% tarif gojek yang dibayarkan oleh penumpang. Pembayaran tarif transportasi dibayarkan penumpang dapat melalui dua cara yaitu secara tunai dan melalui *e-wallet* yaitu Go-pay. Apabila pembayaran dilakukan secara tunai maka potongan 20% oleh aplikasi akan memotong saldo Go-pay milik driver, sedangkan apabila pembayaran dilakukan melalui Gopay langsung maka secara otomatis akan masuk saldo driver sebesar 80% dari tarif Gojek.

Terdapat beberapa aspek yang dijadikan sebagai indikator pemberian kompensasi. Menurut (Simamora, 2015) indikator kompensasi terdiri dari:

1. Upah dan gaji; upah dan gaji merupakan dua hal yang berbeda. Upah kerap kali diberikan sebagai suatu bayaran untuk pekerja harian yang bukan merupakan pekerja tetap pada suatu perusahaan, pada umumnya pemberian upah diterapkan untuk pekerja di bagian produksi. Pada umumnya upah diberikan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak di awal. Upah dapat diberikan dalam jangka waktu setiap hari, setiap minggu hingga bulan. Berbeda dengan gaji yang secara rutin diberikan kepada karyawan secara tetap sesuai dengan kesepakatan.
2. Insentif; merupakan tambahan kompensasi yang diterima karyawan diluar upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan. Pada umumnya insentif diberikan kepada karyawan ketika mencapai target atau menyelesaikan tugas tertentu.

3. Tunjangan; merupakan suatu imbalan atau jasa yang yang diberikan kepada pekerja sebagai tambahan dan pelengkap gaji pokok serta biasanya diberikan pada momen-momen tertentu saja, contohnya seperti pemberian pengobatan, tunjangan hari raya, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan lingkup karyawan.
4. Fasilitas; merupakan suatu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk fasilitas sebagai sarana dalam memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Fasilitas yang diberikan dapat berupa kendaraan, perlengkapan berkendara, markas, akses internet (wifi), dan lain sebagainya.

Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi yang bisa dialami oleh semua manusia tidak terkecuali dalam dunia kerja. Dalam ilmu psikologi, stress merupakan suatu perasaan tertekan dan ketegangan mental (Harsono, 2021). Sedangkan dalam dunia kerja stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses dalam berfikir hingga keadaan seorang karyawan (Zainal, 2018). Kondisi tersebut bisa dialami siapa saja dan disebabkan oleh berbagai faktor termasuk tekanan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Sebuah studi menunjukkan perusahaan mengalami kerugian sebesar US\$86 per tahun karena penurunan produktivitas karyawan yang disebabkan oleh stres kerja (Gibson, 1993).

Untuk mengukur tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan (Hasibuan, 2016) menyatakan yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari pandangan responden terkait beban kerja yang cenderung berlebihan seperti pembatalan otomatis oleh aplikasi yang hanya berselang beberapa menit apabila driver tidak bergegas mengambil pesanan.
2. Konflik, diukur melalui jawaban responden terkait masalah dan konflik dalam menghadapi sikap customer yang beragam.
3. Persaingan kerja, diukur dari pendapat responden terkait persaingan kerja yang dirasakan semakin ketat.
4. Ketidakpastian pendapatan, diukur dari pendapat responden terkait ketidakpastian pendapatan yang diperoleh setiap hari.

5. Otoritas kerja, diukur melalui pandangan persepsi responden terkait otoritas kerja yang berhubungan dengan wewenang dan tanggung jawab

Fleksibilitas Waktu

Menjadi driver ojek online merupakan sebuah profesi yang fleksibel dan tidak terikat dalam hal jam kerja. Dengan perkembangan teknologi dan digitalisasi banyak perusahaan yang menerapkan jam kerja yang fleksibel terhadap karyawannya. Fleksibilitas dalam dunia kerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam membuat pilihan yang mempengaruhi kapan dan dimana mereka bekerja (Sopiah, 2022).

Adapun indikator fleksibilitas menurut (Siregar, 2021) terdiri dari:

1. *Time flexibility*; fleksibilitas diukur melalui bagaimana fleksibilitas dapat mengatur jam kerja sehingga pekerja dapat mengubah jangka waktu kerja.
2. *Timing flexibility*; fleksibilitas seorang pekerja dalam memilah agenda pekerjaan. Dalam hal ini pekerja juga dapat memiliki profesi sampingan.
3. *Place flexibility*; fleksibilitas pekerja dalam memilih lokasi dimana ia akan bekerja.

Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengalaman didefinisikan sebagai hal yang pernah dialami (dirasai, dijalani, ditanggung, dan sebagainya). Sedangkan pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan terhadap para pekerja. Dengan pengalaman kerja yang cukup luas maka diharapkan para pekerja tersebut akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada pekerja yang tidak memiliki pengalaman (Nitisemito, 2009). Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dapat mendukung kinerjanya berdasarkan apa yang sudah dialaminya di masa lalu.

Adapun indikator dari pengalaman kerja seseorang menurut Foster dalam (Veronica Hitalessy, 2018) antara lain:

1. Taraf wawasan dan keterampilan yang dimiliki; diukur melalui wawasan yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan dan perusahaan. Dalam hal ini, pengalaman kerja di bidang transportasi atau sebagai driver menjadi suatu nilai tambah bagi perusahaan.
2. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan; berupa taraf kemampuan serta keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kemampuan yang

dimaksud adalah sejauh mana pekerja menguasai peralatan dan mengoperasikan pekerjaannya. Oleh sebab itu seorang driver diwajibkan memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) dan lolos tes berkendara sebelum memulai bekerja sebagai driver.

Kinerja Karyawan

Dalam manajemen personalia kinerja karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja (*performance*) yang menggambarkan hasil kerja karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam menunjang tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai dalam sebuah periode tertentu biasanya dalam jangka waktu satu tahun (Busro, 2018). Selain itu Faisal juga mendefinisikan sebagai performa yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas, tanggung jawab, dan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Robbins, 2016) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kualitas; yaitu tingkat kualitas kerja yang dihasilkan oleh pekerja dilihat melalui sejauh mana pekerja menyelesaikan tugas kerjanya dengans sempurna sesuai dengan kemampuannya.
2. Kuantitas; merupakan volume yang dihasilkan dari pekerjaan yang diselesaikan. Kuantitas dapat dinyatakan dengan istilah seperti jumlah output, unit, hingga tingkat siklus aktivitas yang diselesaikan. Dalam hal ini diukur melalui berapa banyak jumlah order yang dapat diselesaikan dalam satu hari.
3. Ketepatan Waktu; diukur melalui sejauh mana seorang pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang dengan hasil output yang maksimal.
4. Efektivitas; dinilai dari seberapa baik karyawan mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) guna meningkatkan output dari setiap unit yang dihasilkan dari penggunaan sumber daya itu sendiri.
5. Kemandirian; mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya secara mandiri.
6. Komitmen kerja; suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja terhadap perusahaan serta tingkat tanggung jawab karyawan tersebut terhadap Kantor.

Defines Operational

Defines operational merupakan penjabaran dari istilah yang menjelaskan secara operasional terkait penelitian yang akan dilakukan. Dengan adanya definisi operasional

sebuah konsep abstrak akan dapat dijadikan sebagai sesuatu yang operasional guna memudahkan pengukuran seorang peneliti (Ridha, 2017).

Kompensasi

Definisi operasional kompensasi pada penelitian ini merujuk pada teori Menurut (Simamora, 2015) dimana indikator kompensasi terdiri dari:

1. Upah; secara umum upah biasanya diberikan apabila driver dapat menyelesaikan suatu pesanan dari aplikasi.
2. Insentif; tambahan kompensasi seperti bonus ketika mencapai target tertentu.
3. Tunjangan; suatu imbalan atau jasa seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.
4. Fasilitas; merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa sarana penunjang guna mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti perlengkapan berkendara, markas, akses internet gratis, dan lain sebagainya.

Stres Kerja

Stres kerja pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh (Zainal, 2018) . Sedangkan secara operasional stres kerja dapat dialami oleh setiap karyawan yang ditunjukkan oleh gejala fisik maupun psikis melalui berbagai masalah kesehatan seperti hipertensi dan lain sebagainya. Menurut (Hasibuan, 2016) pengukuran variabel stress kerja dapat dilihat melalui beberapa indikator antara lain:

1. Beban kerja, diukur dari pandangan responden terkait beban kerja yang dirasakan melebihi kapasitas karyawan seperti pembatalan otomatis oleh aplikasi yang hanya berselang beberapa menit apabila driver tidak bergegas mengambil pesanan.
2. Konflik, diukur dari pandangan responden mengenai konflik dalam menghadapi sikap customer yang beragam.
3. Persaingan kerja, diukur berdasarkan persepsi responden terkait meningkatnya tingkat kompetisi dalam persaingan dalam lingkungan kerja.
4. Ketidakpastian pendapatan, diukur dari persepsi responden mengenai ketidakpastian pendapatan yang diperoleh setiap hari.
5. Otoritas kerja, ditinjau melalui pandangan responden terkait otoritas kerja berkaitan dengan wewenang dengan tanggung jawab

Fleksibilitas

Secara operasional fleksibilitas merujuk pada teori (Siregar, 2021) dimana dalam dunia kerja fleksibilitas dalam mengerjakan pekerjaan dapat menunjang kinerja karyawan karena karyawan dapat menentukan sendiri kapan waktu produktif yang akan digunakan untuk bekerja. Sedangkan untuk pengukuran variabel fleksibilitas (Nitisemito, 2009). mengatakan dapat menggunakan indikator berikut:

1. *Time flexibility*; diukur melalui pengaturan jam kerja sehingga pekerja dapat mengubah jangka waktu kerja.
2. *Timing flexibility*; fleksibilitas seorang pekerja dalam memilah agenda pekerjaan.
3. *Place flexibility*; fleksibilitas pekerja dalam memilih lokasi dimana ia akan bekerja.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada penelitian ini merujuk pada teori yang disampaikan oleh [16] dimana karyawan dengan pengalaman kerja diharapkan memiliki kinerja yang lebih unggul dibandingkan karyawan tanpa pengalaman kerja. Secara operasional pengalaman kerja dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut: (Veronica Hitalessy, 2018)

1. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; merujuk pada sejauh mana pengetahuan karyawan dalam memahami aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan dan perusahaan secara umum. Dalam hal ini, pengalaman kerja di bidang transportasi atau sebagai driver menjadi suatu nilai tambah bagi perusahaan.
2. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan; berupa tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan yang dimaksud adalah tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya. Oleh sebab itu seorang driver diwajibkan memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) dan lolos tes berkendara sebelum memulai bekerja sebagai driver.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian kerja seorang karyawan sebagaimana disampaikan melalui teori (Busro, 2018). Kinerja karyawan menjadi alat ukur sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan tanggung jawab dan pekerjaannya dengan baik. Untuk mengukur kinerja tersebut menurut (Robbins, 2016) terdapat beberapa indikator antara lain:

1. Kualitas; yaitu tingkat kualitas kerja yang dihasilkan oleh pekerja dilihat melalui sejauh mana pekerja menyelesaikan tugas kerjanya dengan sempurna sesuai dengan kemampuannya.
2. Kuantitas; merujuk pada volume hasil kerja yang dicapai dan dapat diukur melalui satuan unit, total output, ataupun jumlah siklus aktivitas kerja yang berhasil diselesaikan. Dalam hal ini diukur melalui berapa banyak jumlah order yang dapat diselesaikan dalam satu hari.
3. Ketepatan Waktu; diukur melalui sejauh mana seorang pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang dengan hasil output yang maksimal.
4. Efektivitas; diukur melalui sejauh mana karyawan dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya secara mandiri.
6. Komitmen kerja; suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan perusahaan serta tingkat tanggung jawab karyawan tersebut terhadap kantor.

Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian:

- Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja driver Gojek
- Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja driver Gojek
- Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh fleksibilitas terhadap kinerja driver Gojek
- Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja driver Gojek
- Hipotesis 5 : Terdapat pengaruh kompensasi, stress kerja, fleksibilitas, dan pengalaman kerja terhadap kinerja driver Gojek

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis data. Metode kuantitatif merupakan suatu proses pencarian pengetahuan yang memanfaatkan data numerik sebagai sarana untuk menganalisis informasi terkait hal-hal yang ingin diteliti (Kasiram, 2009). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara membuat kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis dari adanya pengumpulan, pengolahan data serta penginterpretasian data yang telah diolah (Sumartik, 2023). Penelitian ini menggunakan dua jenis data yang meliputi data primer

dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner ataupun observasi di lapangan. Lalu data sekunder yaitu data yang didapat dari dokumentasi yang bersumber dari sebuah artikel, buku maupun langsung dari objek penelitian. Penelitian ini berlokasi di Sidoarjo tepatnya pada komunitas Gojek “Bang Jack” yang tersebar di kota Sidoarjo. Sedangkan markas besar komunitas Gojek “Bang Jack” berpusat di depan RSUD Sidoarjo.

Populasi pada penelitian ini yaitu driver Gojek yang tergabung dalam komunitas Gojek “Bang Jack” Sidoarjo yang berjumlah 98 orang dengan Teknik Sampling yang digunakan yaitu Total Sampling, dimana sampel yang dipakai adalah keseluruhan jumlah populasi. Hal tersebut karena jumlah populasi penelitian yang kurang dari 100 (Sugiyono, 2007).

Teknik pengambilan datanya yaitu dengan wawancara, penyebaran kuesioner secara online dan juga offline dengan berfokus pada 3 variabel independent dan 1 variabel dependent. Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 29 yang memuat beberapa teknik analisis yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

1. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas merupakan suatu tolak ukur yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. (Arikunto, 2006) Pengujian validitas dinilai melalui nilai r hitung dan r tabel, Jika nilai r hitung $< r$ tabel maka butir bisa dikatakan valid, r hitung $> r$ tabel maka butir butir tidak valid. Sedangkan realibilitas merupakan ketetapan (keajegan) suatu instrument atau tes apabila diberikan kepada subjek yang sama. (Arikunto, 2006). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas belah dua (*Spearman-Brown*), yaitu dengan cara membelah dua skor-skor yang ada, lalu mengkorelasikan keduanya. Uji reliabilitas ini menggunakan SPSS dengan ketentuan jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliabel dan jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel.

2. Uji asumsi klasik merupakan syarat pengujian yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier berganda untuk menghasilkan persamaan regresi yang valid untuk memprediksi. Uji asumsi klasik yang digunakan antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas dan Uji heteroskedastisitas.

- a. Uji normalitas merupakan pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. (Ghazali, 2011) Salah satu caranya adalah dengan melihat grafik *probability plot* dimana titik-titik plot yang berada pada sekitar garis diagonal dan data tidak melebar dari garis diagonal, maka dapat dipastikan bahwa data terdistribusi normal.
 - b. Uji multikolinieritas merupakan pengujian apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. (Ghazali, 2011) Penelitian dikatakan bagus apabila tidak mengandung multikolinieritas dan tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel bebas. Apabila $VIF < 10$ menunjukkan data terbebas dari multikolinieritas.
 - c. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan pengujian metode analisis grafik dengan melihat *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *predicted standardized* dan sumbu vertikal menggambarkan nilai *residual studentized*. Apabila *scatterplot* membentuk pola tertentu, hal itu mengindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, apabila titik-titik pada *scatterplot* tersebar secara acak maka dapat disimpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi. (Suliyanto, 2011)
3. Analisis regresi linier berganda merupakan regresi linier yang digunakan untuk mengukur besarnya hubungan dan pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. (Suharyadi & Purwanto, 2004) analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini akan mengukur hubungan dan pengaruh variabel kompensasi, stres kerja, fleksibilitas tempat kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja driver Gojek dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja driver Gojek
α	= konstanta
β	= Koefisien garis regresi
X1	= Kompensasi
X2	= Stres Kerja
X3	= Fleksibilitas Tempat Kerja
X4	= Pengalaman Kerja
e	= <i>standart error</i>

4. Uji hipotesis terdiri dari uji t untuk mengukur pengaruh secara parsial masing-masing variabel dan uji F untuk menguji secara simultan. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi atau probabilitas. Apabila nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika nilai $\text{sig.} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
5. Koefisien determinasi atau Uji R^2 (Adjusted R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas, sedangkan sisanya tidak dapat dijelaskan merupakan variasi dari variabel lain dari luar model.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada sejumlah 98 responden yang merupakan driver Gojek yang tergabung dalam komunitas “Bang Jack” Sidoarjo. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

Usia

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia 17 – 30 tahun berjumlah 35 responden atau sebesar 35,7% dari keseluruhan responden, jumlah responden berusia 31 - 40 tahun sebanyak 32 responden atau sebesar 32,7%, dan jumlah responden dengan usia > 40 tahun sebanyak 31 responden atau 31,6% dari seluruh responden. Dari karakteristik diatas menunjukkan bahwa tidak ada batasan usia bagi driver Gojek. Selain itu usia 17-30 tahun mendominasi jumlah responden dengan persentase sebesar 35,7% dimana usia ini merupakan usia dengan produktivitas tinggi.

Lama Bekerja di Gojek

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama < 1 tahun di Gojek sebanyak 19 responden atau sebesar 19,4% dari keseluruhan responden. Responden yang bekerja selama 1 – 5 tahun berjumlah 41 responden atau sebesar 41,8%, dan responden dengan lama bekerja > 5 tahun sebanyak 38 responden atau sebesar 38,8% dari jumlah responden. Hal tersebut menunjukkan responden dengan lama bekerja 1 – 5 tahun dan > 5 tahun mendominasi. Artinya responden memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

2. Analisa Statistik

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 29 yang memuat beberapa teknik analisis yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, yakni melalui perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Dengan derajat kebebasan (DF) = $n - 2 = 98 - 2 = 96$ dan tingkat signifikansi $\alpha < 5\%$, maka nilai r tabel yang digunakan adalah 0,198. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dan dinyatakan tidak valid apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel. Berdasarkan hasil analisis, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah tahapan uji validitas, dan dapat diterapkan secara simultan terhadap seluruh item pernyataan yang telah dinyatakan valid. Item-item tersebut kemudian diuji tingkat keandalannya (reliabilitas) dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha melebihi 0,6. Berikut ini disajikan hasil pengujian reliabilitas yang diperoleh melalui *software* SPSS:

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan nilai 0,9 artinya pertanyaan kuisioner dalam penelitian dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan data memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan masing-masing variabel bebas. Apabila nilai VIF < 10 menunjukkan data terbebas dari multikolinieritas. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut:

Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel bebas < 10 maka data dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tesebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil diatas persamaan regresi linier berganda yang didapatkan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$
$$Y = 5,985 + 0,190 - 0,175 + 1,175 + 0,289 + e$$

hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta yang dimiliki sebesar 5,985 menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi, Stres Kerja, Fleksibilitas Tempat Kerja dan Pengalaman Kerja bernilai 0, maka variabel dependen yaitu Kinerja Driver Gojek “Bang Jack” sebesar 5,985.
- b. Nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,190. Karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kompensasi dengan variabel Kinerja. Sehingga apabila kompensasi yang diberikan mengalami peningkatan satu tingkat dan variabel lain dianggap konstan (tetap) juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja driver Gojek sebesar 0,190.
- c. Nilai koefisien regresi Stres Kerja sebesar -0,175. Karena koefisien bertanda negatif maka menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel Stres Kerja dengan variabel Kinerja. Sehingga apabila stres kerja yang dialami driver mengalami peningkatan satu tingkat dan variabel lain dianggap konstan (tetap) akan mempengaruhi penurunan kinerja driver Gojek sebesar 0,175.
- d. Nilai koefisien regresi Fleksibilitas sebesar 1,175. Karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Fleksibilitas dengan variabel Kinerja. Sehingga apabila fleksibilitas tempat kerja mengalami peningkatan satu tingkat dan variabel lain dianggap konstan (tetap) juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja driver Gojek sebesar 1,175.

e. Nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja sebesar 0,289. Karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Pengalaman Kerja dengan variabel Kinerja. Sehingga apabila pengalaman kerja yang dimiliki driver mengalami peningkatan satu tingkat dan variabel lain dianggap konstan (tetap) juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja driver Gojek sebesar 0,289.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t ialah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% untuk menguji hipotesis berikut:

Ho : tidak ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y

Ha : ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y

Kriteria yang digunakan dalam pengujian adalah Jika nilai $p > 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak dan Jika nilai $p < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan tabel 7 diatas diketahui nilai probabilitas variabel kompensasi (X1) senilai $0,006 < 0,05$ sehingga H_1 diterima atau secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja driver Gojek. Nilai probabilitas variabel stres kerja (X2) senilai $0,007 < 0,05$ menunjukkan H_2 diterima. Dan nilai probabilitas variabel fleksibilitas tempat kerja (X3) menunjukkan nilai $< 0,001 < 0,05$, artinya H_3 diterima dan secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara fleksibilitas tempat kerja terhadap kinerja driver Gojek. Sedangkan hasil uji signifikansi variabel pengalaman kerja (X4) menunjukkan nilai $0,099 > 0,05$ artinya H_4 ditolak dan H_0 diterima sehingga diketahui tidak terdapat pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja driver Gojek secara parsial.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan variabel bebas dengan variabel terikat, pengujian ini didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh secara simultan variabel bebas (X1, X2, X3 dan X4) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara simultan variabel bebas (X1, X2, X3 dan X4) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak. Hasil pengujian menggunakan SPSS sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Sig. $<0,001 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel kompensasi (X1), stres kerja (X2), fleksibilitas tempat kerja (X3), dan pengalaman kerja (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja driver Gojek (Y).

c. Koefisien Determinasi

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil analisis koefisien determinasi (R^2) senilai 0,837 dimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 83,7% sedangkan sisanya 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tercantum dalam penelitian ini diantaranya variabel kompensasi, stres kerja, fleksibilitas tempat kerja dan pengalaman kerja.

Pembahasan

H1: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja driver Gojek

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Gojek. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi performa dan kinerja driver dalam menjalankan tugasnya.

Sedangkan hasil analisa data empiris menunjukkan, sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan Gojek memberikan kompensasi berupa pemenuhan fasilitas berkendara yang dibutuhkan oleh driver. Hal tersebut terkonfirmasi melalui pernyataan responden yang berbunyi “Saya sebagai driver Gojek diberi fasilitas oleh perusahaan berupa perlengkapan berkendara” menempati posisi tertinggi. Pemberian kompensasi menjadi harga dari kinerja seorang karyawan sehingga keduanya memiliki kaitan yang erat. Pemberian kompensasi menjadi motivasi utama karyawan dalam ikut serta membangun dan mencapai tujuan perusahaan. Karena pada dasarnya setiap karyawan tujuan seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan dari perusahaan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahadi Siamto (Siamto, 2022) dimana kompensasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja driver ojek online.

H2: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja driver

gojek. Hasil menunjukkan H_2 yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja driver Gojek diterima dan H_0 ditolak.

Sedangkan hasil analisa data empiris menunjukkan bahwa driver mengalami stres kerja yang disebabkan dari beberapa faktor terutama faktor eksternal yang berasal dari luar perusahaan. Sebagaimana jawaban responden yang berbunyi “Berhadapan dengan banyak customer menyebabkan saya terlibat dengan berbagai konflik”. Tekanan kerja dapat berasal dari mana saja termasuk dari luar perusahaan. Terlebih sebagai driver harus bersentuhan langsung dengan customer. Stres kerja merupakan hal yang lumrah terjadi di kalangan karyawan. Stres kerja seringkali diabaikan oleh perusahaan karena gejalanya tidak nampak secara fisik. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja driver gojek, sehingga apabila stres kerja meningkat akan mengakibatkan penurunan pada kinerja driver Gojek.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldi Septiansah dkk (Aldi Septiyansyah, 2024) yang menunjukkan stres kerja akibat beban kerja yang diberikan PT Gojek Indonesia cabang Palembang terbukti berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek.

H3: Pengaruh Fleksibilitas Tempat Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek

Hasil analisa data menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Gojek. Fleksibilitas tempat kerja menjadi salah satu faktor utama pekerjaan menjadi driver ojek online banyak diminati kalangan masyarakat. Karena pengemudi dapat secara bebas memilih tepat untuk mencari pelanggan tanpa ada paksaan atau aturan tertentu dari perusahaan.

Sedangkan hasil analisa data empiris menunjukkan fleksibilitas tempat kerja menjadi faktor yang mendukung driver dalam meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut terkonfirmasi melalui jawaban responden yang berbunyi “saya dapat mengatur sendiri jadwal dan tempat kerja saya” menempati peringkat tertinggi. Pemilihan tempat kerja yang fleksibel dan tidak terikat dengan ketetapan tertentu menjadikan driver lebih leluasa dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Hal tersebut relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan Puspita Devi (Intan Puspita Devi, 2021) yang mengatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-Ride.

H4: Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisa data dapat dijelaskan bahwa driver dengan pengalaman mengemudi yang baik dapat menunjang kinerja nya sebagai driver yang notabene melakukan pekerjaan dengan berkendara.

Sedangkan hasil analisa data empiris menunjukkan bahwa pengalaman kerja driver sudah tidak diragukan lagi, dimana pengalaman kerja sebagai berkendara telah dibuktikan secara legal melalui Surat Izin Mengemudi (SIM) yang dimiliki driver. Hal tersebut terkonfirmasi melalui pernyataan responden yang berbunyi “Saya memiliki kemampuan berkendara yang baik sesuai dengan Surat Izin Mengemudi yang saya miliki” sebagai jawaban terbanyak. Pada umumnya pengalaman kerja yang cukup luas diharapkan dapat membantu pekerja dalam mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada pekerja yang tidak memiliki pengalaman (Nitisemito, 2009). Akan tetapi dalam perekrutan tenaga kerja sebagai driver Gojek pengalaman bukanlah hal yang diutamakan. Calon driver hanya diwajibkan dapat mengemudi dengan baik dibuktikan dengan kepemilikan surat izin mengemudi (SIM).

Pada penelitian terdahulu pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Wanceslaus Bili (Wanceslaus Bili, 2018) dengan subjek penelitian pegawai di kantor kecamatan laham kabupaten mahakam ulu. Penggunaan variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini tergolong hal yang baru dengan driver Gojek sebagai subjek penelitian.

H5: Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Fleksibilitas Tempat Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek

Berdasarkan hasil analisa data menunjukkan bahwa kompensasi, stres kerja, fleksibilitas tempat kerja, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja driver Gojek. Keempat variabel di atas secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja driver Gojek. Namun, di antara keempat variabel tersebut, fleksibilitas tempat kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Karena pengemudi dapat secara bebas memilih tepat untuk mencari pelanggan tanpa ada paksaan atau aturan tertentu dari perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi ,stres kerja,dan fleksibilitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver Gojek. Sedangkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek. Secara simultan variabel kompensasi, stres kerja, fleksibilitas tempat kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Gojek. Dari keempat variabel tersebut fleksibilitas kerja menunjukkan pengaruh lebih besar terhadap kinerja driver gojek.

KETERBATASAN

Selama melakukan penelitian terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Metode yang digunakan dalam menarik kesimpulan hanya berdasarkan pada hasil analisis data.
2. Sampel yang digunakan hanya sebagian kecil dari keseluruhan driver Gojek di seluruh Indonesia.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum mewakili faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver Gojek.

PENGHARGAAN/UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Saya dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa dukungan, doa, serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Orang tuaku tersayang, yang selalu menjadi sumber semangat, kekuatan, dan doa di setiap langkah. Terima kasih atas cinta yang tidak pernah putus.
2. Bapak/Ibu [Hasan Ubaidillah, SE.MM & Sumartik , SE,MM] Yang telah sabar membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas ilmu dan pengalaman berharga yang telah diberikan selama masa studi.
4. Teman-teman seperjuangan, yang telah menjadi tempat berbagi cerita, tawa, dan semangat.
5. Para responden yang telah meluangkan waktu untuk membantu proses penelitian ini.

6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan kontribusi dalam penyusunan skripsi ini.

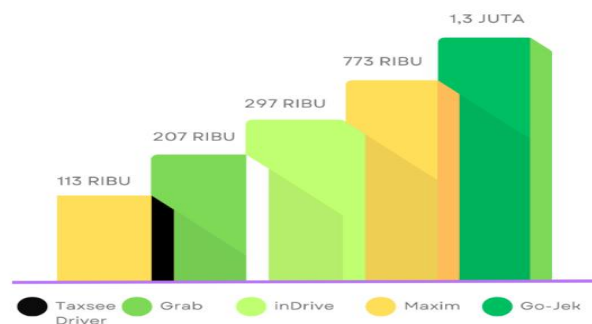
Semoga segala bantuan dan kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan

DAFTAR PUSTAKA

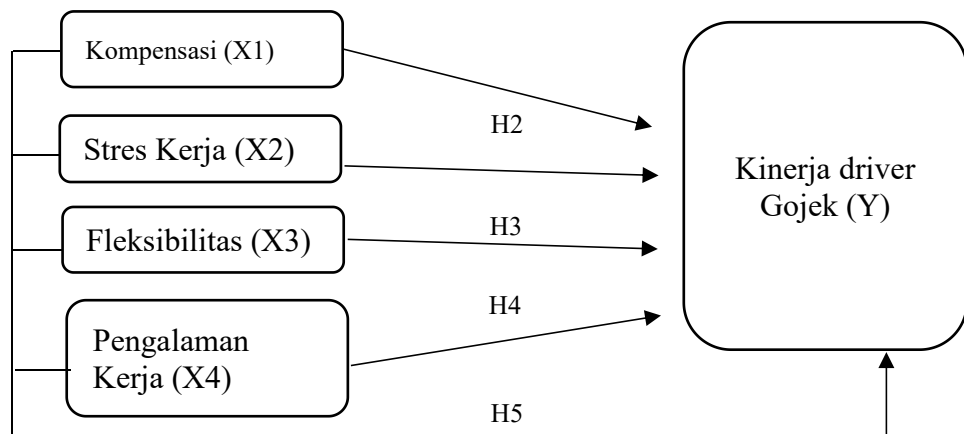
- Aldi Septiyansyah, R. M. (2024). Pengaruh Stress Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Driver PT Gojek Indonesia Cabang Palembang. *JMWE: Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(3), 391-403.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Berita Bisnis. (2022). *Gaji Gojek dan Sistem Pembayaranannya 2022*. Jakarta: Kumparan .
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Djumen, R. R. (2022). *Hasil Riset: Industri Transportasi dan Logistik Online Terus Tumbuh, Gojek Paling Diminati*. Jakarta: Kompas.com.
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (1993). *Organisasi, Perilaku, & Proses: Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Gojek. (2023). *Sejarah Gojek*. Diambil kembali dari PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk. web site: <https://www.gojek.com/id-id/about>
- Harsono, L. N. (2021). TINJAUAN LITERATUR MENGENAI STRES DALAM ORGANISASI. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20-30.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intan Puspita Devi, R. H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4), 1291-1299.
- Kasiram, M. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Malang: UIN Maliki Press.
- Lindawati Kartika, R. J. (2016). *Manajemen Kompensasi (Konsep, Implementasi, dan Studi Kasus)*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, A. (2009). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Gema Pustaka.
- Ridha, N. (2017). PROSES PENELITIAN, MASALAH, VARIABEL DAN PARADIGMA PENELITIAN. *Jurnal Hikmah*, 62-70.
- Robbins, S. (2016). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. New Jersey: PrenticeHall.
- Ruky, A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia PustakaUtama.
- Santika, E. F. (2024, januari 23). *Aplikasi Transportasi Online Terbanyak Diunduh di RI 2023, Gojek Juaranya*. Diambil kembali dari Katadata Media Networks: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/01/23/aplikasi-transportasi-online-terbanyak-diunduh-di-ri-2023-gojek-juaranya>

- Siamto, W. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJADRIVER PADA KOMUNITAS PERSATUAN DRIVER GOJEK INDONESIA AREA CIPAYUNG KOTA DEPOK. *SWARA MANAJEMEN (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, 2(4), 497-508.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Siregar, L. P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, -18.
- Sopiah, N. S. (2022). FLEKSIBILITAS KERJA(WORK FLEXIBILITY): SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW WITH BLIBLIOMETRIC. *Jurnal Syntax Fusion*, 833-844.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, & Purwanto. (2004). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sumartik, A. N. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UKM Pia Mahen. *Innov. Technol. Methodical Journal*, 1-14.
- Veronica Hitalessy, M. H. (2018). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal IMAGE*, 38-44.
- Wallsten, S. (2015). The Competitive Effects of The Sharing Economy: How Is Uber Changing Taxis??. *Technological Policy Institute*, 4.
- Wanceslaus Bili, E. R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *eJournal Pemerintah Integratif*, 6(3), 465-474.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 90-114. DOI: <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>.

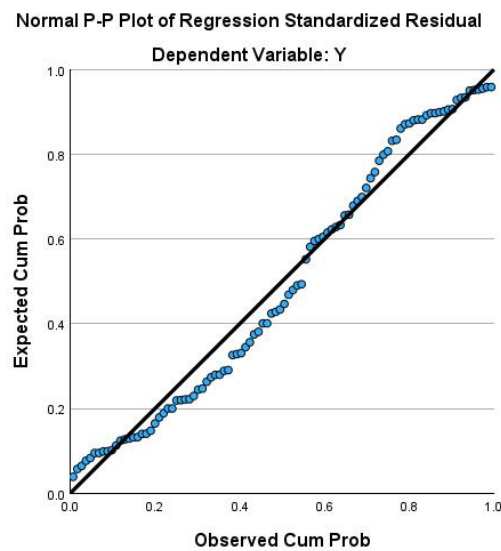
GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



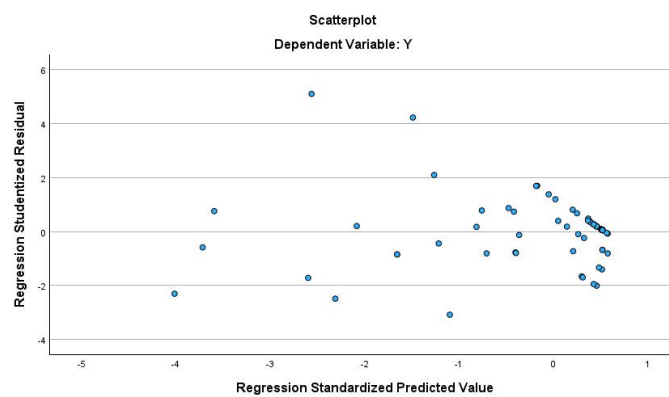
Gambar 1. Aplikasi transportasi online paling banyak diunduh tahun 2023
Sumber: www.katadata.co.id



Gambar 2. Kerangka Konseptual



Gambar 3. Uji Normalitas
Sumber: SPSS ver 24



Gambar 4. Uji heteroskedastisitas
Sumber: SPSS ver 24

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
17 - 30 tahun	35	35,7%

31 - 40 tahun	32	32,7%
> 40 tahun	31	31,6%
Jumlah	98	100%

Sumber: Data Primer diolah Peneliti

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja di Gojek

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	19	19,4%
1 - 5 tahun	41	41,8%
> 5 tahun	38	38,8%
Jumlah	98	100%

Sumber: Data Primer diolah Peneliti

Tabel 3. Uji reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	33

Sumber: SPSS ver 24

Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.275	3.639
	X2	.119	8.394
	X3	.214	4.667
	X4	.123	8.152

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 24

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.985	1.520		3.938	<.001
	X1	.190	.068	.218	2.793	.006
	X2	-.175	.064	-.327	-2.753	.007
	X3	1.175	.124	.838	9.458	<.001
	X4	.289	.173	.195	1.668	.099

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 24

Tabel 6. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.985	1.520		3.938	<.001
	X1	.190	.068	.218	2.793	.006

X2	-.175	.064	-.327	-2.753	.007
X3	1.175	.124	.838	9.458	<.001
X4	.289	.173	.195	1.668	.099

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS ver 24

Tabel 7. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	945.594	4	236.398	125.469	<.001 ^b
	Residual	175.223	93	1.884		
	Total	1120.816	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber: SPSS versi 24

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.837	1.373

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber: SPSS versi 24