

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks globalisasi saat ini sangat krusial bagi organisasi karena berkaitan langsung dengan keberhasilan para pemimpin dalam menyusun, mengelola, melaksanakan, dan memantau kinerja para pegawai, pekerja, maupun staf agar sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, sehingga produktivitas dan performanya dapat ditingkatkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang menangani berbagai tantangan yang terkait dengan seluruh pegawai, manajer, serta setiap organisasi, lembaga, atau institusi pendukung di semua kegiatan untuk meraih target yang telah ditetapkan. Berdasarkan Tamsah dan Nurung, (2022) Departemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran dalam mengelola SDM dan memberikan informasi terkait organisasi, alat yang diperlukan, pelatihan, layanan administrasi, konseling, nasihat hukum, pengawasan, dan pengelolaan bakat. Semua hal ini diperlukan demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, departemen ini juga bertanggung

jawab untuk mengembangkan organisasi dengan menerapkan nilai dan budaya yang berlaku di dalamnya.

Menurut Fadli dan Magdalena, (2023), pengelolaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan organisasi yang ditujukan untuk menarik, mengembangkan, serta mempertahankan karyawan yang berkinerja baik. Para manajer memiliki peranan penting dalam membimbing individu diorganisasi untuk mencapai target yang diinginkan, termasuk merencanakan bagaimana menciptakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dapat beroperasi dengan baik dan efisien. Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah sebuah disiplin manajemen yang secara khusus berfokus pada analisis mengenai hubungan serta peran manusia dalam struktur organisasi perusahaan. MSDM menekankan bahwa elemen utama dalam lingkungannya adalah individu yang menjadi bagian dari tenaga kerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, MSDM mempelajari aspek-aspek yang terkait dengan tenaga kerja manusia secara eksklusif.

Pengertian sumber daya manusia secara luas mengacu pada seluruh individu yang memberikan kontribusi melalui kemampuan, keahlian, dan pengetahuan mereka dalam sebuah perusahaan atau organisasi. SDM mencakup semua pekerja di berbagai tingkat dalam organisasi, dari staf hingga manajemen atas. Dalam konteks perusahaan, SDM tidak hanya

berfungsi sebagai pelaksana tugas, namun juga sebagai pendorong inovasi, kreatifitas, dan perkembangan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian penting dalam sebuah organisasi yang berfokus pada pengelolaan, pengembangan, dan pemeliharaan pekerja agar dapat beroperasi dengan efisien dan efektif dalam mencapai target organisasi. MSDM meliputi tidak hanya aspek administratif, tetapi juga pengembangan keterampilan, pengelolaan performa, dan pembentukan nilai-nilai budaya organisasi. Dengan demikian, SDM dianggap sebagai aset utama dari organisasi yang tidak hanya melaksanakan perannya, tetapi juga berfungsi sebagai sumber inovasi, produktivitas, dan keunggulan dalam persaingan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari rangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengembangkan serta mempertahankan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Jadi sudah merupakan tugas dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia (karyawan) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang puas dan dapat memuaskan. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat membantu para manajer fungsional maupun manajer lini untuk membina sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan,

pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas.

Terdapat beberapa peranan manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan oleh para pakar, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam menentukan mutu dan jumlah karyawan yang akan mengisi semua posisi di dalam perusahaan.
2. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam memastikan adanya tenaga kerja saat ini dan di masa mendatang, sehingga setiap pekerjaan ada yang melaksanakannya.
3. Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk mencegah terjadinya kesalahan manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja.
5. Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk menghindari kekurangan maupun kelebihan jumlah karyawan.
6. Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai panduan dalam merumuskan program rekrutmen, seleksi, pengembangan, serta

manajemen sumber daya manusia, termasuk kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan pemutusan hubungan kerja.7.

7. Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan mutasi (baik vertikal maupun horizontal).8.
8. Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai landasan dalam penilaian kinerja.

Sesuai dengan pendapat Siagian, (2023) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa peran sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*planning*)

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, perencanaan mencakup proses pengadaan karyawan baru yang diperlukan oleh organisasi. Aktivitas perencanaan ini bertujuan untuk mengidentifikasi posisi yang harus diisi serta jumlah staf yang diperlukan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian dipahami sebagai kegiatan yang melibatkan penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aksi yang diperlukan untuk mencapai target organisasi. Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian mereka dan penyediaan alat pendukung bagi mereka untuk melakukan tugas adalah bagian dari pengorganisasian yang bisa diterapkan.

### 3. Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah elemen dari proses manajemen yang berhubungan dengan berbagai faktor di dalam perusahaan. Pengawasan juga dipahami dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai upaya untuk memantau apakah aktivitas karyawan masih selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari pengawasan adalah memastikan rencana yang telah disusun dapat terealisasi.

### 4. Fungsi Motivasi (*Motivating*)

Motivasi berfungsi sebagai pendorong yang membangkitkan semangat kerja seseorang agar mau berkolaborasi, berkontribusi dengan efektif, dan terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan. Penerapan motivasi sangat penting dilakukan dengan harapan karyawan bersedia berusaha maksimal dan menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan mereka, untuk mencapai hasil yang terbaik.

### 5. Fungsi Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi yang sesuai dengan kerangka kerja pelaporan keseluruhan, menciptakan kriteria perilaku, serta menilai hasil berdasarkan mutu yang diharapkan. Melalui evaluasi, diharapkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat diukur (Siagian, 2023)

Salah satu tantangan utama bagi perusahaan adalah mencari sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam waktu yang singkat, terutama dalam aspek teknologi dan manajemen. Jika masalah-masalah terkait sumber daya manusia tidak diselesaikan, hal ini dapat berpengaruh buruk terhadap produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, salah satu tujuan dan strategi perusahaan dalam meningkatkan teknologi, manajemen, dan profesionalisme sumber daya manusia serta produktivitas adalah dengan memperbaiki kinerja pegawai. Berdasarkan observasi dan penelitian yang dilakukan, ditemukan ada tiga peran manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh Bank Kalbar untuk meningkatkan kinerja tenaga kerjanya, yaitu:

1. Peran Administratif Manajemen Sumber Daya Manusia Peran ini bertujuan untuk mengatur pegawai agar memiliki pemahaman yang lebih baik dalam bidang administrasi. Dengan administrasi yang efektif serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai, pegawai mampu melakukan pemetaan dan merumuskan strategi pengendalian yang efisien dan terukur.
2. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia Peran operasional MSDM di Bank Kalbar bertumpu pada adanya Standar Operating Procedure (SOP) yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, juga dilakukan evaluasi terhadap

SOP tersebut setiap tahunnya serta evaluasi karyawan yang tercermin dalam Key Performance Index (KPI) masing-masing.

3. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Peran strategis di Bank Kalbar bertujuan untuk menegaskan bahwa individu-individu di dalam perusahaan adalah aset penting serta investasi yang signifikan bagi perusahaan. Agar sumber daya manusia dapat mengambil peran strategis, perlu adanya fokus pada isu-isu dan dampak sumber daya untuk jangka panjang. Peran strategis tersebut juga terlihat dari struktur organisasi yang jelas serta jalur komunikasi yang efektif sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Dalam interaksi antara perusahaan dan staf, terdapat bentuk penghargaan yang bersifat finansial maupun non-finansial. Karyawan menjalankan pekerjaan serta memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan akan mendapatkan fasilitas dari perusahaan. Salah satu cara adalah melalui pemberian kompensasi. Diharapkan, pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja. Dengan demikian, karyawan akan memiliki dorongan dan semangat untuk meraih kompensasi yang diberikan.

Menurut Enny (2023), kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan karyawan kepada perusahaan yang dianggap sebagai bentuk timbal jasa akan prestasi yang

dilakukan. Sementara menurut Widodo (2022), kompensasi diartikan sebagai suatu bagian dari *reward* atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, namun semakin berkembangnya keyakinan bahwa perilaku individu terdapat pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari sistem *spectrum* yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh perusahaan. Kompensasi dapat memiliki arti berlainan, tergantung persepsi setiap individu. Sebagian karyawan mengidentifikasi kompensasi sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dan sebagian karyawan menganggap kompensasi sebagai nilai yang diberikan perusahaan atas keahlian atau kemampuan karyawan. Sementara perusahaan, menganggap kompensasi sebagai cara yang dapat dilakukan untuk mengapresiasi serta memotivasi karyawan untuk lebih semangat bekerja. Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Menurut Hasibuan (2022), memberikan pendapat mengenai kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang artinya karyawan dibayar dengan sejumlah uang. Sedangkan kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Dari beberapa pendapat diatas, ada banyak sekali pengertian yang berbeda-beda mengenai kompensasi. Kompensasi sering dijadikan sebagai

balas jasa atas pencapaian prestasi kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas upah jasa kinerja yang dilakukan. Kompensasi biasanya diberikan pada akhir periode kerja ataupun akhir pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi perusahaan.

### **2.2.2 Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Secara umum menurut Ahdar, (2022) ada dua yaitu kompensasi Finansial dan kompensasi Non-Finansial langsung :

Indikator dan dimensi kompensasi meliputi :

#### **1. Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang diwujudkan dalam bentuk uang kerta yang diberikan karyawan yang bersangkutan sebagai balas jasa atau kontribusi yang diberikannya kepada perusahaannya.

##### **a. Komisi**

Merupakan komisi pemasukan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan sasaran realisasi pekerjaannya. bonus diukur dari evaluasi responden terhadap kesatuan komisi yang didapatkan kala mencapai target.

b. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.

c. Insentif

Insentif adalah bentuk imbalan tambahan (di luar gaji pokok) yang diberikan kepada karyawan atau pekerja berdasarkan kinerja, produktivitas, atau pencapaian tertentu, dengan tujuan mendorong peningkatan motivasi dan hasil kerja.

d. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

## **2. Kompensasi Non- Finansial**

### **a. Fasilitas**

Merupakan kompensasi yang diberikan oleh karyawan dalam bentuk fasilitas untuk kemudahan serta memotivasi para pekerja. Ukuran fasilitas adalah kenikmatan yang dirasakan oleh para pekerja seperti keanggotaan klub, tempat parkir khusus, akses internet dan fasilitas lainnya.

### **b. Pelatihan dan pengembangan**

merupakan proses yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif serta mempersiapkan diri untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

### **2.2.3 Faktor- faktor yang yang Mempengaruhi Kompensasi**

Secara umum hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja menurun (Andini et al., 2021) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks.

#### **1. Pendidikan**

Ini merupakan elemen kunci dalam menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterima. Dengan kata lain, tingkat pendidikan menjadi dasar utama dalam menentukan besaran kompensasi yang akan didapatkan setelah karyawan mulai bekerja.

## 2. Pengalaman

Ini merujuk pada lamanya waktu dan keahlian seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Semakin lama durasi kerja, semakin besar kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

## 3. Beban Pekerjaan dan Tanggung jawab

Aspek ini menjadi faktor penting dalam menentukan jumlah kompensasi yang diterima karyawan. Karyawan yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan yang lainnya kemungkinan akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

## 4. Jabatan

Peningkatan jabatan jelas dapat berpengaruh pada kenaikan kompensasi. Ketika seorang karyawan mendapatkan posisi baru yang lebih tinggi dari sebelumnya, ia akan menerima tambahan kompensasi.

## 5. Jenjang Kepangkatan atau Golongan

Ini juga menjadi pertimbangan dalam menambah jumlah kompensasi yang diperoleh individu. Karyawan dengan pangkat yang lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar, dan setiap kenaikan mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 6. Prestasi Kerja

Kinerja adalah pencapaian yang diraih oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan dengan kinerja yang memuaskan tentu akan mendapatkan kompensasi yang layak.

## 2.3 Keselamatan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan di tempat kerja merujuk pada sejauh mana pekerja merasakan dan mengalami perlindungan dari bahaya kecelakaan saat melaksanakan tugas mereka. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, metode pekerjaan, dan sikap individu. Menurut Afni soraya dan Mahyarni,(2022), keselamatan serta kesehatan di tempat kerja merujuk kepada keadaan fisiologis, fisik, dan mental para pekerja yang dipengaruhi oleh kondisi kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah sebuah program yang dirancang oleh pekerja dan pengusaha dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja serta penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta mengambil tindakan pencegahan jika terjadi insiden tersebut, menurut Enny (2023:01).

Menurut Sinambela (2023:364), Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah sebuah inisiatif yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha untuk menghindari terjadinya kecelakaan dan penyakit yang timbul dari pekerjaan. Ini melibatkan identifikasi elemen-elemen yang memiliki potensi untuk menimbulkan kecelakaan serta penyakit pekerjaan dan melakukan langkah-langkah antisipatif jika insiden atau penyakit tersebut muncul. Kasmir (2022:266) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah kegiatan yang bertujuan melindungi para karyawan secara menyeluruh. Ini berarti

perusahaan berupaya keras untuk memastikan bahwa pekerja tidak mengalami kecelakaan saat menjalankan tugas mereka. Sementara itu, kesehatan kerja berfokus pada upaya menjaga karyawan tetap sehat selama melakukan pekerjaan. Ini berarti perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja tidak menyebabkan karyawan, baik yang sehat maupun yang sakit, mengalami masalah kesehatan.

### **2.3.2 Dimensi Dan Indikator Keselamatan Kerja**

Keselamatan di tempat kerja merupakan suatu keharusan yang harus diadopsi oleh semua perusahaan adapun dimensi dan indikator keselamatan kerja menurut adalah sebagai berikut :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

##### **a. Kondisi kerja**

Tidak ada pertimbangan terhadap keamanan penataan dan penyimpangan produk yang berbahaya. Stasiun kerja yang sangat padat dan penuh sesak.

##### **b. Peralatan peralatan kerja**

Menyediakan ruang kerja dan Menyediakan instrumen teknologi mutakhir.

c. Penggunaan peralatan kerja

Mengoperasikan mesin dan peralatan elektronik tanpa pengamanan yang memadai Melindungi peralatan kerja yang sudah usang atau rusak

## 2. Kondisi Psikologis Dan Fisiologis Pekerja

Kerusakan pada alat Indera, Ketidakstabilan emosi, Kepribadian yang rapuh, Kemampuan kognitif dan persepsi yang buruk., motivasi kerja yang rendah., sikap yang ceroboh, kurangnya perhatian terhadap hal-hal yang rinci, kurangnya kesadaran mengenai penggunaan fasilitas secara benar, terutama yang berisiko terhadap keselamatan. Program manajemen keselamatan kerja yang efektif.

a. Kondisi fisik dan mental pengawai

Kesehatan fisik dan mental karyawan mencerminkan kondisi jasmani dan psikologis mereka yang berdampak pada kapasitas, kenyamanan, dan produktivitas, serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas dan meraih target organisasi.

b. Rasa aman

Rasa aman merupakan keadaan dimana pengemudi Grab merasa aman dari berbagai ancaman, bahaya, dan resiko yang bisa mengganggu keselamatan, kesehatan, atau kelancaran dalam melaksanakan tugasnya.

### 2.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja karyawan tergantung kepada faktor lain, yang secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan sebagai berikut:

#### 1. Kelengkapan Peralatan Kerja

peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak menjamin. Kualitas peralatan kerja Peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri .

#### 2. Kedisiplinan Karyawan.Perilaku

karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja tidak terjamin.

#### 3. Ketegasan Pemimpin

Ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

#### 4. Motivasi Kerja

Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang tidak lengkap, buruk dan tidak sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

#### 5. Pengawasan karyawan

Karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang akan melanggar. Hal ini tentu mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti cctv ditempat tertentu.

### **2.4 Fleksibilitas Kerja**

#### **2.4.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja**

Menurut Sitorus (2023) dalam Firgayani, (2022), Fleksibilitas kerja dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sambil mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas. Dalam hal ini, fleksibilitas kerja dapat membantu karyawan dalam mengatasi kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Fleksibilitas kerja dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti jadwal kerja yang fleksibel, pengaturan waktu kerja yang fleksibel, pekerjaan dari rumah, dan lain sebagainya. Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi.

Fleksibilitas kerja salah aspek untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Khususnya jadwal kerja yang berdampak pada terhadap peningkatan kerja. Dengan adanya fleksibilitas kerja akan membuat karyawan dapat beradaptasi bilamana ada perubahan-perubahan yang ditentukan perusahaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan. Setiap karyawan dapat mengelola dan bertanggung jawab dalam satu pekerjaan (. Menurut Etikariena dalam (Abadi & Taufiqurrahman, 2023) mendefinisikan bahwa fleksibilitas kerja adalah metode bekerja alternatif yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan di luar batasan waktu dan/atau tempat pada hari kerja normal. Fleksibilitas kerja memiliki keterkaitan kepada manajer sumber daya manusia dalam hal memberikan kebijakan pengaturan kerja secara fleksibel dalam formal maupun informal seperti yang jelaskan oleh Wicaksono dalam (Anggun, 2022) merupakan sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada di suatu perusahaan. Fleksibilitas waktu sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal yang menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja.

Berdasarkan pandangan para ahli yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa keluwesan dalam pekerjaan adalah cara pengaturan kerja yang memberikan kebebasan kepada pegawai terkait waktu atau lokasi kerja, baik melalui kebijakan formal maupun informal yang dibuat oleh

manajemen sumber daya manusia. Implementasi keluwesan ini, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan atau pekerjaan jarak jauh, tidak hanya berfungsi sebagai strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga sebagai alat untuk membantu pegawai menjaga keseimbangan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akibatnya, para pegawai menjadi lebih responsif terhadap perubahan, memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugasnya, dan pada akhirnya merasakan peningkatan dalam kepuasan kerja.

#### 2.4.2 Dimensi Dan Indikator Fleksibilitas Kerja

Ada beberapa indikator fleksibilitas kerja antara lain:

##### 1. *Time Flexibility*

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

##### a. Karyawan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga

Artinya bahwa pegawai dapat mengelola serta menyeimbangkan waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dengan waktu yang dialokasikan untuk memenuhi kewajiban keluarga dan kehidupan

pribadi, sehingga konflik yang terlalu besar antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat dihindari.

b. Kemudahan mendapat libur

Kemudahan untuk mendapat waktu cuti merupakan sejauh mana karyawan merasakan kenyamanan dalam mengambil waktu untuk beristirahat atau tidak berkegiatan sesuai dengan keinginannya tanpa mengalami rintangan.

2. *Timing Flexibility*

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

a. Kemudahan bertukar jadwal

Kemudahan dalam mengubah jadwal merupakan fasilitas yang tersedia bagi karyawan untuk memodifikasi, menyesuaikan, atau mengganti waktu kerja yang telah ditentukan dengan waktu lain untuk memenuhi keperluan pribadi maupun tugas pekerjaan.

b. Kebebasan menentukan jam mulai kerja

Kebebasan dalam menetapkan waktu mulai bekerja adalah tingkat fleksibilitas yang diberikan kepada karyawan untuk mengatur waktu awal pekerjaan sesuai dengan keperluan dan situasi pribadi mereka tanpa adanya pembatasan jam kerja yang kaku.

3. *Place Flexibility*

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

a. Kebebasan memilih lokasi kerja

Kebebasan untuk menentukan tempat bekerja adalah hak yang diberikan kepada karyawan untuk memilih lokasi atau area kerja sesuai dengan kebutuhan dan preferensinya tanpa adanya batasan ketat mengenai tempat kerja.

b. Kemudahan bekerja dari berbagai lokasi

Kemampuan untuk melakukan pekerjaan dari berbagai lokasi mengacu pada kapasitas individu untuk menyelesaikan tugas dengan

baik dari berbagai tempat atau area kerja tanpa harus terikat pada satu alamat tertentu.

#### 2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja yang diinginkan oleh pengemudi Grab memiliki keberagaman mengenai hal tersebut. Faktor fleksibilitas kerja menjadi hal yang penting untuk pengemudi Grab dalam mengetahui seberapa pengaruhnya terhadap fleksibilitas kerja itu sendiri, oleh sebab itu terdapat beberapa faktor-faktor terkait fleksibilitas kerja ini. Menurut Arini Livia dalam (Setiawan, 2021) memberikan penjelasannya terkait faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi fleksibilitas kerja, diantaranya ialah:

##### 1. Fleksibilitas Penjadwalan Jam Kerja

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

##### 2. Fleksibilitas *quantity* jam kerja

Semacam *part time* serta pembagian pekerjaan. Perusahaan Grab memberikan kebebasan dalam hal memberikan kewajibannya dalam

bekerja kepada mitra pengemudi Grab. Jika pengemudi Grab menginginkan sistem bekerjanya untuk *part time*, perusahaan Grab akan memperbolehkannya. Jika mitra pengemudi Grab ingin bekerja full time sebagai pekerjaan utama, maka perusahaan Grab juga memperbolehkannya. Hal ini menjadi keleluasaan dalam bekerja bagi mitra pengemudi Grab agar bekerja dengan baik tanpa tekanan jam kerja.

### 3. Fleksibilitas tempat kerja

Semacam dirumah ataupun dilokasi yang tidak ditetapkan oleh industri. Perusahaan Grab juga memberikan kebebasan untuk mitra pengemudi Grab dalam hal kebebasan dalam melakukan pekerjaannya dimanapun. Perusahaan Grab tidak mengharuskan bekerja ditempat yang hanya satu tempat, tetapi perusahaan Grab mempersilahkan bagi mitra pengemudi Grab untuk mencari orderannya di masing-masing tempat yang terdekat dengan rumahnya.

## 2.5 Kepuasan Kerja

### 2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

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

Dalam pengertian kepuasan kerja menurut Handoko dalam jurnal (Karir et al., n.d.2022) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga berkaitan tentang pentingnya kepuasan hidup pada pengemudi Grab yang diutarakan oleh Nawawi dalam jurnal Vanessa & Nawawi, Tony, (2022) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan hal penting bagi kepuasan hidup manusia dalam bekerja pada tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan sikap karyawan terhadap situasi kerjanya yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam jurnal (Wahyuni et al., 2023) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerjanya, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam gaji, dan hal-hal yang menyangkut tentang fisik maupun psikologis karyawan. Menurut Fattah dalam jurnal (Suryawan & Salsabilla, 2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap karyawan dan perasaan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami sebagai respon emosional dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari sejauh mana pekerjaan tersebut dianggap menyenangkan atau tidak, serta dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti imbalan, kondisi kerja, hubungan sosial, dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Kepuasan ini

tidak hanya berdampak pada perilaku kerja, tetapi juga berkaitan lebih luas dengan kualitas hidup individu.

### **2.5.2 Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja**

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi adanya indikasi kepuasan kerja itu sendiri. Menurut Afandi (2022) terdapat 4 indikator kepuasan kerja yaitu:

#### **1. Kondisi Pekerjaan**

Isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.

##### **a. Keinginan pindah**

Keinginan pindah adalah suatu hasrat atau maksud seorang pegawai untuk meninggalkan posisi atau institusi tempat ia berkarir saat ini dan mencari kesempatan kerja di lokasi lain. Dalam studi mengenai pengelolaan sumber daya manusia, dorongan untuk pindah sebagai kecenderungan individu atau pemikiran, atau mencari alternatif pekerjaan lain sebelum benar-benar mengundurkan diri.

##### **b. Kenyamanan dalam bekerja**

Kenyamanan saat bekerja merupakan situasi di mana individu merasa terlindungi, tenang, dan nyaman melaksanakan tugasnya sehingga dapat bekerja dengan efisien tanpa menghadapi gangguan fisik maupun mental yang signifikan. Dalam hal kepuasan kerja, kenyamanan dalam menjalankan aktivitas kerja meliputi kondisi ditempat kerja yang

mendukung, interaksi kerja yang positif, serta atmosfer kerja yang membuat pegawai merasa nyaman dan mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.

## 2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

### a. Upah yang sesuai

Upah yang adil adalah kompensasi atau pembayaran yang diterima oleh karyawan yang dianggap sebanding dengan tugas, tanggung jawab, waktu, usaha, dan partisipasi yang diberikan kepada suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hal kepuasan kerja, upah yang adil mencerminkan pandangan karyawan bahwa penghasilan yang diperoleh dianggap setimpal dan pantas jika dibandingkan dengan beban kerja yang dijalankan.

### b. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pekerja diluar upah atau gaji pokok untuk memenuhi kebutuhan tertentu serta meningkatkan kesejahteraan pekerja. Tunjangan dapat berupa uang maupun fasilitas, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya (THR), tunjangan transportasi, tunjangan makan, atau bentuk bantuan lainnya.

### 3. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya. pengawasan yang berlebihan adalah kondisi ketika atasa atau pihak yang berwenang memantau, mengontrol, atau mengintervensi pekerjaan seseorang secatra terlalu ketat dan terus-menerus, sehingga mengurangi kebebasan, kepercayaan, dan kemandirian dalam bekerja.

### 4. Rekan Kerja

Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

#### a. Interaksi antar sesama rekan kerja

Interaksi antar rekan kerja adalah hubungan yang saling mempengaruhi yang berlangsung antara para pekerja dalam suatu tempat kerja melalui komunikasi, kolaborasi, saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan memberikan bantuan untuk menyelesaikan kewajiban serta meraih sasaran bersama.

#### b. Situasi kerja

Situasi kerja bagi pengemudi Grab merujuk pada pandangan pengemudi mengenai keadaan kerja yang mereka alami saat ini

memberikan layanan transportasi atau pengantaran, termasuk faktor-faktor seperti kondisi lalu lintas, keselamatan kerja, tingkat keyamanan saat menjalankan tugas, bantuan dari platform, serta hubungan dengan pelanggan.

### **2.5.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

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

#### **1. Kompensasi**

Pemberian kompensasi kepada pengemudi Grab berupa insentif perusahaan maupun tip dari pelanggan itu berguna mencapai kepuasan kerja pengemudi karena penghasilannya akan meningkat seiring bertambahnya pemasukannya dengan tip maupun insentif yang diterimanya,

#### **2. Promosi**

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

### 1. Lingkungan Fisik

Hubungan rekan kerja sesama pengemudi Grab harus memiliki intraksi yang baik dan sebagai pengemudi memiliki kerja sama yang kuat dalam hal melakukan pekerjaannya hal itu membuat kepuasan kerja akan mudah dicapai.

### 2. Lingkungan Non Fisik

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

### 3. Karakteristik Pekerjaan

Tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pengemudi Grab harus sesuai peraturan dan menjaga mood pengemudi agar pengemudi dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik, hal itulah yang nantinya menjadi kepuasan kerja tersendiri bagi pengemudi Grab.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dengan variabel yang digunakan sama tetapi hasil yang berbeda, tinjauan penelitian sebelumnya sangat membantu menjelaskan hasil penelitian ini. Tabel 2.1 berikut menunjukkan studi sebelumnya yang mendukung studi sebelumnya yang mendukung studi:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama peneliti/<br>Tahun/ Judul<br>Penelitian                                                                                                    | Variabel yang<br>Diteliti dan<br>Dimensi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Metode<br>dan Alat<br>Analisis                                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Sirait &<br>Mahyarni<br>(2022)<br>Pengaruh<br>Kompensasi dan<br>K3 terhadap<br>Kepuasan Kerja<br>(Jurnal Online<br>Mahasiswa UIN<br>Suska Riau) | <b>Kompensasi (<math>X^1</math>)</b><br>a. Kompensasi finansial<br>b. Kompensasi non finansial<br><br><b>Keselamatan kerja (<math>X^2</math>)</b><br>a. Iklim yang harus dihadapi<br>b. keadaan tempat lingkungan kerja<br>c. Pencegahan kebakaran<br>d. Pemakaian peralatan kerja<br><br><b>Kesehatan kerja K3 (<math>X^3</math>)</b><br>a. Gizi<br>b. Kebersihan<br>c. Penerangan dan cahaya<br><br><b>Kepuasan kerja (Y)</b><br>a. Pekerjaan<br>b. Promosi<br>c. Pengawasan<br>d. Rekan kerja | <b>Metode Penelitian:</b><br>Deskriptif kuantitatif<br><br><b>Alat Analisis:</b><br>regresi linear berganda | Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X^1$ ), Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X^2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai R Square sebesar 0.531 atau 53% berarti variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. digunakan dalam penelitian ini. |
| 2  | Tetty H Sitorus<br>Harlyn L Siagian<br>(2023)                                                                                                   | <b>Beban kerja (<math>X^1</math>)</b><br>a. Volume kerja                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Metode Penelitian:</b><br>Kualitatif dengan                                                              | Hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja dan Motivasi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

| No | Nama peneliti/<br>Tahun/ Judul<br>Penelitian                                                                                   | Variabel yang<br>Diteliti dan<br>Dimensi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Metode<br>dan Alat<br>Analisis                                                                    | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Beban Kerja Dan<br>Fleksibilitas<br>Kerja Terhadap<br>Kepuasan Kerja<br>Dengan Motivasi<br>Sebagai<br>Pemediasi                | b. Waktu penyelesaian tugas<br>c. Tanggung jawab pekerjaan<br>d. Tekanan pekerjaan<br><br><b>Fleksibilitas kerja (X<sup>2</sup>)</b><br>a. Fleksibilitas waktu<br>b. Fleksibilitas tempat<br><br><b>Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi (X<sup>3</sup>)</b><br>a. Belajar untuk berkembang<br>b. Bekerja lebih produktif<br><br><b>Kepuasan kerja (Y)</b><br>a. Puas dengan lingkungan kerja<br>b. Merasa dihargai | pendekatan explanatory<br><br><b>Alat Analisis:</b><br>Regresi liner berganda                     | berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja namun Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Beban kerja dan Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi. |
| 3  | Aknes Sintiya Dewi<br>Lana Adila Arika Shafa Nabila<br>Faka Dzul Umam (2022)<br>Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Stres Kerja, Dan | <b>Fleksibilitas kerja (X<sup>1</sup>)</b><br>a. <i>Time flexibility</i><br>b. <i>Timing flexibility</i><br>c. <i>Place flexibility</i><br><br><b>Stess kerja (X<sup>2</sup>)</b><br>a. Ketengangan emosional<br>b. Tuntutan tugas                                                                                                                                                                               | <b>Metode Penelitian:</b><br>Kuantitatif<br><br><b>Alat Analisis:</b><br>Analisis linear berganda | Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siwalan dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi dan psikologis,                                  |

| No | Nama peneliti/<br>Tahun/ Judul<br>Penelitian                                                                                                                                     | Variabel yang<br>Diteliti dan<br>Dimensi                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Metode<br>dan Alat<br>Analisis                                                                        | Hasil Penelitian                                                                                                                                                     |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <i>Mindfulness</i> terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Siwalan Kabupaten Pekalongan.                                                                           | c. Tekanan dari lingkungan kerja<br>d. Beban tanggung jawab<br><br><b><i>Mindfulness</i> (<math>X^3</math>)</b><br>a. Fleksibilitas respon<br>b. Menurunkan ruminasi<br>c. Empati<br>d. Regulasi efektif<br><br><b>Kepuasan kerja (Y)</b><br>a. Kondisi emosional positif<br>b. Perasaan positif terhadap pekerjaan itu sendiri. |                                                                                                       | dengan fleksibilitas kerja dan stres kerja sebagai faktor yang paling menentukan                                                                                     |
| 4  | Prawira, (2022) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No. 1, Maret. | <b>Kompensasi (<math>X^1</math>)</b><br>a. Upah dan gaji<br>b. .Loyalitas<br>c. Keadilan<br>d. Penghargaan<br><br><b>Kepemimpinan (<math>X^2</math>)</b><br>a. Hubungan antara bawahan dan pimpinan<br>b. Struktur tugas<br>c. Kekuasaan                                                                                         | <b>Metode Penelitian:</b> Deskriptif kuantitatif<br><br><b>Alat Analisis:</b> Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. |

| No | Nama peneliti/<br>Tahun/ Judul<br>Penelitian                                                                                                                                                          | Variabel yang<br>Diteliti dan<br>Dimensi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Metode<br>dan Alat<br>Analisis                                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                       | <b>Fasilitas kerja (<math>X^3</math>)</b><br>a. Mesin dan peralatan<br>b. Prasarana<br>c. Perlengkapan kantor<br>d. Tanah dan bangunan<br><br><b>Kepuasan kerja (Y)</b><br>a. Kedisiplinan<br>b. Moral kerja<br>c. Perputaran pegawai                                                                                                                                     |                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                 |
| 5  | Fadila Rezeki (2022)<br>Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja <i>Driver</i> Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi<br>Jurnal Administrasi Dan Manajemen. | <b>Fleksibilitas kerja (<math>X^1</math>)</b><br>a. Fleksibilitas waktu<br>b. jadwal kerja<br>c. Tempat kerja<br><br><b>Kompensasi (<math>X^2</math>)</b><br>a. Upah<br>b. Insentif<br>c. Tunjangan<br>d. Fasilitas<br><br><b>Iklim kerja (<math>X^3</math>)</b><br>a. Konformitas<br>b. Tanggung jawab<br>c. Standar<br>d. Semangat tim<br><br><b>Kepuasan kerja (Y)</b> | <b>Metode Penelitian:</b><br>Deskriptif kuantitatif<br><br><b>Alat Analisis:</b><br>Regresi linier berganda | Hasil penelitian uji f menunjukkan bahwa hasil fleksibilitas kerja, kompensasi dan iklim kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja <i>Driver</i> GrabBike di Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. |

| No | Nama peneliti/<br>Tahun/ Judul<br>Penelitian                                                                                                                                                                                                         | Variabel yang<br>Diteliti dan<br>Dimensi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Metode<br>dan Alat<br>Analisis                                                                   | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                      | a. Kepuasan terhadap pekerjaan<br>b. Pengawasan<br>c. Upah<br>d. Promosi<br>e. Dukungan dari rekan kerja                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 6  | Lidya Julian Cintan<br>Ikhbal Akhmad Rahayu Setianingsih (2025)<br>Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab Bike di Kota Pekanbaru.<br>jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau | <b>Kompensasi Finansial (X<sup>1</sup>)</b><br>a. Kompensasi langsung<br>b. Kompensasi tidak langsung<br><b>Fleksibilitas kerja(X<sup>2</sup>)</b><br>a. Fleksibilitas waktu<br>b. Fleksibilitas lokasi<br><b>Stres kerja(X<sup>3</sup>)</b><br>a. Kondisi ketengangan<br>b. Emosional<br><b>Kepuasan kerja (Y)</b><br>a. Disiplin karyawan meningkat<br>b. Moral kerja<br>c. Dedikasi | <b>Metode Penelitian:</b><br>Kuantitatif<br><br><b>Alat Analisis:</b><br>Regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel stres kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 7  | Elna Fidtriana Rahmania Mustahidd (2025)<br>Pengaruh Kompensasi,                                                                                                                                                                                     | <b>Kompensasi (X<sup>1</sup>)</b><br>a. Jasa<br>b. Tunjangan<br>c. Upah<br>d. Gaji                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>Metode Penelitian:</b><br>Kuantitatif                                                         | Hasil dari penelitian ini bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak                                                                                                                                                                                   |

| No | Nama peneliti/<br>Tahun/ Judul<br>Penelitian                                                                                     | Variabel yang<br>Diteliti dan<br>Dimensi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Metode<br>dan Alat<br>Analisis                 | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang, Indonesia. | <p><b>Lingkungan kerja (<math>X^2</math>)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Alat dan bahan</li> <li>b. Lokasi karyawan</li> </ul> <p><b>Pembangunan karir (<math>X^3</math>)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kemampuan untuk bekerja keras</li> <li>b. Etika kerja yang baik</li> </ul> <p><b>Kepuasan kerja (Y)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sikap dan persepsi positif</li> <li>b. Pekerjaan</li> </ul> | <b>Alat Analis:</b><br>Regresi linier berganda | secara signifikan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, serta pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dalam meningkatkan kualitas kerja dengan mengembangkan lagi pengembangan karir dengan lebih baik, sementara itu untuk variabel lain untuk terus dapat ditingkatkan demi untuk memajukan sebuah organisasi dan kompensasi serta lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibuktikan |

| No | Nama peneliti/<br>Tahun/ Judul<br>Penelitian                                                                                                                                                                                                   | Variabel yang<br>Diteliti dan<br>Dimensi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Metode<br>dan Alat<br>Analisis                                                                   | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                  | bahwa dapat untuk mempengaruhi kepuasan kerja maka dengan itu untuk terus ditingkatkan lagi supaya dapat membuktikan dengan lebih baik lagi.                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 8  | Rifki Yuananda<br>Inayat Hanum<br>Indriati<br>(2022)<br>Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta<br>KINERJA:Jurnal Ekonomi dan Manajemen | <b>Kompensasi (X<sup>1</sup>)</b><br>a. Upah<br>b. Tunjangan<br>c. Komisi<br><br><b>Beban kerja (X<sup>2</sup>)</b><br>a. Tanggung jawab kerja<br>b. Kompleksitas tugas<br>c. volume pekerjaan<br><br><b>Lingkungan kerja (X<sup>3</sup>)</b><br>a. Aspek fisik kerja<br>b. Psikologis<br><br><b>Kepuasan kerja (Y)</b><br>a. Kepuasan terhadap pekerjaan<br>b. Upah yang diperoleh<br>c. Disiplin karyawan | <b>Metode Penelitian:</b><br>Kuantitatif<br><br><b>Alat Analisis:</b><br>Regresi linier berganda | Hasil pengujian secara simultan (uji F) kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dibuktikan nilai sig 0,000 < 0,05. Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,667 sisanya 0,333 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini<br>Kata |

| No | Nama peneliti/<br>Tahun/ Judul<br>Penelitian                                                                                                                                                                                                                               | Variabel yang<br>Diteliti dan<br>Dimensi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Metode<br>dan Alat<br>Analisis                                                                                                 | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9  | <p>Vinka Anggorowati Syaiful Anwar (2025) Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Rizky Berdikari Mandiri</p> <p>Vinka Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen Volume. 3 Nomor. 4 November 2025</p> | <p><b>Kompensasi (<math>X^1</math>)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Upah dan gaji</li> <li>b. Intensif</li> <li>c. Tunjangan</li> <li>d. Fasilitas</li> </ul> <p><b>Keselamatan kerja dan kesehatan kerja (<math>X^2</math>)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemahaman pemakaian alat dan keselamatan kerja</li> <li>b. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja</li> <li>c. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan</li> </ul> <p><b>Motivasi kerja (<math>X^3</math>)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kebutuhan fisiologis</li> <li>b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan</li> <li>c. Kebutuhan sosial</li> <li>d. Kebutuhan penghormatan</li> </ul> | <p><b>Metode Penelitian:</b> Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif</p> <p><b>Alat Analisis:</b> Regresi linear berganda</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Rizky Berdikari Mandiri. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Rizky Berdikari Mandiri. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi sering dianggap sebagai</p> |

| No | Nama peneliti/<br>Tahun/ Judul<br>Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                               | Variabel yang<br>Diteliti dan<br>Dimensi                                                                                                                                                                                                                                                                        | Metode<br>dan Alat<br>Analisis                                                                   | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                    |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | e. Kebutuhan perwujudan<br><b>Kepuasan kerja(Y)</b><br>a. Gaji<br>b. Pekerjaan itu sendiri<br>c. Rekan kerja<br>d. Atasan<br>e. Promosi<br>f. Lingkungan kerja                                                                                                                                                  |                                                                                                  | faktor pendorong kinerja karyawan, faktor-faktor lain, seperti kompensasi dan keselamatan kerja, mungkin memiliki pengaruh yang lebih langsung dan segera terhadap kepuasan kerja dalam konteks khusus ini          |
| 10 | Maulana Almeyda<br>Yupiter Gulo (2022)<br>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan<br>E-JURNAL MANAJEMEN TSM E-ISSN: 2775-8370 Vol. 2, No. 4, Desember 2022, Hlm. 151-160<br><a href="http://jurnaltsm.id/index.php/EJM-TSM">http://jurnaltsm.id/index.php/EJM-TSM</a> | <b>Kompensasi (X<sup>1</sup>)</b><br>a. Kompensasi finansial<br>b. Kompensasi non finansial<br><br><b>Lingkungan kerja (X<sup>2</sup>)</b><br>a. Suhu udara<br>b. Suara bising<br>c. Penggunaan warna<br>d. Keamanan kerja<br><br><b>Budaya organisasi (X<sup>3</sup>)</b><br>a. Inovasi dan pengambilan resiko | <b>Metode Penelitian:</b><br>Kuantitatif<br><br><b>Alat Analisis:</b><br>Regresi linier berganda | Hasil penelitian dengan menguji tiga buah hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan arahnya positif variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja |

| No | Nama peneliti/<br>Tahun/ Judul<br>Penelitian                                                                                                                                                                                              | Variabel yang<br>Diteliti dan<br>Dimensi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Metode<br>dan Alat<br>Analisis                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                           | b. Perhatian<br>pada detail<br>c. Orientasi<br>orang<br>d. Orientasi<br>tim<br><br><b>Kepuasan kerja<br/>(Y)</b><br>a. Kesempatan<br>promosi<br>b. Pengawasan<br>c. Rekan kerja                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 11 | Muhamad Amar<br>Mahendro<br>Sumardjo<br>Tri Siswantini<br>(2021)<br>Pengaruh<br>Kompensasi,<br>Pelatihan, dan<br>Motivasi Kerja<br>Terhadap<br>Kepuasan Kerja<br><i>Driver Grab</i><br>Business<br>Management,<br>Economic, al<br>Seminar | <b>Kompensasi (X<sup>1</sup>)</b><br>a. Bonus<br>b. Gaji<br>c. Fasilitas<br><b>Pelatihan (X<sup>2</sup>)</b><br>a. Penguasaan<br>materi<br>b. Kesiapan<br>c. Kesesuaian<br>kurikulum<br><b>Motivasi Kerja<br/>(X<sup>3</sup>)</b><br>a. Tanggung<br>jawab<br>b. Prestasi<br>kerja<br>c. Peluang<br>untuk maju<br>d. Pengakuan<br>atas kinerja<br>e. Pekerjaan<br>yang<br>menantang<br><b>Kepuasan Kerja<br/>(Y)</b> | <b>Metode<br/>Penelitian:</b><br>Kuantitatif<br><br><b>Alat<br/>Analisis:</b><br>deskriptif | Penelitian ini<br>memberikan<br>hasil bahwa:<br>1) kompensasi<br>berpengaruh<br>terhadap<br>kepuasan kerja.<br>2) pelatihan tidak<br>berpengaruh<br>terhadap<br>kepuasan<br>kerja.<br>3) motivasi kerja<br>tidak<br>berpengaruh<br>terhadap<br>kepuasan kerja. |

| No | Nama peneliti/<br>Tahun/ Judul<br>Penelitian | Variabel yang<br>Diteliti dan<br>Dimensi                                                                                                                | Metode<br>dan Alat<br>Analisis | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------|
|    |                                              | a. Pekerjaan<br>itu sendiri<br>b. Kondisi<br>kerja yang<br>mendukung<br>c. Ganjaran<br>yang adil<br>d. Kesesuaian<br>kepribadian<br>dengan<br>pekerjaan |                                |                  |

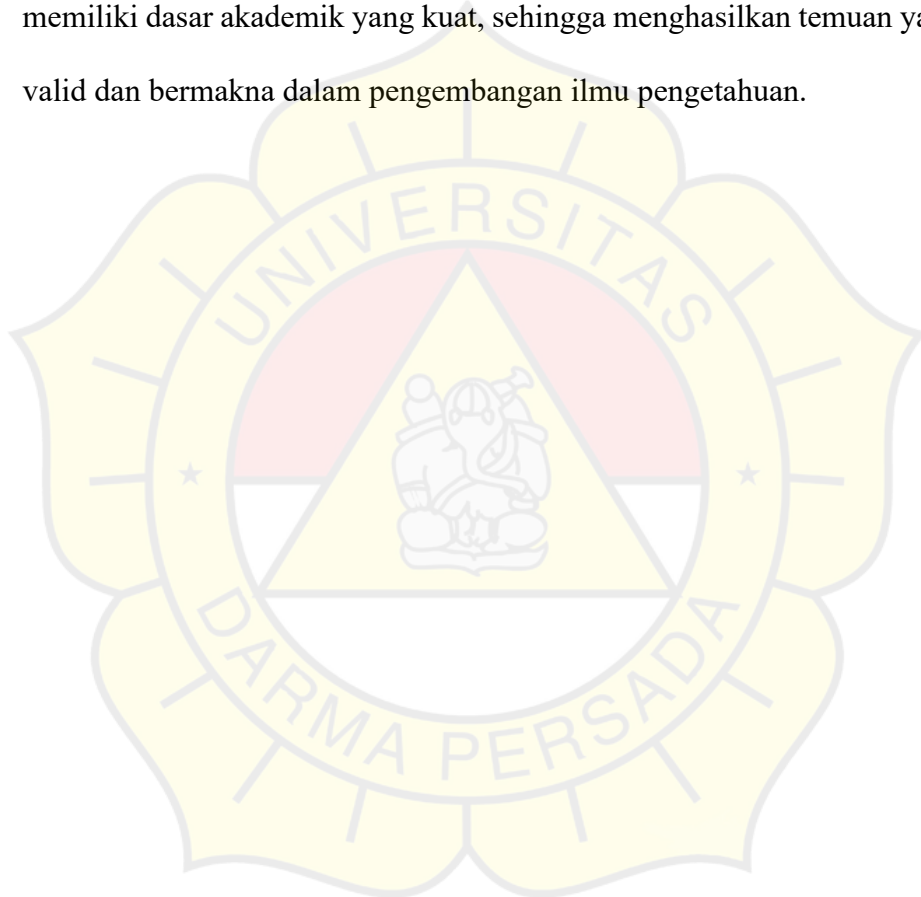
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Listiana & Anam, (2022) Kerangka berpikir adalah rencana atau panduan yang menunjukkan bagaimana seorang peneliti akan menghubungkan berbagai konsep dan ide dalam penelitian mereka, sehingga memudahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang ingin mereka teliti. Dengan kerangka berpikir, peneliti bisa lebih mudah melihat arah dan tujuan penelitian, serta bagaimana mereka akan menginterpretasikan data yang ditemukan.

Kerangka berpikir dalam penelitian dapat dianalogikan sebagai sebuah petakonseptual yang berfungsi sebagai panduan sistematis bagi peneliti dalam menelusuri serta memahami keterkaitan antara berbagai konsep atau

variabel yang dikaji. Sebagaimana peta yang menyediakan rute optimal menuju suatu tujuan, kerangka berpikir memungkinkan peneliti untuk merancang langkah-langkah metodologis yang logis dan terstruktur, sehingga meminimalkan potensi kesalahan dalam proses analisis. Dengan adanya kerangka berpikir yang jelas, penelitian dapat lebih terarah, sistematis, serta memiliki dasar akademik yang kuat, sehingga menghasilkan temuan yang lebih valid dan bermakna dalam pengembangan ilmu pengetahuan.





Sumber : Diolah Oleh Penulis, 2026

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2. 4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap jawaban rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Sugiono,2019:93). Hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, serta didukung oleh teori dan hasil penelitian terdahulu. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini disusun untuk menjawab hubungan dan pengaruh antara Kompensasi (X1), Keselamatan kerja (X2), Fleksibilitas kerja (X3) terhadap (Y) pada *Driver Grab*

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi, keselamatan kerja, dan Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja *Driver Grab*.

**H<sub>0</sub>** : Diduga tidak terdapat pengaruh antara kompensasi, keselamatan kerja dan Fleksibilitas kerja terhadap Kepuasan Kerja *Driver Grab*.

**H<sub>a</sub>** : Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi, Keselamatan kerja, dan Fleksibilitas kerja.

2. Pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja *Driver Grab*.

**H<sub>0</sub>** : Diduga Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja *Driver Grab*.

**H<sub>a</sub>** : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan

Kerja *Driver* Grab.

3. Pengaruh Keselamatan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan *Driver* Grab.

**H<sub>0</sub>** : Diduga Keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap

Kepuasan kerja *Driver* Grab.

**H<sub>a</sub>** : Diduga Keselamatan kerja berpengaruh terhadap

Kepuasan kerja *Driver* Grab.

4. Pengaruh Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja *Driver* Grab.

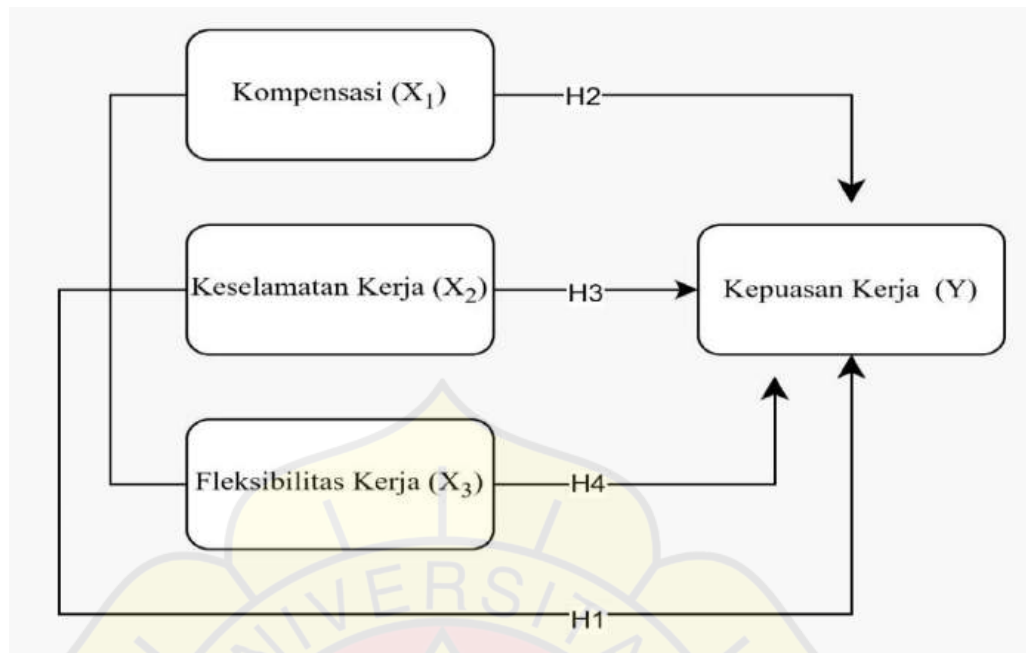
**H<sub>0</sub>** : Diduga Fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap

Kepuasan kerja *Driver* Grab

**H<sub>a</sub>** : Diduga Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap

Kepuasan kerja *Driver* Grab.

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, korelasi antara variabel bebas dengan variabel berikut terkait pada riset ini dapat dijelaskan melalui suatu paradigma penelitian Menurut Wiwin dan Ecep (2023:6) paradigma penelitian adalah suatu pendekatan atau model penelitian untuk melakukan suatu penelitian yang telah lama di verifikasi oleh komunikasi penelitian dan yang telah dipraktikkan selama ratusan tahun. Paradigma yang dibahas dalam penelitian ini sesuai dengan judul yang terdiri tiga variabel independen, untuk menjelaskan paradigma tersebut dilihat dari gambar 2.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah oleh penulis tahun, 2026

**Gambar 2.2** Paradigma Penelitian

Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa Kompensasi ( $X_1$ ), Keselamatan Kerja ( $X_2$ ), Dan Fleksibilitas kerja ( $X_3$ ) diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). secara persial, masing- masing variabel independen diuji pengeruhnya terhadap Kepuasan kerja, dan secara simultan ketiganya diuji bersama menggunakan model regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

$Y$  = Kepuasan kerja

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Keselamatan kerja

$X_3$  = Fleksibilitas kerja

$\alpha$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

