

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, FLEKSIBILITAS, DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER SHOPEE
FOOD DI SOLO RAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh:

**WAWAN SETIAWAN
NIM. 18.52.11.040**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
TAHUN 2022**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, FLEKSIBILITAS, DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER SHOPEE
FOOD DI SOLO RAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah**

Oleh:

**Wawan Setiawan
NIM: 18.52.11.040**

Surakarta, 24 Oktober 2022

**Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi**



**Asep Maulana Rohimat, M.S.I.
NIP. 19870307 201903 1 008**

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : WAWAN SETIAWAN

NIM : 18.52.11.040

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, FLEKSIBILITAS, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER SHOPEE FOOD DI SOLO RAYA”**.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 21 Oktober 2022



Wawan Setiawan

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : WAWAN SETIAWAN

NIM : 18.52.11.040

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, FLEKSIBILITAS, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER SHOPEE FOOD DI SOLO RAYA”**.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari mitra driver shopee food di Solo Raya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 21 Oktober 2022



Wawan Setiawan

Asep Maulana Rohimat, M.S.I.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Wawan Setiawan

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Radan Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bawa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Wawan Setiawan NIM: 18.52.11.040 yang berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, FLEKSIBILITAS, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER SHOPEE FOOD DI SOLO RAYA.

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 24 Oktober 2022

Dosen Pembimbing Skripsi


Asep Maulana Rohimat, M.S.I.
NIP. 19870307 201903 1 008

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, FLEKSIBILITAS, DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER SHOPEE
FOOD DI SOLO RAYA**

Oleh:

WAWAN SETIAWAN
NIM. 18.52.11.040

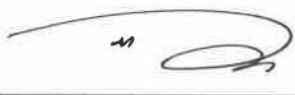
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Senin tanggal 07 November 2022 M / 12 Rabiul Akhir 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Dr. Fitri Wulandari, SE, M.Si.
NIP. 19721109 199903 2 002



Penguji II
H. Khairul Imam, S. H. I., M.S.I.
NIP. 198211202 201403 1 001



Penguji III
Dr. Amri Syarif Hidayat, M.Si.
NIP. 19750126 200912 1 001



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“OJO MUNG ELING BUTUHE URIP
NGANTI LALI GUNANE URIP”

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini dengan segala syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia-Nya sehingga saya diizinkan oleh Allah SWT untuk menyelesaikan karya ini.

Saya ucapkan banyak terimakasih kepada:

Bapak dan ibu tersayang yang selalu mendoakan, memberikan nasehat, semangat, dan kasih sayang yang tidak ternilai. Bapak Subiyanto yang selalu sabar dan selalu mendukung dan mendoakan yang terbaik untuk anaknya. Ibu tercinta Y Sutiyeem yang selalu perhatian dan juga mendukung serta menyemangati anaknya agar segera menyelesaikan karya ini.

Kakak-kakak ku tercinta yang selalu mendukung, memberikan semangat, dan juga kasih sayang yang tulus meskipun terkadang menjengkelkan tapi lebih banyak sayangnya dan yang paling sabar walau kadang juga marah-marah,

Terimakasih saya ucapkan kepada diri sendiri yang telah sanggup menyelesaikan karya ini dan teruslah berjalan karena perjalanan sesungguhnya baru akan dimulai.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala rasa puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, FLEKSIBILITAS, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER SHOPEE FOOD DI SOLO RAYA**. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, juga dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan dukungan lainnya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, M.Ag., M.Pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.HI., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Zakky Fahma Auliya, SE. MM., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Asep Maulana Rohimat, M.S.I., selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah memberikan perhatian juga bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Bapak, Ibu, kakak-kakak, dan juga keponakan saya, terimakasih atas doa, kasih sayang, pengorbanan, nasehat, dan juga semangat yang selalu diberikan dan tidak akan pernah ada habisnya.
8. Keluarga tercinta teman-teman seperjuangan MBS A angkatan 2018. Terimakasih dukungan dan kekompakan teman-teman semua selama ini. Sangat bersyukur bisa mengenal teman-teman semua.
9. Terkhusus teman-temanku yang selalu memberikan support dalam keadaan susah maupun senang. Memberikan dorongan dan kekuatan agar dapat segera menyelesaikan skripsi ini.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin. Semoga semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi dan dalam proses sidang sampai penulis memperoleh gelarnya senantiasa dalam lindungan Allah SWT.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 21 Oktober 2022

Wawan Setiawan

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menggunakan tiga variabel independen yaitu kompensasi finansial, fleksibilitas, dan stres kerja juga menggunakan satu variabel dependen yaitu kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan mengetahui pengaruh kompensasi finansial, fleksibilitas, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra driver Shopee food di solo raya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 responden dengan menggunakan metode pengambilan sampel simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan yang ada di dalam populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kusioner *online* dan *offline*. Analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji regresi linear berganda, dan juga uji hipotesis dengan bantuan software IBM SPSS 25.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra driver, fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra driver, stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Fleksibilitas, Stres kerja, Kepuasan kerja

ABSTRACT

This research uses quantitative research. Using three independent variables, namely financial compensation, flexibility, and job stress, it also uses one dependent variable, namely job satisfaction. This study was conducted to determine the effect of financial compensation, flexibility, and work stress on job satisfaction of Shopee food driver partners in Solo Raya. The sample used in this study was 120 respondents using the simple random sampling method, which is a random sampling technique without regard to the strata or levels in the population. Data collection techniques were carried out using an online and offline questionnaires. Data analysis used instrument test, classical assumption test, coefficient of determination test, multiple linear regression test, and also hypothesis testing with the help of IBM SPSS 25 software.

From the results of the study, it can be concluded that partially financial compensation has a positive and significant effect on driver partner job satisfaction, flexibility has a positive and significant effect on driver partner job satisfaction, job stress has a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Financial Compensation, Flexibility, Job stress, Job satisfaction

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQOSAH.....	vi
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Pembatasan Masalah	11
1.4. Rumusan Masalah	12
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1. Kajian Teori	15
2.1.1. Kompensasi Finansial	15
2.1.2. Fleksibilitas Kerja	20
3.1.3 Stres Kerja.....	25
4.1.4. Kepuasan Kerja	31
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan	34
2.3. Kerangka Konseptual	37
2.4. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1. Jenis Penelitian.....	42
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.3. Populasi dan Sampel	43
3.3.1. Populasi.....	43

3.3.2.	Sampel.....	43
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.5.	Variabel Penelitian.....	45
3.6.	Definisi Operasional Variabel.....	46
3.7.	Uji Instrumen Penelitian.....	49
3.7.1.	Uji Validitas.....	49
3.7.2.	Uji Reabilitas.....	49
3.8.	Teknik Analisa Data.....	50
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	50
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.3.	Koefisien Determinasi.....	53
3.8.4.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
3.8.5.	Uji Hipotesis.....	54
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		56
1.1.	Gambaran Umum Penelitian.....	56
1.1.1.	Deskripsi responden berdasarkan usia.....	56
1.1.2.	Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.....	57
1.1.3.	Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.....	57
1.2.	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	59
1.2.1.	Uji Validitas.....	59
1.2.2.	Uji Reliabilitas.....	61
1.3.	Teknik Analisis Data.....	62
1.3.1.	Analisis Deskriptif.....	62
4.3.2.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	63
4.3.3.	Uji Koefisien Determinasi (R-Square/R ²).....	67
4.3.4.	Analisis Linear Berganda.....	68
4.4.	Uji Hipotesis.....	70
4.4.1.	Uji Simultan (Uji F).....	70
4.4.2.	Uji Parsial (Uji t).....	71
4.5.	Pembahasan Hasil Analisis Data.....	73
BAB V PENUTUP.....		76
5.1.	Kesimpulan.....	76
5.2.	Keterbatasan Penelitian.....	76
5.3.	Saran – Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....		79

DAFTAR TABEL

1.1 Skema Tarif Minimum.....	4
1.2 Skema Insentif.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu	24
3.1 Skor Skala Likert.....	34
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	36
4.1 Jumlah responden berdasarkan usia	47
4.2 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin	47
4.3 Jumlah responden berdasarkan lama bekerja	48
4.4 Hasil uji validitas variabel kompensasi finansial (X1)	49
4.5 Hasil uji validitas variabel fleksibilitas kerja (X2)	50
4.6 Hasil uji validitas variabel stres kerja (X3).....	50
4.7 Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y)	51
4.8 Hasil uji reliabilitas	51
4.9 Hasil analisis deskriptif	52
4.10 Uji normalitas.....	54
4.11 Uji Multikolinearitas	56
4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	58
4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.14 Hasil Uji F.....	60
4.15 Hasil Uji t.....	61

DAFTAR GAMBAR

1.1 Kunjungan <i>E-Commerce</i> Indonesia 2020-2021	2
4.1 Uji normalitas P-P Plot	55
4.2 Hasil uji heteroskedastisitas	57

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan teknologi yang sangat pesat ini, sebagian besar masyarakat semakin merasakan informasi sebagai salah satu kebutuhan pokok disamping kebutuhan akan sandang, pangan dan papan. Seiring dengan hal itu, informasi telah berubah bentuk menjadi suatu komoditi yang dapat diperdagangkan. Keadaan ini terbukti dengan semakin berkembangnya bisnis pelayanan informasi, seperti stasiun televisi, surat kabar, radio dan internet yang telah memasuki sendi-sendi kehidupan manusia. Perubahan lingkungan yang pesat, dinamis dan luas tersebut didukung oleh kemajuan teknologi informasi disegala bidang. Hal ini telah mendorong transformasi masyarakat tradisional menjadi masyarakat informasi (Kartikawati 2016).

Dalam era bisnis global, pengaruh kemajuan teknologi informasi tidak dapat dihindarkan lagi, seperti penggunaan internet dalam berbagai aktivitas sarana berkomunikasi. Teknologi informasi memungkinkan manusia untuk memperoleh informasi dari tempat yang berjauhan dalam waktu yang singkat dan dengan biaya yang murah.

Perkembangan *Online Shop* ataupun yang biasa disebut *e-commerce* (*electronic commerce*) ialah bisnis secara elektronik yang menempatkan diri pada

transaksi bisnis dengan memakai internet selaku media pertukaran benda serta jasa. *E-commerce* yang saat ini sudah menjamur di Indonesia, bahkan sudah sangat dikenal baik oleh masyarakat, banyaknya beragam kemudahan dalam berbelanja dan bermacam jenis produk dan jasa yang ditawarkan (R. Ratika & Rina 2018).

Salah satu faktor pendukung dari perkembangan *E-commerce* di Indonesia adalah semakin meningkatnya jumlah penggunaan internet di berbagai daerah. Di Indonesia hasil riset menunjukkan pengguna internet sebelum pandemi angkanya hanya 175 juta. Sedangkan data terbaru Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), tahun 2022 pengguna internet di Indonesia mencapai sekitar 210 juta. Artinya ada penambahan sekitar 35 juta pengguna internet di Indonesia. Persentase pengguna internet berusia 16 hingga 64 tahun yang memiliki masing - masing jenis perangkat, di antaranya *mobile phone* (96%), *smartphone* (94%), *non-smartphone mobile phone* (21%), *laptop* atau *computer desktop* (66%), *tablet* (23%), *konsol game* (16%) hingga *virtual reality device* (5.1%) (R. Ratika & Rina 2018).

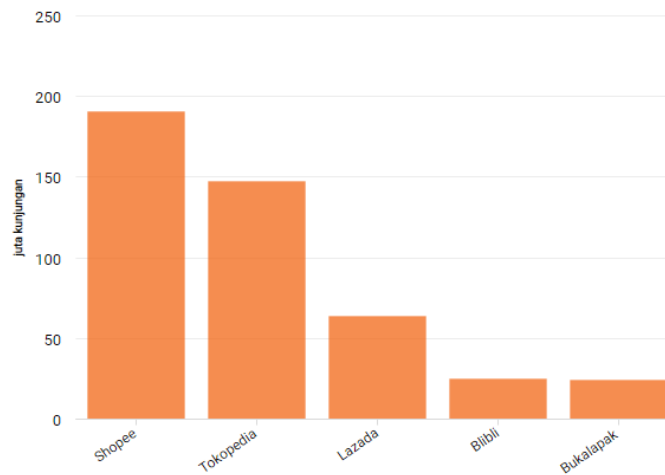
Dari data tersebut sangat cocok untuk melakukan terobosan baru semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis menuntut setiap perusahaan dapat memiliki keunggulan baik efisien, teknologi, kepuasan konsumen, dan peluang

ekspansi usaha serta pangsa pasar komoditi yang kompetitif dan berkesinambungan.

Pendatang Baru di Bisnis Pesan antar makanan terbukti digandrungi banyak orang, khususnya di masa pembatasan sosial akibat pandemi Covid-19. Berdasarkan penelitian *McKinsey* pada tahun 2020, terjadi peningkatan sebesar 34% di Indonesia dalam hal penggunaan jasa pesan antar makanan selama masa pandemi. Peluang ini dimanfaatkan oleh Shopee melalui kanal Shopee Food sejak April 2020 untuk semakin memperluas pasar mereka, sekaligus menjadi pesaing layanan pesan-antar makanan yang sudah lebih senior yaitu GoFood dan GrabFood. Bedanya ini adalah kali pertama perusahaan e-commerce bermain di lahan yang lebih dulu dikuasai oleh perusahaan *ride hailing* (Setiawan 2018).

Gambar 1.1

Kunjungan *E-Commerce* Indonesia 2020-2021



Sumber: Katadata.co.id

Shopee adalah situs elektronik komersial yang berkantor pusat di Singapura yang dimiliki oleh Sea Limited yang merupakan perusahaan milik Forrest Li, Shopee pertama kali diluncurkan di Singapura pada tahun 2015 dan sejak itu memperluas jangkauannya ke Indonesia.

Di Indonesia sendiri pamor Shopee mampu bersaing dengan marketplace lain yang ada. Dengan fitur-fitur yang menarik, program gratis ongkir, dan pilihan produk yang bermacam-macam, banyak masyarakat Indonesia yang betah berjualan dan belanja di Shopee.

Pada April 2020 yang dinyatakan oleh Katadata.co.id, Shopee memperkenalkan layanan pesan antar makanan barunya yang disebut sebagai Shopee Food, yang di mana memiliki fungsi dan tujuan yang sama dengan layanan pesan antar makanan lainnya. Sehingga, Shopee Food pada awal tahun 2021 sudah mulai beroperasi pertama kali di wilayah Jakarta. Lalu, pada 3 Mei 2021, Shopee Food telah memperluas jangkauan wilayahnya di Bogor, Depok, Tangerang, dan luar jabodetabek termasuk di Solo yang di informasikan melalui instagramnya @shopeefood_id.

Penelitian ini dilakukan di kota Solo Raya karena selama tahun 2021 terjadi kenaikan trend online food untuk merk ShopeeFood walaupun masuk kategori pendatang baru, dimana hal sebaliknya terjadi pada GoFood dan GrabFood

berdasarkan pada data Google Trends. Hal ini ditambahkan dengan observasi awal peneliti terhadap driver online food yakni Shopee Food, Grab Food dan Go Food. Mereka menjelaskan bahwa diwilayah Solo Raya terjadi perubahan order melalui aplikasi, dimana sebelumnya order lebih dominan pada GoFood namun saat ini berubah menjadi ShopeeFood Sebagai tambahan, penelitian tentang GoFood dan GrabFood saat ini lebih dominan dibandingkan ShopeeFood sehingga penelitian ini berusaha untuk mengisi kekurangan penelitian tentang ShopeeFood ini, terlebih GoFood maupun GrabFood juga harus berbenah karena adanya ShopeFood ini.

Sistem hubungan kerja Shopee Food Indonesia dengan driver adalah kemitraan. Sistem kemitraan Shopee Food membuat minat animo yang besar bagi pengguna motor. Pengguna Aplikasi Shopee Food Driver di Solo raya semakin meningkat, hal ini di tandai dengan semakin bertambahnya jumlah download aplikasi Aplikasi Shopee Food Driver pada playstore.

Perkembangan teknologi yang pesat dimanfaatkan oleh beberapa oknum mitra driver dengan menggunakan fake GPS atau sering disebut tuyul. Dengan memanfaatkan lokasi palsu, sehingga mitra driver mendapatkan pesanan di tempat yang memiliki permintaan penumpang dan pesanan yang tinggi tanpa oknum mitra driver berada di lokasi tersebut. Hal ini menyebabkan hubungan antara sesama mitra driver terjalin dengan kurang baik. Hal tersebut menimbulkan keresahan

antar mitra driver, ketika order fiktif masuk ke akun driver selain akun driver yang menjadi tujuan dilakukannya order fiktif, karena nantinya akan di cancel dan mengakibatkan turunnya performa driver yang bdi cancel. Hal ini menyebabkan sesama mitra driver menjadi tidak menghormati hak-hak individual masing-masing.

Salah satu faktor penunjang kesuksesan atau peningkatan suatu perusahaan adalah bagaimana mereka menerapkan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan Jumlah kompensasi yang sesuai, fleksibilitas kerja, maupun stres kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbins 2015). Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja ideal. Kepuasan terhadap rekan kerja tercapai,

Terdapat banyak faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut (Mangkunegaran 2011) salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh

sumber daya manusia akan memberikan kepuasan kerja pada sumber daya manusia tersebut (Robbins 2015).

Tabel 1.1
Skema Tarif Minimum

Kota	Tarif Minimum
Solo Raya	Rp.8.000

Sumber: shopeefood_id

Tabel 1.2
Skema Insentif

Jumlah Poin	Insentif Shopee Food Driver
600	Rp.9.000
900	Rp.15.000
1200	Rp.22.000

Sumber: shopeefood_id

Menurut (Simamora 2006) Kompensasi terdiri dari imbalan yang bersifat finansial dan jasa tak berwujud, serta tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Mitra Driver Shopee Food pada hal ini hanya mendapatkan kompensasi finansial berupa upah yang diterima dari pengguna jasa dan insentif dan tidak mendapatkan kompensasi non finansial, sehingga indikator untuk mengukur kompensasi finansial yaitu upah yang diterima dan insentif. Berapa pendapatan mitra tergantung seberapa banyak penyelesaian orderan yang bisa di antar. Perintah mengantar makanan juga tidak datang dari perusahaan,

melainkan dari pengguna dan tentu atas kesediaan mitra driver, sehingga tidak adanya hubungan hubungan kerja antara mitra driver Shopee Food melainkan terdapat hubungan kemitraan diantara kedua belah pihak. Shopee Food memberikan sistem poin dan tarif berbeda-beda di setiap daerahnya. Setiap daerah memiliki ketentuan yang berbeda, Hal ini dipengaruhi kepadatan lalu lintas didaerah tersebut. Untuk Daerah Solo memiliki biaya ongkir terkecil Rp. 8.000 untuk setiap orderan dan akan bertambah sesuai lokasi pengantaranya yang paling besar antara Rp.15.000 sampai Rp.25.000 per orderanya. Selain dari tarif yang mitra driver dapatkan dari konsumen, mitra driver juga memperoleh pendapatan tambahan dari adanya sistem poin yang bisa ditukarkan dengan bonus tambahan. Poin ini bisa didapatkan setiap menyelesaikan pesanan. Seperti contoh diatas, jika mitra driver menerima satu pesanan maka mendapatkan 100 poin dihari itu.

Selain kompensasi, jam kerja yang fleksibel juga menjadi salah satu faktor terpenting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Mathis & Jackson (2011) mengatakan bahwa jam kerja fleksibel dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan karyawan kuat untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi. Fleksibilitas pekerjaan biasanya memberikan kelonggaran waktu kerja yang lebih banyak dan dapat mendorong para karyawan memiliki inisiatif kerja atau memunculkan ide-ide kreatif dalam menjalankan suatu aktivitas serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tidak tergantung dengan perintah atasan. Karyawan

yang bekerja secara fleksibel, biasanya memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja secara otomatis akan menciptakan komitmen yang tinggi dan meningkatkan tanggung jawab karyawan, serta dapat menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan jam kerja dari karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi dan fleksibilitas kerja, stres kerja juga merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Jika kompensasi dan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, berbeda halnya dengan stres kerja. Adanya stres kerja berdampak kepada penurunan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan stress kerja yang dialami oleh karyawannya guna menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia yang telah dimiliki.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegaran 2011). Mitra driver mendapatkan tekanan dari pihak diluar Shopee Food Indonesia yaitu lingkungan sekitar, yaitu pihak yang merasa terganggu adanya Shopee Food. Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, iklim kerja yang tidak sehat, autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab dan konflik kerja. Indikator stres kerja yaitu

lingkungan fisik, peranan konflik dan peranan hal-hal yang tidak menentu. Lingkungan fisik mitra driver yaitu menghadapi cuaca terlalu panas atau terlalu dingin saat berkendara serta pekerjaan mengandung risiko yang tinggi. Peranan konflik mitra driver yaitu mendapat tekanan dari orang lain atau penumpang yang tidak sesuai dengan kemauan diri sendiri, seperti penumpang menginginkan driver untuk berkendara dengan kecepatan tinggi untuk mengejar waktu. Peranan hal-hal tidak menentu yang dihadapi mitra driver yaitu status hukum hubungan kerjasama mitra driver dengan pihak perusahaan Shopee Food.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kompensasi finansial, fleksibilitas, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Peneliti memandang ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada mitra driver Shopee Food untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Shopee Food di Solo Raya”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan landasan keterangan yang sudah dipaparkan di atas, penulis telah mengidentifikasi permasalahan yang dapat diidentifikasi diantaranya:

1. Perkembangan teknologi yang pesat dimanfaatkan oleh beberapa oknum mitra driver dengan menggunakan *fake GPS* atau sering disebut tuyul yang menyebabkan keresahan pada mitra driver.

2. Jumlah mitra driver dan *costumer service* yang tidak seimbang mempengaruhi jumlah poin yang didapatkan mitra setiap harinya dan juga mempengaruhi jumlah pesanan yang dapat diselesaikan.
3. Hubungan antar pihak penyedia jasa yang sama (Gojek dan Grab) dalam persaingan bisnis mempengaruhi *pressure* dan stres kerja mitra driver Shopee Food.
4. Hal-hal tidak menentu yang dihadapi mitra driver yaitu status hukum hubungan kerjasama mitra driver dengan pihak perusahaan Shopee Food.
5. Penelitian ini dilakukan di kota Solo Raya karena selama tahun 2021 terjadi kenaikan trend online food untuk merk Shopee Food walaupun masuk kategori pendatang baru, dimana hal sebaliknya terjadi pada GoFood dan GrabFood berdasarkan pada data Google Trends. Hal ini ditambah dengan observasi awal peneliti terhadap driver online food yakni ShopeeFood, GrabFood, dan GoFood. Mereka menjelaskan bahwa diwilayah Solo Raya terjadi perubahan order melalui aplikasi, dimana sebelumnya order lebih dominan pada GoFood namun saat ini berubah menjadi ShopeeFood sebagai tambahan.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis hanya membatasi diri hanya berkaitan dengan Pengaruh

Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Shopee Food di Solo Raya.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra Driver Shopee Food di Solo Raya?
2. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra Driver Shopee Food di Solo Raya?
3. Apakah stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra Driver Shopee Food di Solo Raya?
4. Apakah kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja mitra Driver Shopee Food di Solo Raya?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja mitra Driver Shopee Food di Solo Raya
2. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja mitra Driver Shopee Food di Solo Raya

3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja mitra Driver Shopee Food di Solo Raya
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja mitra Driver Shopee Food di Solo Raya

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi instansi

Sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia agar perusahaan memiliki ilmu dan wawasan mengenai bagaimana meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia yang dimiliki

2. Bagi mitra Driver Shopee Food

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui kompensasi finansial dan tingkat pengelolaan stress kerja dalam system kemitraan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah wawasan dan pengetahuan lebih mengenai kepuasan kerja sumber daya manusia dan bagaimana kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam hubungan kemitraan.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

Kajian teori pada penelitian ini membahas teori mengenai variabel kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, stres kerja dan kepuasan kerja yang akan dijelaskan sebagai berikut:

2.1.1. Kompensasi Finansial

Menurut (Simamora 2006) kompensasi terdiri dari imbalan yang bersifat finansial dan jasa tak berwujud, serta tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Selain itu, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi finansial menurut (Rivai 2011) merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja serta kenaikan jabatan. Dalam hal ini Shoppe Indonesia tidak memberikan kompensasi non finansial, hal ini disebabkan karena hubungan kemitraan yang terjalin sesuai dengan perjanjian kemitraan berupa upah yang diterima dari penumpang dan insentif dari Shoppe Food atas pencapaian target

poin per harinya. Menurut (Mondy, R Waine 2008) tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Karyawan dalam penelitian ini adalah mitra driver. Secara umum perusahaan memberikan kompensasi yang tepat kepada karyawan dengan tujuan agar perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang unggul dalam memberikan kinerja.

Menurut (Simamora 2006) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

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

3. Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.

Sedangkan tujuan adanya kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2002) dalam (Setiawan 2018) yaitu:

1. Ikatan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan akan terjalin melalui pemberian kompensasi. perusahaan wajib membayar kompensasi kepada karyawan yang telah memenuhi/mengerjakan tugas-tugas dengan baik.
2. Kepuasan kerja karyawan akan dirasakan oleh karyawan dengan diberikannya kompensasi atau balas jasa sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya.
3. Pengadaan efektif pengadaan karyawan yang qualified akan lebih mudah jika program kompensasi ditetapkan cukup besar.
4. Motivasi majikan akan mudah memotivasi karyawannya, jika balas jasa (kompensasi) yang diberikan cukup besar.
5. Stabilitas karyawan apabila kompensasi diberikan atas prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan akan terjamin akibat turn over yang relatif kecil.

6. Disiplin pemberian kompensasi yang cukup besar diharapkan dapat membangun disiplin karyawan yang semakin baik. Karyawan akan mentaati dan menyadari setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan di perusahaan.
7. Pengaruh serikat buruh program kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.
8. Pengaruh pemerintah pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum.

Menurut (Hendri & Setiawan 2017), ada tujuh faktor untuk menentukan tinggi rendahnya imbalan kekayaan yang harus diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Rata-rata imbalan pada lingkup tertentu

Tarif yang ada pada pasar tenaga kerja juga ikut mempengaruhi tinggi rendahnya imbalan kekayaan para karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2. Kekuatan negoisasi serikat pekerja

Di negara-negara yang sudah maju memiliki kekuatan serikat pekerja untuk membuat negosiasi (bargaining power) dengan para pemilik

perusahaan juga ikut menentukan besarnya imbalan kekaryaan para pekerja di dalam satuansatuan industri yang ada.

3. Peraturan Pemerintah

Di beberapa negara ketentuan perundang-undangan dari pemerintah juga ikut dalam menentukan besar kecilnya imbalan kekaryaan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, misalnya ada peraturan yang berhubungan dengan upah minimum untuk di Indonesia disebut sebagai (UMR), pekerja anak-anak dan perempuan.

4. Penggajian yang adil dan memadai

Suatu sistem imbalan yang baik seharusnya memperhatikan juga prinsip prinsip keadilan, baik dilihat dari kebutuhan perusahaan maupun kebutuhan para karyawan secara kontekstual.

5. Kebijakan dalam sistem imbalan

kekaryaan dan penyesuaiannya di dalam perusahaan Ketika menjalankan operasinya secara aktual perusahaan pasti memiliki perencanaan imbalan
Tantangan imbalan

6. Produktivitas dan biaya operasi

Dalam memberikan imbalan, perusahaan juga harus mempertimbangkan produktifitas (hasil yang bisa diraih) dan biaya operasinya (biaya yang dikeluarkan).

2.1.2. Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas jam kerja mulai populer pada awal tahun 1970 an. Ada berbagai bentuk fleksibilitas jam kerja (flexible work arrangement), seperti flex-time, telecommuting, job share, dan sebagainya. Salah satu strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan para pekerja tersebut adalah dengan memberikan fleksibilitas kerja atau yang lebih dikenal sebagai Flexible Work Arrangements (FWA). Fleksibilitas kerja diberikan sebagai bentuk variasi ketika bekerja, sehingga membuat para pekerja tidak merasa bosan saat bekerja. (Selby dan Wilson 2003) berpendapat bahwa fleksibilitas tempat kerja didefinisikan sebagai pengaturan jam kerja fleksibel (flexible working arrangement) merupakan salah satu spektrum struktur kerja yang mengubah waktu kerja atau tempat kerja selesai dilakukan secara teratur. Pengaturan jam kerja fleksibel mengubah waktu pada tempat kerja dilakukan secara regular dengan cara dapat dikelola dan dapat diprediksi oleh perusahaan dan karyawan. Fleksibilitas dalam hal jam kerja mencakup jadwal kerja alternatif (misalnya, waktu kerja yang fleksibel dengan jadwal yang diinginkan). Fleksibilitas dalam jumlah jam kerja termasuk kerja paruh waktu dan pembagian kerja, sedangkan fleksibilitas dalam hal tempat kerja ini termasuk pekerjaan dari rumah atau dari lokasi yang jauh dari tempat kerja.

Berdasarkan pengertian definisi di atas dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan dalam mengatur jam kerja yang mereka inginkan di tempat yang mereka mau. Bekerja dalam jam kerja fleksibel memungkinkan orang mengatur kehidupan sehari-hari mereka dengan

lebih baik dan mengurangi konflik keluarga dan pekerjaan. Karyawan yang diijinkan untuk memilih jam berapa mereka dan memilih dimana tempat mereka bisa memulai dan menyelesaikan pekerjaan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

1. Kategori Fleksibilitas kerja

Menurut (Possenriede 2011), *flexible work arrangements* (FWA) mempunyai tiga kategori secara umum, yaitu fleksibilitas dalam penjadwalan (*scheduling*), fleksibilitas dalam lokasi (*telehomeworking*), dan fleksibilitas dalam waktu (*part-time*). Menurut (Carlson 2010) *schedule flexibility* adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja.

- a. *Time flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja.
- b. *Timing flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya.
- c. *Place flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Rothausen 1994), mengatakan bahwa terdapat 5 hal yang dapat digunakan dalam melihat *schedule flexibility* di tempat kerja, yaitu:

- a. Sejauh mana manajemen mengakomodasi kebutuhan karyawan untuk mengurus keluarganya tanpa konsekuensi negatif.
- b. Kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sekaligus mengurus tugas rumah tangga secara seimbang.
- c. Kemudahan untuk mendapatkan libur untuk keperluan keluarga.
- d. Kesempatan untuk melakukan pekerjaan paruh waktu tanpa dikenakan sanksi.
- e. Besarnya fleksibilitas dalam penjadwalan kerja

Secara rinci menyebutkan aspek-aspek fleksibilitas yang dapat diterapkan melalui jenis fleksibilitas kerja adalah sebagai berikut (Selby dan Wilson 2003):

- a. Tempat kerja (*flexible location atau teleworking*)

Jenis fleksibilitas kerja ini tidak menuntut pekerja melakukan pekerjaan dari kantor atau suatu tempat yang secara tetap digunakan sebagai lokasi kerja.

- b. Waktu kerja (*flexible time*)

Jenis jam kerja fleksibel ini memberi kebebasan bagi pekerja, dengan persetujuan perusahaan, untuk mengatur jam kerja di luar jam kerja tetap yang berlaku diperusahaan.

2. Manfaat fleksibilitas kerja

Manfaat yang dapat diperoleh dari fleksibilitas kerja menurut (Selby dan Wilson 2003) antara lain:

- d. Bagi karyawan

Dapat meningkatkan produktivitas karyawan, kepuasan kerja karyawan, semangat kerja karyawan, dan mengurangi ketidakhadiran karyawan. Serta dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi misalnya memiliki waktu lebih banyak buat keluarga.

Dapat menghindari kerugian yang ditimbulkan dari jam sibuk, seperti stres yang ditimbulkan akibat kemacetan lalu lintas. Sehingga, karyawan menjadi lebih produktif, bersemangat, dan termotivasi dalam bekerja dengan suasana nyaman dan berdampak pada peningkatan kesehatan dan kepuasan kerja karyawan. Jam kerja fleksibel juga menimbulkan dampak positif terhadap lingkungan kerja dalam arti bisa mengurangi rasa persaingan antar karyawan dan menghindari konflik di kantor serta jam kerja fleksibel juga bisa jadi sarana bagi perusahaan untuk memunculkan karyawan-karyawan berbakat. Memiliki waktu yang lebih banyak untuk melakukan kegiatan yang disukai seperti hobi, melanjutkan pendidikan dan lain-lain.

e. Bagi perusahaan

Menghemat biaya pekerjaan dan penggunaan ruangan atau gedung. Serta pimpinan dapat lebih berkonsentrasi pada hasil (*outcome*) dan kualitas pekerjaan daripada sekedar mengawasi kehadiran karyawan di kantor.

Memperbaiki kualitas karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan karena dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaan. Dapat

membangkitkan motivasi karyawan karena adanya kebebasan menentukan cara atau gaya bekerja sesuai individu karyawan.

3. Kekurangan Fleksibilitas Kerja

Selain memiliki manfaat yang ditawarkan ada juga beberapa kekurangan dari pemberian fleksibilitas kerja seperti (Selby dan Wilson 2003):

a. Dari sisi karyawan

- 1) Sistem jam kerja fleksibel sulit dalam hal berkoordinasi antara sesama karyawan dan pimpinan. Misalnya, kurang koordinasi dalam menetapi tenggang waktu pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai yang di targetkan oleh pemimpin.
- 2) Kerja fleksibel hanya cocok bagi pekerja yang memiliki jiwa disiplin, berorientasi pada hasil, mampu mengatur waktu dan pekerjaan serta senang terhadap tantangan pekerjaan untuk mendapatkan kepercayaan dari pimpinan.
- 3) Sistem kerja paruh waktu (flex-time) kesempatan dalam untuk mengembangkan karir sangat terbatas.
- 4) Fleksibilitas kerja menuntut karyawan mampu mengatur dengan baik cara pengolaan keuangan antara pemasukan dan pengeluaran karena sifat pekerjaan ini berupa sistem proyek dalam arti pembagian sistem gaji atau pendapatan yang didapatkan berupa dari awal dan di akhir pekerjaan.

b. Dari sisi tempat kerja

- 1) Jam kerja fleksibel yang diberlakukan di organisasi atau perusahaan menuntut sarana penunjang tertentu seperti sarana telekomunikasi yang baik antara kantor pusat dengan lingkungan kerja.
 - 2) Menuntut jaminan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan misalnya, tempat kerja yang tidak bising.
- c. Dari sisi organisasi atau perusahaan
- 1) Dibutuhkan kepercayaan dari pimpinan atas kemajuan karyawan untuk melakukan sistem jam kerja fleksibel.
 - 2) Dibutuhkan pimpinan yang mampu melakukan pengawasan kerja dari jarak jauh, terutama pada sistem kerja teleworking.

3.1.3 Stres Kerja

Menurut (Mangkunegaran 2011) Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja merupakan bagian dari fungsi pengelolaan dalam sumber daya manusia. Menurut (Robbins 2015) stres adalah kondisi psikologi yang kurang menyenangkan berasal dari tekanan lingkungan. Pengertian lainnya dari stres kerja menurut (Mangkunegaran 2011) yaitu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut (Rivai 2011) stres kerja karyawan adalah suatu kondisi ketegangan yang dikarenakan perbedaan karakter individu yang dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Stres kerja

sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan seseorang, dan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasa kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak mengatasinya. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

1. Kategori Stres Kerja

Menurut (Robbins 2015), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja bila:

- a. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak yang berada di dalam organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.
- b. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

2. Gejala-gejala stress

Menurut (Robbins 2015), secara umum seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu:

- a. Physiological, memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung
- b. Psychological, memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, merasakan tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
- c. Behavior, memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

3. Faktor-Faktor Stres

Setiap teori yang berbeda memiliki konsepsi atau sudut pandang yang berbeda dalam melihat penyebab dari berbagai gangguan fisik yang berkaitan dengan stres. Di bawah ini akan dijelaskan beberapa sudut pandang tersebut. Berikut adalah penjelasan dari gambar model stress yang menjadi indikator menurut (Robbins 2015):

- a. Faktor-faktor lingkungan, selain mempengaruhi desain struktur organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat

stress para karyawan dalam organisasi. Ketidakpastian lingkungan tersebut antara lain:

- 1) Ketidakpastian ekonomi, perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- 2) Ketidakpastian politik, dapat menimbulkan masalah seperti ketegangan sosial antara dua kelompok yang kemudian akan memicu tingkat stress di suatu lingkungan.
- 3) Ketidakpastian teknologi, adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stress karena bentuk inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stress atau tertekan.

b. Faktor-faktor organisasi, dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi, berikut penjelasannya antara lain:

- 1) Tuntutan tugas, adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang yang meliputi desain individu (otonomi, keragaman, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- 2) Tuntutan peran, beban peran yang berlebihan yang dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Dan juga konflik peran dimana harapan-harapan atas peran yang diberikan perusahaan terhadap karyawan bertentangan dengan norma ataupun pribadi karyawan itu sendiri.

3) Tuntutan antar pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan atau orang lain.

c. Faktor-faktor pribadi, faktor-faktor utama pribadi yaitu meliputi masalah keluarga, karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berikut penjelasan faktor-faktor pribadi tersebut, yaitu:

1) Masalah keluarga, yaitu berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan, yang terlalu terbawa sampai ke tempat kerja.

2) Masalah ekonomi, karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress kerja karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

3) Masalah kepribadian, faktor individual yang secara signifikan mempengaruhi stress adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stres yang diekspetasikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya dari kepribadian seseorang.

4. Tingkat Stres

Stres menurut Mardiana & Zelfino (2014) adalah suatu kondisi dimana keadaan tubuh terganggu karena tekanan yang didapat secara mental maupun fisik. Tingkat stres merupakan salah satu faktor pembeda dalam melakukan coping sebagai kegiatan kognitif (Santy 2017). Tingkat stres digolongkan menjadi stres ringan, stres sedang, dan stres berat:

a. Stres Ringan

Stres ringan adalah stres yang tidak merusak aspek fisiologis seseorang, stresor berupa hal-hal yang dihadapi secara teratur dan umumnya dirasakan oleh setiap individu. Stres ringan contohnya seperti, lupa, macet di jalan, kebanyakan tidur, dan kritik dari orang lain. Situasi seperti ini biasanya berakhir dalam beberapa menit atau beberapa jam dan biasanya tidak akan menimbulkan bahaya atau suatu penyakit kecuali di hadapi terus-menerus. (Anggraini 2018).

b. Stres Sedang

Stres sedang pada umumnya lebih lama dari stres ringan. Biasanya berlangsung beberapa jam sampai beberapa hari. Situasi seperti ini dapat ini dapat berpengaruh pada kondisi kesehatan seseorang. Respon dari tingkat stres ini yaitu didapatkan gangguan pada lambung dan usus seperti; *gastritis*, gangguan pola tidur, perubahan siklus menstruasi, serta daya konsentrasi dan daya ingat menurun. *Stresor* yang mengakibatkan stres sedang yaitu kesepakatan yang belum usai, beban kerja yang berlebihan, menegharapkan pekerjaan baru, dan anggota keluarga yang pergi dalam waktu yang lama. (Anggraini 2018).

c. Stres Berat

Stres berat merupakan stres kronis yang terjadi beberapa minggu sampai beberapa tahun. Stres yang berat biasanya lebih cenderung direspon tubuh dengan berbagai gangguan kesehatan seperti gangguan

pencernaan berat, debar jantung yang meningkat, peningkatan tekanan darah, sesak napas, tremor, perasaan cemas dan takut yang meningkat, mudah bingung dan panik, nyeri leher dan bahu serta berkeringat dingin. Stresor yang dapat menimbulkan stres berat misalnya hubungan suami istri yang tidak harmonis, kesulitan finansial, dan penyakit fisik yang lama. (Anggraini 2018)

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat stres ada 3 yaitu; stres ringan, stres sedang dan stres berat.

4.1.4. Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. Survei di tempat kerja mengindikasikan bahwa pekerja yang puas cenderung semakin jarang (Wibowo, 2014).

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri. Dalam penelitian ini mitra driver memiliki minat dan kemampuan dalam

memberikan layanan jasa transportasi daring, hal ini didukung dengan jumlah mitra driver yang bergabung besar, sehingga indikator kepuasan terhadap pekerjaan digunakan dalam penelitian.

2. Kepuasan terhadap Imbalan

Kepuasan terhadap imbalan tercapai, jika pegawai merasa gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi tersebut.

3. Kepuasan terhadap Supervisi

Atasan Kepuasan terhadap pegawai tercapai, jika pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja tercapai, jika pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

5. Kesempatan Promosi

Setiap pegawai mengharapkan kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi perusahaan. Mitra driver tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan posisi dalam kemitraan, sehingga indikator kesempatan promosi dalam penelitian ini dihilangkan

Dalam (Robbins 2015), menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive mileagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Mentally Challenging Work*

Faktor *mentally challenging work* pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

2. *Equitable Rewards*

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

3. *Supportive Working Conditions*

Pegawai selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai

menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.

4. *Supportive Colleagues*

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
1	Dina Kartikawati (2016)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo	Dependen : 1. Stres Kerja Independen : Kepuasan Kerja	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stress kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2	Iqbal Setiawan (2018)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Driver	Dependen : 1. Kompensasi Finansial 2. Stres Kerja Independen : Kepuasan Kerja	Analisis Regresi linier berganda	1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver

		goJek(Go-Ride) Di daerah Istimewa Yogyakarta			
3	Akhwanul Akmal, Ihda Tamini (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan	Dependen : Kompensasi Independen : Kepuasan Kerja	Analisis regresi sederhana	Adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial.
4	Anton Saman (2020)	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan	Dependen : 1.kompensasi Independen : kepuasan karyawan dan kinerja karyawan	Kuantitatif asosiatif	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Xuejiao Ma (2018)	<i>The Effect Mechanism Of Work Flexibility On Employee Job</i>	<i>Dependent : Work Flexibility Independent : Job Satisfaction</i>	Kuantitatif asosiatif	<i>1. Scheduled flexibility and workplace flexibility are positively correlated with job satisfaction;</i>

		<i>Satisfaction</i>			<i>2. Perceived organizational support acts as full mediators between scheduled flexibility and job satisfaction, and between workplace flexibility and job satisfaction.</i>
--	--	---------------------	--	--	---

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan teori yang mendukung penelitian ini maka dibuat suatu kerangka berpikir sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja mitra driver Shopee Food di Solo Raya

Menurut Robbins & Judge (2013) ada beberapa faktor yang menentukan kepuasan pegawai seperti: kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung dan Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan. Menurut (Bangun 2012) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut (Mangkunegaran 2011) kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia akan memberikan kepuasan kerja pada sumber daya tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan 2018) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan stres kerja.

2. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja mitra driver Shopee Food di Solo Raya

Mitra driver adalah modal utama bagi Shopee Food Indonesia. Mitra perlu dikelola agar tetap merupakan modal utama yang produktif. Dalam hal ini Shopee Food Indonesia harus bisa mendorong mitra agar memberikan pelayanan jasa dengan baik yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan kerja dalam diri mitra driver. Salah satunya yaitu kompensasi finansial yang layak. Menurut (Simamora 2006) Kompensasi finansial dapat diukur dengan indikator upah yang diterima dan insentif. Kompensasi finansial yang diberikan pengguna aplikasi Shopee Food tergantung seberapa banyak mendapatkan poin dan orderan dalam waktu sehari. Dengan kebijakan Shopee Food di daerah solo yang memberikan insentif yang rendah dari Kota lain. Hal ini bisa menyebabkan penurunan kepuasan kerja mitra driver atas insentif yang berbeda. Hal ini sehubungan dengan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Lukiyanto 2014). Persepsi mitra driver terhadap kompensasi finansial terutama didukung oleh faktor upah dari penumpang dan insentif yang diterima memberikan tantangan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yaitu memberikan pelayanan terbaik dalam mengantarkan orderan dan mencapai poin maksimal yaitu 1200 poin (12 orderan) dalam sehari.

3. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja mitra driver Shopee Food di Solo Raya

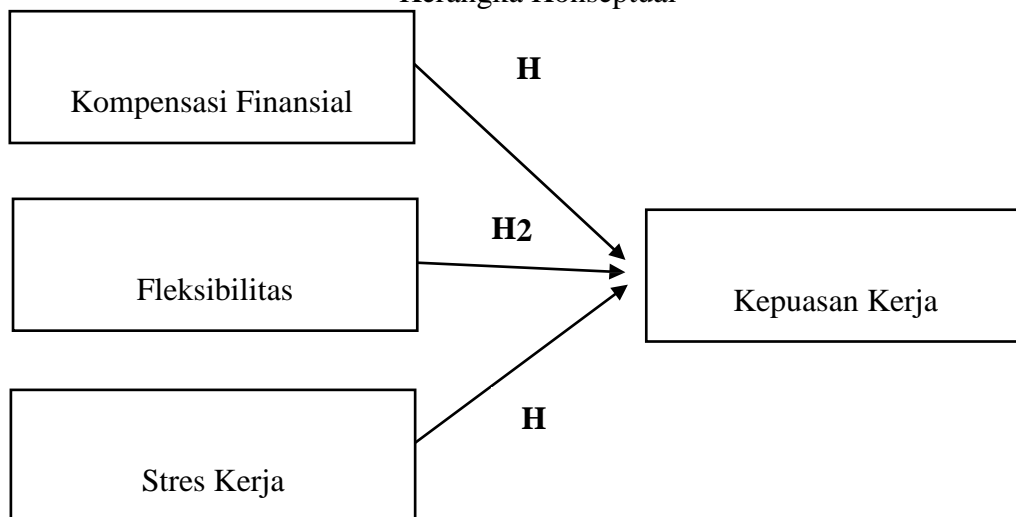
Menurut (Selby dan Wilson 2003), orang yang diijinkan untuk memilih jam berapa mereka bisa memulai dan menyelesaikan pekerjaan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Fleksibilitas jadwal kerja adalah aspek fleksibilitas organisasi yang dapat membantu aryawan untuk menangani pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka, oleh karena itu pemberian fleksibilitas kerja dapat dianggap sebagai keuntungan dalam keluarga maupun kerja. Kebijakan dan praktik semacam ini menciptakan rasa aman bagi para pekerja dengan merasa bahwa organisasi mereka peduli terhadap kesejahteraan, kebutuhan dan masalah mereka yang tidak terkait dengan pekerjaan. Sejalan dengan teori yang ada, hasil penelitian (Pratamadinata 2017) juga menyatakan bahwa fleksibilitas waktu kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam bekerja mitra driver Shopee Food diberikan kebebasan dalam menentukan jam kerjanya dan dimana mereka ingin bekerja, sehingga mitra driver Shopee Food dapat lebih leluasa untuk melakukan pekerjaannya tanpa merasa tertekan dengan ikatan jam dan waktu kerja.

4. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra driver Shopee Food di Solo Raya

Stres merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Lingkungan bekerja mitra driver Shopee Food yang

berdampingan dengan driver sejenis menyebabkan rawan konflik hingga kekerasan fisik oleh pihak diluar mitra driver Shopee Food, selain itu juga terjadi fenomena jumlah mitra driver Shopee Food yang semakin banyak serta tidak sebanding dengan jumlah penumpang yang ada. Hal ini menyebabkan menurunnya kepuasan kerja sebagai mitra driver Shopee Food.

Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual



2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pikir, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka, hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja mitra driver Shopee Food di Solo Raya

Hipotesis 2: Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra driver Shopee Food di Solo Raya

Hipotesis 3: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mitra driver Shopee Food di Solo Raya

Hipotesis 4: Kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja mitra driver Shopee Food di Solo Raya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, penelitian yang menggunakan pendekatan yang data-datanya numerical dan diolah dengan menggunakan metode statistika. Menurut (Sugiyono 2019) kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Hendri & Setiawan 2017). Sedangkan menurut tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono 2019) penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada mitra driver Shopee Food yang berada di Solo Raya. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2022 sampai dengan September 2022.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016). Dalam metode penelitian ini, populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok obyek yang menjadi sasaran dalam sebuah penelitian.

Dari pengertian diatas, populasi termasuk dalam bagian dalam sebuah penelitian. Obyek yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah driver Shopee Food di Solo Raya.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono 2019).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah incidental sampling yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data, sehingga angket bisa didistribusikan melalui angket daring

google docs yang disebarluaskan ke mitra melalui Aplikasi *Facebook* maupun *Whatapps*. Cluster sampling atau sampling area digunakan jika sumber data atau populasi sangat luas misalnya penduduk suatu kabupaten, atau karyawan perusahaan. Mitra driver Shopee Food yang berada di Solo Raya.

Untuk menentukan sampel dari satu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah n . Berdasarkan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus dari Hair etall (1995) yang menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 sampai 200. Juga dijelaskan bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap estimated parameter dan maksimal adalah 10 observasi dari setiap estimated parameter. Dalam penelitian ini, jumlah pertanyaan dalam kuesioner penelitian sebanyak 24, sehingga jumlah sampel adalah 5 kali jumlah pertanyaan atau sebanyak $5 \times 24 = 120$. Dengan menggunakan incidental sampling penelitian ini menggunakan 120 orang sampel dari seluruh mitra driver Shopee Food di Solo Raya.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner diberikan kepada driver Shopee Food dengan menggunakan data tentang kompensasi finansial, fleksibilitas, stress kerja, dan kepuasan kerja.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Likert menurut Sugiyono (2013) merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (R. Ratika & Rina 2018). Skala tersebut menunjukkan pilihan jawaban yang terdiri dari Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan

Sangat Tidak Sesuai (STS) kemudian masing-masing diberi skor 4 (SS), 3 (S), 2 (TS), 1 (STS). Adapun kisi-kisi instrumental skala tingkat stress ada narapidana menjelang masa bebas tahanan. (Panembrama 2013)

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberikan skor, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skor Skala Likert

No.	Item	Score
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
	Kurang Stuju (KS)	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam pengukuran skala, semakin tinggi nilai yang dicapai maka semakin tinggi pula hubungan dari kompensasi finansial, fleksibilitas, stress kerja, terhadap kepuasan kerja.

3.5. Variabel Penelitian

Penelitian ini dibatasi hanya pada driver Shopee Food di Solo Raya dengan membahas variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X1), Fleksibilitas Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3), serta variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y)

1. Variabel Bebas Variabel bebas (independent variable) adalah variabel yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini salah satunya adalah kompensasi finansial. Dalam penelitian ini

pengukuran kompensasi finansial didasarkan pada pendapat (Simamora 2006) yang disesuaikan dengan kompensasi finansial yang diberikan kepada driver Shopee Food di Solo Raya. Kompensasi finansial yang diberikan kepada mitra driver Shopee Food yaitu tips yang diberikan oleh caustemer dan bonus yang diberikan dari Shopee Food Indonesia. Selain kompensasi finansial, variabel bebas dalam penelitian ini yaitu fleksibilitas kerja yang menurut Carlson & Kacmar (2010) dalam (Robbins 2015) dapat dilihat melalui fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja, memilih jadwal kerja, dan memilih tempat kerja. Variabel bebas selanjutnya dari penelitian ini yaitu stres kerja, yang dalam penelitian ini stres kerja mitra driver Shopee Food di Solo Raya dilihat dari aspek fisiologis, psikologis dan perilaku.

2. Variabel Terikat Variabel terikat (dependent variable) yaitu variabel yang tergantung dengan variabel lain, atau variabel yang sifatnya dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Menurut (Robbins 2015) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap mitra driver Shopee Food di Solo Raya terhadap apa yang mereka dapatkan selama bekerja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh (Robbins 2015) yaitu: gaji yang diterima, kondisi kerja yang dialami, dan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber Rujukan
Kompensasi Finansial	Bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada driver Shopee Food di Solo Raya dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan	Upah dan bonus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang sesuai dengan pekerjaan 2. Upah yang layak 3. Bonus yang sesuai dengan kinerja 4. Bonus yang meningkatkan semangat kerja 	(Simamora 2006)
Stres Kerja	Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi driver Shopee Food di Solo Raya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis 2. Psikologis 3. Perilaku 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sering merasa lelah 2. Kepala pusing 3. Cepat marah 4. Perasaan Tertekan 5. Menunda waktu istirahat 6. Bolos bekerja 	(Robbins 2015)
Fleksibilitas Kerja	Pengaturan kerja secara fleksibel terhadap driver Shopee Food di Solo Raya, yang berarti pemilihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu kerja yang dihabiskan dalam satu hari 2. Waktu kerja yang 	(Carlson 2010)

	tempat dan waktu untuk bekerja	<p>kerja.</p> <p>2. Fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerja</p> <p>3. Fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerja</p>	<p>dihabiskan dalam satu minggu</p> <p>3. Pembagian waktu untuk bekerja dan keluarga</p> <p>4. Perasaan semangat bekerja dengan waktu kerja yang fleksibel</p> <p>5. Tempat kerja yang disukai</p> <p>6. Tempat kerja yang ramai dikunjungi</p>	
Kepuasan Kerja	Perasaan positif tentang pekerjaan yang dirasakakan oleh driver Shopee Food di Solo Raya	<p>1. Imbalan</p> <p>2. Kondisi kerja</p> <p>3. Rekan kerja</p>	<p>1. Keadilan penggajian</p> <p>2. Bonus yang memuaskan</p> <p>3. Lingkungan kerja</p> <p>4. Dukungan keluarga</p> <p>5. Rasa kekeluargaan sesama pekerja</p> <p>6. Hubungan baik dengan Rekan kerja</p>	(Robbins 2015)

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Arikunto (2002), merupakan suatu ukuran yang menentukan tingkat kesahihan suatu instrument. Semakin tinggi tingkat validitas suatu instrument tersebut mampu mengukur atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud dalam (Panembrama 2013).

Alat ukur yang kurang valid menunjukkan validitas rendah sehingga menghasilkan data yang sulit dipercaya. Sebaliknya alat ukur yang valid menunjukkan validitas yang tinggi, sehingga data yang diperoleh lebih dapat dipercaya. Untuk melakukan uji validitas dengan menggunakan metode analisis *Korelasi Product Moment* dengan bantuan SPSS.25 (*Statistical Product and Service Solution*). Yaitu dengan cara mengkoreksi skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua skor pertanyaan. Dengan kriteria pengujian validitas penelitian sebagai berikut (Ghozali 2016).

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner tersebut tidak valid

3.7.2. Uji Reabilitas

Menurut pandangan Ghozali (2016) dalam (Yusuf 2017) menyatakan Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Pada pengujian Reliabilitas, kuisisioner dapat dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan pada kuisioner bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dikatakan reliabel jika nilai dari Cronbach Alpha $> 0,6$.

3.8. Teknik Analisa Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali 2013). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus adalah sebagai berikut:

1. Tinggi : $X \geq M + SD$
2. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
3. Rendah : $X < M - SD$

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali 2013) Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regres yang digunakan dalam penelitian, Pengujian asumsi yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat digunakan dengan baik, antara lain uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan cara yang digunakan untuk melakukan pengujian normalitas sampel (Arikunto, 2010). Sebelum data di analisis

lebih lanjut, data harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sebaran data uji normalitas penelitian ini menggunakan Ms. Excel 2010 sebagai input data angket. Melalui uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Apabila terlihat hasil nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05, maka terdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi dari hal uji Kolmogorov-Smirnov kurang dari 0,05 maka terdistribusi tidak normal (Asnawi 2011).

Analisis data bertujuan untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengidentifikasi data berdistribusi normal adalah dengan melihat nilai *2-tailed significance* yaitu jika masing-masing variabel memiliki nilai $> 0,05$ maka data disimpulkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$, maka data yang diuji tidak terdistribusi normal.

Pengujian secara visual dapat dilakukan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali 2016):

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2013) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui tolerance value dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika tolerance value $> 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model regresi memiliki ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain atau tidak. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yakni dengan melihat grafik plot pada grafik antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya, dengan dasar analisis sebagai berikut (Ghozali 2016):

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar ketentuan pada uji heteroskedastisitas apabila menggunakan SPSS dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebagai berikut:

- a. Bila signifikansi hasil korelasi $> 0,05$ (5%), maka persamaan regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.
- b. Bila signifikansi hasil korelasi $< 0,05$ (5%), maka persamaan regresi dikatakan mengalami heteroskedastisitas.

Sebelum menguji hipotesis dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian prasarat analisis data yang meliputi:

3.8.3. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013) koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali 2013).

3.8.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono 2016) bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi

(dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. (Sugiyono 2016) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y : Subjek dalam variabel dependen kepuasan kerja driver
- β_0 : Konstanta
- β_1 - β_2 - β_3 : Koefisien regresi X1, X2 dan X3
- X_1 : Variabel independen, yaitu kompensasi finansial
- X_2 : Variabel independen, yaitu fleksibilitas kerja
- X_3 : Variabel independen, yaitu stres kerja
- ϵ : Residual

3.8.5. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sunyoto (2014) uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) secara bersama-sama (simultan). Kriteria pengambilan kesimpulan untuk uji F berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS dan probabilitas sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variable dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Sedangkan untuk kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1.1. Gambaran Umum Penelitian

Gambaran umum pada penelitian ini yaitu mengenai informasi dari objek penelitian. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif, mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Shopee Food di Solo Raya. Untuk memperoleh data dari responden (mitra driver shopee food di Solo Raya), kuisisioner disebar oleh peneliti dengan penyebaran kuisisioner di daerah Solo Raya dan peneliti menggunakan google form dan kertas kuisisioner. Total responden yang didapat adalah sebanyak 120 responden. Data tersebut yang kemudian digunakan dalam penelitian ini.

Total responden yang didapat pada penyebaran kuisisioner melalui google form dan kertas kuisisioner adalah sebanyak 120 responden sesuai dengan perhitungan pengambilan sampel pada bab sebelumnya. Data responden tersebut akan dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama bekerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui gambaran secara umum responden dalam penelitian ini. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode insidental/kebetulan.

Berikut merupakan profil dari 120 responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1.1.1. Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.1
Jumlah responden berdasarkan usia

No.	Kategori Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	15 – 25	74	61,7 %
2.	26 - 35	35	29,2 %
3.	36 - 45	11	9,2 %
Total		120	100%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa responden berusia 15-25 tahun sebanyak 74 orang atau sebesar 61,7%. Responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 35 orang atau sebesar 29,2%. Lalu responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 9,2%. Dalam kategori ini dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh usia 15-25 tahun.

1.1.2. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	108	90 %
2.	Perempuan	12	10 %
Total		120	100%

Dari tabel dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 108 orang atau sebesar 90%, sedangkan responden dengan jenis kelami perempuan berjumlah 12 orang atau 10%.

1.1.3. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.3
Jumlah responden berdasarkan lama bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	9 Bulan	6	5%
2.	10 Bulan	9	7,5%
3.	11 Bulan	4	3,3%
4.	13 Bulan	4	3,3%
5.	14 Bulan	6	5%
6.	15 Bulan	2	1,7%
7.	16 Bulan	4	3,3%
8.	17 Bulan	3	2,5%
9.	1 Tahun	54	45%
10.	2 Tahun	27	22,5%
11.	3 Tahun	1	0,8%
Total		120	100%

Berdasarkan hasil tabel yang didapat dari penelitian, dapat diketahui bahwa responden memiliki lama bekerja 9 bulan dan 14 bulan masing-masing sebanyak 6 orang atau sebesar 5%. Responden yang memiliki lama bekerja 10 bulan sebanyak 9 orang atau sebesar 7,5%. Responden yang memiliki lama bekerja 11 bulan, 13 bulan, dan 16 bulan masing-masing sebanyak 4 orang atau sebesar 3,3%. Responden yang memiliki lama bekerja 15 bulan sebanyak 2 orang atau sebesar 1,7%. Responden yang memiliki lama bekerja 17 bulan sebanyak 3 orang atau sebesar 2,5%. 1 tahun menjadi hasil responden terbanyak dalam penelitian ini yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 45%. Sedangkan, sebanyak 27 orang atau

sebesar 22,5% dengan lama bekerja 2 tahun. Di sisi lain, responden dengan lama bekerja 3 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 0,8%.

1.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini terdapat empat variabel dimana terdiri dari tiga variabel independen yakni variabel kompensasi finansial (X1), fleksibilitas kerja (X2), dan stres kerja (X3). Kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Untuk melakukan uji validitas dengan menggunakan metode analisis Korelasi Product Moment dengan bantuan SPSS.25 (Statistical Product and Service Solution). Yaitu dengan cara mengkoreksi skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua skor pertanyaan. Dengan kriteria pengujian validitas penelitian sebagai berikut (Ghozali I, 2013).

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner tersebut tidak valid

Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan program SPSS 25.

Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil uji validitas variabel kompensasi finansial (X1)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial	P1	0,782	0,1793	Valid
	P2	0,798	0,1793	Valid
	P3	0,754	0,1793	Valid
	P4	0,746	0,1793	Valid
	P5	0,711	0,1793	Valid
	P6	0,731	0,1793	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dapat terlihat bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, hal ini menunjukkan jawaban responden pada seluruh item variabel kompensasi finansial (X1) adalah valid. Dengan demikian, pernyataan mampu mengukur variabel kompensasi finansial (X1).

Tabel 4.5
Hasil uji validitas variabel fleksibilitas kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	P7	0,614	0,1793	Valid
	P8	0,645	0,1793	Valid
	P9	0,649	0,1793	Valid
	P10	0,709	0,1793	Valid
	P11	0,734	0,1793	Valid
	P12	0,568	0,1793	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dapat terlihat bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, hal ini menunjukkan jawaban responden pada seluruh item variabel fleksibilitas kerja (X2) adalah valid. Dengan demikian, pernyataan mampu mengukur variabel fleksibilitas kerja (X2).

Tabel 4.6
Hasil uji validitas variabel stres kerja (X3)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Stres Kerja	P13	0,641	0,1793	Valid
	P14	0,705	0,1793	Valid
	P15	0,691	0,1793	Valid
	P16	0,778	0,1793	Valid
	P17	0,787	0,1793	Valid
	P18	0,637	0,1793	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dapat terlihat bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, hal ini menunjukkan jawaban responden pada seluruh item variabel stres

kerja (X3) adalah valid. Dengan demikian, pernyataan mampu mengukur variabel stres kerja (X3).

Tabel 4.7
Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	P19	0,716	0,1793	Valid
	P20	0,754	0,1793	Valid
	P21	0,861	0,1793	Valid
	P22	0,877	0,1793	Valid
	P23	0,863	0,1793	Valid
	P24	0,864	0,1793	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dapat terlihat bahwa nilai r hitung > r tabel, hal ini menunjukkan jawaban responden pada seluruh item variabel kepuasan kerja (Y) adalah valid. Dengan demikian, pernyataan mampu mengukur variabel kepuasan kerja (Y).

1.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas masing-masing instrumen peneliti menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 4.8
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,846	0,60	Reliabel
Fleksibilitas Kerja	0,729	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,799	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,905	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS 25 tabel diatas, dapat dilihat bahwa cronbach alpha yang dihasilkan pada variabel penelitian ini masing-masing adalah lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam setiap variabel sudah reliabel dalam menjelaskan masing-masing variabel penelitian.

1.3. Teknik Analisis Data

1.3.1. Analisis Deskriptif

Dalam analisis ini mendeskripsikan variabel-variabel penelitian berupa variabel dependen dan variabel independe. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja mitra driver shopee food di Solo Raya, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, dan stres kerja. Dalam analisis deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan suatu data berupa nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi pada masing-masing variabel. Analisis statistik dalam penelitian ini diukur menggunakan SPSS 25. Berdasarkan olah data menggunakan SPSS mengenai analisis deskriptif dapat dilihat menggunakan tabel beriku:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi Finansial	120	12	30	19,72	3,86361
Fleksibilitas Kerja	120	13	30	21,37	3,18891
Stres Kerja	120	12	30	21,20	3,74591
Kepuasan Kerja	120	12	30	22,50	4,22478
Valid N (listwise)	120				

Dari hasil tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil kuesioner dapat terlihat bahwa nilai minimum dari kompensasi finansial sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 30. Sedangkan rata-rata sebesar 19,72 dan nilai standar deviasi sebesar 3,86361.

2. Fleksibilitas Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner dapat terlihat bahwa nilai minimum dari fleksibilitas kerja sebesar 13 dan nilai maksimum 30. Sedangkan rata-rata sebesar 22,37 dan nilai standar deviasi 3,18891.

3. Stres kerja

Berdasarkan hasil kuesioner dapat terlihat bahwa nilai minimum dari stres kerja adalah 12 dan nilai maksimum 30. Sedangkan rata-rata sebesar 21,2 dan nilai standar deviasi 3,74591.

4. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner dapat terlihat bahwa nilai minimum kepuasan kerja adalah 12 dan nilai maksimum 30. Sedangkan rata-rata sebesar 22,5 dan nilai standar deviasi 4,22478.

4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

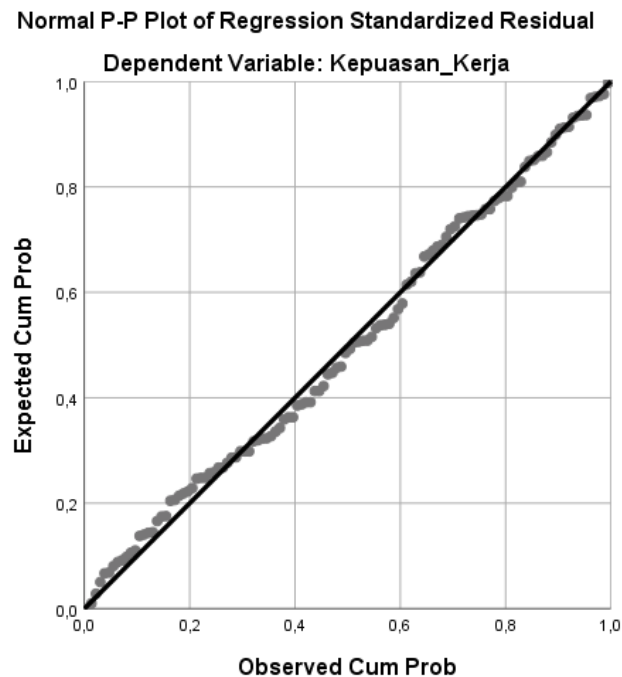
Pendapat (Arikunto 2016) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Melalui uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Apabila terlihat hasil nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05, maka terdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi

dari hal uji Kolmogorov-Smirnov kurang dari 0,05 maka terdistribusi tidak normal (Asnawi, 2011: 179). Pengujian secara visual dapat dilakukan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Berikut hasil uji normalitas yang dilakukan dengan program SPSS 25 pada penelitian ini:

Tabel 4.10
Uji normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0,043	0,200	Normal

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Maka nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.



Gambar 4.1
Uji normalitas P-P Plot

Dari gambar P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi telah terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui *tolerance value* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika *tolerance value* $> 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

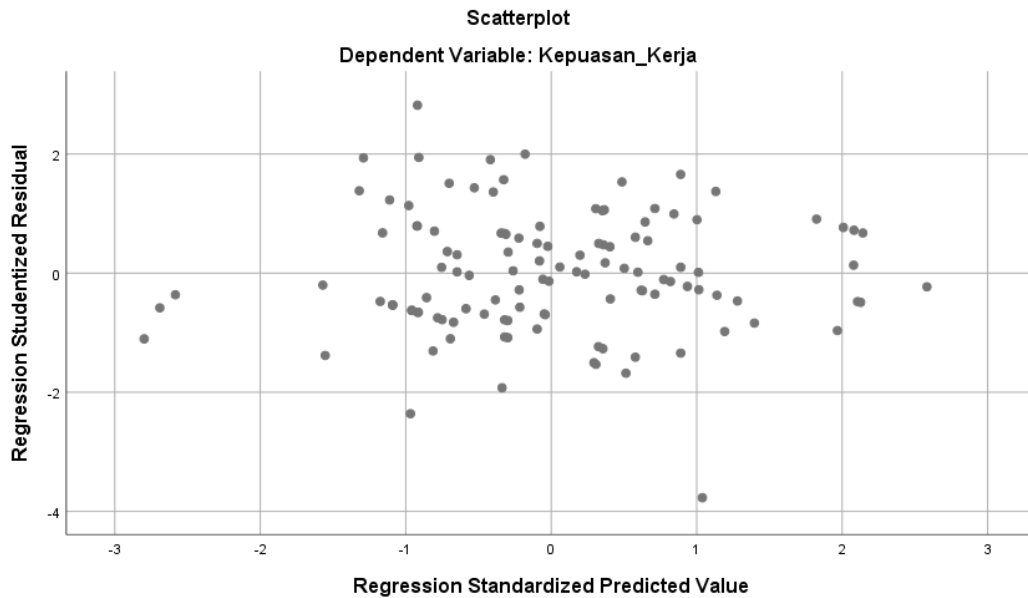
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kompensasi Finansial	1,539	0,650	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Fleksibilitas Kerja	1,542	0,649	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Stres Kerja	1,081	0,925	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Dari tabel ini menunjukkan bahwa nilai VIF dari seluruh variabel adalah kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Dengan perincian masing-masing variabel dengan sebagai berikut: nilai VIF dari variabel kompensasi finansial adalah 1,539 dan nilai *tolerance* sebesar 0,650, nilai VIF dari variabel fleksibilitas kerja adalah 1,542 dan nilai *tolerance* sebesar 0,649, nilai VIF dari variabel stres kerja adalah 1,081 dan nilai *tolerance* sebesar 0,926. Dapat disimpulkan bahwa lima variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas (independen) dalam regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat terdapat atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yang mana sumbu Y ialah Y yang diprediksi, serta sumbu X merupakan residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang sudah *studentized* (Ghozali 2013).

Gambar 4.2
Hasil uji heteroskedastisitas



Dapat dilihat dari grafik *scatterplot* di atas bahwa titik pada gambar menyebar secara acak, dan tersebar di atas juga di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2014). Disimpulkan bahwa untuk model regresi yakni pengaruh kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver shopee food* di Solo Raya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Koefisien Determinasi (R-Square/R²)

Menurut Ghozali (2013) koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali 2013). Berikut ini merupakan tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,575 ^a	0,330	0,313	3,50179

Dari hasil uji koefisien determinasi di atas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R-Square sebesar 0,313 atau 31,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yakni kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, dan stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja mitra driver shopee food sebesar 31,3%. Sedangkan sisanya sebesar 0,687 atau 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.3.4. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini regresi linear berganda disusun untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra driver shopee food di Solo Raya. Dengan model regresi adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 +$

$b_3X_3 + \dots$, dimana X_1 (kompensasi finansial), X_2 (fleksibilitas kerja), X_3 (stres kerja), serta Y (Kepuasan Kerja). Hasil yang diperoleh dari uji regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,564	2,568		1,388	,168
	Kompensasi Finansial	,207	,103	,190	2,011	,047
	Fleksibilitas Kerja	,319	,125	,241	2,555	,012
	Stres Kerja	,378	,089	,335	4,246	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dihasilkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,564 + 0,207X_1 + 0,319X_2 + 0,378X_3 + e$$

Dengan keterangan:

1. Konstanta (α) sebesar 3,564 artinya, jika seluruh variabel independen sama dengan nol (0), maka besarnya tingkat kepuasan kerja sebesar 3,564.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,207 yang bernilai positif, artinya jika variabel kompensasi finansial meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,207.

3. Nilai koefisien regresi dari variabel fleksibilitas kerja (X2) sebesar 0,319 yang bernilai positif, artinya jika variabel fleksibilitas kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,319.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel stres kerja (X3) sebesar 0,378 yang bernilai positif, artinya jika variabel stres kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,378.

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujiannya adalah dengan menentukan kesimpulan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur uji F ini adalah sebagai berikut:

1. Jika probabilitas tingkat kesalahan $F_{hitung} < 5\%$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat
2. Jika probabilitas tingkat kesalahan $F_{hitung} > 5\%$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Berikut merupakan hasil uji F:

Tabel 4.14
Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
Regression	701,543	3	233,848	19,07	,000 ^b
Residual	1422,457	116	12,263		

Total	2124,00	119			
-------	---------	-----	--	--	--

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ Ftabel diketahui adalah sebesar 2,683 dan Fhitung sebesar 19,07. Hal ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

4.4.2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Sedangkan untuk kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. H_0 diterima jika t hitung $<$ t tabel pada $\alpha = 5\%$
2. H_0 ditolak jika t hitung \geq t tabel pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,564	2,568		1,388	0,168
Kompensasi Finansial	0,207	0,103	0,190	2,011	0,047
Fleksibilitas Kerja	0,319	0,125	0,241	2,555	0,012
Stres Kerja	0,378	0,089	0,335	4,246	0,000
Dependent Variable: Kepuasan kerja					

Jika nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel, maka hipotesis yang menyatakan variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen diterima. Hasil hitung dari t tabel yaitu 1,991 dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= (\alpha; n - k) \\ &= (0,05; 120-4) \\ &= (0,05; 116) \\ &= 1,6581 \end{aligned}$$

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel diatas, nilai t_{hitung} kompensasi finansial lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,011 > 1,6581$ dengan tingkat signifikan $0,047 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi finansial akan menjamin terjadinya peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian H_1 diterima H_0 ditolak.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel diatas, nilai t_{hitung} fleksibilitas kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,555 > 1,6581$ dengan tingkat signifikan $0,012 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa

fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin banyak fleksibilitas kerja yang meningkat dapat menjamin dalam peningkatan kepuasan kerja. Demikian H2 diterima dan H_0 ditolak.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel diatas, nilai thitung stres kerja lebih besar dari ttabel yaitu $4,246 > 1,6581$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi stres kerja akan menjamin terjadinya peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian H3 ditolak dan H_0 diterima karena berpengaruh positif.

4.5. Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja mitra *driver shopee food*

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat terlihat bahwa variabel kompensasi finansial memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,011 > 1,6581$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,047 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver shopee food* di Solo Raya.

Dari hasil data di atas diketahui bahwa kompensasi finansial berperan dalam peningkatan kepuasan kerja bagi mitra *driver shopee food*. Hal ini

selaras penelitian yang dilakukan oleh (Lukiyanto 2014) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh variabel fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver shopee food*

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat terlihat bahwa variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,555 > 1,6581$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,012 < 0,05$ sehingga H2 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel fleksibilitas kerja dapat berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja mitra *driver shopee food* di Solo Raya.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja mitra *driver shopee food* di Solo Raya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratamadinata 2017) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver shopee food*

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat terlihat bahwa variabel stres kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,246 > 1,6581$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H0 diterima dan H3 ditolak, artinya variabel stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja mitra *driver shopee food* di Solo Raya.

Berbeda dengan hipotesis awal peneliti bahwa adanya pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, namun dalam hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dari stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver shopee food* di Solo Raya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Milla, Tewel, dan Uhing 2018) dan (Khuzaeeni, Idrus, Djumahir, dan Solimun 2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari stres kerja terhadap kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil uji hipotesis (uji T) pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat terlihat bahwa variabel kompensasi finansial memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,068 > 1,6581$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,003 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver shopee food* di Solo Raya.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat terlihat bahwa variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,555 > 1,6581$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,012 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel fleksibilitas kerja dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver shopee food* di Solo Raya.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat terlihat bahwa variabel stres kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,246 > 1,6581$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak, artinya variabel stres kerja dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver shopee food* di Solo Raya.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, di antaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas untuk melihat pengaruh terhadap kepuasan kerja mitra driver shopee food di solo raya. Penelitian ini masih belum bisa mengungkapkan secara keseluruhan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mitra driver.
2. Dalam penelitian ini variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja mitra driver shopee food di Solo Raya, hal ini bertolak belakang dari hipotesis awal yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mitra driver.
3. Keterbatasan instrument penelitian yaitu menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuisisioner, sehingga terkadang jawaban dari responden tidak menjelaskan keadaan yang sebenarnya.

5.3. Saran – Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, maka saran yang peneliti ajukan kepada pihak terkait dalam penelitian ini adalah:

1. Saran bagi perusahaan agar lebih memperhatikan kesejahteraan para mitra driver Shopee Food di Solo Raya, khususnya dalam pemberian insentif sehingga mitra driver Shopee Food merasa semakin puas dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan insentif bagi mitra driver.
2. Saran untuk driver Shopee Food agar lebih meningkatkan semangat sehingga para mitra driver Shopee Food dapat menikmati pekerjaannya tanpa terbebani sehingga kepuasan kerja para mitra dapat meningkat.

3. Bagi penelitian serupa selanjutnya, diharapkan dapat memberikan variasi pada variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih luas terkait dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, N. H. Dan H. M. (2011). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Carlson, D. S., Grzywacz, G. J., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Univeersitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th Ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hendri & Setiawan, Roy. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudera Bahari Utama." *AGORA* Vol. 5, No.I, 2017: 1-8.
- Kartikawati, Dina. (2016). "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo." Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Khuzaeni, Idrus. (2013). *The Influnce Of Work Culture, Work Stres To the Job Satisfaction and Employes Perfomance in the State Treasury Sercice Office in Jakarta, Indonesia*. *Jurnal Bisnis Manajemen : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya Malang*.
- Lukiyanto, Irwan. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Surabaya : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mashudi, Farid. (2013). *Psikologi Konseling*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Karya Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta
- Milla, Tewal Uhing. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.AIR MANADO*. *Jurnal EMBA*

VOL.6 Hal. 2408-2417: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado.

- Erlanggasler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid kedua. Jakarta: Indeks.
- Panembrama, Geryssa Resta. (2013). "hubungan antaraketerlibatan psikologis di sekolah dengan kebahagiaan subjektif peserta didik sekolah menengah pertama." *jurnal upi*, 74-75.
- Pratamadinata, A. K. (2017). *Pengaruh Fleksibilitas Waktu, Kesesuaian Pekerjaan, Kompensasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Job Switching (Studi Kasus Pada Ojek Online)*. Universitas Muria Kudus
- Possenriede, D., & Plantenga, J. (2011). Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction. *Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction*, 11(12).
- Putu, Pande dan Dewa Nyoman, (2016), *Analisis Mengenai Hubungan Supir Go-Jek dengan PT. GO-JEK Indonesia*. Bali : Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana.
- Rivai, V dan Sagala, E J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jilid 2. Cetakan ke-4. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- R. Ratika & Rina, Zahra, Nofha. (2018). "Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoritas Di Kota Bandung ." *Jurnal Lontar* vol 6 No 1 Januari -Juni 2018, 43-57.
- Rothausen, T. J. (1994). Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3).
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., (2015). *"Perilaku Organisasi"*. Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, H., & Sutanto, Eddy M. (2013). "Pengaruh Leader Member Exchange dan Kepuasan terhadap Bonus pada Motivasi Kerja Karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya. AGORA". *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 3.
- Sunyoto, D. (2014). *Praktik Riset PERILAKU KONSUMEN*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Selby, & Wilson. (2003). *Handbook of flexible working*. New York: New York Plenum Press.

- Setiawan, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra driver go-Jek(Go-Ride) Di daerah Istimewa Yogyakarta.
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. 2009. Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijaya, Kukuh Aria. (2015). "Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Tingkat Stres Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kabupaten Jember." SKRIPSI, 1-97.
- Yusuf , Muhammad. (2017). "Pengaruh Kompetensi, Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment." Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol 13 NO.01 Maret, 167-185.

Lampiran 2

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, FLEKSIBILITAS, DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER SHOPEE
FOOD DI SOLO RAYA

A. Identitas responden

(Berikan tanda ceklist \surd pada kurung [] sesuai jawaban identitas Bapak, Ibu, Sadara/i)

- a. Nama :
- b. Usia : a. 15-25 []
 b. 26-35 []
 c. 34-45 []
- c. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki []
 b. Perempuan []
- d. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Berikan jawaban Bapak, Ibu, saudara/i atas pertanyaan dibawah ini dengan memberi skala 1 sampai 5 pada nomor yang tersedia. Skala respon adalah sebagai berikut: **Nilai 5 Sangat Setuju (SS), Nilai 4 Setuju (S), Nilai 3 Netral (N), Nilai 2 Tidak Setuju (TS), Nilai 1 Sangat Tidak Setuju (STS).**

1. Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Upah yang saya terima sebagai driver Shopee Food sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Dengan upah yang saya dapat saya mampu untuk memenuhi kehidupan sehari-hari saya					
3	Menurut saya kebijakan mengenai tarif driver Shopee Food sudah tepat					
4	Saya memiliki target pencapaian bonus setiap harinya					
5	Bonus yang diberikan oleh Shopee Food mampu meningkatkan semangat saya dalam bekerja					
6	Bonus yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya lakukan					

2. Fleksibilitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya menghabiskan waktu bekerja lebih dari 8 jam/hari					

2	Saya bekerja 7 hari dari Senin-Minggu					
3	Dengan jam kerja yang fleksibel membuat saya mampu membagi waktu dengan keluarga					
4	Jam kerja yang fleksibel membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
5	Saya suka menunggu orderan sembari duduk di suatu tempat (mis. Angkringan) sambil bercerita bersama sesama rekan driver Shopee Food					
6	Saya lebih memilih menunggu orderan di tempat yang ramai pengunjung (mis. Mall) karena biasanya lebih mudah mendapatkan orderan ditempat yang ramai pengunjung					

3. Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa lelah bekerja sebagai driver karena bekerja diluar ruangan dalam waktu yang lama					
2	Jalanan yang macat membuat kepala saya pusing saat bekerja					
3	Salah titik merupakan hal yang sering membuat saya ingin marah kepada CS					

4	Jika mendapatkan CS yang cerewet maka akan membuat perasaan saya tertekan					
5	Saya sering mengabaikan waktu istirahat saya ketika ada orderan yang masuk ke aplikasi saya					
6	Saya memilih tidak bekerja jika suasana hati saya sedang tidak baik					

4. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya puas dengan upah yang saya dapatkan sebagai driver Shopee Food					
2	Saya puas dengan bonus yang saya terima sebagai driver Shopee Food					
3	Bekerja di jalan raya menuntut saya selalu konsentrasi agar terhindar dari kecelakaan kerja					
4	Keluarga mendukung pekerjaan saya					
5	Sesama rekan driver Shopee Food sering saling membantu jika ada yang membutuhkan bantuan					
6	Jika mendapatkan pelanggan yang baik maka akan meningkatkan semangat saya dalam					

	bekerja					
--	---------	--	--	--	--	--

Lampiran 3

Data Responden

1	Muhamad sokip	15 - 25	Laki-Laki	10 Bulan
2	Bayu setyawan	26 - 35	Laki-Laki	1 Tahun
3	Egi Budi Vikrian	15 - 25	Laki-Laki	3 Tahun
4	Agus Triyono	26 - 35	Laki-Laki	1 Tahun
5	Dwi budi prasetyo	26 - 35	Laki-Laki	1 Tahun
6	APRILIO PUTRA HANIFAN	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
7	Anggi Aprilio	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
8	WAHYU ANDRIANTO	26 - 35	Laki-Laki	10 Bulan
9	Dewanto	15 - 25	Laki-Laki	9 Bulan
10	Garnet Filemon Waluyono	26 - 35	Laki-Laki	10 Bulan
11	Wildan Saputra	15 - 25	Laki-Laki	14 Bulan
12	Hilarius Eka Prakoso	15 - 25	Laki-Laki	9 Bulan
13	Riono Prasetyo	36 - 45	Laki-Laki	11 Bulan
14	Mariyono	36 - 45	Laki-Laki	17 Bulan
15	Beta	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
16	Didit Dwi susanto	36 - 45	Laki-Laki	1 Tahun
17	Ismail kholil	15 - 25	Laki-Laki	16 Bulan
18	Andrian Syahrul	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
19	Heru setyawan	36 - 45	Laki-Laki	1 Tahun
20	CAHYANA WIBAWA	36 - 45	Laki-Laki	1 Tahun
21	Agung Prasetiyo	26 - 35	Laki-Laki	13 Bulan
22	FITRA IHZA AGWINANDA	15 - 25	Laki-Laki	13 Bulan

23	Fernanda choirul dimassyah	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
24	Amir Mahmud	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
25	Deni handoko saputro	15 - 25	Laki-Laki	2 Tahun
26	Patmono	36 - 45	Laki-Laki	14 Bulan
27	HADI	15 - 25	Laki-Laki	13 Bulan
28	Riono Prasetyo	26 - 35	Laki-Laki	1 Tahun
29	TIO RAMA MUSTOFA	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
30	AHMAD MUALIM	26 - 35	Laki-Laki	10 Bulan
31	Agung priambudi	15 - 25	Laki-Laki	13 Bulan
32	Andri Prasetio	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
33	Atik Yulianti	15 - 25	Perempuan	15 Bulan
34	HARUN	26 - 35	Laki-Laki	1 Tahun
35	Muhammad Sidik	26 - 35	Laki-Laki	2 Tahun
36	Ajik Saputra	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
37	Asep Maulana	15 - 25	Laki-Laki	9 Bulan
38	Safiri Maulina	26 - 35	Perempuan	1 Tahun
39	Maheswari	26 - 35	Laki-Laki	1 Tahun
40	Galang	15 - 25	Laki-Laki	10 Bulan
41	Zaga Raditia	26 - 35	Laki-Laki	2 Tahun
42	Alvin Yahya	15 - 25	Laki-Laki	2 Tahun
43	M Afif	15 - 25	Laki-Laki	2 Tahun
44	Sarju	26 - 35	Laki-Laki	2 Tahun
45	Andika Maulana	15 - 25	Laki-Laki	11 Bulan
46	Aris Munandar	15 - 25	Laki-Laki	9 Bulan

47	Yunita	15 - 25	Perempuan	1 Tahun
48	Muhammad makruf	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
49	Muhammad Hadi	26 - 35	Laki-Laki	2 Tahun
50	Samsen	26 - 35	Laki-Laki	2 Tahun
51	Tri Yulianto	26 - 35	Laki-Laki	1 Tahun
52	Luthfi	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
53	Nadhif Maulana	15 - 25	Laki-Laki	17 Bulan
54	nova	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
55	Fatan	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
56	Dede mahmud	26 - 35	Laki-Laki	1 Tahun
57	Nur azizah	15 - 25	Perempuan	9 Bulan
58	Deni	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
59	Kholis	26 - 35	Laki-Laki	2 Tahun
60	Akbar Faiz	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
61	Sadhi Yudha	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
62	Yosi	15 - 25	Perempuan	1 Tahun
63	Ahmad Firdaus	26 - 35	Laki-Laki	15 Bulan
64	Muhammad Zaki	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
65	Mustofa Fikri	15 - 25	Laki-Laki	16 Bulan
66	Damar	26 - 35	Laki-Laki	11 Bulan
67	Ivanka	15 - 25	Perempuan	10 Bulan
68	Tri Yulianto	26 - 35	Laki-Laki	1 Tahun
69	anton	15 - 25	Laki-Laki	2 Tahun
70	Gabrielle	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun

71	M. Faras	15 - 25	Laki-Laki	11 Bulan
72	Nur hidayah	15 - 25	Perempuan	9 Bulan
73	Angga	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
74	Abdian	26 - 35	Laki-Laki	2 Tahun
75	Haryanto	36 - 45	Laki-Laki	2 Tahun
76	Sayafiq	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
77	Joko Maryanto	36 - 45	Laki-Laki	2 Tahun
78	Muhammad Sadelih	26 - 35	Laki-Laki	2 Tahun
79	Ahmad Fauzan	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
80	M. Hamid	36 - 45	Laki-Laki	2 Tahun
81	Abimanyu	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
82	Alif Gunawan	15 - 25	Laki-Laki	14 Bulan
83	Anastasya	15 - 25	Perempuan	10 Bulan
84	Ari Fajar	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
85	Muhammad Galih	15 - 25	Laki-Laki	14 Bulan
86	Zainuddin	36 - 45	Laki-Laki	1 Tahun
87	Yazid Putra	15 - 25	Laki-Laki	16 Bulan
88	Rahmat	36 - 45	Laki-Laki	17 Bulan
89	Dimas Aji Pangestu	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
90	Yanuar Foggie	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
91	Nugroho Adi	26 - 35	Laki-Laki	2 Tahun
92	Syah Akbar	26 - 35	Laki-Laki	16 Bulan
93	Ahmad Anhar	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
94	Kevin Kristianto	26 - 35	Laki-Laki	2 Tahun

95	Dimas Mega	15 - 25	Laki-Laki	14 Bulan
96	Jonathan	15 - 25	Laki-Laki	10 Bulan
97	Ahmad Anhar	15 - 25	Laki-Laki	2 Tahun
98	Budi Santoso	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
99	Rahmawan Arifin	26 - 35	Laki-Laki	1 Tahun
100	Aris	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
101	Gilang Setiawan	15 - 25	Laki-Laki	2 Tahun
102	Anggi Apriansah	15 - 25	Laki-Laki	2 Tahun
103	Rahmad Pri Utomo	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
104	Satria Padmaja	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
105	Agus Setya Budi Yanto	26 - 35	Laki-Laki	14 Bulan
106	Novita	15 - 25	Perempuan	1 Tahun
107	Galang Saputra	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
108	Galuh Aji	15 - 25	Laki-Laki	2 Tahun
109	M Riayanto	26 - 35	Laki-Laki	1 Tahun
110	Fajar Nurudin Hamid	15 - 25	Laki-Laki	1 Tahun
111	Sharul Hikam	15 - 25	Laki-Laki	2 Tahun
112	Bagas Sukma	15 - 25	Laki-Laki	10 Bulan
113	Andika Pratama	15 - 25	Laki-Laki	2 Tahun
114	Dian Maya Anggelina	26 - 35	Perempuan	1 Tahun
115	Dini Noviani	26 - 35	Perempuan	1 Tahun
116	Muhammad Soleh	26 - 35	Laki-Laki	2 Tahun
117	Iqbal Hamid	15 - 25	Laki-Laki	2 Tahun
118	SohibulHuda	26 - 35	Laki-Laki	2 Tahun

119	Yusuf alfaruq	15 - 25	Laki-Laki	2 Tahun
120	Anita Fitri	26 - 35	Perempuan	1 Tahun

Lampiran 4

Data Kuisisioner

Variabel Kompensasi Finansial

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	3	3	3	3	3	3	18
2	5	2	2	1	5	5	20
3	3	2	3	1	4	3	16
4	3	1	2	2	4	4	16
5	4	2	3	3	3	3	18
6	5	5	5	5	5	5	30
7	3	4	4	4	4	3	22
8	3	2	3	1	1	3	13
9	4	4	4	5	5	4	26
10	4	4	3	3	4	4	22
11	3	3	4	5	5	5	25
12	3	3	3	3	4	3	19
13	3	3	2	5	5	4	22
14	4	4	3	4	4	4	23
15	4	4	4	4	3	3	22
16	5	4	3	3	4	4	23
17	5	4	3	4	3	4	23
18	4	4	4	4	3	3	22
19	3	2	2	5	5	3	20
20	2	2	5	4	5	5	23

21	4	3	5	4	5	5	26
22	4	4	4	3	4	4	23
23	4	4	3	5	4	2	22
24	3	3	2	4	4	3	19
25	4	4	3	5	5	5	26
26	3	2	3	3	3	4	18
27	4	3	5	5	3	3	23
28	4	2	3	2	4	3	18
29	4	3	4	4	3	3	21
30	3	3	2	4	4	3	19
31	4	4	3	4	3	3	21
32	5	3	4	2	4	5	23
33	4	3	4	4	4	4	23
34	5	4	4	4	3	3	23
35	4	3	5	4	3	4	23
36	3	4	3	5	5	3	23
37	5	4	4	4	3	3	23
38	4	3	4	4	3	4	22
39	3	3	4	3	2	3	18
40	4	4	4	3	2	3	20
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	5	5	5	4	5	28
43	5	4	4	3	4	3	23
44	3	4	3	3	3	4	20

45	3	2	4	4	4	4	21
46	5	5	4	4	4	5	27
47	4	4	3	3	4	4	22
48	3	3	3	3	4	4	20
49	4	4	4	4	4	5	25
50	3	3	3	4	4	4	21
51	3	3	3	3	3	3	18
52	4	4	4	4	4	4	24
53	3	3	3	3	3	3	18
54	3	3	3	2	2	4	17
55	3	3	3	4	4	4	21
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	4	4	4	24
58	3	3	3	3	3	3	18
59	4	3	3	3	3	4	20
60	3	3	3	3	3	2	17
61	2	2	2	2	2	2	12
62	3	3	3	3	3	3	18
63	3	3	3	3	3	3	18
64	3	2	2	2	2	2	13
65	2	2	2	3	3	3	15
66	3	3	3	3	2	2	16
67	4	4	3	3	3	3	20
68	2	2	3	3	2	2	14

69	3	3	3	2	2	2	15
70	2	2	2	2	2	2	12
71	3	3	3	3	3	3	18
72	3	3	3	4	3	4	20
73	4	4	3	3	4	3	21
74	3	3	2	3	2	4	17
75	4	4	4	4	4	4	24
76	2	2	2	2	3	3	14
77	4	4	4	3	3	4	22
78	3	3	3	3	3	3	18
79	3	3	3	3	3	3	18
80	4	4	4	3	3	4	22
81	3	3	3	3	3	4	19
82	2	2	2	2	3	3	14
83	3	3	3	3	3	3	18
84	2	2	2	2	2	2	12
85	3	3	3	3	2	3	17
86	2	2	3	2	2	2	13
87	2	2	2	2	2	2	12
88	3	3	3	3	3	4	19
89	2	2	2	2	2	2	12
90	3	3	3	3	3	3	18
91	2	2	3	3	3	2	15
92	2	2	2	2	3	3	14

93	4	3	3	3	3	3	19
94	2	2	2	2	3	2	13
95	3	3	2	3	3	4	18
96	2	2	2	3	2	2	13
97	3	3	3	3	3	3	18
98	4	4	3	4	3	2	20
99	4	4	3	2	3	4	20
100	5	5	4	4	4	4	26
101	3	3	3	3	3	3	18
102	3	3	3	4	4	3	20
103	4	4	4	4	4	4	24
104	3	3	3	3	3	3	18
105	5	5	5	5	5	4	29
106	3	3	3	3	3	3	18
107	2	2	3	3	4	3	17
108	3	3	3	2	4	4	19
109	4	3	3	3	3	3	19
110	4	4	4	4	4	5	25
111	3	3	3	3	3	3	18
112	2	3	3	2	4	4	18
113	3	3	3	4	2	2	17
114	2	3	3	3	3	3	17
115	3	3	3	3	4	3	19
116	4	3	3	4	5	4	23

117	2	3	4	3	3	3	18
118	3	3	3	4	5	2	20
119	4	4	4	3	4	4	23
120	3	3	4	4	3	3	20

Variabel Fleksibilitas Kerja

Responden	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
1	3	3	3	3	3	3	18
2	5	5	1	5	1	1	18
3	5	3	4	3	2	5	22
4	1	2	3	2	1	5	14
5	4	4	5	5	5	5	28
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	3	5	4	4	4	24
8	3	5	4	3	4	4	23
9	4	4	4	5	3	3	23
10	4	2	5	4	4	3	22
11	5	4	5	3	4	3	24
12	5	3	4	5	5	4	26
13	4	4	3	4	4	5	24
14	4	4	5	5	4	5	27
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	3	3	3	4	3	19
17	5	4	2	3	3	3	20

18	4	4	3	4	3	4	22
19	4	4	5	4	4	3	24
20	5	5	4	5	5	3	27
21	2	5	5	5	3	3	23
22	4	3	5	3	4	3	22
23	5	3	5	5	3	2	23
24	3	4	3	4	4	3	21
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	4	4	4	4	22
27	3	3	4	5	4	4	23
28	5	3	3	3	3	5	22
29	4	4	3	4	3	4	22
30	3	4	3	4	4	3	21
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	4	4	4	3	5	23
33	3	4	5	4	5	4	25
34	4	5	4	5	4	4	26
35	3	4	5	3	4	4	23
36	4	4	4	3	4	4	23
37	4	3	3	2	2	3	17
38	5	2	3	4	3	3	20
39	3	4	3	3	3	3	19
40	3	4	3	2	3	3	18
41	5	3	3	4	4	4	23

42	4	5	4	4	3	3	23
43	4	4	4	4	4	5	25
44	2	2	4	4	3	3	18
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	3	3	4	4	22
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	3	5	5	4	25
49	5	4	4	4	4	4	25
50	4	4	4	4	4	4	24
51	3	4	4	4	4	4	23
52	4	5	5	5	5	5	29
53	3	3	4	4	4	4	22
54	4	3	4	4	3	4	22
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	4	4	4	4	24
57	5	5	5	4	4	4	27
58	3	3	3	3	3	4	19
59	4	4	4	4	2	2	20
60	2	2	4	4	4	4	20
61	3	3	3	3	3	3	18
62	3	4	4	4	4	3	22
63	3	3	3	3	3	3	18
64	3	3	3	3	4	4	20
65	4	4	4	4	3	3	22

66	4	4	4	4	4	4	24
67	3	3	3	3	3	3	18
68	2	3	3	4	4	4	20
69	4	4	4	4	5	4	25
70	2	3	3	3	3	3	17
71	2	2	2	2	4	4	16
72	4	3	3	3	3	3	19
73	3	3	5	3	3	2	19
74	5	4	3	2	3	3	20
75	4	3	3	4	4	3	21
76	3	3	4	4	4	2	20
77	3	5	5	3	3	4	23
78	3	3	3	3	3	4	19
79	4	4	4	4	3	3	22
80	4	4	3	3	4	4	22
81	4	3	3	4	4	3	21
82	2	3	3	4	4	4	20
83	3	3	3	4	4	2	19
84	3	3	4	4	2	2	18
85	3	5	4	3	3	3	21
86	2	3	3	3	2	2	15
87	2	2	3	3	3	3	16
88	3	4	3	4	3	4	21
89	3	3	3	3	3	4	19

90	3	3	3	3	3	3	18
91	3	3	4	4	3	3	20
92	2	4	4	4	4	4	22
93	4	3	3	2	3	3	18
94	2	4	4	2	3	2	17
95	4	4	3	3	3	4	21
96	2	2	3	2	2	2	13
97	3	3	3	3	3	3	18
98	3	3	4	3	3	4	20
99	3	4	3	3	4	4	21
100	4	3	5	5	4	4	25
101	4	4	3	3	3	3	20
102	4	4	3	3	3	3	20
103	3	3	3	5	4	4	22
104	3	3	3	3	2	3	17
105	4	5	5	5	4	4	27
106	3	3	4	3	3	3	19
107	4	4	5	3	3	3	22
108	4	4	3	3	3	4	21
109	4	4	4	4	4	4	24
110	3	3	4	4	4	4	22
111	3	3	3	3	3	4	19
112	3	3	4	4	3	3	20
113	2	2	2	3	3	3	15

114	3	3	3	3	3	3	18
115	3	3	4	4	3	3	20
116	4	4	4	4	3	3	22
117	4	3	3	3	3	3	19
118	2	4	4	3	3	3	19
119	3	2	4	4	3	3	19
120	4	4	4	4	4	3	23

Variabel Stres Kerja

Responden	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
1	3	3	3	3	3	3	18
2	5	3	1	1	5	3	18
3	5	5	3	4	4	4	25
4	4	3	3	3	3	5	21
5	3	3	1	1	1	5	14
6	5	1	1	1	1	5	14
7	4	4	4	3	4	4	23
8	3	5	3	3	5	4	23
9	2	2	1	2	3	3	13
10	3	4	3	2	4	2	18
11	2	1	3	3	3	2	14
12	4	3	4	3	4	2	20
13	5	3	1	3	5	3	20
14	4	4	1	1	3	4	17

15	4	3	4	3	4	4	22
16	3	4	5	4	4	4	24
17	5	5	5	4	4	4	27
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	4	1	1	2	3	14
20	5	3	5	5	5	5	28
21	2	4	4	3	3	3	19
22	4	3	4	3	3	3	20
23	2	2	4	2	2	2	14
24	2	2	4	4	2	2	16
25	3	5	5	5	5	1	24
26	4	4	3	3	3	4	21
27	4	4	5	5	5	4	27
28	3	3	4	3	2	3	18
29	4	4	4	4	4	4	24
30	2	2	4	4	2	2	16
31	4	3	4	3	4	4	22
32	3	4	4	3	4	4	22
33	4	4	3	4	4	5	24
34	4	3	5	4	2	4	22
35	3	4	3	3	4	3	20
36	4	3	3	4	4	5	23
37	4	4	4	4	4	3	23
38	4	4	3	3	4	5	23

39	3	4	3	4	3	3	20
40	3	4	3	4	4	4	22
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	5	5	5	27
43	5	5	5	5	5	5	30
44	3	5	5	5	4	4	26
45	4	5	5	2	3	3	22
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	3	3	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	5	5	5	5	5	29
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	5	5	5	5	4	29
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	3	3	4	4	2	20
55	4	4	4	4	4	4	24
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	4	4	5	5	5	27
58	4	3	3	3	3	3	19
59	2	2	4	4	4	4	20
60	4	5	5	5	5	4	28
61	3	3	4	4	4	4	22
62	3	3	5	5	3	3	22

63	3	4	4	4	4	4	23
64	4	4	4	4	4	4	24
65	3	5	5	3	3	4	23
66	4	4	4	4	3	4	23
67	3	3	3	3	3	3	18
68	4	3	3	3	3	4	20
69	4	4	5	3	3	3	22
70	3	3	4	4	4	4	22
71	3	3	5	4	4	5	24
72	4	4	4	3	3	3	21
73	4	3	4	4	5	4	24
74	3	3	3	3	3	3	18
75	3	4	4	4	4	4	23
76	3	3	3	4	4	4	21
77	4	4	3	4	4	5	24
78	4	4	4	4	4	4	24
79	3	3	4	4	4	3	21
80	4	4	4	4	4	4	24
81	3	4	2	4	4	3	20
82	4	4	4	5	4	4	25
83	4	4	4	3	3	5	23
84	4	4	3	3	3	3	20
85	3	3	3	3	3	3	18
86	2	3	2	2	2	2	13

87	3	4	4	3	3	3	20
88	4	4	3	3	3	3	20
89	4	4	3	3	3	3	20
90	3	3	3	3	3	3	18
91	4	4	3	3	4	4	22
92	3	4	3	3	3	3	19
93	3	4	4	3	3	3	20
94	2	2	2	2	2	2	12
95	3	3	3	4	3	4	20
96	2	3	3	2	2	2	14
97	3	3	3	3	3	3	18
98	3	3	3	3	2	3	17
99	2	4	4	2	5	4	21
100	3	3	3	3	3	3	18
101	3	3	4	3	3	3	19
102	3	2	2	3	3	3	16
103	4	4	4	4	4	5	25
104	3	3	3	4	3	4	20
105	4	4	4	4	4	4	24
106	3	3	3	3	3	3	18
107	3	3	4	3	3	4	20
108	4	4	4	4	4	4	24
109	3	3	3	3	3	3	18
110	5	5	4	4	4	4	26

111	3	3	3	3	3	3	18
112	4	3	4	4	4	4	23
113	3	3	3	3	3	3	18
114	3	3	3	3	3	3	18
115	3	3	3	4	3	3	19
116	3	3	3	4	4	5	22
117	4	3	3	4	3	3	20
118	4	4	4	3	3	3	21
119	3	4	2	4	4	3	20
120	3	3	3	3	3	3	18

Variabel Kepuasan Kerja

Responden	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Total
1	3	3	3	3	3	3	18
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	2	5	2	2	3	19
4	2	2	5	5	5	5	24
5	3	3	5	5	5	5	26
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	2	5	4	4	5	23
9	4	4	4	4	5	5	26
10	3	3	5	4	5	4	24
11	4	3	5	5	5	5	27

12	3	4	3	5	5	5	25
13	3	4	5	5	5	5	27
14	4	4	5	4	5	5	27
15	3	3	5	5	5	5	26
16	4	4	4	4	4	5	25
17	4	5	5	4	5	5	28
18	3	4	4	4	4	4	23
19	2	2	4	4	4	5	21
20	3	5	5	5	5	5	28
21	4	3	4	4	4	3	22
22	4	3	4	4	4	4	23
23	4	4	4	3	2	5	22
24	3	3	5	4	3	5	23
25	4	4	4	4	5	5	26
26	3	3	4	4	5	5	24
27	4	4	4	4	4	3	23
28	3	5	3	3	4	3	21
29	3	4	4	4	4	4	23
30	3	3	5	4	3	5	23
31	3	3	5	5	5	5	26
32	4	4	3	5	4	3	23
33	3	3	4	4	4	4	22
34	4	5	4	3	5	4	25
35	4	4	5	4	5	5	27

36	5	4	4	4	4	3	24
37	3	3	4	4	4	4	22
38	3	3	3	3	3	3	18
39	3	4	3	3	5	3	21
40	4	4	4	4	4	3	23
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	4	4	4	4	26
44	5	4	4	4	4	4	25
45	3	3	3	3	3	4	19
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	4	4	4	4	24
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	5	3	4	4	4	25
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	5	5	5	5	28
53	4	4	4	4	4	4	24
54	2	3	3	2	2	3	15
55	4	4	3	3	3	3	20
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	3	4	4	4	4	4	23
59	4	4	4	4	4	4	24

60	4	4	5	5	5	4	27
61	4	4	4	4	4	4	24
62	3	3	5	4	4	4	23
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	3	4	3	3	3	20
66	3	3	3	3	3	3	18
67	3	3	3	3	3	3	18
68	4	4	3	3	2	3	19
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	4	4	4	24
71	5	4	4	5	5	5	28
72	3	3	3	3	4	3	19
73	4	3	4	4	4	4	23
74	3	3	3	3	3	3	18
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	4	5	5	26
77	5	5	4	4	5	5	28
78	4	4	4	4	4	4	24
79	3	3	3	4	3	3	19
80	5	5	5	5	4	4	28
81	3	3	3	4	2	4	19
82	5	4	4	4	4	4	25
83	5	5	5	5	4	5	29

84	3	4	4	5	5	5	26
85	3	3	3	3	3	3	18
86	3	3	2	2	2	2	14
87	2	2	2	3	3	2	14
88	3	3	3	3	3	3	18
89	4	4	4	3	3	4	22
90	3	3	3	3	3	3	18
91	3	3	3	4	3	3	19
92	3	3	3	3	3	3	18
93	2	3	3	3	3	3	17
94	2	2	2	3	3	3	15
95	4	3	3	3	3	4	20
96	2	2	2	2	2	2	12
97	3	3	3	3	3	3	18
98	3	3	3	3	2	2	16
99	4	3	3	4	4	4	22
100	3	3	3	3	3	3	18
101	3	3	3	3	3	3	18
102	2	2	2	2	2	2	12
103	2	2	2	2	2	2	12
104	4	4	5	5	4	5	27
105	4	4	4	4	4	4	24
106	3	3	3	3	3	3	18
107	4	4	4	4	4	4	24

108	4	3	3	3	3	3	19
109	3	3	3	3	4	4	20
110	4	4	4	4	4	4	24
111	3	3	3	3	3	3	18
112	4	4	3	3	3	3	20
113	3	3	3	3	3	3	18
114	3	3	3	3	3	3	18
115	3	3	3	4	3	3	19
116	5	4	5	5	5	5	29
117	3	3	4	4	4	4	22
118	3	3	3	3	3	3	18
119	3	3	3	4	4	4	21
120	3	3	4	4	4	4	22

Lampiran 5

HASIL UJI INSTRUMEN**Uji Deskriptif****Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15 - 25	74	61,7	61,7	61,7
	26 - 35	35	29,2	29,2	90,8
	36 - 45	11	9,2	9,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JenisKelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	108	90,0	90,0	90,0
	Perempuan	12	10,0	10,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		LamaBekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	54	45,0	45,0	45,0
	10 Bulan	9	7,5	7,5	52,5
	11 Bulan	4	3,3	3,3	55,8
	13 Bulan	4	3,3	3,3	59,2
	14 Bulan	6	5,0	5,0	64,2
	15 Bulan	2	1,7	1,7	65,8
	16 Bulan	4	3,3	3,3	69,2
	17 Bulan	3	2,5	2,5	71,7
	2 Tahun	27	22,5	22,5	94,2

3 Tahun	1	,8	,8	95,0
9 Bulan	6	5,0	5,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Uji Validitas

Kompensasi Finansial

		Correlations						Kompensasi_Finansi
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	al
P1	Pearson Correlation	1	,716*	,551*	,397*	,389*	,504*	,782**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P2	Pearson Correlation	,716*	1	,589*	,566*	,340*	,418*	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P3	Pearson Correlation	,551*	,589*	1	,520*	,319*	,475*	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P4	Pearson Correlation	,397*	,566*	,520*	1	,527*	,320*	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P5	Pearson Correlation	,389*	,340*	,319*	,527*	1	,595*	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P6	Pearson Correlation	,504*	,418*	,475*	,320*	,595*	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Kompensasi_Finansial	Pearson Correlation	,782*	,798*	,754*	,746*	,711*	,731*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

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

Fleksibilitas Kerja

Correlations

		P7	P8	P9	P10	P11	P12	Fleksibilitas_Kerja
P7	Pearson Correlation	1	,408**	,191*	,333**	,252**	,154	,614**
	Sig. (2-tailed)		,000	,037	,000	,005	,094	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P8	Pearson Correlation	,408**	1	,311**	,328**	,289**	,191*	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,001	,037	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P9	Pearson Correlation	,191*	,311**	1	,421**	,409**	,225*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,037	,001		,000	,000	,013	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P10	Pearson Correlation	,333**	,328**	,421**	1	,489**	,213*	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,019	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P11	Pearson Correlation	,252**	,289**	,409**	,489**	1	,467**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000	,000		,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P12	Pearson Correlation	,154	,191*	,225*	,213*	,467**	1	,568**
	Sig. (2-tailed)	,094	,037	,013	,019	,000		,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Fleksibilitas_Kerja	Pearson Correlation	,614**	,645**	,649**	,709**	,734**	,568**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Stres Kerja

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	Stres_Kerja
P13	Pearson Correlation	1	,436**	,175	,278**	,444**	,500**	,641**
	Sig. (2-tailed)		,000	,056	,002	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P14	Pearson Correlation	,436**	1	,435**	,354**	,511**	,295**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P15	Pearson Correlation	,175	,435**	1	,638**	,378**	,197*	,691**
	Sig. (2-tailed)	,056	,000		,000	,000	,031	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P16	Pearson Correlation	,278**	,354**	,638**	1	,604**	,348**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P17	Pearson Correlation	,444**	,511**	,378**	,604**	1	,405**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P18	Pearson Correlation	,500**	,295**	,197*	,348**	,405**	1	,637**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,031	,000	,000		,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Stres_Kerja	Pearson Correlation	,641**	,705**	,691**	,778**	,787**	,637**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Kepuasan Kerja

Correlations

		P19	P20	P21	P22	P23	P24	Kepuasan_Kerja
P19	Pearson Correlation	1	,742**	,515**	,466**	,423**	,421**	,716**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P20	Pearson Correlation	,742**	1	,463**	,522**	,553**	,474**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P21	Pearson Correlation	,515**	,463**	1	,755**	,697**	,806**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P22	Pearson Correlation	,466**	,522**	,755**	1	,803**	,782**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P23	Pearson Correlation	,423**	,553**	,697**	,803**	1	,760**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
P24	Pearson Correlation	,421**	,474**	,806**	,782**	,760**	1	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	,716**	,754**	,861**	,877**	,863**	,864**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

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

Reliabilitas

Kompensasi Finansial

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,846	6

Fleksibilitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,729	6

Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,799	6

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,905	6

Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi_Finansial	120	12,00	30,00	19,7167	3,86361
Fleksibilitas_Kerja	120	13,00	30,00	21,3750	3,18891
Stres_Kerja	120	12,00	30,00	21,2083	3,74591
Kepuasan_Kerja	120	12,00	30,00	22,5000	4,22478
Valid N (listwise)	120				

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

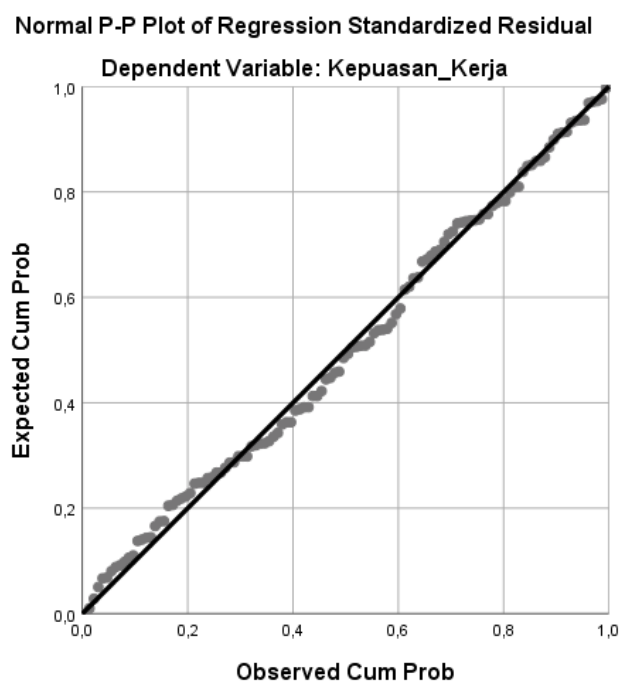
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,45737211
Most Extreme Differences	Absolute	,043
	Positive	,043
	Negative	-,043
Test Statistic		,043
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

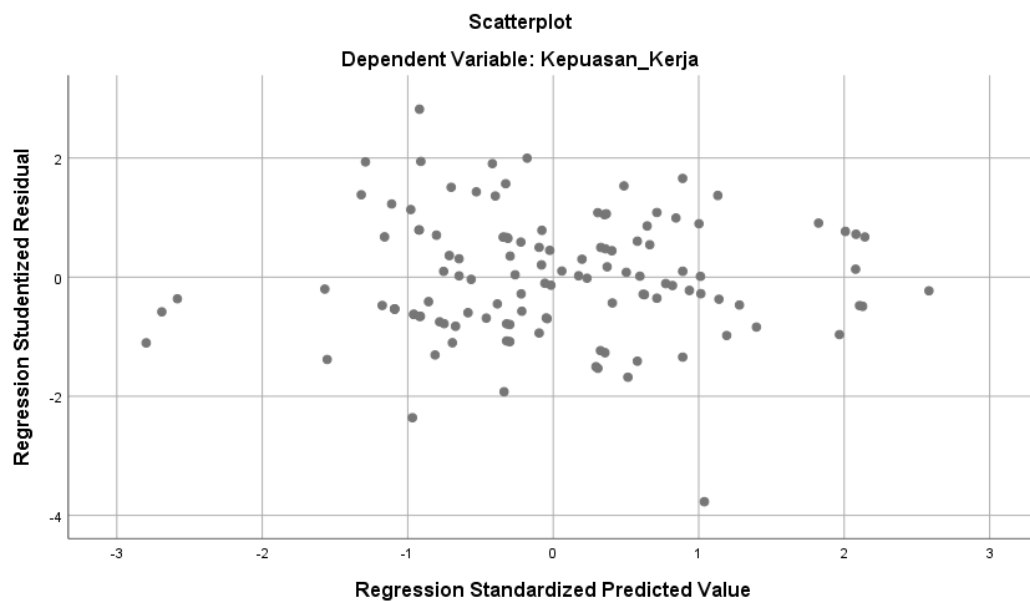


Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,564	2,568		1,388	,168					
Kompensasi_Finansial	,207	,103	,190	2,011	,047	,411	,184	,153	,650	1,539
Fleksibilitas_Kerja	,319	,125	,241	2,555	,012	,434	,231	,194	,649	1,542
Stres_Kerja	,378	,089	,335	4,246	,000	,440	,367	,323	,925	1,081

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Uji Heteroskedastisitas



Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	,330	,313	3,50179

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Kompensasi_Finansial, Fleksibilitas_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Uji Hipotesis Dengan Regresi Linear Berganda

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres_Kerja, Kompensasi_Finansial, Fleksibilitas_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. All requested variables entered.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,564	2,568		1,388	,168
Kompensasi_Finansial	,207	,103	,190	2,011	,047
Fleksibilitas_Kerja	,319	,125	,241	2,555	,012
Stres_Kerja	,378	,089	,335	4,246	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701,543	3	233,848	19,070	,000 ^b
	Residual	1422,457	116	12,263		
	Total	2124,000	119			

- a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja
- b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Kompensasi_Finansial, Fleksibilitas_Kerja

Lampiran 6

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DAFTAR DIRI

Nama : Wawan Setiawan
Jenis Kelamin : Laki-laki
TTL : Boyolali, 19 Februari 2001
Agama : Islam
Alamat : Sokorejo, Rt 02/Rw 03, Manyaran Karanggede, Boyolali

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

2007 – 2012 : SD Negeri 2 Manyaran
2012 – 2015 : MTS (Madrasah Tsanawiyah Negeri) 13 Boyolali
2015 – 2018 : SMA Negeri 1 Klego

Lampiran 7

