

## Pengaruh Jam Kerja Fleksibel dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Pengemudi Gojek di Bekasi Barat

Riswanda Ihza Rizky<sup>1\*</sup>, Tyna Yunita<sup>2</sup>, Tungga Buana Irfana<sup>3</sup>,  
Hasanuddin Hasanuddin<sup>4</sup>, Franciscus Dwikotjo Sri Sumantyo<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email : [riswandaihza312@gmail.com](mailto:riswandaihza312@gmail.com)<sup>1</sup>, [tyna.ubj@gmail.com](mailto:tyna.ubj@gmail.com)<sup>2</sup>, [irfanatungga@gmail.com](mailto:irfanatungga@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>4</sup>, [franciscus@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:franciscus@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>5</sup>

\*Korespondensi penulis : [riswandaihza312@gmail.com](mailto:riswandaihza312@gmail.com)

**Abstract.** This research aims to find out, analyze and prove that employee work loyalty among Gojek drivers is partially influenced by flexible working hours and compensation. The research design uses quantitative research with a survey approach, the research population is 164 Gojek Drivers in the community in Bintara, West Bekasi. The sample measurement technique uses the formula Hair et al. (1998). With the accidental sampling method. The data collection technique used was a questionnaire. Data collection was carried out using a questionnaire distributed directly to 110 Gojek drivers in West Bekasi. The data was analyzed using SEM based on Partial Least Square with the help of Smart PLS Software.4. The analytical method used is outer model test, inner model test, hypothesis test. The research results show that (a) flexible working hours have a positive effect on work loyalty, (b) work rewards have a positive effect on work loyalty, (c) flexible work hours have an effect on compensation, (d) flexible work hours have an effect on work loyalty through the mediation of compensation.

**Keywords :** Flexible Working Hours, Compensation and Work Loyalty

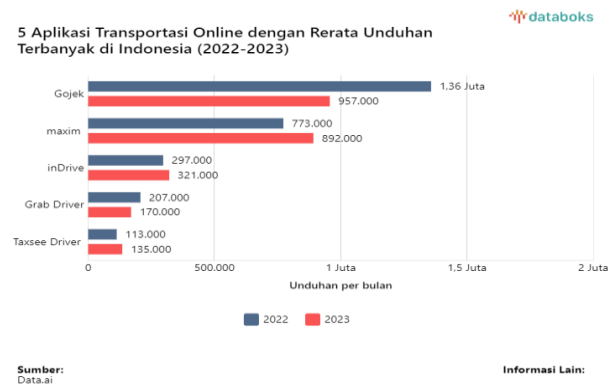
**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan bahwa loyalitas kerja karyawan pada pengemudi gojek dipengaruhi secara parsial oleh jam kerja yang fleksibel dan kompensasi. Rancangan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey, populasi penelitian ini adalah Pengemudi Gojek pada komunitas di Bintara, Bekasi Barat berjumlah 164. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus Hair et al. (1998). Dengan metode accidental sampling. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang dibagikan langsung kepada 110 pengemudi gojek di Bekasi Barat. data dianalisis menggunakan SEM berbasis Partial Least Square dengan bantuan Software Smart PLS.4. Metode analisis yang digunakan adalah uji outer model, uji inner model, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) jam kerja fleksibel berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, (b) kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, (c) jam kerja fleksibel berpengaruh terhadap kompensasi, (d) jam kerja fleksibel berpengaruh terhadap loyalitas kerja melalui mediasi kompensasi.

**Kata Kunci :** Jam Kerja Fleksibel, Kompensasi dan Loyalitas Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan bisnis yang semakin pesat dan teknologi yang semakin berkembang merupakan tantangan besar bagi perusahaan. Dengan berkembangnya teknologi internet yang semakin meningkat setiap tahunnya maka secara otomatis akan banyak munculnya teknologi baru yang sangat berguna untuk memudahkan dalam kegiatan sehari-hari (Lebang & Paulina, 2022).

Perkembangan teknologi dipercaya akan menciptakan pekerjaan baru yang belum ada saat ini. Dan ojek salah satu solusinya, seringkali tarif yang ditawarkan dengan harga tinggi. Semuanya berubah setelah bermunculan aplikasi penyedia jasa ojek online di Indonesia seperti Gojek, Grab, Maxim, InDrive, *Taxsee Driver*.



**Gambar 1. Data transportasi 2022-2023**

Sumber: databoks 2024

Menurut Laporan *The State of Mobile 2024 Report* yang diterbitkan Data.ai menunjukkan sedikitnya ada lima [aplikasi transportasi online](#) yang paling laris diunduh (*download*) di Indonesia sepanjang 2022-2023.

[Gojek](#) menempati urutan pertama dengan rerata unduhan per bulan mencapai 957 ribu unduhan dari pengguna telepon seluler atau *smartphone* Indonesia pada 2023. Urutan kedua ada maxim dengan rerata unduhan per bulan mencapai 892 ribu pada 2023. Angka ini naik 15,39% dari tahun lalu yang sebesar 773 ribu unduhan per bulan. Ketiga, inDrive, dengan rerata unduhan sebesar 321 ribu unduhan per bulan pada 2023. Naik hanya 8,08% dari tahun sebelumnya sebesar 297 ribu per bulan. Grab *Driver* menyusul di posisi keempat dengan capaian 170 ribu unduhan per bulan pada 2023, turun 17,87% dari 2022 yang sebesar 207 ribu unduhan per bulan. Sementara *Taxsee Driver* menempati urutan bontot dengan rerata unduhan 135 ribu pada 2023, naik 19,46% dari 2022 yang sebesar 113 ribu unduhan per bulan.

Gojek adalah perusahaan teknologi asal Indonesia yang menyediakan layanan transportasi online, pengiriman barang, pembayaran, dan berbagai layanan lainnya. Mitra Gojek yang telah bergabung dengan Gojek telah merasakan bahwasanya pendapatan mereka meningkat melalui aplikasi ini, begitu juga dengan jumlah pelanggan yang semakin meningkat. Selain itu, mereka juga memiliki akses kesehatan, perlindungan dari kecelakaan, layanan keuangan, asuransi, terjangkaunya pembayaran yang otomatis dan banyak manfaat lainnya.

Banyaknya pengguna yang tertarik dengan transportasi *offline* pun menawarkan kesempatan untuk mendaftar menjadi pengemudi ojek *online*. Penyedia jasa online juga tidak mengatur jam kerja sehingga memudahkan pengemudi dalam menerima pesanan penumpang, sehingga Para pekerja kantoran banyak yang beralih ke pekerjaan ini atau menjadikan

pengemudi Gojek menjadi pekerjaan sampingan karena fleksibilitas kerja dan kompensasinya yang cukup tinggi (Fauziah, 2019).

Jam kerja merupakan lamanya waktu yang digunakan oleh pengemudi Gojek untuk bekerja. Semakin tinggi jumlah jam kerja yang digunakan atau waktu yang diberikan maka semakin besar upah yang diperolehnya dan dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Meskipun memiliki jam kerja yang fleksibel pengemudi gojek memiliki banyak waktu untuk mencari orderan dibandingkan menjalankan orderan dan lebih lama karena ingin mencapai target bonus (Setyawan, 2023).

Peneliti observasi Pra Survey melalui kuisisioner oleh 25 responden gojek di Bintara, Bekasi Barat. Pada jam kerja fleksibel, kompensasi dan loyalitas kerja.

**Tabel 1. Hasil Pra survey jam kerja fleksibel**

Jam Kerja Fleksibel	Jumlah Pengemudi	Persentase Responden	
		Iya	Tidak
Memiliki jam kerja fleksibel membuat saya bekerja secara produktif	25	52 %	48 %
Saya mempunyai waktu istirahat yang cukup dalam bekerja	25	16 %	84 %
Dengan jam kerja selama menjadi pengemudi ojek online saya dapat membagi waktu dengan baik	25	24 %	76 %

Sumber: Oleh Peneliti, 2024

Loyalitas kerja terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang digunakan dalam penilaian ataupun evaluasi diantaranya kesetiaan terhadap pekerjaannya. Hal ini juga memengaruhi kompensasi pengemudi Gojek, karena kompensasi pengemudi berasal dari pesanan atau biaya layanan yang dimasukkan atau diterima oleh pengemudi Gojek itu sendiri, tidak dibayarkan langsung oleh perusahaan Gojek.

Kompensasi menurut Milkovic (2002) kompensasi adalah berupa pendapatan yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya berupa layanan, keuntungan finansial, dan pengembalian baik barang langsung bahkan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan kepada karyawan dari hubungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengemudi gojek, terdapat beberapa permasalahan dalam menjalankan order atau pekerjaan diantaranya tidak stabilnya jumlah order dengan pengemudi yang tersedia, jumlah pengemudi yang banyak berbanding terbalik dengan jumlah dari order yang sedikit akan mempengaruhi penghasilan Pengemudi Dan untuk pendapatan semakin berkurang dari tahun ke tahun dikarenakan adanya aplikasi dari ojek online lainnya yang bermunculan.

**Tabel 1. Hasil pra survey kompensasi**

Kompensasi	Jumlah Pengemudi	Persentase Responden	
		Iya	Tidak
Penghasilan harian saya sebagai pengemudi gojek perharinya stabil	25	36 %	64 %
Sebagai pengemudi gojek penghasilan sesuai dengan gaji apabila saya bekerja di tempat lain	25	32 %	68 %
Saya merasa penghasilan menjadi pengemudi ojek online sudah sesuai	25	16 %	84 %

Sumber: Oleh Peneliti, 2024

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Meilani, 2022), Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Loyalitas merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi (Ineson et al. 2013). Ini terlihat dari manfaat loyalitas karyawan yang besar dan menguntungkan organisasi. Adanya loyalitas dalam organisasi, maka individu akan mempertahankan entitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh adanya karyawan yang akan memberikan stabilitas jangka panjang terhadap organisasi.

**Tabel 2. Hasil pra survey loyalitas kerja**

Loyalitas Kerja	Jumlah Pengemudi	Persentase Responden	
		Iya	Tidak
Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai.	25	68 %	32 %
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	25	48 %	52 %
Dalam bekerja saya berperilaku jujur dalam bekerja	25	64 %	36 %

Sumber: Oleh Peneliti, 2024

Selanjutnya mengenai loyalitas kerja, pengemudi gojek menilai fasilitas pendukung (aplikasi, atribut) sangat baik dengan 68% menjawab iya dan 30% tidak, Selanjutnya pengemudi menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sebanyak 48% menjawab

iya dan 52% menjawab tidak. Kemudian, keinginan para pengemudi berkerja dengan jujur sebanyak 64% menjawab iya dan 36% meyakini tidak (Survey, 10 Mei 2024).

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa jam kerja fleksibel dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pengemudi (Yusuf 2023). Sedangkan menurut penelitian terdahulu menyatakan bahwa Semakin tinggi fleksibilitas waktu maka akan meningkatkan loyalitas kerja (Capynary Calvin, 2017). Dengan hasil menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja di mana karyawan yang merasa diberi kompensasi yang adil dan memadai cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Heryati, 2016).

Berdasarkan keseluruhan hasil survei didapatkan bahwa pengemudi gojek masih membutuhkan perhatian lebih pada aspek kompensasi, jam kerja fleksibel dan loyalitas kerja. Terlebih pengemudi ojek online merupakan aset utama sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Maka dari itu untuk tetap bertahan dan bersaing dalam pekerjaannya diharapkan perusahaan memaksimalkan sumber daya yang ada dan memberikan imbalan yang sesuai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi “Pengaruh Jam Kerja Fleksibel dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Pengemudi Gojek di Bekasi Barat”

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab (Meilani, 2022).

Loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya (Gaya, 2024).

## **Jam Kerja Fleksibel**

Jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut (Neksen, 2021).

Waktu kerja fleksibel merupakan sebuah pengaturan waktu kerja pada suatu perusahaan yang ditetapkan dengan sudut pandang perusahaan terhadap karyawan, sehingga dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan segala hal yang dibutuhkannya (Wirayuda, 2023). Sistem fleksibilitas waktu kerja memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan waktu mulai dan selesainya suatu pekerjaan dan ini berfungsi untuk memudahkan karyawan dalam memenuhi semua kepentingan pribadi dan non pribadinya.

## **Kompensasi**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya (Marnis & Priyono, 2008:223).

Kompensasi pegawai adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya ada dua cara melakukan pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran secara langsung dan pembayaran tidak langsung (Saman, 2020).

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian dibagi kedalam dua bagian, yang pertama menyeluruh yaitu semua proses pasti dibutuhkan mulai dari tahap perencanaan hingga pelaksanaan riset. Termasuk tahapan mencari ide, tujuan, lalu merencanakan riset (permasalahan, merumuskan, menentukan tujuan, sumber informasi serta studi literatur, memilih metode, analisis serta menguji hipotesis guna mendapatkan jawaban dan hasil penelitian) (Fauzi, 2022). Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Riset dengan rancangan kuantitatif sudah dikenal serta digunakan oleh periset sejak lama dalam bidang riset (Fauzi, 2022). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Dalam tahapan penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa variabel yaitu: Variabel terikat (Loyalitas Kerja (Y)), Variabel Bebas (Jam Kerja Fleksibel (X1) dan Kompensasi (X2)).

Populasi dalam penelitian ini yaitu pengemudi Gojek yang ada di kelurahan Bintara. Jumlah 164 pengemudi pada 5 komunitas Gojek Bintara. Data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diolah berupa angka yang didapat dari skala kuisisioner yang peneliti sebarakan pada responden (Yunita, 2020). Kuisisioner yang peneliti bagikan pada responden ialah kuisisioner dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan secara langsung maupun online. Sumber data dari penelitian ini adalah Komunitas Gojek Bintara

#### 4. HASIL DAN PENELITIAN

##### Identitas Responden

##### 1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan.

**Tabel 4. Hasil karakteristik berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	105	95,5%
Perempuan	5	4,5%
Jumlah	110	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian terdiri dari 105 pria dengan persentase 95,5% yang mengisi kuesioner dan juga terdiri dari 5 wanita dengan persentase 4,5% dari total responden pengemudi Gojek. Diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin pengemudi Gojek di Bekasi Barat adalah laki-laki.

##### 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan rentang usia yang telah ditentukan sebelumnya.

**Tabel 5. Hasil karakteristik berdasarkan usia**

Usia	Jumlah	Presentase
20-30Tahun	22	20%
31-40 Tahun	34	30,9%
41-50Tahun	47	42,7%
>51 Tahun	7	6,4%
Total	110	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui usia responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 20%, kemudian pada rentang usia 31-40 tahun terdiri dari 34 orang dengan persentase 30,9%, pada rentang usia 41-50 tahun terdiri 47 orang dengan persentase 42,7%, lalu rentang usia >51 tahun terdiri 7 orang dengan persentase 6,4%. Diketahui bahwa mayoritas usia pengemudi Gojek di Bekasi Barat berada di rentang usia 41-50 tahun.

### **3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan pendidikan terakhir yang telah ditentukan sebelumnya.

**Tabel 6. Hasil karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>SD</b>	1	<b>0,9%</b>
<b>SMP</b>	0	<b>0%</b>
<b>SMA/SMK</b>	102	<b>92,7%</b>
<b>SARJANA</b>	7	<b>6,5%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SD terdiri dari 1 orang atau dalam hitungan persentase 0,9%, responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP terdiri dari 0 orang atau 0%, kemudian responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK terdiri dari 102 orang dalam hitungan persentase sebesar 92,6%, dan responden yang memiliki pendidikan terakhir SARJANA terdiri dari 7 orang atau dalam persentase 6,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir pengemudi Gojek di Bekasi Barat adalah SMA/SMK.

### **4. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja**

Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan yang telah ditentukan sebelumnya.

**Tabel 7. Hasil karakteristik berdasarkan lamanya bekerja**

<b>Lamanya Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>2-3 Tahun</b>	15	<b>13,6%</b>
<b>4-5 Tahun</b>	45	<b>40,9%</b>
<b>&gt;5 Tahun</b>	50	<b>45,8%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa responden yang lama bekerja direntang antara 2-3 tahun terdiri dari 15 orang dengan persentase sebesar 13,6%, lalu responden yang lama bekerja direntang antara 4-5 tahun terdiri dari 45 orang atau hitungan persentase sebesar 40,9%, dan responden yang lama bekerja direntang antara > 5 tahun terdiri dari 50 orang dengan persentase 45,5%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja menjadi pengemudi Gojek di Bekasi Barat adalah > 5 tahun.

## Uji Hipotesis

Pada tahap uji Path Coefficient dan hipotesis ini, diuji berdasarkan hasil dari pengujian Inner Model yang mencakup output R Square, koefisien Parameter dan T statistik.

**Tabel 8. Hasil Path Coefficients**

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Jam Kerja Fleksibel (X1) -> Kompensasi (X2)	0.723	0.720	0.054	13.493	0.000
Jam Kerja Fleksibel (X1) -> Loyalitas Kerja (Y)	0.432	0.433	0.129	3.362	0.001
Kompensasi (X2) -> Loyalitas Kerja (Y)	0.255	0.248	0.129	1.980	0.048

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4 (2024)

### 1. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Hasil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui Jam kerja fleksibel terhadap loyalitas kerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0.432 dengan nilai t statistik sebesar  $3.362 > t$  tabel 1,661 dan nilai P value sebesar  $0.001 < \text{dari } 0.05$ . Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) ialah jam kerja fleksibel berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja dapat diterima dan memiliki hubungan langsung. Berdasarkan penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Capnary *et al*, 2018), (Giovanis, 2019) (Yusuf *et al.*, 2023) yang menunjukkan bahwa jam kerja fleksibelitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, maknanya ialah loyalitas karyawan dapat tumbuh dipengaruhi oleh adanya jam kerja yang fleksibel, loyalitas karyawan dapat dikontrol dengan menerapkan jam kerja fleksibel.

### 2. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui kompensasi terhadap loyalitas kerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0.255 dengan nilai T statistik sebesar  $1.980 > t$  tabel 1.661 dan nilai P value sebesar  $0.048 < \text{dari } 0.05$ . Hal ini berarti hipotesis kedua (H2) ialah kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja dapat diterima dan

memiliki hubungan langsung. Berdasarkan penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Solihin, 2021), (Lumiu et al., 2019), (Achmad, 2022) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan karna jika kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkat loyalitas karyawan.

### 3. Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui Jam kerja fleksibel terhadap loyalitas kerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0.723 dengan nilai t statistik sebesar  $13.493 > t$  tabel 1,661 dan nilai P value sebesar  $0.000 <$  dari 0.05. Hal ini berarti hipotesis ketiga (H3) ialah jam kerja fleksibel berpengaruh terhadap loyalitas kerja dapat diterima dan memiliki hubungan langsung. Berdasarkan penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Bramanto, 2022) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Jam Kerja Fleksibel berpengaruh terhadap Kompensasi.

#### a) Analisis Mediasi

Pada penelitian ini menggunakan mediasi, dilihat dari hasil output yang dihasilkan. SmartPLS pada bootstrapping dibagian specific indirect effect. Analisis mediasi tersebut digunakan untuk menguji antar variabel intervening sebagai variabel penghubung dengan variabel bebas dan terikat yang ditunjukkan seperti tabel berikut ini:

**Tabel 9. Hasil Mediasi Specific Indirect Effect**

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Jam Kerja Fleksibel (X1) -> Loyalitas Kerja (Y)	0.184	0.177	0.092	1.997	0.046

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4 (2024)

### 4. Pengujian Hipotesis 4 (H4)

Hasil pengujian hipotesis keempat dapat diketahui jam kerja fleksibel terhadap loyalitas melalui kompensasi memiliki nilai sampel asli sebesar 0.184 dengan nilai T statistik sebesar  $1.997 > t$  tabel 1,661 dan nilai P value sebesar  $0.046 <$  dari 0.05. Hal ini berarti hipotesis keempat (H4) ialah jam kerja fleksibel berpengaruh terhadap loyalitas melalui kompensasi dapat diterima. Berdasarkan penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Vera et al., 2022) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Jam Kerja Fleksibel berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja melalui Kompensasi.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dianalisis oleh peneliti mengenai Jam Kerja Fleksibel sebagai variabel X1, Kompensasi sebagai variabel X2, Loyalitas Kerja sebagai variabel Y, sehingga peneliti menarik kesimpulan sebagaimana berikut ini:

1. Jam Kerja Fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja.
3. Jam Kerja Fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi.
4. Jam Kerja Fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja dimediasi melalui Kompensasi.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka diberikan beberapa saran bagi pembaca karya tulis ini, Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan gojek lebih memperhatikan dan memperbaiki sistem insentif yang dimiliki agar dapat menjadi motivasi bagi pengemudi untuk meningkatkan kinerja dari para pengemudi, serta mempertahankan pengaturan jam kerja yang fleksibel agar dapat meningkatkan kualitas kinerja dari para pengemudi.

#### 2. Bagi Peneliti

- a) Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.
- b) Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
- c) Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Fauzi, A. (2022). Metodologi Penelitian. Dalam Suparyanto dan Rosad (2015).

Gaya, Z. (2024). Pengaruh kepemimpinan, gaya organisasi, budaya efektivitas, terhadap loyalitas kerja. *Jurnal*, 4, 870–888.

Heryati, A. (2016). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56–75. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>

- Lebang, D. G., & Paulina, P. (2022). Analisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada driver GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(3), 137. <https://doi.org/10.35384/jemp.v3i3.242>
- Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Meilani, T. (2022). Pengaruh kompensasi, hubungan kerja, dan motivasi terhadap loyalitas pengemudi Gojek dalam perspektif ekonomi Islam (Studi pada pengemudi PT. Gojek Cabang Bandar Lampung). 1–114. <http://repository.radenintan.ac.id/17795/%0Ahttp://repository.radenintan.ac.id/17795/1/SKRIPSI%20BAB%201%262.pdf>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i2.282>
- Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Setyawan, N. F. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online di Komunitas The Bascom. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/55786>
- Wirayuda, H., Ramdan, A. M., & Nurmala, R. (2023). Flexible working time and supervision in improving employee performance study: Executive sales PT. Theta Nusantara Jaya regions of Cianjur and Sukabumi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 917–926.
- Yunita, T. (2020). Academic intrinsic motivation (AIM): Memahami hasrat belajar mahasiswa terhadap academic performance. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(3), 306. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i3.15382>
- Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, 1–10. <http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaslit>