

PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEKERJA NON-KONVENSIONAL DI TANGERANG SELATAN PADA ERA DIGITAL

Deswita Maheswari¹, Rony Edward Utama²
Universitas Muhammadiyah Jakarta^{1,2}

¹ deswitamaheswari1@gmail.com

² r.edwardutama@umj.ac.id

Informasi artikel

Diterima :

19 Januari 2026

Direvisi :

20 Februari 2026

Disetujui :

22 April 2026

Abstract

The rapid growth of the digital era has created non-conventional jobs characterized by flexible work arrangements and different compensation systems from traditional employment. However, research on job satisfaction among non-conventional workers remains limited. This study examines the effect of compensation and work flexibility on job satisfaction of non-conventional workers in South Tangerang. Using a quantitative associative design, data were collected from 96 respondents selected through probability sampling based on the Cochran formula. Questionnaires were analyzed using multiple linear regression. The findings show that compensation and work flexibility have a positive and significant effect on job satisfaction, both partially and simultaneously. These results provide practical insights for companies and digital platforms in developing effective compensation and flexible work policies to improve job satisfaction in the digital era.

Keywords: *Compensation, Work Flexibility, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam menjalankan kegiatan bisnis, berperan sebagai penggerak utama yang mengoptimalkan pemanfaatan berbagai sumber daya lainnya, seperti modal, teknologi, dan informasi. Keberadaan SDM yang kompeten sangat diperlukan agar perusahaan dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif. Namun, SDM yang berkualitas saja tidak cukup jika tidak didukung oleh faktor-faktor lain, seperti teknologi dan informasi. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan sinergi antara SDM dengan perkembangan teknologi guna menciptakan efisiensi, inovasi, dan daya saing yang lebih baik di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis dan kompleks (Sari Pascariati Kasman, 2021).

Kemajuan teknologi digital telah menjadi pendorong utama dalam transformasi dunia bisnis dan mengubah lanskap dunia kerja. Perkembangan ini telah memicu empat revolusi industri, yang ditandai dengan adopsi teknologi canggih (Rahmadyah & Aslami, 2022). Akibatnya, sumber daya manusia dituntut untuk terus beradaptasi dan menguasai keterampilan

digital agar tetap relevan di pasar kerja. Salah satu dampak utama dari transformasi ini adalah munculnya pekerjaan non-konvensional berbasis digital, seperti pelaku usaha di platform *e-commerce* (misalnya TikTok Shop, Tokopedia dan Shopee), serta profesi baru seperti driver online (Gojek/Grab), *Host live streamer*, *Freelancer*, *Content creator*, dan *Influencer*. Perubahan ini memaksa sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan tuntutan keterampilan digital yang terus berkembang, agar tetap relevan dan kompetitif di pasar kerja yang semakin mengutamakan inovasi dan fleksibilitas.

Terkait dengan perubahan ini, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan, yang bergantung pada sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan atau hal-hal yang dianggap penting oleh individu. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki perasaan positif dan semangat kerja yang tinggi, sementara mereka yang merasa tidak puas bisa menunjukkan penurunan motivasi, yang tentunya berdampak pada kinerja mereka.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, fasilitas, dan insentif berperan penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Kompensasi yang diterima karyawan sangat mempengaruhi motivasi dan hasil kerja mereka. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja mereka.

Selain kompensasi, fleksibilitas kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Fleksibilitas kerja memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menentukan waktu, tempat, dan durasi kerja mereka, yang dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Panjaitan et al., 2022). Fleksibilitas ini tidak hanya mencakup pengaturan waktu kerja (*time flexibility*), tetapi juga penyesuaian jadwal kerja (*timing flexibility*) dan tempat kerja (*place flexibility*) (Chairani, 2022). Penerapan fleksibilitas kerja di perusahaan memiliki berbagai manfaat, salah satunya adalah kemampuannya untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan yang mampu memberikan fleksibilitas lebih kepada karyawannya cenderung lebih unggul dalam menarik talenta terbaik dan meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan (Devi, 2022).

Penelitian terdahulu telah banyak membahas mengenai pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Citha Agathanisa dan Arif Partono Prasetio (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada sektor ritel. Selanjutnya, Anggit Safrila dan Nurvi Oktiani (2024) juga menegaskan bahwa kompensasi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Samudra Artajaya, namun fokus penelitian tersebut masih pada konteks pekerjaan konvensional dengan variabel tambahan disiplin kerja. Sementara itu, penelitian oleh Nurul Asfiah dkk (2022) mengkaji fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di sektor *Shopee-Food*, namun hasilnya menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan dan tidak memediasi pengaruh terhadap kinerja maupun kepuasan kerja. Namun demikian, belum terdapat penelitian yang secara khusus membahas hubungan antara kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerjaan non konvensional, seperti *freelancer*, *gig worker*, atau pekerja lepas digital. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah (gap) tersebut, sekaligus memberikan perspektif

baru terhadap dinamika kepuasan kerja dalam ekosistem kerja yang semakin fleksibel dan tidak terikat secara struktural

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis memilih judul penelitian yaitu “Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Non-Konvensional Di Tangerang Selatan Pada Era Digital”.

KAJIAN LITERATUR

Grand Theory

Penelitian ini menggunakan beberapa grand theory untuk menjelaskan hubungan antara kompensasi, fleksibilitas kerja, dan kepuasan kerja pada pekerja non-konvensional di era digital. Stakeholder Theory menekankan pentingnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pekerja melalui kompensasi yang adil dan fleksibilitas kerja guna meningkatkan kepuasan kerja. Agency Theory menjelaskan hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, di mana kompensasi menjadi imbalan atas kontribusi yang diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan. Maslow’s Hierarchy of Needs digunakan untuk memahami kepuasan kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan, di mana kompensasi memenuhi kebutuhan dasar dan fleksibilitas kerja mendukung kebutuhan sosial hingga aktualisasi diri. Sementara itu, Theory of Planned Behavior menjelaskan bahwa persepsi positif terhadap keadilan kompensasi dan fleksibilitas kerja akan membentuk sikap yang mendorong kepuasan kerja. Integrasi keempat teori ini menjadi landasan teoritis dalam menjelaskan pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pekerja non-konvensional.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya dan berpengaruh langsung terhadap semangat, kinerja, serta produktivitas dalam organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti motivasi, kepribadian, harapan, dan kondisi psikologis, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sistem penggajian, hubungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja, yang selanjutnya memperkuat motivasi ketika imbalan yang diterima dianggap adil dan sebanding dengan usaha yang diberikan. Kepuasan kerja juga tercermin melalui sikap positif seperti antusiasme, keterlibatan, dan loyalitas terhadap pekerjaan. Dalam konteks era digital, konsep kepuasan kerja menjadi semakin relevan bagi pekerja non-konvensional seperti freelancer, gig worker, dan digital nomad yang memiliki dinamika kerja fleksibel, sehingga pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pada model kerja ini penting untuk mendukung motivasi, kesejahteraan, dan keberlanjutan kinerja jangka panjang.

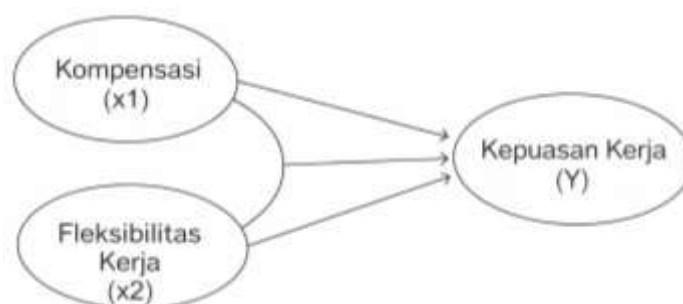
Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi tidak hanya berupa imbalan finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, tetapi juga mencakup aspek nonfinansial seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karier. Pemberian kompensasi berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas pengorbanan karyawan yang mencakup waktu, tenaga, pikiran, serta kompetensi yang dimiliki, sekaligus menjadi alat motivasi untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas. Kompensasi yang adil dan sesuai harapan karyawan dapat menumbuhkan rasa keadilan, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong produktivitas dan retensi tenaga kerja. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, kompensasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja dan menjadi komponen penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan bentuk pengaturan kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam menentukan waktu, lokasi, dan cara bekerja guna menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Carlson et al. dalam Wicaksono (2019) menjelaskan bahwa *schedule flexibility* memungkinkan karyawan mengatur jam dan tempat kerja melalui kebijakan formal maupun informal. Fleksibilitas kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, karena semakin tinggi fleksibilitas yang diberikan, semakin besar kepuasan yang dirasakan karyawan (Fadila & Rezeki, 2023; Indrawaty, 2022). Salah satu bentuk fleksibilitas adalah *flexitime*, yaitu sistem kerja yang memberi kontrol lebih besar kepada karyawan atas jam kerja harian tanpa terikat jadwal kaku, selama tetap memenuhi total jam kerja yang ditetapkan (Maifanda & Slamet, 2019). Dalam konteks pekerja non-konvensional, fleksibilitas menjadi faktor kunci kepuasan kerja karena memberikan otonomi dalam mengatur ritme, metode, dan lokasi kerja, yang berdampak pada berkurangnya kelelahan emosional serta meningkatnya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (Fadila & Rezeki, 2023; Indrawaty, 2022).

Kerangka Berpikir dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan penjelasan teori diatas, maka dapat disusun suatu kerangka berpikir terkait kompensasi (X1) sebagai variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Fleksibilitas kerja (X2) sebagai variabel independen juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dan Kompensasi (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mengkaji bagaimana pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua variabel tersebut dipandang sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berupaya untuk menganalisis sejauh mana kompensasi dan fleksibilitas kerja berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dalam konteks perusahaan modern non-konvensional. Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, serta hasil penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pekerjaan non-konvensional
2. H2: Terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pekerjaan non-konvensional
3. H3: Terdapat pengaruh kompensasi dan fleksibilitas secara bersama-sama pada kepuasan kerja karyawan pada pekerjaan non-konvensional

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme dan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja

terhadap kepuasan kerja pekerja non-konvensional. Data dikumpulkan dari pekerja non-konvensional di wilayah Tangerang Selatan melalui kuesioner berskala Likert (1–5) sebagai data primer, serta didukung data sekunder dari literatur dan jurnal ilmiah. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling, dan karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, digunakan rumus Cochran sehingga diperoleh 96 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas (Cronbach's Alpha), serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kompensasi dan fleksibilitas kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Responden	Jumlah	Presentase
Usia	17-25	77	80,2%
	25-35	19	19,8%
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	39,6%
	Perempuan	58	60,4%
Pekerjaan	Driver Online	40	41,7%
	Host Live Streamer	40	41,7%
	Content Creator	16	16,7%
Lama Bekerja	Kurang dari 1 tahun	23	24%
	Sekitar 1 tahun	53	55,2%
	Lebih dari 1 tahun	20	20,8%

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 17–25 tahun yaitu sebanyak 77 orang (80,2%), yang menunjukkan bahwa pekerja non-konvensional dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia muda. Dari segi jenis kelamin, responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, dengan persentase masing-masing sebesar 60,4% dan 39,6%. Berdasarkan jenis pekerjaan, responden didominasi oleh driver online dan host live streamer yang masing-masing berjumlah 40 orang (41,7%), sedangkan content creator berjumlah 16 orang (16,7%). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja sekitar 1 tahun, yaitu sebanyak 53 orang (55,2%), yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang relatif cukup untuk menilai kompensasi, fleksibilitas kerja, dan kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,613	0,2006	VALID
	2	0,611	0,2006	VALID
	3	0,552	0,2006	VALID
	4	0,609	0,2006	VALID

Variabel	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
	5	0,646	0,2006	VALID
	6	0,589	0,2006	VALID
	7	0,411	0,2006	VALID
	8	0,558	0,2006	VALID
	9	0,675	0,2006	VALID
	10	0,428	0,2006	VALID
	11	0,537	0,2006	VALID
	12	0,403	0,2006	VALID
	13	0,522	0,2006	VALID
	14	0,474	0,2006	VALID
	15	0,583	0,2006	VALID
	16	0,679	0,2006	VALID
	17	0,667	0,2006	VALID
	18	0,476	0,2006	VALID
Kompensasi (X1)	1	0,478	0,2006	VALID
	2	0,538	0,2006	VALID
	3	0,615	0,2006	VALID
	4	0,619	0,2006	VALID
	5	0,623	0,2006	VALID
	6	0,680	0,2006	VALID
	7	0,458	0,2006	VALID
	8	0,655	0,2006	VALID
	9	0,519	0,2006	VALID
	10	0,654	0,2006	VALID
	11	0,694	0,2006	VALID
	12	0,546	0,2006	VALID
	13	0,567	0,2006	VALID
	14	0,557	0,2006	VALID
Fleksibilitas Kerja (X2)	1	0,756	0,2006	VALID
	2	0,790	0,2006	VALID
	3	0,657	0,2006	VALID
	4	0,721	0,2006	VALID
	5	0,783	0,2006	VALID
	6	0,778	0,2006	VALID
	7	0,826	0,2006	VALID
	8	0,686	0,2006	VALID
	9	0,648	0,2006	VALID
	10	0,639	0,2006	VALID
	11	0,816	0,2006	VALID
	12	0,649	0,2006	VALID

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan hasil uji validitas pada seluruh item instrumen penelitian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja (Y), Kompensasi (X1), dan Fleksibilitas Kerja (X2) dinyatakan **valid**. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *r hitung* pada setiap item yang lebih besar dari nilai *r tabel* sebesar 0,2006. Dengan demikian, seluruh item kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini, serta dapat dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

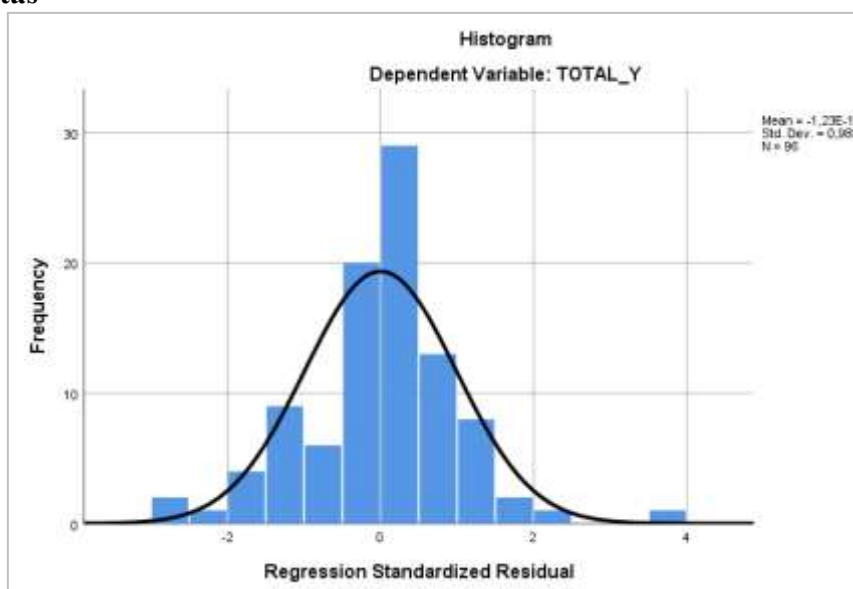
Variabel	<i>Cronbac'h Alpha</i>	Batasan	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,868	0,600	Realibel
Kompensasi	0,852	0,600	Realibel
Fleksibilitas Kerja	0,920	0,600	Realibel

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil uji realibilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,600 yang dimana untuk Kepuasan Kerja sebesar 0.868; Kompensasi sebesar 0,852; dan Fleksibilitas Kerja sebesar 0,920. Dengan demikian semua variabel termasuk kedalam kategori reliable. Oleh karena itu data dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. PP Plot Normalitas

Sumber : Diolah penulis

Disajikan normal PP Plot dan Grafik Histogram yang dapat dilihat bahwa titik-titik sebaran data telah mengikuti garis diagonal. Kondisi ini menggambarkan bahwa data penelitian dalam model regresi dengan variabel-variabel terkait telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

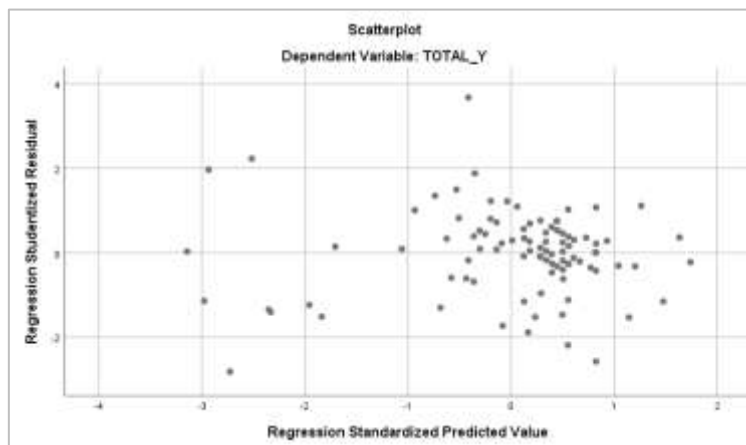
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	16,097	4,598		3,500	0,001		
	Kompensasi	0,716	0,096	0,553	7,459	0,000	0,650	1,539
	Fleksibilitas Kerja	0,347	0,072	0,357	4,819	0,000	0,650	1,539

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan antara variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF semua variabel berada dibawah 10 yaitu sebesar 1,539 ($1,539 < 10$). Selain itu nilai tolerance setiap variabel berada diatas 0,10 yaitu sebesar 0,650. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Diolah penulis

Grafik *Scatterplot* yang tergambar diatas merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa titik-titik sebaran data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Konsider tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan dapat disimpulkan bahwa model regresi dengan variabel terkait layak diuji.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,097	4,598		3,500	0,001
	Kompensasi	0,716	0,096	0,553	7,459	0,000
	Fleksibilitas Kerja	0,347	0,072	0,357	4,819	0,000

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 16,097 + 0,716X_1 + 0,347X_2$, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai konstanta sebesar 16,097 mengindikasikan bahwa ketika kompensasi dan fleksibilitas kerja bernilai nol, kepuasan kerja berada pada tingkat 16,097. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,716 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,716 dengan asumsi fleksibilitas kerja

konstan. Sementara itu, koefisien fleksibilitas kerja sebesar 0,347 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin fleksibilitas kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,347 dengan asumsi kompensasi konstan. Secara keseluruhan, kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,817 ^a	0,668	0,661	4,695	
a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas_Kerja, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja					

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan tabel 6. dilihat bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,668 atau 66,8%. Hal ini mengidentifikasi bahwa sebesar 66,8% variasi dari variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja, dapat dipengaruhi secara simultan oleh variabel bebas Kompensasi (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2) sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Pengujian Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,097	4,598		3,500	0,001
	Kompensasi	0,716	0,096	0,553	7,459	0,000
	Fleksibilitas Kerja	0,347	0,072	0,357	4,819	0,000

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 93 dan nilai t tabel sebesar 1,985, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kompensasi (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,459 yang lebih besar dari t tabel (1,985) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, variabel fleksibilitas kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,819 yang juga lebih besar dari t tabel (1,985) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F (Simultan)**Tabel 8. Hasil Uji Secara Simultan**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4117,785	2	2058,893	93,417	,000 ^b
	Residual	2049,704	93	22,040		
	Total	6167,490	95			
a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja						
b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas_Kerja, Kompensasi						

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan hasil perhitungan uji F di atas, dapat diketahui $f_{hitung} (93,417) > f_{tabel} (3,10)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t_{hitung} 7,459 > t_{tabel} 1,985$; sig $0,000 < 0,05$). Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Citha Agathanisa & Arif Pratono (2018) serta Anggit Safrila & Nurvi Oktiani (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t_{hitung} 4,819 > t_{tabel} 1,985$; sig $0,000 < 0,05$). Temuan ini mendukung penelitian Radiatul Fadila & Fitri Rezeki (2023) serta Latiful Khairo dkk. (2025) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja meningkatkan kepuasan kerja, khususnya pada pekerja non-konvensional.

Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($F_{hitung} 93,417 > F_{tabel} 3,10$; sig $0,000 < 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian Imam Syaiful Wicaksono (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi kompensasi yang layak dan fleksibilitas kerja yang sesuai.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pekerja non-konvensional di wilayah Tangerang Selatan. Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima terutama dalam bentuk penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selain itu, fleksibilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana pengaturan jam kerja yang fleksibel membantu pekerja menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara simultan,

kompensasi dan fleksibilitas kerja bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menegaskan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja non-konvensional di era kerja fleksibel.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar platform penyedia kerja non-konvensional menerapkan kebijakan kerja yang adil, transparan, dan proporsional sesuai dengan kontribusi pekerja, khususnya dalam aspek perjanjian kerja, kompensasi, serta pengaturan fleksibilitas kerja, serta terus meningkatkan sistem manajemen waktu, beban kerja, dan penugasan agar pekerja mampu mengelola aktivitas kerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pekerja non-konvensional, seperti keamanan kerja, dukungan organisasi, penilaian kinerja, dan keseimbangan kehidupan kerja, memperluas objek serta wilayah penelitian, serta mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan hasil yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/download/113/56>
- Ananda, I. P., Nita, D. E., Mayangsari, A., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh teknologi dan fleksibilitas kerja driver Gojek terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kota Padang. *Jurnal Bisnis Digital*, 2(2), 138–146. <https://www.ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB/article/download/2508/1311>
- Arini, Livia G. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember". Universitas Jember: Jember.
- Azhar, M. E. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan. *Jurnal Humaniora*, 46–60. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/422/pdf>
- Chairani, E. C. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi terhadap kinerja driver Gojek di Kota Semarang (Studi Kasus Pada Komunitas Tawon Ijo Gojek Semarang) (Doctoral dissertation, UNDAIS). <http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/1075/1/Erliza%20Chairani%20FEB%202022.pdf>
- Cintani, L. J., Akhmad, I., & Setianingsih, R. (2025). Pengaruh kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra Grab Bike di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1698–1708. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/1238/588>
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI*. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/5287/4637>
- Devi, P. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Busungbiu Kecamatan Busungbiu Kabupaten Buleleng (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha). <https://repo.undiksha.ac.id/10654/9/1817041005-LAMPIRAN.pdf>
- Ebi Ariko and Nurali, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Jombang)," Galang

- Tanjung, no. 2504 (2020): 21-23.
<http://repository.itebisdewantara.ac.id/3841/5/BAB%20II.pdf>
- Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh fleksibilitas kerja, kompensasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2), 118–124.
<https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/3158/1454>
- Fahraini, F. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 20–30.
<http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/1707/1408>
- Kanti, A. A. A. C. (2024). Pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Pasuruan melalui kepuasan kerja (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). <http://etheses.uin-malang.ac.id/62655/1/200501110074.pdf>
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Press.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis skripsi, tesis, dan disertasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Maifanda, N., & Slamet, R. (2019). Effect of salary, flexible working hours and work stress on employee performance in companies in Batam City. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1).
<https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAMA/article/download/965/710>
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurarifiansyah, D. A., & Irmawati, I. (2022). Analisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja pada driver Grab di Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
<https://eprints.ums.ac.id/104302/2/Naskah%20Publikasi.pdf>
- Pascariati Kasman, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan sumber daya manusia, motivasi kerja dan perubahan organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>.
- Rahmadiyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 4(2), 91–96.
<http://ejournal.uicm.ac.id/index.php/ekonam/article/download/441/270>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif: penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Safri, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35–49.
<http://jibema.murisedu.id/index.php/JIBEMA/article/download/51/30>
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia (Bs1) Di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Informasi*
<https://jurnal.perima.or.id/index.php/JEKSYA/article/view/190/150>
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi bisnis (Jubis)* 1(1),18.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35194/jubis.vtil.1518>

- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai pemediasi. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://pdfs.semanticscholar.org/e0e9/1f738be5898016e906a59482234ca29b3ab1.pdf>
- Sofyan, P., & Elmi, F. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja dan work-life balance dengan pelatihan kerja sebagai variabel moderasi terhadap kepuasan kerja konsultan di DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 21–21. <https://economics.pubmedia.id/index.php/jampk/article/download/416/343>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, I. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Wicaksono, I. S. (2019). Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja driver Gojek terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/13944/finishing%20skripsi1.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Yakub, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/3404/3169>