

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA *DRIVER* OJEK ONLINE DI KOTA SEMARANG

Rizki Alfiana

Universitas PGRI Semarang

Email: rizkyalviana.17810008@upgris.ac.id

Qristin Violinda

Universitas PGRI Semarang

qviolinda@upgris.ac.id

Ratih Hesty Utami P

Universitas PGRI Semarang

ratihhesty@upris.ac.id

This study aims to determine what factors affect job satisfaction of online drivers in the city of Semarang. The population used in this study were all online drivers in the city of Semarang and the sample used was 352 employees with the Slovin formula, using probability sampling technique with random sampling method. Analysis of the data in this study using the SPSS 24 program. Hypothesis testing with multiple linear regression approach. The results of the analysis and discussion show that the variables have a partial effect, namely; Welfare level has a significant positive effect on Job Satisfaction, Resilience has a significant positive effect on Job Satisfaction, Job Flexibility has a significant positive effect on Job Satisfaction, Non-Physical Work Environment has a significant positive effect on Job Satisfaction Online Drivers in Semarang City.

Keywords: Level of Welfare, Resilience, Work Flexibility, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja driver online di Kota Semarang. Populasi yang digunakan pada penelitian ini seluruh driver online di Kota Semarang dan sampel yang digunakan adalah 352 karyawan dengan rumus slovin, menggunakan teknik probability sampling dengan metode random sampling. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 24. Pengujian hipotesis dengan pendekatan regresi linear berganda. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel berpengaruh secara parsial yaitu; Tingkat Kesejahteraan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja, Resiliensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja, Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Driver Online di Kota Semarang.

Kata kunci : Tingkat Kesejahteraan, *Resiliensi*, Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja.

LATAR BELAKANG

. Perkembangan zaman berjalan begitu pesat. Ilmu pengetahuan, budaya, dan teknologi berubah mengikuti perkembangan zaman. Perkembangan zaman ini juga memunculkan teknologi-teknologi baru yang memudahkan masyarakat dalam melakukan aktivitasnya. Tuntutan orang menjadi lebih beragam, dan orang perlu meningkatkan teknologi mereka untuk memenuhi tuntutan tersebut. Karena hampir semua pekerjaan diambil alih oleh mesin, kemajuan teknologi membatasi kesempatan kerja. Semoga lahir ide-ide baru untuk menciptakan lapangan kerja. Salah satunya adalah pengemudi ojek online. Sopir ojek online adalah jenis pekerjaan yang menggunakan smartphone dan teknologi internet yang berbeda dengan ojek pengkolan (Azizah & Septiningwulan, 2020).

Kecanggihan ojek online saat ini hanya dengan menyambungkan ke aplikasi dengan notifikasi di ponsel cerdas dan driver akan dapat membawa penumpang atau pelanggan tanpa menunggu di mana pun. Aplikasi ini membantu pengemudi ojek online dengan mudah menjemput penumpang. Selain layanan antar penumpang, pengemudi ojek online ini menawarkan layanan pesan antar makanan, antar barang dagangan, belanja, dan lain-lain. Aplikasi ini memudahkan pengendara ojek umum dan ojek. Orang bisa mendapatkan apa yang diinginkan dengan cepat dan mudah, dan pengemudi Ojek dapat dengan cepat menghubungi penumpang dan pelanggan tanpa harus menunggu seperti pegawai Ojek. Aplikasi ini menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat. Banyak yang terdaftar sebagai tukang ojek online (Azizah & Septiningwulan, 2020).

Kepuasan kerja adalah ukuran kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan positif tentang pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan negatif (Davis & Newstrom, 1985). Kepuasan yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan mereka didasarkan pada seberapa baik pekerjaan itu memenuhi kebutuhan mereka (Robbins & Judge, 2015). Pekerjaan membutuhkan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan hidup dalam kondisi kerja yang ideal. Jika karyawan puas dengan rekan kerja mereka yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial, mereka cenderung puas

dengan lingkungan kerja mereka. Dalam penelitian ini mitra pengemudi tidak membutuhkan rekan kerja secara langsung dalam menjalankan pekerjaannya, melainkan bertukar pikiran dan diskusi mengenai teknis pelaksanaan pekerjaan dan dorongan sosial antar mitra pengemudi sambil menunggu pesanan ditempat yang sama dari penumpang di sekitar lokasi, Kepuasan dengan pekerjaan tercapai apabila pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri (Setiawan, 2018). Permasalahan yang dihadapi mitra pengemudi juga dapat menjadi faktor yang mengarah pada kepuasan kerja. Jika karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis, mereka akan puas dengan pekerjaannya.

Pada penelitian ini peneliti melakukan Pra-Survey kepada 20 driver online yang ada di Kota Semarang dari Go-Jek, Grab, Maxim, dan Shopee yang dilakukan pada tanggal 18 Januari 2022 untuk mengetahui apa itu fenomena - fenomena driver online dari segi performa pada kondisi yang benar-benar terjadi, dan peneliti memberikan Driver online pernyataan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut ;

**Pra-Survei Hasil Kepuasan Kerja
Driver Oline di Kota Semarang 2022**

No.	Pernyataan	Jumlah <i>Driver</i>	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya merasa puas dengan upah yang diterima selama bekerja sebagai <i>driver</i> online	20	25%	75%
2	Saya merasa bangga menjadi <i>driver</i> online saat ini	20	80%	20%
3	Saya tidak keberatan jika ada oknum mitra <i>driver</i> yang menggunakan <i>fake GPS</i>	20	15%	85%
4	Saya merasa system yang diberlakukan sudah sesuai dengan adanya kebijakan penambahan mitra baru yang dilakukan oleh perusahaan	20	30%	70%
5	Saya merasa nyaman adanya persahabatan yang baik sesama rekan <i>driver</i> online	20	55%	45%

Sumber: (Hasil pra-survei kuesioner pelaksanaan kepuasan kerja *Driver* Online di Kota Semarang 2022).

Dari hasil pra-survei di atas dapat dilihat mengenai fenomena-fenomena driver online yang terjadi saat ini yaitu pertama bahwa driver online merasa kurang puas dengan upah yang diterima selama bekerja sebagai driver online, kedua driver online merasa keberatan jika ada oknum mitra driver yang menggunakan fake GPS yang meresahkan para mitra driver lainnya, ketiga driver online merasa kurang setuju mengenai system yang diberlakukan dengan adanya kebijakan penambahan mitra baru yang dilakukan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian pra-survey di atas

dapat disimpulkan bawa driver online di Kota Semarang tidak puas akan kepuasan kerjanya dari berbagai aspek kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap kebijakan atasan, dan kepuasan terhadap sesama rekan mitra driver online di Kota Semarang.

Berdasarkan Fenomena masalah-masalah yang ada diatas maka peneliti memiliki ketertarikan untuk menganalisis permasalahan dengan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Resiliensi, Fleksibilitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Driver Online Di Kota Semarang”.

KAJIAN TEORITIS

Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan apa yang mereka anggap penting (Luthans, 2006). Kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu mengambil tanggung jawab untuk pekerjaan mereka, secara aktif terlibat di dalamnya, dan menganggap produktivitas mereka penting untuk harga diri mereka (Robbins, 2009). Menurut Indy & Handoyo, (2013), kepuasan kerja adalah rasa dukungan atau kurangnya dukungan karyawan terhadap pekerjaan dan kondisinya. Di sisi lain, menurut Supatmi et al., (2013), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan dengan atau tanpa interaksi dengan nilai kompensasi yang diinginkan karyawan. Di sisi lain, menurut Malayu, (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional untuk bersenang-senang dan mencintai pekerjaan seseorang. Menurut Martoyo, (2007) kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan yang merupakan persilangan antara nilai kompensasi karyawan oleh perusahaan/organisasi dan nilai kompensasi yang diinginkan atau tidak diinginkan karyawan. Penelitian ini mengacu pada teori penjelasan dari Luthans, (2006) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan apa yang mereka anggap penting.

Definisi Tingkat Kesejahteraan

Menurut pendapat Subardjono, (2017) Kesejahteraan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Menurut Panggabean (2004) kesejahteraan karyawan yang juga dikenal benefit

mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan langsung kepada karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Penelitian ini mengacu pada teori penjelasan dari Subardjono, (2017) Kesejahteraan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan.

Definisi Resiliensi

Menurut Desmita (2017) resiliensi adalah kelenturan, ketangguhan, dan kapasitas individu, kelompok, atau komunitas untuk mengatasi, mencegah, meminimalkan, atau bahkan menghilangkan efek buruk dari situasi yang tidak menyenangkan, atau untuk mengatasi kondisi kehidupan yang mengerikan. dapat diubah menjadi yang alami. untuk menangani. Menurut Fernanda Rojas (2015) resiliensi adalah kemampuan menghadapi tantangan. Ketahanan ditunjukkan ketika seseorang menghadapi pengalaman sulit dan tahu bagaimana mengatasi atau beradaptasi dengannya. Menurut Charney (2014) mendefinisikan resiliensi sebagai proses berhasil beradaptasi dengan keadaan trauma, tragedi, atau peristiwa stres lainnya. Lebih lanjut dikatakan bahwa resiliensi bukanlah suatu sifat kepribadian, melainkan suatu perilaku, pemikiran, atau perilaku yang dapat dipelajari oleh setiap orang. Menurut Keye & Pidgeon (2013) resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk pulih dari peristiwa kehidupan yang menyedihkan dan sulit dengan memperluas pengetahuan mereka dan beradaptasi untuk mengatasi situasi buruk serupa di masa depan. Penelitian ini didasarkan pada teori penjelasan Reivich & Shatte (2002) bahwa resiliensi adalah kemampuan individu untuk merespon trauma dengan cara yang sehat dan produktif untuk mengelola tekanan kehidupan sehari-hari.

Definisi Fleksibilitas Kerja

Menurut Carlson et al. (2010) fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Carlos juga menambahkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan peraturan kerja yang diaman secara fleksibel artinya dapat memilih tempat dan juga waktu untuk para pekerja bekerja. Menurut Shagvaliyeva & Yazdanifard (2014), fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas

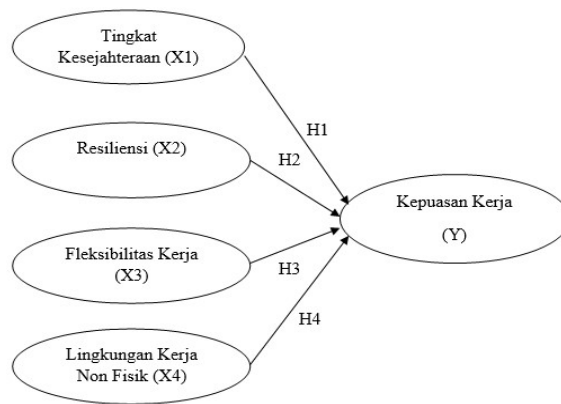
sebagai kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi. Menurut Casper & Harris (2008) Fleksibilitas dalam bekerja tidak hanya menguntungkan anggota dan karyawan, tetapi juga perusahaan. Untuk bisnis, memberikan fleksibilitas dalam hal pekerjaan dapat menarik, menarik, dan mempertahankan pekerja terbaik. Penelitian ini mengacu pada teori penjelasan dari Shagvaliyeva & Yazdanifard (2014), fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.

Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Beberapa ahli telah berusaha untuk memberikan definisi lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non fisik meliputi segala kondisi yang timbul dalam kaitannya dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan (Sedarmayanti, 2001). Sedangkan Nitisemito (2002) Dikatakan perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerjasama antara manajer, bawahan dan rekan kerja di dalam perusahaan. Manajemen harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang penuh nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik. Wursanto (2009) menyebutnya lingkungan kerja psikologis dan mendefinisikannya sebagai "apa yang mempengaruhi aspek psikologis lingkungan kerja (yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia)".

Penelitian ini mengacu pada teori penjelasan dari Sedarmayanti (2001), Lingkungan kerja non fisik meliputi segala kondisi yang timbul dalam kaitannya dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

*ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA
DRIVER OJEK ONLINE DI KOTA SEMARANG*



H1 : Tingkat Kesejahteraan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Driver Online di Kota Semarang.

H2 : Resiliensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Driver Online di Kota Semarang.

H3 : Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Driver Online di Kota Semarang.

H4 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Driver Online di Kota Semarang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer, dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2014), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu yang representatif, proses pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel Tingkat Kesejahteraan, Resilensi, Fleksibilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Driver Online Di Kota Semarang Desain penelitian kuantitatif populasi sampel, teknik sampel, analisis regresi linier berganda pengujian hipotesis menggunakan software SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Variabel	Item Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.1 Tailed	Keterangan
Tingkat Kesejahteraan (X1)	X1.1	0,867	0,104	0,000	Valid
	X1.2	0,933	0,104	0,000	Valid
	X1.3	0,899	0,104	0,000	Valid
	X1.4	0,924	0,104	0,000	Valid
	X1.5	0,902	0,104	0,000	Valid
	X1.6	0,892	0,104	0,000	Valid
Resiliensi (X2)	X2.1	0,866	0,104	0,000	Valid
	X2.2	0,838	0,104	0,000	Valid
	X2.3	0,780	0,104	0,000	Valid
	X2.4	0,877	0,104	0,000	Valid
	X2.5	0,871	0,104	0,000	Valid
	X2.6	0,813	0,104	0,000	Valid
Fleksibilitas Kerja (X3)	X3.1	0,855	0,104	0,000	Valid
	X3.2	0,779	0,104	0,000	Valid
	X3.3	0,824	0,104	0,000	Valid
	X3.4	0,884	0,104	0,000	Valid
	X3.5	0,794	0,104	0,000	Valid
	X3.6	0,831	0,104	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X4)	X4.1	0,818	0,104	0,000	Valid
	X4.2	0,802	0,104	0,000	Valid
	X4.3	0,768	0,104	0,000	Valid

*ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA
DRIVER OJEK ONLINE DI KOTA SEMARANG*

	X4.4	0,839	0,104	0,000	Valid
	X4.5	0,846	0,104	0,000	Valid
	X4.6	0,841	0,104	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,797	0,104	0,000	Valid
	Y2	0,803	0,104	0,000	Valid
	Y3	0,762	0,104	0,000	Valid
	Y4	0,778	0,104	0,000	Valid
	Y5	0,794	0,104	0,000	Valid
	Y6	0,815	0,104	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas menggunakan SPSS 24.30 butir soal pernyataan kuesioner dari 352 responden dinyatakan valid dan bisa menjadi alat ukur. Seluruh item pembentuk variabel yaitu $r_{hitung} > 0,104$ (r_{tabel}) dan nilai signifikan setiap item pembentuk variabel $< 0,05$ sehingga seluruh item dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
TingkatKesejahteraan	0,954	Reliabel
Resiliensi	0,917	Reliabel
FleksibilitasKerja	0,906	Reliabel
LingkunganKerja Non Fisik	0,899	Reliabel
KepuasanKerja	0,881	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu Tingkat Kesejahteraan (0,954), Resiliensi (0,917), Fleksibilitas Kerja (0,906), Lingkungan Kerja Non Fisik (0,899) dan Kepuasan Kerja (0,881) yang artinya nilai instrumen pada semua variable dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		352
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,30052349
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,042
	Negative	-,032
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (1-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.		

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode one sample Kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (1-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini menunjukkan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas

4. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tingkat Kesejahteraan	,636	1,571
	Resiliensi	,116	8,599
	Fleksibilitas Kerja	,100	9,967
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,125	8,004
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa variable Tingkat Kesejahteraan menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,681, variable Resiliensi sebesar 0,116, variabel Fleksibilitas Kerja sebesar 0,100 dan variable Lingkungan Kerja Non Fisik 0,125. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance > 0,100. Sedangkan dilihat dari nilai VIF bahwa variabel Tingkat Kesejahteraan sebesar 1,571, variabel Resiliensi sebesar 8,599, variabel Fleksibilitas Kerja sebesar 9,967 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik 8,004 menunjukkan nilai VIF < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,302	,287		4,538	,000
	Tingkat Kesejahteraan	-,011	,010	-,071	-1,057	,291
	Resiliensi	,050	,031	,247	1,585	,114
	Fleksibilitas Kerja	-,064	,035	-,306	-1,822	,069
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,013	,030	,067	,448	,654
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig dari variabel Tingkat Kesejahteraan sebesar 0,291 variabel Resiliensi sebesar 0,114, variabel Fleksibilitas Kerja sebesar 0,069 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik 0,654, berdasarkan data nilai sig dari keempat variabel > 0,05 yang dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang layak digunakan.

6. Uji Hipotesis

Analisi Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,751	,466		10,194	,000
	Tingkat Kesejahteraan	,050	,017	,077	2,982	,003
	Resiliensi	,216	,051	,256	4,248	,000

*ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA
DRIVER OJEK ONLINE DI KOTA SEMARANG*

	Fleksibilitas Kerja	,280	,057	,317	4,887	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,273	,048	,330	5,676	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

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

$$Y = 4,751 + 0,050X_1 + 0,216X_2 + 0,280X_3 + 0,273X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

α = Bilangan Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$ = Koefisien regresi

X₁ = Tingkat Kesejahteraan

X₂ = Resiliensi

X₃ = Fleksibilitas Kerja

X₄ = Lingkungan Kerja Non Fisik

e = Standar error

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai α sebesar 4,751, nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel Tingkat Kesejahteraan (X₁), Resiliensi (X₂), Fleksibilitas Kerja (X₃), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₄) maka variabel Kepuasan Kerja (Y) bernilai 4,751.
- β_1 (nilai koefisien regresi X₁), yaitu sebesar 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tingkat Kesejahteraan mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,050.

- c. β_2 (nilai koefisien regresi X_2), yaitu sebesar 0,216. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Resiliensi mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,216.
- d. β_{3c} (nilai koefisien regresi X_3), yaitu sebesar 0,280. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,280.
- e. β_4 (nilai koefisien regresi X_4), yaitu sebesar 0,273. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,273.

7. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui nilai variabel, jika signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini hasil uji t menggunakan program SPSS 24 dapat dilihat dari tabel 4.13 bahwa:

a. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik pengaruh Tingkat Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hasil uji t hitung sebesar $2,982 > t_{tabel} 1,97$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Tingkat Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang.

b. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik pengaruh Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hasil uji t hitung sebesar $4,248 > t_{tabel} 1,97$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang.

c. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hasil uji t hitung sebesar $4,887 > t_{tabel} 1,97$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hasil uji t hitung sebesar $5,676 > t \text{ tabel } 1,97$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang.

8. Uji F

Uji F statistik digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3458,602	4	864,651	505,390	,000 ^b
	Residual	593,668	347	1,711		
	Total	4052,270	351			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Tingkat Kesejahteraan, Resiliensi, Fleksibilitas Kerja						

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji F(ANOVA) diatas menunjukan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada Ftabel dan nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa hipotesis tingkat kesejahteraan, resiliensi, fleksibilitas kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja.

9. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,924 ^a	,853	,852
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Tingkat Kesejahteraan, Resiliensi, Fleksibilitas Kerja			
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,852 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen variabel tingkat kesejahteraan, resiliensi, fleksibilitas kerja, lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 85,2% sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Resiliensi, Fleksibilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang sebagai berikut :

1. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil hipotesis Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang diperoleh hasil bahwa Tingkat Kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang dibuktikan dengan perhitungan t hitung > dari t tabel. Variabel Tingkat Kesejahteraan menunjukan uji t hitung sebesar 2,982 > t tabel 1,967 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Sehingga semakin baik Tingkat Kesejahteraan semakin meningkat Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang, tetapi sebaliknya jika Tingkat Kesejahteraan buruk maka Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang akan menurun. Dengan demikian, seorang driver dapat melihat kesejahteraan seperti apa yang ditawarkan perusahaan kepadanya dan jika bermanfaat baginya, secara otomatis memeriksa kepuasan kerja karyawan tersebut. Menurut pendapat Subardjono, (2017) Kesejahteraan karyawan dari setiap perusahaan atau organisasi sangat penting untuk mencapai tujuannya. Kepuasan

kerja bukanlah konsep terpadu, karena merupakan respons emosional atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seseorang mungkin relatif puas dengan satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermanto & Darmanah, (2019), Hasibuan & Hendry, (2020), Sulistyowati & Muazansyah, (2018). Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Tingkat Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil hipotesis Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang diperoleh hasil bahwa Resiliensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang dibuktikan dengan perhitungan t hitung $>$ dari t tabel. Variabel Resiliensi menunjukkan uji t hitung sebesar $4,248 > t$ tabel $1,967$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga semakin baik Resiliensi semakin meningkat Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang, tetapi sebaliknya jika Resiliensi buruk maka Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang akan menurun. Ketika resiliensi driver semakin meningkat memungkinkan driver untuk melakukan tugasnya, bekerja lebih mudah, berpikir positif, dan tidak harus terus-menerus fokus pada tantangan yang mereka hadapi. Akibatnya, driver lebih senang melakukan pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Yuniar et al., (2011) Resiliensi adalah salah satu faktor penting bagi orang untuk mengubah berbagai masalah dan kesulitan dalam pekerjaan dan kehidupan mereka, dan semua masalah dan kesulitan ini pada akhirnya menjadi peluang untuk pertumbuhan, perkembangan, kemampuan beradaptasi, dan peluang yang lebih besar. mengubah. Orang dengan resiliensi tinggi biasanya mampu mengatasi berbagai masalah dan kesulitan dalam hidup dan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tonnisen & Ie, 2020), (Oektafian, 2021), (Widati & Muafi, 2020). Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Resiliensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil hipotesis Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang diperoleh hasil bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang dibuktikan dengan

perhitungan t hitung $>$ dari t tabel. Variabeli Fleksibilitas Kerja menunjukkan uji t hitung sebesar $4,887 > t$ tabel $1,967$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga semakin baik Fleksibilitas Kerja semakin meningkat Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang, tetapi sebaliknya jika Fleksibilitas Kerja buruk maka Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang akan menurun. Ketika jam kerja driver yang fleksibel memungkinkan driver mengatur kehidupan sehari-hari mereka dengan lebih baik. Orang-orang yang dapat mengontrol kapan pekerjaan mereka dimulai dan berakhir cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Carlson et al. (2010) Fleksibilitas kerja adalah pengaturan kerja yang fleksibel. Pilihan lokasi dan jam kerja formal dan informal. Hal ini memungkinkan karyawan untuk dengan mudah menentukan kapan (waktu fleksibel), kapan (waktu fleksibel), dan di mana (lokasi fleksibel) mereka bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyawan, 2020), dan (Siregar et al., 2021). Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil hipotesis Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang dibuktikan dengan perhitungan t hitung $>$ dari t tabel. Variabel Lingkungan kerja Non Fisik menunjukkan uji t hitung sebesar $5,676 > t$ tabel $1,967$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik semakin meningkat Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang, tetapi sebaliknya jika Lingkungan Kerja Non Fisik buruk maka Kepuasan Kerja pada driver online di Kota Semarang akan menurun. Ketika driver merasa lingkungan kerja mereka kurang nyaman yang akan mengakibatkan kebosanan kerja, kelelahan kerja dan pekerjaan yang monoton. Hal ini perlu diperhatikan agar driver dapat merasa nyaman dalam bekerja, tidak bosan dengan pekerjaannya, dan pekerjaannya tidak monoton, sehingga dapat merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerjanya. Seperti yang diungkapkan Robbins & Judge (2003) Lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berdampak pada kinerja keseluruhan karyawan yang terkena dampak. Berdasarkan pengertian tersebut, kepuasan kerja dapat

dipengaruhi oleh lingkungan, terutama lingkungan kerja non fisik, dan karyawan antusias dan senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pangarso & Ramadhyanti, 2015) dan (Pratame & Suana, 2020). Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Tingkat Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga semakin baik Tingkat Kesejahteraan semakin meningkat Kepuasan Kerja *driver* online di Kota Semarang.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Resiliensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga semakin baik Resiliensi semakin meningkat Kepuasan Kerja *driver* online di Kota Semarang.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga semakin baik Fleksibilitas Kerja semakin meningkat Kepuasan Kerja *driver* online di Kota Semarang.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik semakin meningkat Kepuasan Kerja *driver* online di Kota Semarang.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan
Sebaiknya pihak perusahaan transportasi online dapat lebih memperhatikan dan memberikan dorongan serta memberikan solusi kepada karyawannya yang belum merasa puas terhadap pekerjaan

yang dilakukannya. Beberapa karyawan masih belum merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Perusahaan transportasi online bisa membuat program sosialisasi pimpinan dengan *driver* yang bisa dilakukan secara online. Perusahaan bisa membuat program sosialisasi yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan *driver* dengan perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan Tingkat Kesejahteraan, Resiliensi, Fleksibilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebab faktor tersebut berdampak pada meningkatnya Kepuasan Kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya perlu mengembangkan penelitian dan menambahkan variabel baru agar penelitian kolaboratif dapat terus berkembang. Penelitian ini dapat digunakan untuk menguji variabel lain, seperti loyalitas karyawan dan kinerja karyawan, atau juga variabel kepuasan kerja dapat diubah menjadi variabel intervening

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka.
- Azizah, J. N., & Septiningwulan, A. E. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Driver Ojek. *Prosiding Seminar Nasional*, 403–410.
- 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* Vol, 25(4).
- Casper, W. j, & Harris, C. M. (2008). Work-life Benefits and Organizational Attachment: Self-interest Utility and Signalling Theory Models. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2).
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Dokumenglobal. (2022). Pengertian dan Sejarah Jasa Transpotasi Berbasis Aplikasi Online di Indonesia. 123dok. <https://text-id.123dok.com/document/ky626295z-pengertian-dan-sejarah-jasa-transpotasi-berbasis-aplikasi-online-di-indonesia.html>
- Ghozali, I. (2005). *aplikasi analisis multivariati Dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS.” Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivarian dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS.” Universitas Diponegoro.
- Harlofida, D. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Uptd Pendidikan Nasional Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 27–31.
- Hasibuan, D., & Hendry, R. S. M. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt . Perkebunan Nusantara III. *Jurnal EBMA*, 1(1), 17–24. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/1894>
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Hermanto, & Darmanah. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(2), 119. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.40>
- Indy, H., & Handoyo, S. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 100–104.
- Livia, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible WorkArrangement, Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember. Universitas Jember.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu). PT. Andi.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Newstrom, J., Davis, & Keith. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Utama Grafiti.
- Nuari, N. . (2016). Quality of work life and job satisfaction of nurses in Amelia Hospital Pare. *Jurnal of Ners & Midwifery*, 3(1), 1–7.
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 830. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(1), 172–191.
- Pratame, K. A. B. P., & Suana, I. W. (2020). Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2536. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p04>
- Riduwan, A. (2007). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Alfabeta.
- Robbins, & Judge, T. (2003). *Essentials of organizational behavior*. Upper Saddle River:Prentice Hall, 200(1).
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke 7). Prehallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Selby, & Wilson. (2003). *Handbook of flexible worling*. Plenum Press.
- Setiawan, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Go-jek (Go-ride) Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 37–42.
- Setyawan, B. G. (2020). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pemberdayaan Sebagai Variabel Mediator Pada Pekerja Paruh Waktu Di Sektor Transportasi Daring Di Yogyakarta. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work- Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(2).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- 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/10.35194/jubis.v1i1.1518>
- Subardjono. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) Dan Kebudayaan Kabupaten OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 1–9.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ke-25). Anggota ikatan penerbit indonesia (IKAPI).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D (ke-25). anggota ikatan penerbit indonesia (IKAPI).
- Sulistyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout. JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik, 4(1).
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 7(1).
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis, 4(1), 156. <https://doi.org/10.24912/jmie.v4i1.7715>
- Umar, H. (2000). Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen. PT Gramedia Pustaka.
- Violinda, Q., Sumastuti, E., & Prabowo, H. (2021). Demographic Factor to Against Resilience of MSMEs in Facing the Covid-19 Pandemi. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 16(2), 134–145.
- Widati, M. A., & Muafi, M. (2020). Analisis Pengaruh Makna Kerja Dan Resiliensi Terhadap Intention To Leave Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi, 11(2), 149–165. <https://doi.org/10.18196/bti.112137>
- Wursanto, I. (2009). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi (Edisi 2). Andi.
- Yuniar, I., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. Jurnal Psikologi Undip, 9(1), 11–20.