

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB DI TELUK PUCUNG KOTA BEKASI UTARA

Najwa Halidah Putri^{1*}, Djuni Thamrin², and Supardi³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara
Jakarta Raya.

email; najwahalidahp@gmail.com¹, djuni.thamrin@dsn.ubharajaya.ac.id²,
supardi.tahir@gmail.com³

*corresonden author: najwahalidahp@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Gig Economy

Received : 2, Aug

Revised : 10, Aug

Accepted: 30, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



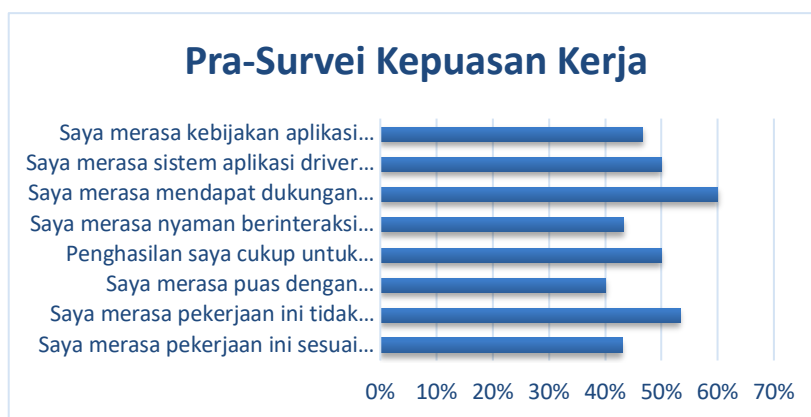
ABSTRACT / ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab di wilayah Teluk Pucung, Bekasi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda terhadap 99 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan diolah dengan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara simultan kedua variabel tersebut menjelaskan 87,4% variasi kepuasan kerja. Stres kerja terbukti memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya sistem kompensasi yang adil serta pengelolaan stres kerja yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja driver.

PENDAHULUAN

Transportasi berbasis aplikasi atau transportasi online telah menjadi salah satu inovasi penting dalam sektor transportasi di Indonesia, memudahkan masyarakat mengakses layanan pemesanan secara digital dan cepat. Pertumbuhan penggunaan platform seperti Grab didorong oleh tingginya penetrasi internet dan smartphone, serta kebutuhan mobilitas masyarakat yang praktis dan efisien (Mulyani & Pratama, 2023). Peningkatan permintaan layanan ini turut mendorong bertambahnya jumlah driver, namun juga memperketat persaingan antar-driver dalam memperoleh order serta menimbulkan tekanan kerja akibat perubahan sistem tarif, bonus, dan insentif.

Berdasarkan survei Wibisono et al., (2023), jumlah driver ojek online Grab di Indonesia diperkirakan mencapai 4 juta orang dengan mayoritas berusia produktif 21–40 tahun, sementara rata-rata pendapatan bersih driver di wilayah Bekasi hanya berkisar 53% dari upah minimum kota setempat meski jam kerja mencapai 9–16 jam per hari (IDEAS, 2023). Ketimpangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja driver.



Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja

Sumber: Survei Peneliti, 2026

Hasil pra-survei awal terhadap 30 driver juga menunjukkan bahwa hanya 40% responden merasa puas terhadap penghasilan yang diterima dan 43% menyatakan pekerjaannya sesuai keinginan, mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja driver ojek online masih belum optimal, terutama pada aspek penghasilan, kebijakan sistem aplikasi, dan kesesuaian pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan positif maupun negatif karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan efektivitas pengelolaan organisasi (Bouta, 2020). Pada driver ojek online, kepuasan kerja diduga dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kompensasi dan stres kerja. Kompensasi menjadi krusial karena pendapatan driver sangat bergantung pada jumlah order, bonus, dan sistem tarif yang berlaku (Kurniawan & Heryanda, 2022), sedangkan stres kerja timbul dari ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan, seperti kemacetan, target order, dan pendapatan yang tidak stabil (Erianto & Mahanani, 2022; Nurul Rofiqoh, 2024).

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada konteks driver ojek online maupun sektor lainnya, sehingga diperlukan pengujian kembali pada objek dan konteks yang lebih relevan. Kontribusi penelitian ini terletak pada penyajian bukti empiris terbaru mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada populasi driver Grab di wilayah Teluk Pucung, Bekasi Utara, sebuah wilayah yang selama ini belum banyak diangkat sebagai objek penelitian serupa, sekaligus memperkaya kajian mengenai peran stres kerja yang bersifat eustress pada pekerja gig economy. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab di Teluk Pucung, Kota Bekasi Utara.

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai penilaian atau cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya serta lingkungan kerja yang dihadapinya (Handoko, 1987). Kepuasan kerja bersifat individual, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai dan harapannya masing-masing dalam bekerja (Ningrum et al., 2024). Menurut

Luthans et al., (2021), kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator apresiasi digital dari sistem aplikasi, kesesuaian pekerjaan, kesempatan memperoleh bonus, hubungan dengan rekan kerja, dan pemberian tip dari pelanggan.

Kompensasi

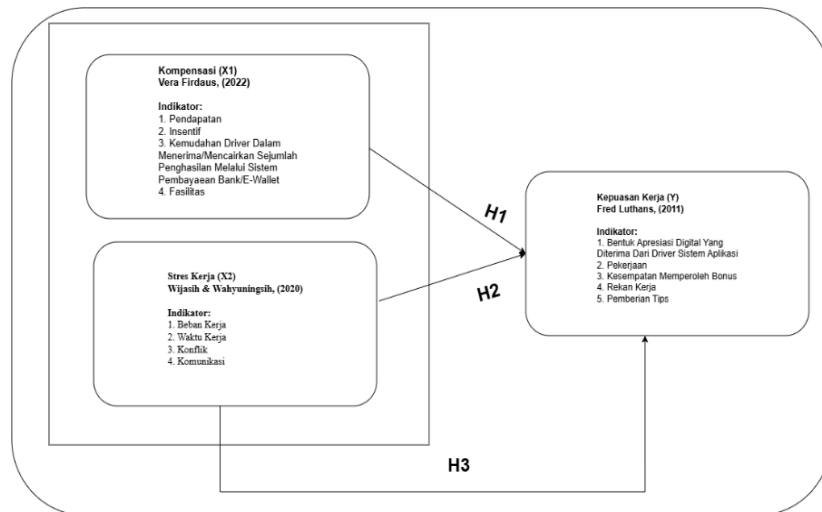
Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa, baik finansial maupun nonfinansial, yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan (Hasibuan dalam Nugroho & Manafe, 2023). Pada driver Grab, kompensasi tercermin dari pendapatan, insentif, bonus, dan tip pelanggan yang berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi (Atmaja, 2022).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan emosional yang muncul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan (Erianto & Mahanani, 2022). Pada driver ojek online, stres kerja dapat bersumber dari tingginya tuntutan order, jam kerja panjang, dan pendapatan yang tidak stabil (Nurul Rofiqoh, 2024). Kondisi stres yang dialami driver cenderung mengarah pada eustress, yaitu stres yang bersifat positif dan mendorong peningkatan usaha kerja.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini menempatkan Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel dirumuskan ke dalam hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab.

H2: Stres kerja diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab.

H3: Kompensasi dan stres kerja diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) (Sugiyono, 2022). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada driver ojek online Grab yang aktif bekerja di wilayah Teluk Pucung, Kota Bekasi Utara, baik secara langsung di titik-titik pangkalan driver maupun secara daring melalui media sosial dan komunitas driver.

Populasi penelitian ini adalah seluruh driver Grab yang beroperasi di wilayah Bekasi Utara, yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode purposive sampling, dengan kriteria: (1) driver Grab aktif di wilayah Teluk Pucung Bekasi Utara, (2) telah bekerja minimal 6 bulan, dan (3) berusia minimal 18 tahun. Berdasarkan pedoman Hair et al., (2010) yang menyarankan ukuran sampel sebesar 5–10 kali jumlah indikator (13 indikator $\times$ 7 = 91 responden), penelitian ini menggunakan 99 responden yang seluruh datanya dinyatakan layak untuk dianalisis.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, terdiri dari 32 pernyataan yang terbagi menjadi 12 pernyataan untuk variabel kompensasi, 12 pernyataan untuk variabel stres kerja, dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 26, meliputi analisis deskriptif, uji validitas (korelasi Pearson product moment, r tabel = 0,1975 pada $df = 97$ dan $\alpha = 5\%$), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,70$), uji asumsi klasik (normalitas dengan Normal P-P Plot, heteroskedastisitas dengan grafik Scatterplot, dan multikolinearitas dengan nilai Tolerance dan VIF), analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dengan Y merupakan kepuasan kerja, a konstanta, b_1 dan b_2 koefisien regresi, X_1 kompensasi, X_2 stres kerja, dan e adalah *error*.

HASIL

Profil Responden

Penelitian ini disebarkan kepada 99 driver ojek online Grab yang beroperasi di wilayah Teluk Pucung, Kota Bekasi Utara. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki (72,7%), sedangkan Perempuan (27,3%). Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada rentang 18–30 tahun (45,5%), usia 30–50 tahun (32,3%), dan > 50 tahun (22,2%). Berdasarkan usia 18–30 tahun menjadi kelompok responden yang paling dominan, yang menunjukkan bahwa sebagian besar driver Grab dalam penelitian ini berada pada usia produktif. Berdasarkan lama bekerja sebagai driver ojek online Grab, responden terbanyak memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak (43,3%), diikuti masa kerja < 1 tahun sebanyak (31,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian

besar responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan profesinya sebagai driver ojek online Grab.

Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Kompensasi (X1)	99	23	60	46,94	10,97
Stres Kerja (X2)	99	21	60	47,22	10,81
Kepuasan Kerja (Y)	99	18	50	40,09	8,64

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26, 2026

Ketiga variabel berada pada kategori tinggi berdasarkan interval skala Likert (3,41–4,20), yang mengindikasikan bahwa responden menilai kompensasi yang diterima sudah cukup baik, merasakan tingkat stres kerja yang relatif tinggi sesuai karakteristik pekerjaan, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang tergolong tinggi.

Uji Validitas

Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, dengan nilai r hitung berkisar antara 0,748–0,898 untuk kompensasi dan stres kerja, serta nilai serupa untuk kepuasan kerja, seluruhnya melebihi r tabel sebesar 0,1975 ($n = 99$, $df = 97$, $\alpha = 5\%$).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,964	> 0,70	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,961	> 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,956	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26, 2026

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,964, variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0,961, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,956. Seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi batas minimum reliabilitas, yaitu 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot menunjukkan titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga data residual

berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dengan grafik Scatterplot menunjukkan titik-titik residual menyebar acak tanpa membentuk pola tertentu, yang mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,138 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 7,260 (< 10) untuk kedua variabel independen, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,321	1,418	-	2,985	0,004
Kompensasi (X1)	0,227	0,077	0,259	2,672	0,009
Stres Kerja (X2)	0,552	0,078	0,690	7,110	0,000

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,321 + 0,227 X_1 + 0,552 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 4,321 menunjukkan tingkat kepuasan kerja dasar tanpa pengaruh kompensasi dan stres kerja. Koefisien kompensasi sebesar 0,227 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,227 satuan, dengan asumsi stres kerja tetap. Koefisien stres kerja sebesar 0,552 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,552 satuan, dengan asumsi kompensasi tetap.

Nilai t tabel pada $df = 97$ dan $\alpha = 5\%$ adalah 1,985. Variabel kompensasi memperoleh t hitung 2,672 ($\text{sig. } 0,009 < 0,05$), sehingga H1 diterima: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel stres kerja memperoleh t hitung 7,110 ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$), sehingga H2 diterima: stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi.

Hasil Uji Anova (f)

Tabel 5. Hasil Uji Anova (f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6402,627	2	3201,313	337,539	0,000
Residual	901,006	95	9,484	-	-
Total	7303,633	97	-	-	-

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26, 2026

Nilai F tabel pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 95$ ($\alpha = 5\%$) adalah 3,09. Nilai F hitung sebesar 337,539 ($> 3,09$) dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa

H3 diterima: kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,936	0,877	0,874	3,07965

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26, 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,874 menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 87,4% variasi kepuasan kerja driver ojek online Grab, sedangkan sisanya 12,6% dijelaskan oleh faktor lain di

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab ($t = 2,672 > 1,985$; sig. = $0,009 < 0,05$), sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai, baik berupa pendapatan, bonus, maupun insentif, dapat meningkatkan motivasi kerja dan rasa dihargai atas kontribusi driver. Hasil ini sejalan dengan konsep kompensasi sebagai bentuk pengembalian finansial dan tunjangan bagi pekerja (Meirizki & Istianingsih, 2023), serta konsisten dengan temuan Dewi & Mardatillah, (2023) dan Khotimah et al., (2025) yang juga menunjukkan pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stres terhadap Kepuasan Kerja

Variabel stres kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 7,110 > 1,985$; sig. = $0,000 < 0,05$), sehingga H2 diterima. Nilai t hitung stres kerja yang lebih besar dibandingkan kompensasi mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan variabel yang lebih dominan dalam penelitian ini. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik pekerjaan driver Grab yang cenderung mengarah pada eustress, yaitu tekanan kerja yang bersifat menantang dan mendorong peningkatan usaha kerja, sejalan dengan pandangan Robbins dalam Nurul Rofiqoh, (2024). Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Afifuddin, (2022), Simarmata, (2021), dan Alfian, (2020), namun berbeda dengan temuan Enok & Wijono, (2023) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hasil pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tampak masih beragam antarkonteks penelitian.

Pengaruh Kompensasi dan Stres terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($F = 337,539 > 3,09$; sig. = $0,000 < 0,05$), sehingga H3 diterima, dengan kontribusi model sebesar 87,4% (Adjusted $R^2 = 0,874$). Temuan ini memperkuat bahwa kompensasi yang memadai serta pengelolaan stres kerja yang baik secara bersama-sama berperan penting dalam

meningkatkan kepuasan kerja driver, sejalan dengan hasil penelitian Afifuddin, (2022) pada driver Grab di Kota Malang yang juga menemukan pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan tiga hal utama. Pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab di Teluk Pucung, Bekasi Utara. Kedua, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi. Ketiga, kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi sebesar 87,4%.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar perusahaan Grab terus memperhatikan kelayakan sistem kompensasi, baik dalam bentuk pendapatan, bonus, maupun insentif, serta memperhatikan faktor-faktor yang berpotensi menimbulkan stres kerja agar driver dapat bekerja dengan lebih nyaman dan optimal. Bagi driver, disarankan untuk mengatur durasi dan intensitas kerja sesuai kemampuan fisik masing-masing serta membangun solidaritas antar-sesama driver dalam menghadapi tekanan kerja di lapangan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya menggunakan dua variabel independen (kompensasi dan stres kerja), sehingga belum mencakup faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun gaya kepemimpinan. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada driver Grab di wilayah Teluk Pucung, Bekasi Utara, sehingga generalisasi hasil pada wilayah atau platform transportasi online lain perlu dilakukan secara hati-hati. Ketiga, data penelitian bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner, sehingga berpotensi menimbulkan bias jawaban. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan platform, menambahkan variabel lain yang relevan, serta mempertimbangkan pendekatan mixed-method untuk memperdalam pemahaman mengenai kepuasan kerja pekerja gig economy.

DAFTAR PUSTAKA

Afifuddin, A. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja driver Grab di Kota Malang. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Alfian, M. F. (2020). The influence of job stress and job conflict on job satisfaction. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 353–361. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1471>

Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>

- Bouta, C. W., & Wulansari, P. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja mitra driver Gojek Bandung. *e-Proceeding of Management*, 7(2), 2385–2392.
- Dewi, S. K., & Mardatillah, A. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Enok, F. M., & Wijono, S. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sky Investment Indonesia. *Jurnal Talenta Psikologi*, 12(1), 30–37. <https://doi.org/10.47942/talenta.v12i1.1344>
- Erianto, W., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 10(2), 96–107. <https://doi.org/10.26740/jupe.v10n2.p96-107>
- Fauzi, A. R., & Ubaidillah, H. (2023). Work stress, work environment and compensation on job satisfaction with motivation as an intervening variable in mineral water distributor company. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21. <https://doi.org/10.21070/ijins.v21i.756>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
- Handoko, T. H. (1987). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2). BPFE Yogyakarta.
- IDEAS (Institute for Demographic and Affluence Studies). (2023). The welfare illusion of urban ride-hailing: Kajian kesejahteraan pengemudi transportasi daring di Indonesia. Wibisono, B. H., et al.
- Khotimah, A. H., Tamsir, A. S., Al Miftah, R. A., & Rupus. (2025). The influence of compensation on job satisfaction: A literature review from an industrial psychology perspective. *CAKRAWALA: Management Science Journal*, 2(3), 35–43. <https://doi.org/10.63541/wdv3w353>
- Kurniawan, M. A., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online Grab di Kecamatan Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 196–205.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Meirizki, E., & Istianingsih, I. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(2), 417–439. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i2.715>

- Mulyani, A. S., & Pratama, R. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi PT Gojek Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(6), 2393–2402.
- Ningrum, S., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Analisis kompensasi gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT Rahayu Kemuning. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 1179–1191.
- Nugroho, D. C., & Manafe, L. A. (2023). The effect of compensation, job stress and work environment on job satisfaction. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 979–989. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.272>
- Nurul Rofiqoh, L. S. (2024). Analisis stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Akuntan Publik Bima Adi Virgana Pamulang Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 501–510.
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206>
- Simarmata, R. M. (2021). Analisis pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada pegawai PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 63–78. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13151>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2, Cetakan 29). Alfabeta.