



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 6815-6823

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Analisis Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Work-Life Balance*, dan Kompensasi terhadap *Job Satisfaction* (Studi Kasus Driver Gojek di Kabupaten Semarang)

Vamelina Rismawanda\*, Fajar Suryatama, Pitaloka Dharma Ayu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI, Semarang, Indonesia

[yamelinarismawanda@gmail.com](mailto:yamelinarismawanda@gmail.com)\*, [fsuryatama@gmail.com](mailto:fsuryatama@gmail.com), [ayuloka@gmail.com](mailto:ayuloka@gmail.com)

### Abstrak

Perkembangan teknologi digital pada era globalisasi mendorong pertumbuhan ekonomi berbasis platform, termasuk layanan transportasi online seperti Gojek di Kabupaten Semarang. Layanan ini memberikan kemudahan mobilitas serta peluang kerja fleksibel bagi mitra pengemudi, namun karakteristik gig economy menghadirkan tantangan berupa ketidakpastian pendapatan, perubahan sistem insentif, persaingan antar driver, dan tekanan algoritma yang berpotensi memengaruhi job satisfaction. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, *work-life balance*, dan kompensasi terhadap job satisfaction mitra pengemudi Gojek di Kabupaten Semarang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan jumlah responden 96 orang yang ditentukan menggunakan rumus Lemeshow. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4.1.1.7. Hasil pengujian outer model menunjukkan seluruh indikator valid dan reliabel dengan nilai AVE di atas 0,50 serta Cronbach's alpha di atas 0,70. Nilai R-square sebesar 0,499 menunjukkan bahwa 49,9% variasi job satisfaction dijelaskan oleh *perceived organizational support*, *work-life balance*, dan kompensasi. Uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction ( $t=3,097$ ;  $p=0,002$ ), *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan ( $t=2,076$ ;  $p=0,038$ ), serta *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan ( $t=3,422$ ;  $p=0,001$ ). Temuan ini menegaskan bahwa transparansi kompensasi, dukungan organisasi, serta keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja mitra pengemudi pada sektor ekonomi digital.

*Kata kunci: Perceived Organizational Support, Work-Life Balance, Kompensasi, Job Satisfaction*

### 1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital pada era globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pada sektor ekonomi dan ketenagakerjaan. Transformasi digital mendorong lahirnya model bisnis baru yang berbasis platform, di mana teknologi menjadi perantara utama antara penyedia layanan dan konsumen. Fenomena ini dikenal sebagai ekonomi berbasis platform atau gig economy, yang ditandai dengan fleksibilitas kerja, penggunaan aplikasi digital, serta hubungan kerja yang cenderung bersifat kemitraan. Salah satu bentuk nyata dari perkembangan tersebut adalah layanan transportasi online seperti Gojek. Di Kabupaten Semarang, layanan ini tidak hanya mempermudah mobilitas masyarakat dalam memenuhi kebutuhan transportasi dan pengantaran barang, tetapi juga membuka peluang kerja fleksibel bagi masyarakat yang ingin memperoleh penghasilan tanpa terikat sistem kerja konvensional.

Keberadaan layanan transportasi online memberikan alternatif pekerjaan yang relatif mudah diakses, terutama bagi individu yang membutuhkan fleksibilitas waktu kerja. Mitra pengemudi dapat menentukan sendiri jam operasional sesuai kebutuhan pribadi, sehingga pekerjaan ini dianggap mampu memberikan keleluasaan dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Namun demikian, di balik fleksibilitas tersebut, karakteristik pekerjaan berbasis aplikasi dalam gig economy menghadirkan berbagai tantangan. Ketidakpastian pendapatan, perubahan sistem insentif, persaingan antar driver yang semakin meningkat, serta tekanan algoritma aplikasi menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Sistem algoritma yang mengatur pembagian order, pemberian insentif, hingga mekanisme penilaian kinerja menjadikan pengemudi sangat bergantung pada kebijakan platform. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja (job satisfaction) mitra pengemudi.

---

Analisis Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Work-Life Balance*, dan Kompensasi terhadap Job Satisfaction (Studi Kasus Driver Gojek di Kabupaten Semarang)

Survei pra-penelitian menunjukkan bahwa sebagian mitra driver di Semarang menilai penghasilan yang diterima belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, mereka merasakan adanya kecenderungan penurunan pendapatan ketika jumlah driver meningkat. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan kesempatan memperoleh order menjadi lebih terbatas. Situasi ini dapat memunculkan persepsi ketidakadilan, terutama ketika pengemudi merasa telah bekerja keras namun hasil yang diperoleh tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan. Persepsi ketidakadilan tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada kepuasan kerja. Job satisfaction merupakan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. Hasibuan dalam Irvani (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap tugas yang diberikan. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, baik dari segi tugas, lingkungan kerja, maupun imbalan yang diterima.

Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, moral kerja yang positif, serta komitmen organisasi yang kuat. Mereka juga menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang optimal. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat memicu kemangkiran, rendahnya loyalitas, bahkan keinginan untuk berhenti bekerja. Dalam konteks pekerja digital, kepuasan kerja memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan pekerja formal. Fleksibilitas kerja yang tinggi dapat menjadi sumber kepuasan, tetapi pada saat yang sama ketidakpastian pendapatan dan tekanan sistem algoritma dapat menjadi sumber stres. Menurut Hasibuan dalam Irvani (2021), indikator job satisfaction meliputi: (1) menyenangi pekerjaan, (2) mencintai pekerjaan, (3) moral kerja positif, (4) disiplin kerja, dan (5) prestasi kerja. Indikator-indikator tersebut menjadi landasan dalam menilai sejauh mana mitra pengemudi merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Salah satu faktor yang memengaruhi job satisfaction adalah perceived organizational support. Rhoades & Eisenberger dalam Khairunnisa (2023) mendefinisikan perceived organizational support sebagai keyakinan global karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Dalam hubungan kerja tradisional, dukungan organisasi dapat diwujudkan melalui kebijakan yang adil, komunikasi yang terbuka, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Namun, dalam konteks mitra pengemudi berbasis platform, hubungan yang terjalin bersifat kemitraan dan dimediasi oleh aplikasi digital. Persepsi dukungan organisasi terbentuk melalui pengalaman mitra terhadap kebijakan perusahaan, sistem aplikasi, transparansi aturan, serta interaksi dengan layanan bantuan perusahaan.

Apabila mitra pengemudi merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, maka akan muncul perasaan dihargai dan diakui. Perasaan tersebut dapat memperkuat keterikatan emosional terhadap pekerjaan serta meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Fitri & Setyaningrum (2024) serta Roji & Kurniawan (2024) menemukan bahwa perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan. Namun, Loliyani et al. (2024) dan Fabanyo et al. (2023) tidak menemukan hubungan signifikan antara perceived organizational support dan job satisfaction. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan yang perlu ditelaah lebih lanjut, khususnya dalam konteks pekerja platform digital.

Indikator perceived organizational support menurut Rhoades & Eisenberger dalam Khairunnisa (2023) meliputi: (1) organisasi menghargai kontribusi karyawan, (2) organisasi menghargai usaha karyawan, (3) organisasi memperhatikan keluhan karyawan, (4) organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan, (5) organisasi memberitahu karyawan ketika melakukan kesalahan, (6) organisasi peduli terhadap kepuasan kerja karyawan, (7) organisasi memperhatikan karyawan, dan (8) organisasi bangga atas pencapaian karyawan. Dalam konteks mitra pengemudi, indikator-indikator tersebut dapat tercermin melalui kebijakan insentif yang transparan, respons cepat terhadap keluhan melalui pusat bantuan, serta komunikasi yang jelas terkait perubahan aturan.

Work-life balance juga menjadi determinan penting dalam job satisfaction. McDonald and Bradley dalam Gaol et al. (2023) mendefinisikan work-life balance sebagai sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang dalam peran pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan. Konsep ini menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi. Pada mitra pengemudi Gojek di Kabupaten Semarang, fleksibilitas waktu kerja sering kali dianggap sebagai keunggulan utama. Pengemudi dapat memilih kapan mulai dan berhenti bekerja sesuai kebutuhan. Namun, fleksibilitas tersebut tidak selalu menjamin terciptanya keseimbangan hidup yang optimal.

Dalam praktiknya, banyak driver yang bekerja lebih dari delapan jam per hari untuk mencapai pendapatan minimum yang diharapkan. Durasi kerja yang panjang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Selain itu, tekanan untuk memenuhi target insentif atau mempertahankan performa akun dapat meningkatkan stres kerja. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga juga dapat muncul, terutama ketika waktu kerja tidak teratur. Kondisi-kondisi tersebut berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja. Penelitian Meylda & Izzati (2025) dan Putra et al. (2025) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap job satisfaction. Artinya, semakin seimbang peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Namun, Arora & Harianto (2024) serta Maharani et al. (2023) menemukan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction. Ketidakkonsistenan temuan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut dalam konteks pekerja platform digital.

Menurut McDonald & Bradley dalam Gaol et al. (2023), indikator work-life balance meliputi: (1) keseimbangan waktu (time balance), (2) keseimbangan keterlibatan (involvement balance), dan (3) keseimbangan kepuasan (satisfaction balance). Ketiga indikator ini menggambarkan sejauh mana individu mampu membagi waktu secara proporsional, terlibat secara seimbang dalam berbagai peran, serta merasakan kepuasan dalam kedua aspek kehidupan tersebut.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi job satisfaction adalah kompensasi. Simamora dalam Serly (2024) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan finansial yang diterima individu melalui hubungan kepegawaian dengan organisasi. Dalam konteks pengemudi transportasi online, kompensasi meliputi tarif per perjalanan, insentif, bonus, serta fasilitas tertentu yang diberikan oleh platform. Perubahan algoritma tarif dan kebijakan bonus yang kurang transparan dapat menimbulkan ketidakpastian pendapatan. Ketidakpastian ini sering kali memunculkan persepsi ketidakadilan, terutama ketika pengemudi merasa bahwa usaha yang dikeluarkan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima.

Penelitian R. B. Putra et al. (2022) dan Putri (2024) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan transparan berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction. Hal ini menunjukkan bahwa sistem imbalan yang jelas dan konsisten dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun, Hardoyo et al. (2024) dan Saputra (2021) menemukan bahwa dalam konteks gig economy, pendapatan dan bonus yang tidak menentu serta minimnya perlindungan sosial menyebabkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat bervariasi tergantung pada karakteristik pekerjaan dan sistem yang berlaku.

Menurut Simamora dalam Serly (2024), indikator kompensasi meliputi: (1) upah dan gaji, (2) insentif, (3) tunjangan, dan (4) fasilitas. Dalam pekerjaan berbasis aplikasi, kejelasan perhitungan tarif, konsistensi pemberian bonus, serta ketersediaan fasilitas pendukung menjadi faktor yang menentukan persepsi pengemudi terhadap keadilan kompensasi.

Berdasarkan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh perceived organizational support, work-life balance, dan kompensasi terhadap job satisfaction, khususnya pada pekerja platform digital seperti driver Gojek di Kabupaten Semarang, terdapat research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Konteks pekerjaan berbasis aplikasi memiliki karakteristik unik yang berbeda dari pekerjaan formal, sehingga hasil penelitian pada sektor lain belum tentu relevan secara langsung. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perceived organizational support, work-life balance, dan kompensasi terhadap job satisfaction mitra pengemudi Gojek di Kabupaten Semarang guna memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pada sektor ekonomi digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mitra pengemudi serta menjadi dasar bagi perumusan kebijakan yang lebih adil dan berkelanjutan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh perceived organizational support, work-life balance, dan kompensasi terhadap job satisfaction pada mitra pengemudi Gojek di Kabupaten Semarang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis serta pengukuran hubungan antarvariabel secara statistik berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver Gojek di Kabupaten Semarang. Mengingat jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti, maka penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Lemeshow sebagai berikut:

$$n = (z^2 P(1-P)) / \alpha^2$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dicari

Z = skor Z pada tingkat kepercayaan 95%

$\alpha$  = alpha (0,01) atau sampling error = 10%

P = proporsi populasi yang tidak diketahui/maksimal estimasi = 0,5

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 96 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan non-probability sampling, yaitu responden yang memenuhi kriteria sebagai mitra pengemudi Gojek di Kabupaten Semarang dan bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang jawaban 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Variabel job satisfaction diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Irvani (2021), yaitu: (1) menyenangi pekerjaan, (2) mencintai pekerjaan, (3) moral kerja positif, (4) disiplin kerja, dan (5) prestasi kerja. Variabel perceived organizational support diukur berdasarkan indikator Rhoades & Eisenberger dalam Khairunnisa (2023), yaitu: (1) organisasi menghargai kontribusi karyawan, (2) organisasi menghargai usaha karyawan, (3) organisasi memperhatikan keluhan karyawan, (4) organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan, (5) organisasi memberitahu karyawan ketika melakukan kesalahan, (6) organisasi peduli terhadap kepuasan kerja karyawan, (7) organisasi memperhatikan karyawan, dan (8) organisasi bangga atas pencapaian karyawan. Variabel work-life balance diukur berdasarkan indikator McDonald and Bradley dalam Gaol et al. (2023), yaitu: (1) keseimbangan waktu (time balance), (2) keseimbangan keterlibatan (involvement balance), dan (3) keseimbangan kepuasan (satisfaction balance). Variabel kompensasi diukur berdasarkan indikator Simamora dalam Serly (2024), yaitu: (1) upah dan gaji, (2) insentif, (3) tunjangan, dan (4) fasilitas.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.1.1.7. Metode PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten sesuai untuk jumlah sampel yang relatif kecil. Evaluasi model dilakukan dalam dua tahap, yaitu pengujian outer model dan inner model.

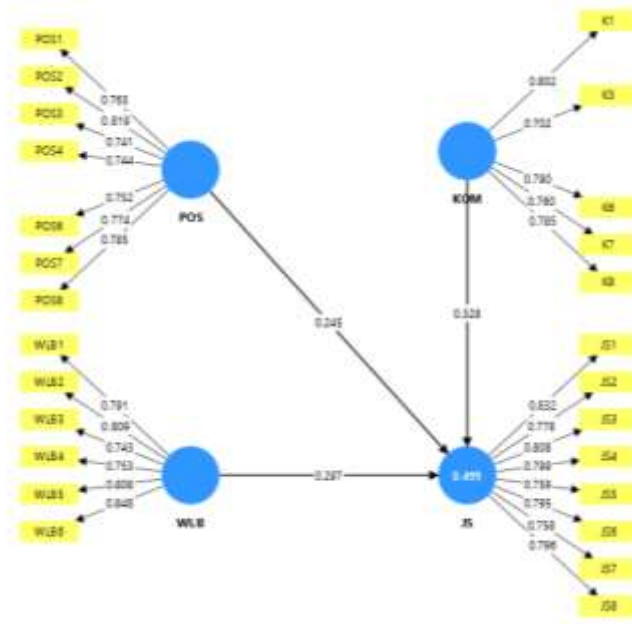
Pengujian outer model bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk melalui uji convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability. Convergent validity dievaluasi melalui nilai outer loading dengan kriteria > 0,70. Discriminant validity diukur menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE) dengan kriteria > 0,50. Reliabilitas konstruk dinilai melalui composite reliability dan Cronbach's alpha dengan kriteria > 0,70.

Pengujian inner model dilakukan untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel laten melalui nilai R-square ( $R^2$ ), path coefficient, serta uji signifikansi. Nilai R-square digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Uji signifikansi dilakukan melalui teknik bootstrapping untuk memperoleh nilai t-statistic dan p-value. Kriteria pengujian hipotesis ditentukan berdasarkan nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Yamin, 2023).

Dengan prosedur analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh perceived organizational support, work-life balance, dan kompensasi terhadap job satisfaction mitra pengemudi Gojek di Kabupaten Semarang secara komprehensif dan terukur.

### 3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini menggunakan pendekatan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuannya perangkat lunak *SmartPLS 4.1.1.7* Model pengukuran *SmartPLS 4.1.1.7* dapat menghasilkan algoritma seperti gambar dibawah ini:



Gambar 1. Model Struktural Yang Telah Diuji

#### Model Pengukurannya Outer model

##### Uji *Convergent Validity*

Uji validitas convergent dengan menggunakan uji *outer loading*. Indikator dikatakan valid, jika hasil *outer loading* > 0,70. Hasil uji *outer loading* model awal ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

	JS	KOM	POS	WLB
JS1	0.832			
JS3	0.808			
JS4	0.799			
JS8	0.796			
JS6	0.795			
JS2	0.778			
JS5	0.759			
JS7	0.758			
K1		0.802		
K3		0.702		
K6		0.790		
K7		0.760		

<b>K8</b>		0.785		
<b>POS1</b>			0.763	
<b>POS2</b>			0.819	
<b>POS3</b>			0.741	
<b>POS4</b>			0.744	
<b>POS6</b>			0.752	
<b>POS7</b>			0.774	
<b>POS8</b>			0.785	
<b>WLB1</b>				0.791
<b>WLB2</b>				0.809
<b>WLB3</b>				0.743
<b>WLB4</b>				0.753
<b>WLB5</b>				0.808
<b>WLB6</b>				0.848

Sumber data: *SmartPLS* 4.1.1.7

#### Uji *discriminant validity*

Validitas *discriminant* dapat diukur menggunakan nilai uji AVE, setiap variabel dikatakan valid mempunyai nilai > 0,50.

**Tabel 2.** Hasil Uji *Discriminant Validity*

	<b>Average variance extracted (AVE)</b>
<b>WLB</b>	0.628
<b>JS</b>	0.625
<b>KOM</b>	0.591
<b>POS</b>	0.591

Sumber data: *SmartPLS* 4.1.1.7

Hasil uji AVE keseluruhan variabel dalam penelitian ini telah menguji *discriminant validity* dan dapat diterima hasil uji AVE dinyatakan valid.

#### Uji *Composite Reliability*

Variabel dikatakan baik jika nilai *composite reliability* > 0,70. Berikut hasil uji *composite reliability* untuk setiap variabel.

**Tabel 3.** Uji *Cronbach's Alpha*

	<b>Cronbach's alpha</b>
<b>WLB</b>	0.882
<b>JS</b>	0.914
<b>KOM</b>	0.827
<b>POS</b>	0.885

Sumber data: *SmartPLS* 4.1.1.7

Tabel 3 memperlihatkan dalam pengukuran *cronbach's alpha* masing-masing variabel mempunyai nilai > 0,70. Hasil ini seluruh pernyataan dikatakan reliabel dan tanggapan responden dapat dipercaya dan diandalkan.

#### Uji R-Square

Nilai R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi data. Nilai ini berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Jika tinggi nilai R<sup>2</sup>, maka semakin kuat pula model tersebut dalam menjelaskan data yang dianalisis. Adapun hasil nilai R-Square dari penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 4.** Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
JS	0.499	0.482

Sumber data: SmartPLS 4.1.1.7

Berdasarkan tabel 4 bahwa R-Square untuk variabel *job satisfaction* diperoleh 0,499 hasil ini menunjukan bahwa 49,9% variabel *job satisfaction* dapat dipengaruhi oleh variabel *perceived organizational support*, *work-life balance* dan kompensasi sedangkan 50,1% diluar variabel penelitian.

#### Uji Signifikasi ( Pengujian Hipotesis )

Dalam pendekatan *Partial Least Square* (PLS), pengujian stastitik terhadap setiap hubungan antara variabel yang dihipotesiskan dilakukan melalui teknik *Bootstrapping* sampel. Metode *Bootstrapping* ini berfungsi untuk mengurangi potensi permasalahan akibat distribusi data yang tidak normal. Adapun hasil analisis menggunakan PLS dijadikan sebagai berikut.

**Tabel 5.** Uji Hipotesis (*Path coefficients*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
KOM -> JS	0.328	0.331	0.106	3.097	0.002
POS -> JS	0.245	0.250	0.118	2.076	0.038
WLB -> JS	0.297	0.301	0.087	3.422	0.001

Sumber data: SmartPLS 4.1.1.7

#### Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Kompensasi terhadap *Job Satisfaction*)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kompensasi terhadap *job satisfaction* memiliki nilai t-statistic sebesar 3,097 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,328 menunjukkan arah hubungan positif dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* diterima.

Koefisien positif tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan persepsi terhadap sistem kompensasi akan diikuti oleh peningkatan tingkat kepuasan kerja mitra pengemudi Gojek di Kabupaten Semarang. Simamora dalam Serly (2024) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan finansial yang diterima individu atas kontribusinya terhadap organisasi. Dalam konteks pekerjaan berbasis aplikasi, struktur tarif, insentif, bonus, serta fasilitas menjadi determinan utama dalam membentuk persepsi keadilan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian R. B. Putra *et al.* (2022) dan Putri (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Meskipun demikian, dinamika sistem insentif dalam *gig economy* dapat menjadi tantangan dalam menjaga stabilitas kepuasan kerja apabila tidak disertai transparansi dan konsistensi kebijakan.

#### Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai t-statistic sebesar 2,076 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,245 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan demikian, hipotesis diterima.

Nilai koefisien tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi mitra terhadap *perceived organizational support*, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Rhoades & Eisenberger dalam Khairunnisa (2023) mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai keyakinan individu bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraannya. Dukungan tersebut dalam konteks mitra pengemudi dapat berupa kejelasan kebijakan, sistem aplikasi yang transparan, serta respons terhadap keluhan mitra.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Fitri & Setyaningrum (2024) serta Roji & Kurniawan (2024) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. *Job Satisfaction* sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan dalam Irvani (2021) merupakan sikap positif terhadap pekerjaan yang tercermin dalam moral kerja, disiplin, dan prestasi.

### **Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai t-statistic sebesar 3,422 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,297 menunjukkan arah hubungan positif dan signifikan dengan demikian, hipotesis diterima.

Koefisien tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mitra pengemudi. McDonald and Bradley dalam Gaol *et al.* (2023) menyatakan bahwa *work-life balance* mencerminkan keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pada mitra pengemudi Gojek, fleksibilitas waktu kerja memberikan peluang untuk mengatur jadwal secara mandiri. Namun demikian, durasi kerja yang berlebihan untuk mencapai target pendapatan berpotensi menimbulkan kelelahan dan stres yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan Meylda & Izzati (2025) dan Putra *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

## **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support*, *work-life balance*, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* mitra pengemudi Gojek di Kabupaten Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dengan nilai t-statistic 3,097 dan p-value 0,002. *Perceived organizational support* juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-statistic 2,076 dan p-value 0,038. Selain itu, *work-life balance* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dengan nilai t-statistic 3,422 dan p-value 0,001. Nilai R-square sebesar 0,499 menunjukkan bahwa 49,9% variasi *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi mitra terhadap sistem kompensasi yang adil dan transparan, semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan, serta semakin seimbang kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mitra pengemudi. Dalam konteks pekerjaan berbasis platform digital yang ditandai dengan fleksibilitas waktu, sistem algoritma, dan ketidakpastian pendapatan, transparansi kebijakan, kejelasan sistem insentif, serta kemampuan mengelola keseimbangan waktu dan peran menjadi faktor penting dalam meningkatkan *job satisfaction*. Dengan demikian, peningkatan dukungan organisasi, pengelolaan *work-life balance*, dan sistem kompensasi yang konsisten menjadi aspek strategis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pada sektor ekonomi digital.

## **Referensi**

1. Arora, A. M., & Harianto, K. (2024). pengaruh *work-life balance*, burnout, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi tani jasa tirta sendang. *Open Access*, 6(6).
2. Fabanyo, M., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2023). pengaruh *organizational support* dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt. pasar segar manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 1009–1020. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46650>
3. Fitri, L. A. K., & Setyaningrum, R. P. (2024). pengaruh *work-life balance* dan reward terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh *perceived organizational support*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 791–804. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3755>
4. Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis *Work Life Balance* Pada Karyawan Generasi Milenial di Bandung. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.300>
5. Hardoyo, M. L. H., Lataruva, E., & Adilyani, D. (2024). pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada tunas farm kopeng kabupaten semarang).

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7081>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

---

6. Irvani, T. (2021). pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 3(2).
7. Khairunnisa, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 04(01).
8. Loliyani, R., Loliyana, R., & Enzovani, S. (n.d.). Pengaruh Social Support, Perceived Organizational Support Terhadap kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada PT. Budi Berlian Sejahtera.
9. Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
10. Meylda, S. D., & Izzati, U. A. (2025). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.X. . . *Character*, 12.
11. Putra, R. B., Pradhanawati, A., & Listyorini, S. (2022). pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening cv jawa grafika group semarang. 11(1).
12. Putra, R., Kalis, M. C. I., Fahrana, Y., & Mayasari, E. (n.d.). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dengan Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Sebagai Mediasi.
13. Putri, N. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1021–1033. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.08>
14. Roji, F., & Kurniawan, I. S. (2024). pengaruh perceived organizational support, motivasi intrinsik, dan person job-fit terhadap job satisfaction. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 53–62. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3252>
15. Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
16. Serly. (2024). pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt jukwang abadi di kota depok.
17. Yamin, S. (2023). Olah Data Statistik: SmartPLS 3 SmartPLS 4 AMOS DAN STATA (III). PT. Dewangga Energi Internasional.