



Pengaruh Kompensasi dan Hubungan Kerja Terhadap Loyalitas Driver Gojek di Kota Bekasi

The Influence of Compensation and Employment Relationship on Gojek Driver Loyalty in Bekasi City

Edward Winston^{*1}, Redy Adhi Saputra^{*2}

1Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Bhakti, Bekasi

*Email corresponding: edddwins1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi (X1) dan Hubungan Kerja (X2), baik secara parsial maupun simultan, terhadap Loyalitas Driver Gojek (Y) di Kota Bekasi. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah tingginya potongan aplikasi yang dikeluhkan mitra pengemudi serta kecenderungan sebagian driver untuk beralih profesi atau berpindah platform, yang mengindikasikan belum optimalnya loyalitas driver dalam skema gig economy. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kuesioner berskala Likert. Data dikumpulkan dari 135 responden driver Gojek aktif di Kota Bekasi melalui teknik accidental sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS, meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Driver (t hitung 3,663 > t tabel 1,978; $\text{sig} < 0,001$). Hubungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, bahkan dengan pengaruh yang lebih dominan dibanding Kompensasi (t hitung 6,889 > t tabel 1,978; $\text{sig} < 0,001$). Secara simultan, Kompensasi dan Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Driver (F hitung 63,572 > F tabel 3,07; $\text{sig} < 0,001$), dengan persamaan regresi $Y = 12,032 + 0,432X_1 + 0,727X_2$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,483 menunjukkan kedua variabel mampu menjelaskan 48,3% variasi Loyalitas Driver, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Kata kunci: Kompensasi; Hubungan Kerja; Loyalitas Driver; Gojek; Gig Economy

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Compensation (X1) and Employment Relationship (X2), both partially and simultaneously, on the Loyalty of Gojek Drivers (Y) in Bekasi City. The research was motivated by drivers' complaints regarding high application-fee deductions and the tendency of some drivers to switch professions or platforms, indicating that driver loyalty within the gig economy scheme has not been optimal. This research employed a quantitative method using a Likert-scale questionnaire. Data were collected from 135 active Gojek driver respondents in Bekasi City using an accidental sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS, including the t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results show that Compensation has a positive and significant partial effect on Driver Loyalty (t -count 3.663 > t -table 1.978; $\text{sig} < 0.001$). Employment Relationship also has a positive and significant partial effect, with an even more dominant influence than Compensation (t -count 6.889 > t -table 1.978; $\text{sig} < 0.001$). Simultaneously, Compensation and Employment Relationship have a positive and significant effect on Driver Loyalty (F -count 63.572 > F -table 3.07; $\text{sig} < 0.001$), with the regression equation $Y = 12.032 + 0.432X_1 + 0.727X_2$. The Adjusted R Square value of 0.483 indicates that both independent variables explain 48.3% of the variation in Driver Loyalty, while the remainder is explained by other factors outside the model.

Keywords: Compensation; Employment Relationship; Driver Loyalty; Gojek; Gig Economy

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi di bidang transportasi menjadi bukti keinginan masyarakat untuk mencapai kesejahteraan dan kemudahan dalam berhubungan dengan sesama di kehidupan sehari-hari.



Tingginya penetrasi internet dan smartphone mendorong integrasi teknologi ke sektor transportasi, sehingga muncul model transportasi berbasis aplikasi online seperti Gojek (Fatimah, 2019). Dalam operasionalnya, Gojek tidak mempekerjakan pengemudi sebagai karyawan tetap, melainkan sebagai mitra independen. Model kemitraan ini memberikan fleksibilitas waktu kerja bagi pengemudi, namun di sisi lain juga menimbulkan tantangan terkait kompensasi dan kepastian status kerja. Kontribusi ekonomi digital terhadap PDB Indonesia terus meningkat, namun diiringi meningkatnya jumlah tenaga kerja informal yang minim perlindungan kerja (Katadata, 2021), kondisi yang relevan dengan status mitra pengemudi Gojek yang tidak berstatus karyawan tetap.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kepuasan dan loyalitas pekerja. Kompensasi menurut Kurniawan (2022) merupakan prestasi perusahaan terhadap karyawan atas pemakaian tenaga atau jasa yang diberikan. Pendapat ini didukung oleh Swadarma et al. (2020) yang menyatakan bahwa karyawan menerima kompensasi berupa pembayaran atau tunjangan terkait pekerjaannya, sementara Rahmah et al. dalam Saputra (2024) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Dalam konteks Gojek, kompensasi bersifat fluktuatif dan bergantung pada performa serta kebijakan platform, sehingga memengaruhi persepsi keadilan dan kepuasan mitra. Sebagai ilustrasi, Gojek menegaskan komisi yang diterima perusahaan tidak lebih dari 20% sesuai Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 1001 Tahun 2022 (Tempo, 2025), namun sejumlah pengemudi menyebut potongan aplikator dapat mencapai 50% akibat program insentif tertentu (Katadata, 2025); studi Fairwork bersama CIPG pada 2023 bahkan hanya memberi skor 2 dari 10 poin untuk kelayakan kerja pengemudi Gojek dan Grab. Kebijakan terbaru pada Juli 2026 menurunkan komisi menjadi 8%, namun sebagian pengemudi mengaku belum merasakan dampak positifnya pada pendapatan harian (CNBC Indonesia, 2026).

Selain kompensasi, hubungan kerja menjadi faktor krusial yang membedakan pekerja formal dan informal. Mitra pengemudi Gojek tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan karena tidak adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga hubungan ini dikategorikan sebagai kemitraan, bukan hubungan kerja formal. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik *gig economy* yang didominasi kontrak jangka pendek dan minim perlindungan sosial (Wibisono et al., 2023), serta kekosongan hukum dalam mengklasifikasikan hubungan kerja driver online yang membuat posisi mereka rentan secara struktural (Dananjaya et al., 2023). Meski demikian, kualitas hubungan kerja sehari-hari, mencakup komunikasi dengan manajemen aplikator, relasi antar-driver, dan interaksi dengan pelanggan tetap dirasakan langsung oleh driver dan turut membentuk komunitas sebagai ruang solidaritas sosial (Ramdani, 2025; Hasibuan et al., 2024), sebagaimana tercermin dari aksi ribuan driver ojol se-Jabodetabek yang menuntut kejelasan status dan perlindungan hukum (Liputan6, 2024).

Loyalitas mitra merupakan indikator penting bagi keberlangsungan kemitraan sebuah platform. Wibowo (2022) menyatakan bahwa loyalitas adalah tingkat kesediaan karyawan bertahan di perusahaan, menunjukkan dedikasi, serta mendukung visi dan misi organisasi. Ketiadaan loyalitas berpotensi meningkatkan tingkat perpindahan pekerja dan berdampak pada kerugian bagi perusahaan (Juwita & Khalimah, 2021). Dalam konteks mitra Gojek, loyalitas menjadi isu penting karena tingginya kecenderungan pengemudi berpindah ke platform lain seperti Grab atau Maxim, terlebih penghasilan mitra *gig* di Indonesia dilaporkan cenderung menurun dan minim jaminan sosial (The Conversation, 2023). Salah satu contohnya adalah pengalaman pengemudi Gojek di Solo yang penghasilannya menurun drastis akibat sepi order, sehingga mulai beralih mencari pekerjaan lain (Espos.id, 2023). Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan hubungan kerja terhadap loyalitas driver Gojek di Kota Bekasi guna mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh secara empiris, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN



Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berakar pada filsafat positivisme, dengan menekankan objektivitas, pengukuran numerik, dan pengujian hipotesis melalui prosedur statistik (Ali et al., 2022). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert (1-5) yang disebar dalam bentuk Google Form maupun secara langsung di posko/pangkalan driver serta melalui grup komunitas driver Gojek di Kota Bekasi. Horizon waktu penelitian bersifat cross-sectional, dengan data dikumpulkan pada satu periode tertentu di tahun 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh driver Gojek aktif yang beroperasi di Kota Bekasi, yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti karena tidak dipublikasikan secara resmi oleh perusahaan. Penentuan jumlah sampel menggunakan pendekatan Rule of Thumb dari Hair et al. (2020), yaitu 5 kali jumlah indikator penelitian. Dengan 27 indikator yang digunakan, maka jumlah sampel minimum adalah 135 responden (5×27). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah accidental sampling (non-probability sampling), dengan kriteria responden meliputi: (1) driver Gojek aktif yang berdomisili atau beroperasi di Kota Bekasi; (2) telah menjadi driver minimal 6 bulan; (3) berusia minimal 18 tahun dan memiliki SIM yang sesuai; serta (4) bersedia mengisi kuesioner secara sukarela.

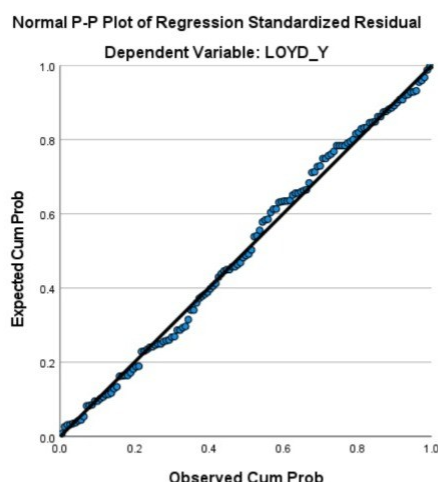
Variabel penelitian terdiri atas dua variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) yang diukur melalui dimensi kompensasi finansial dan non-finansial (7 indikator), dan Hubungan Kerja (X2) yang diukur melalui dimensi hubungan dengan manajemen, sesama driver, pelanggan, serta kondisi lingkungan kerja (8 indikator); serta satu variabel dependen, yaitu Loyalitas Driver (Y) yang diukur melalui dimensi ketaatan pada peraturan, tanggung jawab, kemauan bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antarpribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan (12 indikator). Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju).

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27, meliputi: (1) uji instrumen berupa uji validitas (Product Moment Pearson) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,60$); (2) uji asumsi klasik berupa uji normalitas (One Sample Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), dan uji heteroskedastisitas (Uji Glejser); (3) analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$; serta (4) uji hipotesis meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2), pada taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 135 responden driver Gojek aktif di Kota Bekasi. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 36-45 tahun (27,41%), didominasi oleh laki-laki (93,33%), dengan layanan yang paling banyak dijalankan adalah GoRide (36,13% dari total pilihan) dan GoFood (32,35%). Dari sisi pengalaman kerja, mayoritas responden (59,26%) telah menjadi driver Gojek selama 1 hingga 5 tahun, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merupakan driver berpengalaman yang dapat memberikan penilaian objektif terhadap variabel penelitian.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,169 pada $df = 133$; $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,769 untuk Kompensasi, 0,638 untuk Hubungan Kerja, dan 0,740 untuk Loyalitas Driver, yang seluruhnya berada di atas ambang batas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas menggunakan Normal P-P Plot

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal tanpa penyimpangan berarti. Hasil ini dikonfirmasi oleh uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,697 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 1,434 ($< 10,00$) untuk kedua variabel independen, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,291 untuk Kompensasi dan 0,420 untuk Hubungan Kerja (keduanya $> 0,05$), sehingga model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 12,032 + 0,432X_1 + 0,727X_2 + e$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap loyalitas driver.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (t) Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026). $t_{\text{tabel}} = 1,978$ ($df = 132$; $\alpha = 0,05$)

Variabel	Koefisien (B)	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	12,032	-	-	-	-
Kompensasi (X1)	0,432	0,273	3,663	<0,001	Signifikan
Hubungan Kerja (X2)	0,727	0,513	6,889	<0,001	Signifikan

Uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memperoleh nilai t hitung 3,663 $> t_{\text{tabel}} 1,978$ dengan signifikansi $< 0,001$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Driver. Variabel Hubungan Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung 6,889 $> t_{\text{tabel}} 1,978$ dengan signifikansi $< 0,001$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima; Hubungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, bahkan dengan pengaruh yang lebih dominan dibanding Kompensasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta (0,513 dibanding 0,273) dan t hitung yang lebih besar.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (F) Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026). $df_1 = 2$, $df_2 = 132$; $\alpha = 0,05$

Sumber	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Regresi	63,572	3,07	<0,001	Signifikan



Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 63,572 > F tabel 3,07 dengan signifikansi < 0,001, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima; Kompensasi dan Hubungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Driver Gojek di Kota Bekasi. Nilai R sebesar 0,700 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,483 menunjukkan bahwa Kompensasi dan Hubungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 48,3% variasi Loyalitas Driver, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kepuasan kerja, motivasi, atau kemudahan penggunaan aplikasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan persepsi driver terhadap ketiga variabel berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata Kompensasi sebesar 3,68, Hubungan Kerja sebesar 3,77, dan Loyalitas Driver sebesar 3,76. Pada variabel Kompensasi, item dengan skor terendah adalah kesesuaian upah/insentif per order dengan usaha dan waktu yang dikeluarkan driver (3,24), sementara skor tertinggi adalah fasilitas pendukung dari Gojek (3,96). Pada variabel Hubungan Kerja, item dengan skor tertinggi adalah keharmonisan antar sesama driver (3,93), sedangkan skor terendah adalah kemampuan menangani keluhan pelanggan (3,62). Pada variabel Loyalitas Driver, kepatuhan terhadap SOP memperoleh skor tertinggi (3,95), sementara ketahanan terhadap tawaran aplikasi kompetitor memperoleh skor terendah (3,59), yang mengindikasikan bahwa aspek kompensasi finansial langsung menjadi titik lemah yang berpotensi mendorong driver berpindah platform.

Pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Loyalitas Driver dalam penelitian ini sejalan dengan temuan Selvia dan Karneli (2023) bahwa kompensasi berupa insentif, bonus, atau penghargaan baik materi maupun non-materi mampu membuat karyawan merasa dihargai sehingga meningkatkan loyalitas mereka, serta konsisten dengan Kuswiyanto dan Firayanti (2025) yang menemukan bahwa sistem bonus insentif mingguan efektif memotivasi driver Gojek untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif tetap menjadi faktor penting dalam membentuk loyalitas mitra pengemudi platform digital.

Pengaruh Hubungan Kerja yang lebih dominan dibanding Kompensasi memperkuat temuan Oktavia (2022) dan Mulyana (2023) bahwa komunikasi dan hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan perusahaan mampu meningkatkan rasa keterikatan dan loyalitas. Temuan ini juga sejalan dengan Azzahra dan Rakhmanita (2025) yang menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik antar karyawan berkontribusi besar dalam membentuk loyalitas dan menekan turnover. Dalam konteks driver Gojek, tingginya skor pada indikator solidaritas antar sesama driver (3,93) mengindikasikan bahwa ikatan sosial informal antar mitra menjadi salah satu penopang utama loyalitas, sejalan dengan kajian Nurhasanah dan Hermana (2024) bahwa hubungan kerja yang sehat kerap menjadi faktor yang lebih kuat dibanding imbalan finansial semata dalam memperkuat komitmen jangka panjang pekerja.

Pengaruh simultan Kompensasi dan Hubungan Kerja terhadap Loyalitas Driver memperkuat pandangan bahwa loyalitas pekerja tidak cukup dibentuk oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi beberapa faktor yang saling melengkapi (Asyharul et al., 2023). Kombinasi sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dengan hubungan kerja yang sehat antara driver, manajemen, sesama mitra, dan pelanggan menjadi strategi yang lebih efektif dalam mempertahankan loyalitas mitra Gojek di Kota Bekasi dalam jangka panjang, dibandingkan hanya mengandalkan salah satu aspek saja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Driver Gojek di Kota Bekasi (t hitung 3,663 > t tabel 1,978; sig < 0,001); (2) Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, bahkan dengan pengaruh yang lebih dominan dibanding Kompensasi (t hitung 6,889 > t tabel 1,978; sig < 0,001); dan (3) Kompensasi dan Hubungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Driver (F hitung 63,572 > F tabel 3,07; sig < 0,001), dengan Adjusted R Square sebesar 0,483 (48,3%).



Bagi manajemen Gojek, disarankan untuk mengevaluasi kembali struktur tarif dan skema potongan aplikasi agar dirasa lebih adil oleh driver, serta memperkuat saluran komunikasi dua arah dan penanganan keluhan mengingat Hubungan Kerja terbukti menjadi faktor paling dominan. Program retensi dan penghargaan jangka panjang juga disarankan untuk memperkuat ketahanan driver terhadap tawaran platform kompetitor. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, atau kemudahan penggunaan aplikasi, memperluas cakupan wilayah penelitian, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau mixed method untuk menggali lebih dalam persepsi driver.

DAFTAR PUSTAKA

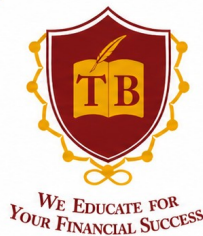
- Akbar. (2021). Definisi Kompensasi. *Jurnal Nasional Holistic Science*.
- Alwy. (2022). Fungsi Advisory, Service, dan Control dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Modern. *Journal of Management and Business (JOMB)*.
- Ardiyanto, dkk. (2025). Peran Krusial Komunikasi Atasan dan Bawahan dalam Menciptakan Loyalitas Mutlak. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*.
- Ariel. (2026). Loyalitas Pegawai sebagai Strategi Keberlanjutan Organisasi di Era Globalisasi dan Digital (Kajian Literatur). *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi (JAMED)*.
- Arizwan. (2023). Pola Interaksi Sosial dan Emosional Antar Karyawan dalam Lingkungan Organisasi. *Jurnal Hubungan Kerja dan Manajemen*.
- Asmony. (2024). Analisis Enam Indikator Pengukuran Loyalitas Kerja Karyawan Berdasarkan Teori Siswanto. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*.
- Asyharul, dkk. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan: Lingkungan Kerja dan Kompensasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi (JIMEA)*. <https://doi.org/10.62017/jimea.v1i1.134>
- Aula, dkk. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai Aset Strategis Aktivitas Organisasi. *COMSERVA (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat)*.
- Azzahra, H., & Rakhmanita, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Hubungan antar Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Antasena Coretech Indonesia. *Indonesian Economic Journal (IEJ)*. <https://doi.org/10.63822/w3mb1093>
- Chandra, & Rahmat. (2022). *Manajemen Kompensasi dan Penghargaan Organisasi*. Scribd. <https://id.scribd.com/document/789878169/MAKALAH-KOMPENSASI>
- CNBC Indonesia. (2026). Gojek dan platform lain resmi menurunkan komisi pengemudi ojek online dari 20 persen menjadi 8 persen. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20260701095003-37-747070/potongan-grab-gojek-sudah-turun-ke-8-respons-driver-ojol-tak-terduga>
- CNN Indonesia. (2024, 20 Maret). Gojek bersuara soal THR driver ojol: Hubungan kami mitra, bukan kerja. *CNN Indonesia*.
- Dananjaya, I. K., Undari, N. K. A. S., & Halmadiningrat, I. M. (2023). Reformulasi Hubungan Kerja bagi Driver Online: Analisis Kekosongan Hukum untuk Mengkonstruksi Pekerjaan yang Layak. *Jurnal Yustika: Media Hukum dan Keadilan*, 26(1), 58–70. <https://doi.org/10.24123/yustika.v26i01.6140>
- Dantes. (2012), dikutip dalam Zaki & Saiman (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JiIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>
- Edalmen. (2022). Ikatan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Tidak Tertentu Berdasarkan Kajian Teori Klasik Aloewic (1996). *Jurnal Fakultas Hukum, UNSRAT (Lex Crimen)*, 12(5).



- Espos.id. (2023, 23 Februari). *Driver ojol dulu resign dari kantor demi Rp7 juta/bulan, kini sepi orderan online. Bisnis Espos.*
- Estiana. (2021). Komitmen dan Dedikasi Karyawan dalam Menggunakan Keterampilan untuk Capaian Organisasi. *E-Journal PPIMAN*.
- Faiki, dkk. (2025). Jaminan Kepastian Hubungan Kerja Melalui Perubahan Status Karyawan Kontrak menjadi Tetap (PKWTT). *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(11).
- Fatimah. (2019). Transportasi sebagai Sarana Penting dalam Kehidupan Manusia.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, & Ie. (2022). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Kerja di Kalangan Generasi Z.
- Gunawan, & Lestari. (2022), dikutip dalam Saputra (2026). Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Industri. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(3).
- Hasibuan, dkk. (2024). Hubungan Kerja Formal dengan Aplikator.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Fungsi Manajerial dan Operasional. Dikutip dalam *Journal of Management and Business (JOMB)*.
- Herawati, dkk. (2021). Analisis Sistem Kompensasi Studi Kasus PT XYZ: Tinjauan Teori Kebijakan Strategis Mangkunegara. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 26(2).
- Juwita, & Khalimah. (2021). Dampak Ketidakloyalan Karyawan terhadap Absensi dan Produksi Perusahaan.
- Kairupan, A. (2021). Hubungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (mengacu pada Cross, 1973). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kamara, dkk. (2024). Pengaruh Hubungan Atasan Bawahan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of International Accounting Research (JIAR)*, 3(2).
- Katadata.co.id. (2021). Laporan kontribusi sektor ekonomi digital terhadap PDB Indonesia dan pertumbuhan tenaga kerja informal. *Katadata*.
- Katadata.co.id. (2025, 20 Mei). *Driver Gojek sebut potongan aplikator capai 50% akibat program Argo Goceng. Katadata*.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Pekerja Bukan Penerima Upah.
- Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2019). Peraturan Menteri Perhubungan (Permenhub) Nomor PM 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat.
- Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2022). Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 1001 Tahun 2022 tentang Biaya Sewa Penggunaan Aplikasi Transportasi *Online* untuk Kendaraan Roda Dua.
- Kurniawan. (2022). Literature review kompensasi dan motivasi kemampuan kerja pegawai melalui kontrak. *Neliti Review*. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.31336>
- Kuswiyanto, & Firayanti. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kompensasi, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Driver Gojek di Kota Pontianak. *Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi (AKSIOMA)*. <https://doi.org/10.62335>
- Liputan6. (2024). Aksi Ribuan Driver Ojol Se-Jabodetabek Menuntut Kejelasan Status dan Perlindungan Hukum. *Liputan6*.
- Meschke. (2021). Tiga Aspek Utama Loyalitas Karyawan: Identifikasi, Keterikatan, dan Dedikasi Pekerja. *Jurnal Psychomutiara*.



- Mujahid, dkk. (2025). Perspektif Mitra GrabBike tentang Sistem Komisi Aplikasi yang Berdampak pada Layanan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- Mulyana, M. R. H. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Hubungan Karyawan dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT Jawara Properti Indonesia)* [Skripsi, Universitas Islam Malang]. Repository UNISMA. <https://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/8799>
- Munandar, dkk. (2022). Ruang Lingkup, Aktivitas Rekrutmen, dan Perjalanan Karier Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- Nurhasanah, & Hermana, C. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Literature Review). *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(4). <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11547>
- Nurjannah. (2022). Faktor-Faktor Komunikasi Efektif dan Pemberian Insentif yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja. *JUMANTIK: Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan*.
- Oktavia. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis (EMABI)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/1103>
- Pahira, & Rinaldy. (2023). Sistem Formal Disiplin Ilmu dan Seni Mengelola Individu dalam Organisasi. *COMSERVA (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat)*.
- Ramdani. (2025). Peran Komunitas Driver Ojek Online dalam Membangun Kesadaran Identitas Kewarganegaraan di Kota Pekanbaru. *Jurnal Mutakallimin: Jurnal Ilmu Komunikasi*. <https://doi.org/10.31602/jm.v8i2.20764>
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI.
- Republik Indonesia. (2020). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara RI.
- Rohim, & Haryanto. (2023). Jenis-Jenis Kompensasi Finansial Langsung, Tidak Langsung, dan Non-Finansial Pekerja. *Cakrawala: Management Science Journal*.
- Saputra, R. A. (2026). Analisis Kompensasi dan Beban Kerja untuk Karyawan Kepuasan Kerja di PT AKL. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(3), 93–103. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i2.2456>
- Selvia, & Karneli. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*. <https://doi.org/10.21107>
- Setiawan, I. (2021). Hubungan Kepemimpinan dan Loyalitas Emosional Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 44–53.
- Sinambela. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Indikator Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas. Dikutip dalam *Journal of Business and Economics Research (JBE)*.
- Sopiah. (2025), mengutip Novita & Kusuma (2020). Hubungan Atasan-Bawahan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*.
- Sudarta, & Areni. (2023). Perilaku Dukungan dan Ketaatan Terus-Menerus Karyawan terhadap Perusahaan. *E-Journal PPIMAN*.
- Sugiyono, dikutip dalam Ahmad, dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Tempo.co. (2025, 18 Januari). Gojek pastikan potongan komisi ojol tetap 20 persen sesuai regulasi Kemenhub. *Tempo Bisnis*.
- The Conversation. (2023, 1 September). Disebut "mitra" tapi tak ada payung hukumnya: Pekerja gig economy tidak terproteksi. *The Conversation Indonesia*.



TribunJatim.com. (2025). Klarifikasi Gojek Indonesia Terkait Unggahan Viral Driver Ojol yang Menolak Mengantar Pesanan. *TribunJatim*.

Utariani, & Astrini. (2024). Aspek Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Pekerja Berdasarkan Landasan Teori Rivai (2018). *Journal of Contemporary Research*, 1(2).

Wardhana, dkk. (2021). Sistem Penghargaan yang Adil dan Layak untuk Pemenuhan Kebutuhan Dasar Karyawan. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1).

Wibisono, dkk. (2023). Karakteristik Gig Economy: Ketidakpastian Pendapatan, Minimnya Perlindungan Sosial, dan Jam Kerja Melebihi Standar Formal.

Wibowo. (2022). Loyalitas sebagai Kesediaan Karyawan Bertahan di Perusahaan, Menunjukkan Dedikasi, serta Mendukung Visi dan Misi Organisasi. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>