

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Fleksibilitas Kerja

a. Pengertian Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Siller (2014) merujuk pada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan sekitarnya. Menurut Carlson et al. (2010) dalam Nur Azizah, (2024) menjelaskan fleksibilitas sebagai suatu standar formal dalam pengelolaan sumber daya manusia maupun sebagai kesepakatan informal yang berkaitan dengan penerapan fleksibilitas di dalam organisasi dengan tetap mempertimbangkan kebutuhan karyawan serta kebijakan yang berlaku dalam perusahaan.

Kemampuan untuk mengatur dan menyesuaikan waktu kerja berdasarkan ketentuan yang berlaku merupakan salah satu bentuk fleksibilitas kerja yang memungkinkan individu menyesuaikan jadwal kerjanya sesuai dengan kebutuhan tanpa mengabaikan aturan yang telah ditetapkan, menurut Teori Ahli (Moorhead & Griffin, 2013).

b. Indikator Fleksibilitas Kerja

Menurut Moorhead & Griffin (2013), fleksibilitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu sebagai berikut:

1). *Time Flexibility*

Fleksibilitas waktu merujuk pada kemampuan pekerja dalam menyesuaikan durasi kerja sesuai dengan kebutuhan dan preferensi masing-masing. Dalam konteks ini, pekerja memiliki kebebasan untuk menentukan lamanya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Konsep ini mencerminkan adanya keleluasaan individu dalam mengatur alokasi waktu kerja tanpa tekanan jadwal yang bersifat kaku. Sebagai contoh, perusahaan ShopeeFood memberikan otonomi waktu kepada mitra pengemudinya, sehingga mereka tidak terikat pada durasi kerja yang telah ditentukan secara ketat.

2). *Timing Flexibility*

Fleksibilitas waktu kerja juga mencakup kebebasan dalam menentukan kapan pekerjaan dilakukan. Pekerja diberikan kesempatan untuk menyusun dan menyesuaikan jadwal kerja berdasarkan kondisi dan preferensi pribadi. Penentuan jadwal kerja ini memiliki pengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologis individu, terutama apabila terdapat ketidaksesuaian antara jadwal yang ditetapkan dengan kondisi aktual pekerja. Dalam praktiknya, perusahaan ShopeeFood tetap mempertahankan prinsip fleksibilitas jadwal, di mana mitra pengemudi memiliki kebebasan penuh untuk menentukan waktu kerja mereka sendiri.

3). *Place Flexibility*

Fleksibilitas tempat kerja berkaitan dengan kebebasan pekerja dalam memilih lokasi kerja. Dalam hal ini, pekerja dapat menentukan di mana mereka akan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang dihadapi. Fleksibilitas ini mencerminkan adanya otonomi dalam pemilihan tempat kerja

tanpa adanya batasan lokasi yang kaku. Pada perusahaan ShopeeFood, mitra pengemudi diberikan kebebasan penuh untuk menentukan lokasi operasional mereka, karena seluruh aktivitas pemenuhan order harian berada di bawah kendali masing-masing individu.

c. Faktor Faktor Fleksibilitas Kerja

Menurut Arini Livia dalam Nur Azizah, (2024) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi fleksibilitas kerja, antara lain sebagai berikut:

1) Fleksibilitas Penjadwalan Jam Kerja

Fleksibilitas ini berkaitan dengan adanya alternatif pengaturan waktu kerja, seperti penerapan jam kerja fleksibel maupun sistem minggu kerja terkompresi, termasuk pengaturan shift dan waktu istirahat. Dalam praktiknya, perusahaan ShopeeFood memberikan keleluasaan kepada mitra pengemudi dalam menentukan jam kerja. Pengemudi dapat memilih waktu bekerja sesuai dengan preferensi masing-masing tanpa terikat pada jadwal yang kaku, sehingga penjadwalan kerja sepenuhnya berada di bawah kendali individu.

2) Fleksibilitas Kuantitas Jam Kerja

Fleksibilitas ini mengacu pada variasi jumlah jam kerja, seperti sistem kerja paruh waktu (part-time) maupun penuh waktu (full-time), serta pembagian beban kerja. Perusahaan ShopeeFood memberikan kebebasan kepada mitra pengemudi untuk menentukan intensitas kerja sesuai kebutuhan mereka. Mitra dapat memilih untuk bekerja secara paruh waktu maupun menjadikannya sebagai pekerjaan utama dengan sistem penuh waktu. Kebebasan ini memberikan kenyamanan bagi

pengemudi dalam menjalankan pekerjaan tanpa tekanan terkait jumlah jam kerja yang harus dipenuhi.

3) Fleksibilitas Tempat Kerja

Fleksibilitas tempat kerja merujuk pada kebebasan dalam menentukan lokasi kerja, baik di rumah maupun di tempat lain yang tidak ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan ShopeeFood tidak membatasi lokasi operasional mitra pengemudi. Pengemudi diberikan keleluasaan untuk bekerja di berbagai lokasi, termasuk memilih area yang paling dekat dengan tempat tinggal mereka dalam mencari dan menyelesaikan order, sehingga memberikan kemudahan serta efisiensi dalam bekerja.

4). Dukungan Organisasi

Fleksibilitas kerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan budaya organisasi. Perusahaan yang memberikan dukungan melalui regulasi yang adaptif, teknologi pendukung, serta kepercayaan kepada karyawan cenderung mampu menciptakan fleksibilitas kerja yang optimal. Dalam konteks ShopeeFood, dukungan organisasi tercermin dari adanya komunitas Sobat JOS yang menjadi wadah Koordinasi antar driver.

5). Teknologi dan Infrastruktur

Kemajuan teknologi menjadi faktor penting dalam mendukung fleksibilitas kerja, terutama dalam hal komunikasi dan akses terhadap pekerjaan secara daring. Infrastruktur yang memadai memungkinkan karyawan tetap produktif meskipun tidak berada di lokasi kerja utama. ShopeeFood memanfaatkan teknologi aplikasi

sebagai infrastruktur utama yang memungkinkan driver mengakses order, memantau insentif, dan berkomunikasi dengan pelanggan secara *real – time*.

6). Karakteristik Pekerjaan

Tidak semua jenis pekerjaan dapat menerapkan fleksibilitas secara penuh. Oleh karena itu, sifat dan jenis pekerjaan juga menjadi faktor penentu dalam penerapan fleksibilitas kerja. Pekerjaan driver ShopeeFood yang bersifat Permintaan memungkinkan penerapan fleksibilitas secara penuh, karena tidak memerlukan kehadiran fisik di lokasi kerja yang tetap.

2. Pemberian Insentif

a. Pengertian Pemberian Insentif

Insentif merupakan bentuk penghargaan di luar gaji yang diberikan kepada karyawan sebagai konsekuensi dari pencapaian hasil kerja, dengan tujuan mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja. Seseorang akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki semangat kerja yang tinggi dalam dirinya. Oleh karena itu, pemberian insentif menjadi aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Jika karyawan merasa insentif yang diberikan tidak sebanding dengan usaha serta kontribusi yang telah mereka berikan, maka mereka berpotensi mengalami penurunan motivasi, menjadi kurang bersemangat, serta bekerja secara seadanya tanpa dorongan untuk mencapai kinerja optimal (Khaeruman et al., 2021)

Menurut Hasibuan (2017), menjelaskan bahwa insentif merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada pekerja atas pencapaian kinerja yang optimal. Pemberian insentif ini juga dipandang sebagai instrumen yang mendukung penerapan prinsip keadilan dalam sistem kompensasi organisasi. Teori yang dikemukakan oleh Victor Vroom (1964), menitikberatkan pada proses pengambilan keputusan individu dalam menentukan tingkat usaha yang akan dikeluarkan guna mencapai hasil tertentu. Keputusan tersebut dipengaruhi oleh ekspektasi individu terhadap keterkaitan antara usaha, kinerja, dan imbalan yang akan diperoleh. Dalam perspektif ini, motivasi seseorang sangat ditentukan oleh bagaimana individu tersebut memersepsikan hubungan antara tingkat usaha yang dilakukan, hasil kinerja yang dicapai, serta bentuk penghargaan yang diterima. Oleh karena itu, persepsi terhadap ketiga komponen tersebut menjadi faktor krusial dalam membentuk motivasi, baik dalam konteks pekerjaan maupun dalam upaya mencapai tujuan personal (Dahrani & Sohiron, 2024).

b. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Saputri (2021:27) terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam penetapan insentif, yaitu sebagai berikut:

1) Keadilan insentif

Keadilan insentif adalah persepsi driver bahwa insentif diberikan secara adil, proporsional, dan sesuai dengan usaha, waktu kerja, tingkat kesulitan order, serta hasil kerja yang dicapai. Driver yang bekerja lebih keras, menyelesaikan lebih banyak order, atau menghadapi kondisi kerja yang lebih berat seharusnya

memperoleh insentif yang sebanding sehingga tidak menimbulkan rasa dirugikan dibanding driver lain.

2) Besaran Insentif

Besaran insentif adalah jumlah nilai tambahan pendapatan yang diterima driver di luar tarif dasar atas pencapaian target atau kinerja tertentu. Insentif yang dianggap baik adalah nominal yang cukup menarik, mampu menambah penghasilan secara nyata, serta sepadan dengan tenaga, biaya operasional, dan risiko kerja yang dikeluarkan driver.

3) Ketepatan Waktu Pembayaran

Ketepatan waktu pembayaran adalah kondisi di mana insentif diberikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan tanpa keterlambatan. Pembayaran yang tepat waktu penting karena membantu driver memenuhi kebutuhan harian, menjaga kepercayaan terhadap platform, serta memberikan kepastian atas hasil kerja yang telah dicapai.

4) Kejelasan sistem Insentif

Kejelasan sistem insentif adalah tingkat pemahaman driver terhadap aturan, syarat, cara perhitungan, target, dan mekanisme pencairan insentif yang diterapkan perusahaan. Sistem yang jelas ditandai dengan informasi yang mudah diakses, transparan, tidak berubah-ubah secara tiba-tiba, dan tidak menimbulkan kebingungan bagi driver.

5) Kesesuaian Target dengan Kondisi Lapangan

Kesesuaian target dengan kondisi lapangan adalah keadaan di mana target insentif disusun secara realistis dengan mempertimbangkan situasi nyata di

lapangan, seperti jumlah order, cuaca, kemacetan, wilayah operasional, jam sibuk, dan tingkat persaingan antar driver. Target yang sesuai akan lebih mungkin dicapai dan mendorong motivasi kerja driver.

c. Faktor – Faktor Pemberian Insentif

Beberapa faktor yang memengaruhi efektivitas penerapan manajemen insentif menurut Yani (2012:148) meliputi:

- 1) Penetapan tujuan yang dirumuskan secara jelas serta dikomunikasikan secara tepat kepada seluruh pihak terkait.
- 2) Penyampaian informasi yang realistis agar proses pencapaian tujuan dapat berlangsung secara efektif.
- 3) Pemahaman yang memadai mengenai nilai atau manfaat yang akan dihasilkan apabila target yang ditetapkan dapat tercapai.
- 4) Adanya pemikiran yang berkaitan dengan nilai kinerja yang diharapkan organisasi untuk kemudian dibagikan secara adil kepada karyawan.
- 5) Penerapan mekanisme umpan balik yang mampu menghindarkan timbulnya situasi yang tidak terduga dan berpotensi merugikan.
- 6) Kesepakatan yang jelas mengenai metode perhitungan insentif serta waktu pembayaran insentif tersebut.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang dialami seseorang. Setiap manusia secara normal pasti memiliki keinginan. Jika setelah keinginan seseorang terpenuhi, umumnya akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja dapat dipahami

sebagai kondisi emosional yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari hasil usaha pribadi (faktor internal) serta dipengaruhi oleh faktor eksternal di lingkungan kerja (Sinambela, 2018). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, karena hal tersebut sangat bergantung pada nilai, persepsi, dan harapan yang dimiliki masing-masing (Zainal et al., 2015).

Menurut Robbins dan Judge (2009), terdapat beberapa pendekatan teoritis yang digunakan untuk menjelaskan kepuasan kerja yaitu menjelaskan bahwa tingkat kepuasan seseorang dipengaruhi oleh persepsi terhadap adanya keadilan dalam lingkungan kerja. Individu akan merasa puas apabila terdapat keseimbangan antara apa yang mereka berikan dengan apa yang mereka terima. Dalam teori ini, terdapat tiga komponen utama, yaitu *input* sebagai bentuk kontribusi yang diberikan, *outcomes* sebagai hasil atau imbalan yang diperoleh, serta *comparison person* sebagai pihak pembanding yang digunakan untuk menilai tingkat keadilan tersebut.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan telah dikemukakan oleh Adi Sudharma dan Islamiyyah (2022) meliputi:

1) Pendapatan

Pendapatan adalah tingkat kepuasan kerja driver ojol terhadap penghasilan yang diperoleh dari pekerjaannya, baik dari tarif perjalanan, bonus, insentif, maupun tip dari pelanggan.

2) Benefit

Benefit adalah tambahan keuntungan atau fasilitas yang diberikan kepada pekerja di luar upah pokok sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan

3) Prosedur Kerja

Prosedur Kerja adalah aturan, tata cara, atau sistem kerja yang digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan

4) Loyalitas Bertahan Kerja

Loyalitas bertahan kerja, keinginan dan komitmen driver untuk tetap bekerja sebagai mitra ojol dalam jangka waktu lama. Loyalitas ini muncul ketika driver merasa puas terhadap pekerjaannya, percaya pada perusahaan, dan melihat pekerjaan tersebut mampu memberikan manfaat serta masa depan yang baik.

i. Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Selain itu, disampaikan bahwa setidaknya ada enam faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang (Sinambela, 2018) yaitu:

1) Faktor Psikologis

Faktor psikologis berkaitan dengan kondisi mental dan emosional karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Aspek ini meliputi minat terhadap pekerjaan, sikap, persepsi, serta tingkat kenyamanan individu dalam bekerja. Apabila karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan minat dan memberikan makna, maka kepuasan kerja cenderung meningkat.

2) Faktor Sosial

Faktor sosial mencerminkan hubungan interpersonal di lingkungan kerja, baik antara sesama rekan kerja maupun antara karyawan dengan atasan. Hubungan

yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta adanya dukungan sosial akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja.

3) Faktor Fisik (Lingkungan Kerja)

Faktor fisik berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang meliputi fasilitas, kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, serta tingkat keamanan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendukung produktivitas serta memberikan rasa puas bagi karyawan dalam bekerja.

4) Faktor Finansial

Faktor finansial berhubungan dengan imbalan yang diterima karyawan, seperti gaji, insentif, bonus, dan tunjangan lainnya. Kesesuaian antara kompensasi dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan menjadi penentu utama dalam menciptakan kepuasan kerja.

5) Faktor Organisasi dan Manajerial

Faktor ini berkaitan dengan sistem manajemen, kebijakan organisasi, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan yang adil, transparan, dan suportif serta kebijakan yang jelas akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan berdampak pada kepuasan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini. Namun, terdapat perbedaan pada objek, subjek, dan variabel penelitian sehingga metode analisis serta indikator yang digunakan disesuaikan dengan kondisi penelitian yang dilakukan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Alim & Prabowo, (2023) – Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Driver ShopeeFood di Sidoarjo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver ShopeeFood.	Sama-sama meneliti variabel fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja pada objek driver ShopeeFood serta menggunakan pendekatan kuantitatif.	Penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja, sedangkan penelitian ini menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel dependen utama serta menambahkan variabel pemberian insentif.
2	Imam Syaiful Wicaksono, (2019)– Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek melalui Kepuasan Kerja	Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja driver transportasi online.	Sama-sama meneliti pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada pengemudi transportasi berbasis aplikasi.	Penelitian terdahulu menggunakan objek driver Gojek dan menambahkan variabel kompensasi serta kinerja, sedangkan

	sebagai Variabel Intervening			penelitian ini menggunakan objek driver ShopeeFood dengan variabel pemberian insentif dan kepuasan kerja.
3	Effendi, (2021) – Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Adira Finance Cabang Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Sama-sama meneliti pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja dengan pendekatan kuantitatif.	Penelitian terdahulu menggunakan objek karyawan perusahaan pembiayaan, sedangkan penelitian ini menggunakan objek driver ShopeeFood yang bekerja pada sektor gig economy.
4	Julianto, (2024) – Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek di Kawasan Taman Kamboja Banjarmasin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	Sama-sama menggunakan variabel insentif sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.	Penelitian terdahulu menggunakan objek dan lokasi di Kawasan Taman Kamboja Banjarmasin, sedangkan penelitian ini

				dilakukan pada Komunitas Seduluran Merr Surabaya.
5	Latiful Khoiro, Siti Saroh, (2025) – Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver ShopeeFood Kota Malang	Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan insentif tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan fleksibilitas kerja dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Sama-sama meneliti fleksibilitas kerja, insentif, dan kepuasan kerja pada driver ShopeeFood menggunakan metode kuantitatif.	Penelitian terdahulu dilakukan pada Komunitas Driver Solidaritas Kota Malang dengan 61 responden, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Komunitas Seduluran Merr Surabaya dengan 38 responden.
6	(Natasia et al., 2026) – Exploring the Impact of Incentives, Work Flexibility, and Workplace Safety on Job Satisfaction: A Case Study of ShopeeFood Drivers in	Insentif dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver ShopeeFood. Variabel keselamatan kerja juga berpengaruh positif terhadap	Sama-sama meneliti pengaruh fleksibilitas kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja driver ShopeeFood dengan metode kuantitatif.	Penelitian terdahulu menambahkan variabel keselamatan kerja sebagai variabel independen, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan

	Denpasar City	kepuasan kerja.		fleksibilitas kerja dan pemberian insentif sebagai variabel independen.
--	---------------	-----------------	--	---

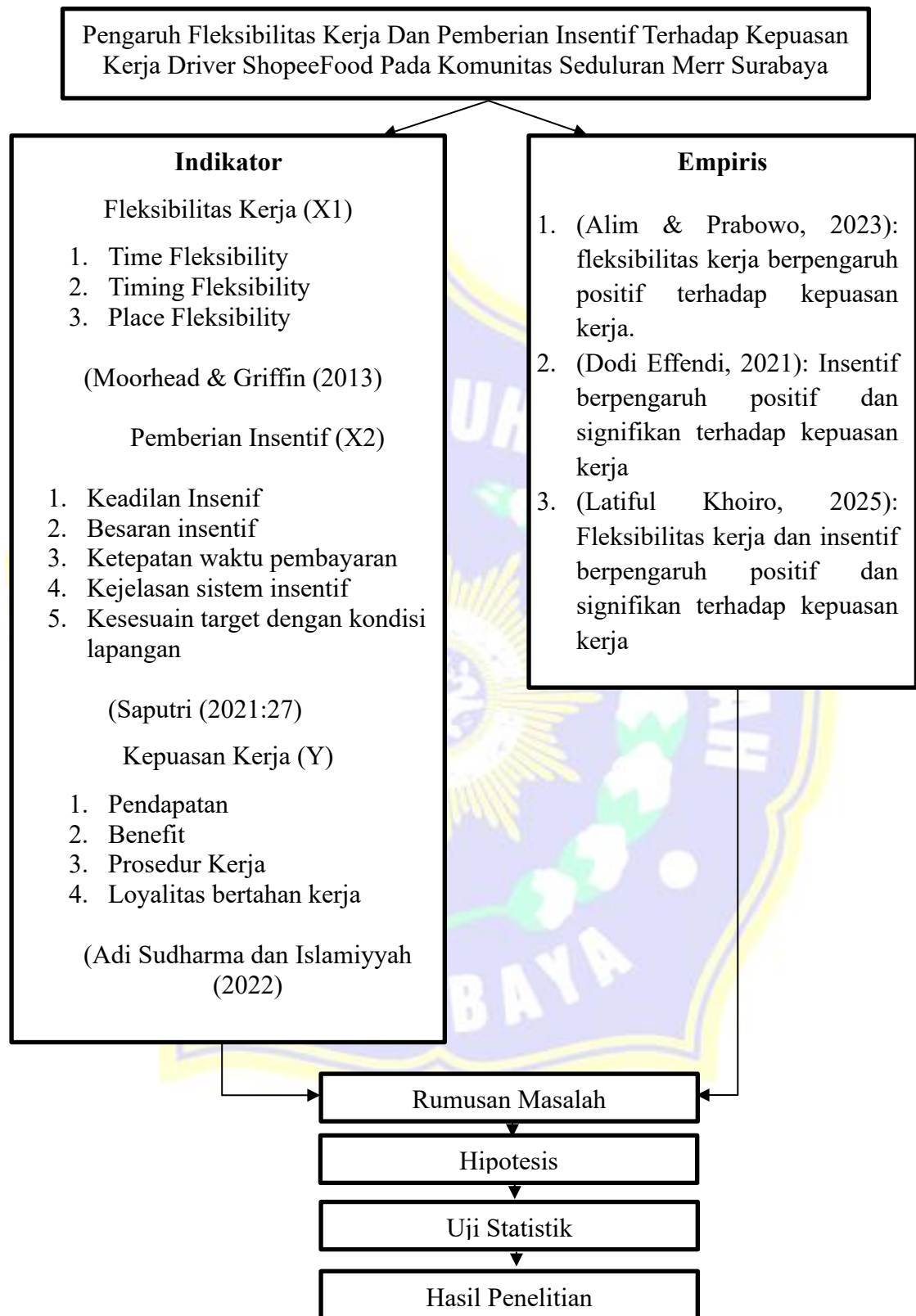
Sumber : Peneliti, 2026

C. Kerangka berfikir

1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran sistematis yang menjelaskan keterkaitan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Kerangka ini disusun berdasarkan teori, konsep, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan sehingga dapat memberikan arah yang jelas dalam memahami hubungan antarvariabel yang diteliti. Oleh karena itu, kerangka konseptual berfungsi sebagai dasar dalam menentukan arah penelitian, merumuskan hipotesis, serta menjadi pedoman dalam melakukan analisis terhadap permasalahan penelitian.(Fatihudin, 2020)

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

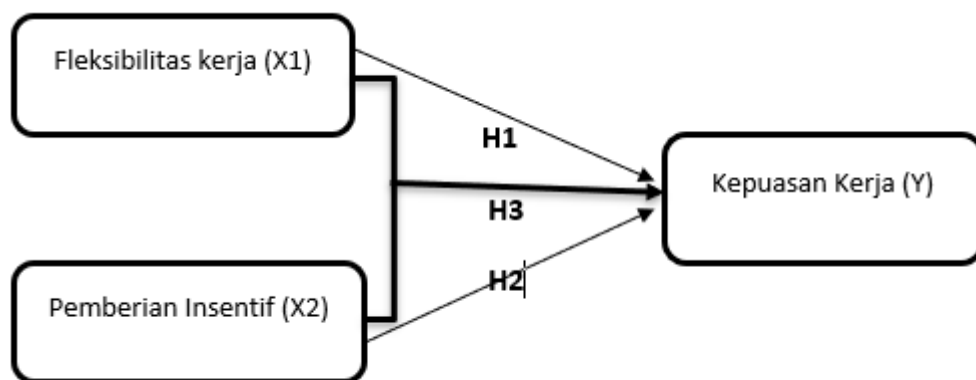


Sumber : Peneliti, 2026

2. Model Analisis

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen serta satu variabel dependen. Variabel independen pertama adalah fleksibilitas kerja, sedangkan variabel independen kedua adalah pemberian insentif. Adapun variabel yang berperan sebagai variabel dependen adalah kepuasan kerja driver ShopeeFood. Dengan demikian, rancangan analisis yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2. 2 Model Analisis



Sumber : Peneliti, 2026

Keterangan :

→ : Secara Parsial

→ : Secara Simultan

Berdasarkan kerangka analisis tersebut, diperlihatkan bahwa Fleksibilitas kerja (X1) dan Pemberian insentif (X2) berperan sebagai variabel independen yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Dengan demikian, model penelitian ini menegaskan bahwa perubahan pada tingkat Fleksibilitas kerja maupun pemberian insentif dapat berdampak langsung terhadap peningkatan maupun penurunan kepuasan kerja driver.

D. Hipotesis

Menurut Fatihudin (2020:82), hipotesis merupakan bentuk pemecahan secara teoritis terhadap suatu permasalahan dengan bertumpu pada gagasan-gagasan yang relevan dengan isu yang dikaji. Hipotesis juga dapat dipahami sebagai dugaan atau kesimpulan sementara mengenai topik penelitian yang kelak harus dibuktikan melalui proses penelitian empiris. Dengan kata lain, hipotesis adalah jawaban awal terhadap rumusan masalah yang masih memerlukan pengujian lebih lanjut untuk memastikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti kemudian merumuskan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada driver ShopeeFood pada komunitas Seduluran Merr Surabaya.

Hipotesis 2 : Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada driver ShopeeFood pada komunitas Seduluran Merr Surabaya

Hipotesis 3 : Fleksibilitas kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada driver ShopeeFood pada komunitas Seduluran Merr Surabaya.