

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER ONLINE YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA

Fatkhul Huda¹, Muhamad Ekhsan²,

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa

Email Korespondensi: fatkhulhuda1928@gmail.com

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk: 28/06/2023

Artikel revisi: 17/07/2023

Artikel diterima: 19/07/2023

Keywords:

Fleksibilitas Kerja

Kinerja

Kepuasan Kerja

Pada era teknologi seperti saat ini manusia memerlukan jasa untuk berpergian yang mudah didapatkan untuk membantu aktivitas kegiatan sehari-hari seperti salah satunya transportasi online. Perusahaan jasa pun kini saling bersaing untuk menciptakan aplikasi transportasi berbasis online. Salah satu aplikasi transportasi online yang populer di Indonesia adalah Gojek. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Gojek Indonesia. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah driver Gojek yang berada di area JABODETABEK. Sumber data yang digunakan yaitu data primer baik dari hasil kuisioner dan data survei atau jurnal. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Hair et al 2010, dan pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden. Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja para driver bahwa terdapat kajian terhadap fleksibilitas kerja apabila semakin serius dilakukan, hal ini merupakan upaya menerapkan kepada para driver agar dapat mengatur waktu kerja mereka sehingga sehingga tidak terganggu waktu kerja yang lainnya dan merasa puas dengan pekerjaannya itu semua akan membuat kinerja mereka meningkat.

ABSTRACT

In the current technological era, humans need travel services that are easily available to help with daily activities, such as online transportation. Service companies are now competing with each other to create online-based transportation applications. One of the popular online transportation applications in Indonesia is Gojek. The purpose of this study was to determine the effect of work flexibility on the performance of online drivers mediated by job satisfaction at PT. Indonesian GoJek. The population used in this study were Gojek drivers in the JABODETABEK area. The data source used is primary data both from the results of questionnaires and survey data or journals. The sampling technique used the Hair et al 2010 formula, and the sampling in this study was carried out by distributing questionnaires with a total sample of 77 respondents. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using SmartPLS 3.0. Based on the findings of this study, it will assist companies in improving the performance of drivers that there is a study of work flexibility when it is more seriously carried out, this is an effort to apply to drivers to be able to manage their work time so that they are not disturbed by other working hours and feel satisfied with their work will all make their performance increase.



PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin maju saat ini sangat mempengaruhi aspek kehidupan manusia, khususnya masyarakat Indonesia. Sarana transportasi dan komunikasi yang saat ini semakin mudah membuat aktivitas manusia semakin efektif dan efisien. Hal ini terbukti dengan adanya berbagai aktivitas sehari-hari manusia dalam berbagai bidang yang sangat terbantu dengan adanya kecanggihan teknologi. Transportasi merupakan bagian penting dalam kehidupan masyarakat. Pada masa kini manusia semakin kreatif dan inovatif dalam menciptakan bisnis baru dalam perusahaan terutama di bidang transportasi online. Salah satu aplikasi transportasi online yang populer di Indonesia saat ini yaitu Gojek. Kehadiran Gojek disambut baik oleh masyarakat karena dianggap mempermudah setiap aktivitas orang untuk mendapatkan moda transportasi secara cepat, murah, aman, dan nyaman. Pihak perusahaan semakin inovatif membuat sistem Gojek tidak hanya di bidang ojek antar manusia melainkan menambah sistem seperti go food untuk memesan makanan, go send di bidang antar barang serta masih banyak lagi yang lainnya. Seiring dengan berkembangnya waktu permintaan pengguna aplikasi Gojek semakin meningkat serta menyempitnya lapangan pekerjaan banyak orang yang tertarik menjadi Mitra driver online Gojek itu sendiri. Kelebihan menjadi driver Gojek sendiri yaitu mereka memiliki jam kerja yang fleksibel dan dapat mengatur waktu jam kerja secara individu sehingga banyak orang yang berminat untuk bergabung menjadi driver Gojek. Semakin baik kinerja driver dalam memberikan pelayanannya kepada pelanggan maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini bisa terjadi karena perusahaan transportasi online menjual jasanya melalui driver.

Dengan semakin banyaknya jumlah driver terjadi tren penurunan pendapatan pada saat terjadi pandemi COVID-19, menyebabkan sebagian besar ojol hanya memiliki sedikit tabungan. Kondisi itu membuat mereka kesulitan untuk bertahan hidup pada masa pembatasan sosial dan penurunan drastis pendapatan saat pandemi COVID-19. Mereka beralasan karena rendahnya pendapatan yang diperoleh, atau karena kehilangan alat produksi sebab pendapatan mereka tidak cukup untuk membayar biaya kredit motor atau mobil yang mereka pakai, dan juga terkait alasan keamanan kesehatan. Di tengah situasi yang sulit, para ojol terpaksa menambah <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

waktu kerja mereka sebagai cara untuk meningkatkan peluang mendapatkan penawaran pesanan masuk di akun mereka. Bahkan ada yang mengaktifkan akunnya di aplikasi hingga 24 jam. Fenomena tersebut membuat driver merasa perlu untuk meningkatkan kinerjanya agar mereka memperbanyak peluang mendapatkan pesanan, sehingga pendapatan yang mereka terima dapat meningkat. Kondisi itu, tentu tidak baik bagi kondisi kesehatan, kejiwaan, dan kehidupan sosial para ojol. Bekerja dalam kondisi lelah dan beban pikiran yang tinggi, pada kenyataannya meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Fleksibilitas kerja merupakan untuk memilih tempat dan waktu untuk bekerja, baik secara formal maupun informal, hal yang memfasilitasi karyawan dalam bekerja yaitu kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja. Fleksibilitas mempunyai makna bahwa karyawan mempunyai kebebasan waktu dalam beroperasi. Fleksibilitas menurut pandangan secara umum mempunyai manfaat positif seperti jadwal kerja yang alternatif untuk kualitas hidup karyawan di luar pekerjaan diterapkan dengan baik menurut pendapat yang dikemukakan oleh Carlson et al dalam Wicaksono (2019). Jadwal kerja yang fleksibel akan memberikan kendali yang lebih personal kepada karyawan atas setiap waktu mereka bekerja setiap harinya menurut pendapat Griffin & Moorhead dalam (Sulaymonov, 2020). Ada beberapa macam jenis tentang faktor fleksibilitas jam kerja yang menjelaskan tentang beberapa jenis *flexi time* yang sering digunakan yaitu: 1) *Fixed Working Hours* yaitu Sistem kerja yang menggunakan sistem dimana para karyawan diperbolehkan untuk memilih sesi kerjanya setiap hari sesuai keputusan peraturan perusahaan untuk memenuhi jumlah jam kerja minimal dalam seminggu ada 40 jam. 2) Sistem kerja *Flexible Working Hours* yaitu sistem yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dalam Jumlah jam kerja tidak harus sama setiap harinya. Akan tetapi tetap memenuhi jumlah waktu minimal 40 jam per minggu. 3) Sistem *Variable Working Hours* yaitu sistem kerja yang dimana kantor hanya menetapkan jam hadir untuk bekerja dan waktu bekerjanya ditentukan oleh masing-masing karyawan (Mungkasa, 2020).

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dari setiap organisasi. Manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan ilmu dan seni yang <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

mengatur dan berkaitan antara hubungan dan peranan tenaga kerja yang akan membuat lebih efektif dan efisien lagi dalam pekerjaannya untuk membantu perusahaan agar tujuannya bisa tercapai ,(S. M. Hasibuan, 2018). Peran kinerja dari sumber daya manusia sangatlah berkaitan dengan pencapaian kinerja suatu perusahaan, kinerja dapat dikatakan hasil dari pencapaian sdm yang dipengaruhi beberapa faktor (Asfiah et al., 2021).Kinerja merupakan sistem hal yang penting digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah pekerjaan seorang karyawan telah melaksanakannya secara keseluruhan, atau perpaduan antara dari hasil kerja (hal yang harus dicapai oleh para karyawan) dan kompetensi (bagaimana karyawan mencapainya). Secara umum, apabila seorang karyawan mampu meningkatkan performa kinerjanya, maka dari perusahaan biasanya akan memberikan reward atau penghargaan kepada setiap karyawannya yang mampu mencapai target kerjanya, baik penghargaan secara finansial maupun non finansial. Adapun cara untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan strategi yang diterapkan untuk karyawan seperti kepuasan kerja, fleksibilitas kerja dan kompensasi kerja (Siregar et al., 2021).

Peneliti memilih variabel fleksibilitas yang berpengaruh terhadap kinerja driver karena fleksibilitas dipandang mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja driver menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan seperti dalam penelitian yang dilakukan Wicaksono (2019). Sedangkan pada hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja oleh Suryo Angga Dwi Wirasto (2019). Dengan masih adanya inkosistensi pada penelitian sebelumnya maka peneliti akan menambahkan mediasi kepuasan kerja. Penambahan mediasi kepuasan kerja dilandasi atas dasar penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja oleh Achmad Sudiro (2018). Kepuasan kerja digunakan sebagai variable mediasi didukung oleh penelitian sebelumnya yang berpendapat bahwa Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana saat emosional seorang karyawan baik menyenangkan atau tidak sehingga para karyawan melihat hasil pekerjaan Pandu (2020). Serta dalam penelitian lainnya kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan karyawan yang memandang pekerjaan mereka pendapat Maleakhi, (2022).

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata kinerja yang berarti kemampuan kerja. Kinerja terjemahan dari "performance" berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (FERNANDA, 2022).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu yang dikemukakan Kasmir 2018:182 dalam (Praptiwi, 2021).

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja adalah sebuah sistem kebijakan formal yang diterapkan oleh manajer sumber daya atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas di dalam suatu perusahaan. Mengungkapkan bahwa schedule flexibility sebagai sistem pengaturan kerja yang fleksibel yang artinya dapat memilih tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan kerja menurut pendapat yang diberikan oleh carlson dkk (Wicaksono, 2019)

Salah satu hal fleksibilitas kerja yaitu tentang jam kerja yang fleksibel ini bisa diringkas untuk kemampuan anggota organisasi agar dapat mengontrol waktu jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja atau diluar tempat kerja dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi pendapat ini dikeluarkan oleh (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan karyawan yang memandang pekerjaan mereka Menurut

pendapat Handoko dalam (Maleakhi, 2022). Sedangkan menurut pendapat lain kepuasan kerja adalah suatu reaksi atau perasaan serta bentuk sikap individu pribadi terhadap kondisi lingkungan kerja, kesempatan dan upah yang adil merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi Pemimpin suatu organisasi (Rachman, 2016).

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang mencintai serta menyenangkan pekerjaannya. Dalam hal ini, sikap yang ditunjukkan oleh seseorang dilihat dari sikap, etika, moral, prestasi serta kedisiplinan ketika bekerja. Kepuasan kerja juga dapat dinikmati baik pada saat bekerja, berkolaborasi antar pegawai, dan diluar pekerjaan (M. S. P. Hasibuan, 2014). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan, kepuasan kerja merupakan sikap yang terdapat dalam diri seseorang terhadap tugas atau tanggung jawab yang dikerjakannya.

HIPOTESIS

Hipotesis pertama

Fleksibilitas jam kerja akan memberikan kelonggaran waktu kerja bagi karyawan yang lebih besar sehingga dapat mendorong para karyawan untuk mempunyai inisiatif kerja dan mendapatkan ide lebih kreatif saat melaksanakan suatu aktivitas serta bertanggung jawab atas kinerjanya dan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga tidak selalu bergantung oleh perintah atasan di setiap pekerjaannya (Andhika, 2022). Bahwasannya fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, dimana hipotesa ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan: Oktorada & Soediantono (2022), Findriyani & Parmin (2021), Farha & S etiadi (2022). Dengan demikian maka fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja driver online Gojek.

H1 : Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja driver online (Gojek).

Hipotesis kedua

Pengaturan kerja yang fleksibel untuk karyawan bisa membuat karyawannya lebih menikmati work life balance nya dan meningkatkan kepuasan kinerja secara pribadi untuk membagi tugas pekerjaannya di dalam perusahaan maupun di luar <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/amj/index>

perusahaan. Sehingga membuat keterampilan pribadi karyawannya meningkat dan mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan dapat efektif secara langsung akan memengaruhi tingkat keterlibatan kerja mereka (Abid & Barech, 2017). Karena itu fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana hipotesa ini didukung oleh pendapat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Rahmaniah et al., (2020), Siregar et al., (2021), Saputra et al., (2022). Dengan demikian maka fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver online Gojek.

H2 : Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan significant terhadap kepuasan kerja driver online (Gojek).

Hipotesis ketiga

Kepuasan kerja adalah sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan secara keseluruhan serta tentang berbagai aspek dari mereka. Apabila seseorang puas terhadap pekerjaannya maka ia akan menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan kinerjanya pun tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah (Wijaya, 2018). Oleh karena itu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dimana hipotesa ini didukung dari hasil penelitian terdahulu sebagai berikut yang dilakukan oleh : Fitriya & Kustini (2023), Suryawan & Salsabilla (2022), dan Fajri et al., (2022). Dengan demikian maka kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja driver online Gojek.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja driver online (Gojek).

Hipotesis ke-empat

Dalam penelitian yang dilakukan oleh: Nabilah, (2022), Witriaryani et al., (2022) terdapat kesimpulan bahwasanya ada pengaruh positif antara fleksibilitas kerja dengan kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan demikian maka fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja driver online Gojek yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

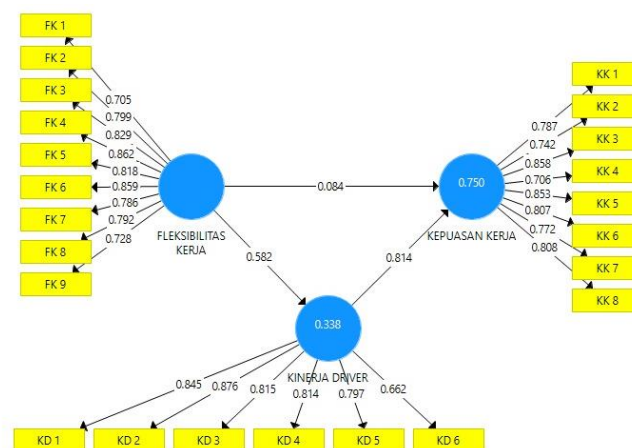
H4 : Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja driver online (Gojek) yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian diukur dengan teknik statistik matematika atau komputasi. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel akan menggunakan rumus Hair et al., (2017) karena jumlah sampel untuk populasi tidak diketahui. Adapun ketentuan dalam pengambilan sample $5-10 \times$ jumlah indikator. Jumlah indikator dalam penelitian ini berjumlah 11, maka penentuan jumlah sampel adalah $7 \times 11 = 77$. Maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 responden yaitu driver transportasi online. Sumber data dari data primer yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian dengan cara menyebarkan kuisioner yang berisi tentang pernyataan mengenai Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Gojek Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penguji Model Struktural (Inner Model)



Gambar 1. Hasil Uji Inner Model

Sumber: Peneliti (2023)

Pengujian ini adalah pengujian terhadap suatu model struktural dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan hasil dari *uji goodness of fit model*, hubungan <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

antar konstruk dan nilai signifikan dari model yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Nilai R-Square

Tabel 1. Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
KEPUASAN KERJA	0.750	0.744
KINERJA DRIVER	0.338	0.330

Sumber: *Output smartPLS 3.0 data primer*

Berdasarkan pada tabel 1, tersebut menunjukkan bahwa *R-square* yang dihasilkan untuk variabel Kepuasan Kerja dengan nilai 0.750 atau sebesar 75% dan variabel Kinerja Driver dengan nilai 0.338 atau sebesar 33,8% mengidentifikasi bahwa kontribusi dalam penelitian ini kecil.

Struktural Model Test

Struktural Model Test didapat dengan menggunakan *SmartPLS 3.0* dengan menguji *Bootstrapping*. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% dengan batas ketidakakuratan sebesar (α) = 5% dimana nilai *t-statistic* yang digunakan adalah 1.96. Berikut adalah hasil dari penelitian *Struktural Model Test* :

1. Jika nilai *T-Statistic* > 1,96 maka H_0 ditolak H_a diterima
2. Jika nilai *T-Statistic* < 1,96 maka H_0 diterima H_a ditolak

Tabel 2. Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
FLEKSIBILITAS KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.084	0.088	0.089	0.945	0.345
FLEKSIBILITAS KERJA -> KINERJA DRIVER	0.582	0.589	0.098	5.964	0.000
KINERJA DRIVER -> KEPUASAN KERJA	0.814	0.811	0.055	14.887	0.000

Tabel 3. Spesific Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
FLEKSIBILITAS KERJA -> KINERJA DRIVER -> KEPUASAN KERJA	0.474	0.478	0.088	5.375	0.000

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada Hipotesis pertama bahwasannya fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara Fleksibilitas kerja terhadap Kinerja. Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktorada & Soediantono (2022). Hasil penelitian yang mendukung antara lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Fleksibilitas kerja terhadap Kinerja Farha & Setiadi (2022). Hasil penelitian tersebut didukung dalam hasil penelitian lainnya yang mengatakan bahwa Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Findriyani & Parmin, 2021). artinya semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diterapkan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya jam kerja yang fleksibel pada driver online membuat mayoritas driver Gojek yang sudah berkeluarga dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan waktu keluarga dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja mereka dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian pada Hipotesis kedua membuktikan bahwa Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang dilakukan oleh Findriyani & Parmin, (2021). Yang dimana hasil tersebut didukung oleh pendapat yang menjelaskan bahwa keuntungan yang didapat dari jam kerja fleksibel bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge dalam (Sara et al., 2023)

Adapun hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa fleksibilitas waktu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Ganapathi, 2016). Hal ini dikarenakan oleh terjadinya kebiasaan dari para driver gojek yang kurang disiplin dalam mengatur waktu kerjanya. Sebenarnya perusahaan sudah memberikan keleluasaan dan kebebasan dalam hal waktu untuk bekerja akan tetapi semua kembali kepada para driver gojek sendiri akhir, apakah bisa mengikuti aturan atau tidak untuk mengatur waktu jam kerja agar dapat lebih baik lagi.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver

Hasil pengujian pada Hipotesis ketiga membuktikan hasil bahwasannya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan hasil kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang dilakukan oleh Wicaksono, (2019). Hasil tersebut didukung oleh penelitian lainnya yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dilakukan oleh Findriyani & Parmin, (2021). Oleh karena itu, perusahaan diharapkan meningkatkan kepuasan kerja driver yang bisa dengan cara pemberian bonus insentif yang sesuai dan juga pemberian reward bagi mereka yang bekerja melebihi target. Kepuasan kerja yang tinggi nantinya akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja driver.

Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pada hipotesis keempat menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi antara Fleksibilitas kerja dengan Kinerja Driver. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara fleksibilitas kerja dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Findriyani & Parmin, 2021). Hal ini berarti menyatakan bahwasannya fleksibilitas kerja dapat lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya kepuasan kerja. Oleh sebab itu, diharapkan perusahaan tetap mempertahankan fleksibilitas kerja yang ada, karena dengan adanya fleksibilitas kerja tersebut para driver gojek lebih merasa puas. Dan kepuasan tersebut akan berdampak pada kinerja driver gojek itu sendiri agar lebih baik kedepannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja driver, Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver, Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver dimediasi Kepuasan Kerja. Pengujian hipotesis menggunakan program Smart PLS.3.0 Setelah dilakukan analisis maka dapat ditarik <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

kesimpulan bahwa pengaruh Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena jam kerja yang fleksibel akan membuat driver memiliki waktu luang untuk mengatur waktu antara pekerjaan dengan waktu keluarga dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dikarenakan oleh terjadinya kebiasaan dari para driver gojek yang lalai dan kurang disiplin dalam mengatur waktu kerjanya. Sedangkan perusahaan telah memberikan kebebasan dalam mengatur jam kerja mereka. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver, dikarenakan dengan diberikannya bonus insentif akan membuat driver merasa puas akan pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja para driver. Kepuasan Kerja dapat memediasi antara Fleksibilitas kerja dengan Kinerja Driver, hal ini berarti menyatakan bahwasannya fleksibilitas kerja dapat lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja driver dengan adanya kepuasan kerja. Oleh sebab itu, diharapkan perusahaan tetap mempertahankan fleksibilitas kerja yang ada, karena dengan adanya fleksibilitas kerja tersebut para driver gojek lebih merasa puas. Dan kepuasan tersebut akan berdampak pada kinerja driver gojek itu sendiri agar lebih baik kedepannya.

Saran

Saran untuk perusahaan Gojek agar tetap memberikan kebebasan waktu dalam bekerja serta memperhatikan biaya hidup di masa kini dengan menyelaraskan setiap ongkos kirim serta memberikan bonus insentif dan rewards kepada para driver yang bekerja dengan baik dan mencapai target kerja perusahaan sehingga driver akan merasa puas ketika pekerjaan mereka di hargai, dengan begitu mereka akan merasa puas dan faktor tersebut akan mempengaruhi Kinerja mereka. Sehingga akan membuat Kinerja para driver akan terus meningkat.

BIBLIOGRAPHY

Abid, S., & Barech, D. K. (2017). The impact of flexible working hours on the employees' performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(7), 450-466.

- Andhika, F. N. (2022). *PENGARUH FLEKSIBILITAS JAM KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPER DAZZLE GEJAYAN DI SLEMAN*. Universitas Widya Dharma.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Farha, Y. A., & Setiadi, I. K. (2022). *PENGARUH FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT TIK KANTOR PUSAT DITJEN PAJAK: flexible working arrangement; kepuasan kerja; kinerja*. *Jurnal Visionida*, 8(1), 23–33.
- FERNANDA, M. F. (2022). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER MAXIM BENGKULU DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN HIDUP*. UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798–816.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649.
- Frydatama, P. (2020). *PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA (Studi Empiris pada Driver GOJEK Magelang)*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125–135.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi Bumi Aksara)*. Jakarta.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Maleakhi, S. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI, FLEKSIBILITAS KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER (STUDI PADA DRIVER GRAB BIKE PT. GRAB TEKNOLOGI INDONESIA WILAYAH JAKARTA TIMUR)*. Unsada.

- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): menuju tatanan Baru era pandemi Covid 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
- Nabilah, N. J. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA BOJONEGORO. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 6(2), 176–190.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393.
- Oktorada, A. L., & Soediantono, D. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Rantai Pasokan Terhadap Kinerja Perusahaan Industri Pertahanan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(4), 68–76.
- Praptiwi, M. D. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen). *VOLATILITAS*, 3(4).
- Rachman, T. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 29–36.
- Saputra, L. R. E., Hasanah, K., & Dessyarti, R. S. (2022). PENGARUH HUBUNGAN ANTARA FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT, WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DRIVER GOJEK DI KOTA MADIUN. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 4.
- Sara, M. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 403–411.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 2014.
- Sholichah, F., Asfiah, N., Ambarwati, T., Widagdo, B., Ulfa, M., & Jihadi, M. (2021). The Effects of Profitability and Solvability on Stock Prices: Empirical Evidence <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 885–894.

Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS DRIVER GOJEK TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT GOJEK INDONESIA CABANG SAMARINDA. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 18–29.

Sulaymonov, A. (2020). Flexible working practices: urgency or future? *Modern Economy*, 11(07), 1342.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.

Wicaksono, I. S. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).

Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 932–947.