

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, PENGEMBANGAN SDM MITRA,
KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA GO-RIDE**



DISUSUN OLEH:

MARIA SINTIKKHE YUNITA PALPIALY

11211085

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Porogram Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

The logo of Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta is a large, light gray shield-shaped emblem. Inside the shield, there is a golden-yellow illustration of a church steeple with a cross on top, set against a background of stylized leaves and a dove at the top. Below the steeple, the words "DUTA WACANA" are written in a golden-yellow banner. The entire logo is centered on the page.

Disusun Oleh:

Maria Sintikhe Yunita Palpialy

11211085

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maria Sintikhe Yunita Palpialy
NIM/NIP/NIDN : 11211085
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Pengembangan SDM Mitra,
Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas *Go-Ride*

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.

i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☐ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☒ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☒ Lainnya (mohon dijelaskan)
tidak ingin dipublikasi

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 29 Oktober 2025

Mengetahui,

Yang menyatakan,



Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl.Secre.,M.M.
NIDN/NIDK 0613126701



Maria Sintikhe Yunita Palpialy
NIM 11211085

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, PENGEMBANGAN SDM MITRA,
KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA *GO-RIDE*”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh

MARIA SINTIKHE YUNITA PALPIALY

11211085

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

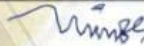
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 17 Oktober 2025

Nama Dosen

1. Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si., CSA.,
(Ketua Tim Penguji)
2. Dra. Umi Murtini, M.Si.
(Dosen Penguji)
3. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl. Secre., M.M.
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan


Yogyakarta

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.

Dr. Elok Pakarwaningsih, S.E., Msi

UTA WACANA

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : "Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Pengembangan Karyawan,
dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Driver GoRide GO-JEK Kabupaten Sleman"

Nama : Maria Sintikhe Yunita Palpialiy
NIM : 11211085
Mata Kuliah : Skripsi
Program Studi : Manajemen
Semester : Genap
Tahun Akademik : 2024/2025

Telah Diperiksa dan disetujui
Yogyakarta, 10 Oktober 2025

Dosen Pembimbing,



Lucia Nurbani Kartika, S.PD., Dipl. Secr,M.M

DUTA WACANA

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

“Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Pengembangan Karyawan, dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja *Goride GO-JEK* Kabupaten Sleman.”

yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati hasil skripsi ini adalah hasil plagiat atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 10 Oktober 2025



Maria Sintikhe Yunita Palpialiy

11211085

HALAMAN MOTO

“Sekalipun aku berjalan dalam lembah kekelaman, aku tidak takut bahaya, sebab engkau besertaku; gada-mu dan tongkat-mu, itulah yang menghiburku”

Mazmur 23:4

"Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan."

Yesaya 41:10

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.”

Amsal 23:18

“Don’t Marry Rich Be Rich”

Alexa Curtis

DUTA WACANA



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Pengembangan SDM Mitra, dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja *Goride*.”** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Kristen Duta Wacana. Dalam proses penyusunan, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, khususnya dosen pembimbing, keluarga tercinta, dan para responden pengemudi *Goride* Gojek di Kabupaten Sleman. Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan, terutama dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia.

Yogyakarta, 07 Oktober 2025



Maria Sintikhe Yunita Palpialy

DAFTAR ISI

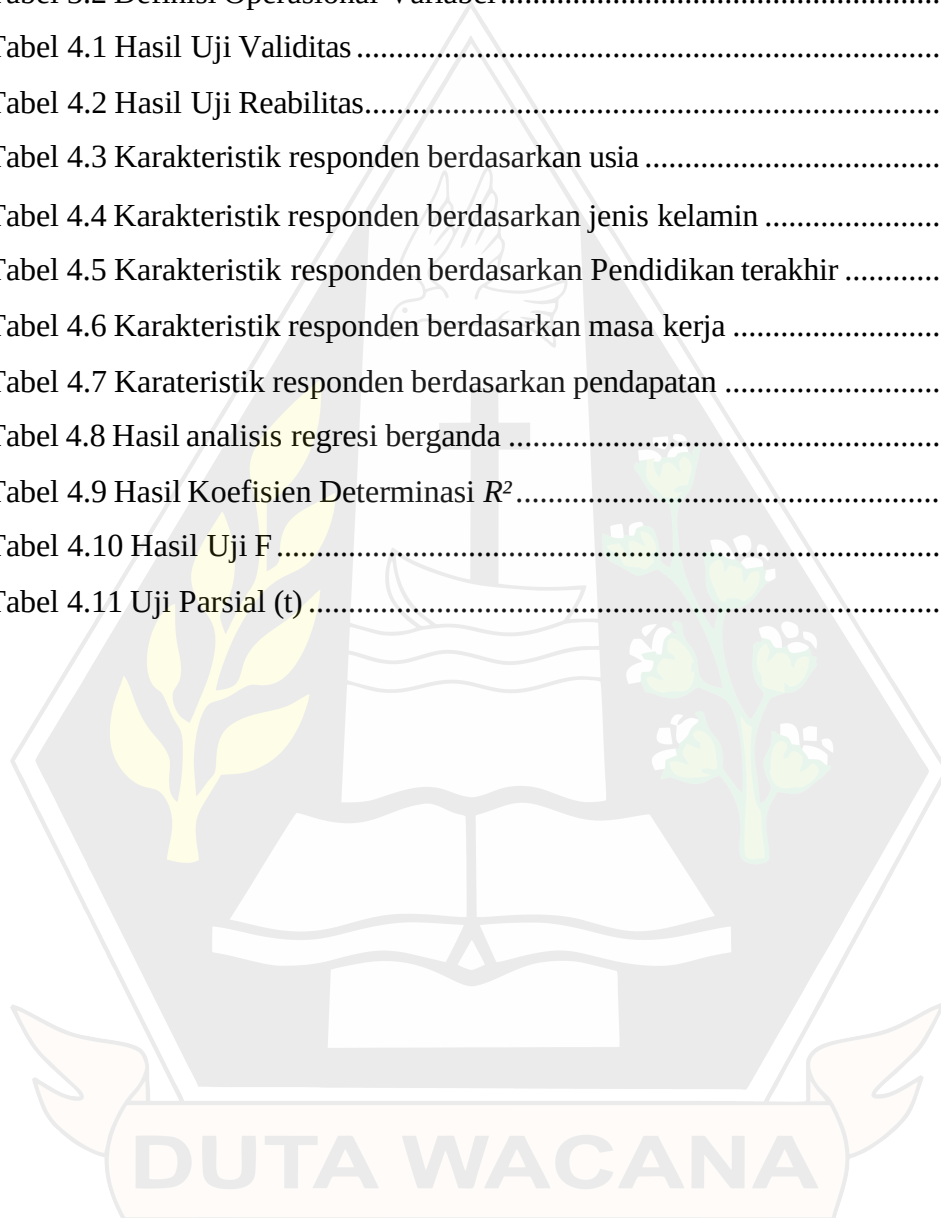
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATAPENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Fleksibilitas Sistem Kerja	9
2.1.1 Indikator fleksibilitas kerja	12
2.1.2 Tujuan Dan Manfaat Fleksibilitas kerja.....	13
2.2 Pengembangan SDM	15
2.2.1 Metode Pengembangan	18
2.2.2 Indikator-indikator Pengembangan SDM	18
2.2.3 Tujuan Pengembangan SDM	20
2.3 Keselamatan Kerja	21
2.3.1 Indikator Keselamatan Kerja	25

2.3.2	Tujuan dan Manfaat Keselamatan Kerja.....	27
2.4	Produktivitas Kerja	27
2.4.1	Indikator Produktivitas Kerja	29
2.5	Studi Pustaka	31
2.6	Kerangka Konseptual	34
2.7	Hubungan Antar Variabel	34
2.7.1	Hubungan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas kerja	34
2.7.2	Hubungan pengembangan sdm terhadap produktivitas kerja	35
2.7.3	Hubungan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	36
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Jenis Penelitian	37
3.2	Populasi dan Sampel	37
3.2.1	Populasi	37
3.2.2	Sample	37
3.3	Metode Pengambilan Sampel	38
3.4	Jenis Data	38
3.4.1	Data Primer.....	38
3.4.2	Data Sekunder	40
3.5	Metode Pengumpulan Data	40
3.6	Definisi Operasional Variabel	41
3.7	Teknik Analisis Data	43
3.7.1	Analisis Deskriptif	43
3.7.2	Metode Analisis Data.....	43
3.7.2.1	Uji Validitas.....	43
3.7.2.2	Uji Reabilitas	44
3.7.3	Analisi Regresi Linier	44
3.7.3.1	Analisis Regresi Linier	44
3.7.3.2	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	45
3.7.3.3	Uji F.....	46
3.7.3.4	Uji t.....	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		47

4.1	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	48
4.1.1	Uji Validitas.....	48
4.1.2	Uji Reabilitas	49
4.2	Analisis Deskriptif.....	50
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	52
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	54
4.3	Uji Hipotesis	55
4.3.1	Analisis Regresi Berganda.....	55
4.3.2	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	57
4.4	Uji F.....	57
4.5	Uji Parsial (t).....	58
4.6	Pembahasan.....	60
4.6.1	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja <i>Goride</i>	60
4.6.2	Pengaruh Pengembangan SDM Mitra Terhadap Produktivitas Kerja <i>Goride</i>	61
4.6.3	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja <i>Goride</i>	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		65
5.1	Kesimpulan.....	65
5.2	Keterbatasan Penelitian	66
5.3	Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN		75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Studi Pustaka	31
Tabel 3.1 Skala Likert	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.2 Hasil Uji Reabilitas.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia	50
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	51
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir	52
Tabel 4.6 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	53
Tabel 4.7 Karakteristik responden berdasarkan pendapatan	54
Tabel 4.8 Hasil analisis regresi berganda	55
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi R^2	57
Tabel 4.10 Hasil Uji F	57
Tabel 4.11 Uji Parsial (t)	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Brand Index Grab, Gojek, dan Maxim 2021-2024.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Validitas Fleksibilitas Kerja.....	75
Lampiran 2. Uji Realibilitas Fleksibilitas Kerja.....	75
Lampiran 3. Uji Validitas Pengembangan Karyawan.....	76
Lampiran 4. Uji Realibilitas Pengembangan Karyawan	76
Lampiran 5. Uji Validitas Keselamatan Kerja	77
Lampiran 6. Uji Realibitas Keselamatan Kerja	77
Lampiran 7. Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	78
Lampiran 8. Uji Realibilitas Produktivitas Kerja.....	78
Lampiran 9. Analisis All Variabel	79
Lampiran 10. Analisis Koefisien Berganda	80
Lampiran 11. Koefisien Determinasi (R ²)	80
Lampiran 12. Uji F	81
Lampiran 13. Uji Parsial (t)	82
Lampiran 14. Tabel r	83
Lampiran 15. Fleksibilitas Kerja X1.....	86
Lampiran 16. Pengembangan Karyawan X2.....	87
Lampiran 17. Produktivitas Kerja Y	89
Lampiran 18. Data Responden Gojek.....	95
Lampiran 19. Dokumentasi dengan <i>Driver</i> Gojek.....	96
Lampiran 20. Hal Persetujuan	97
Lampiran 21. Kartu Konsul	98
Lampiran 22. Lembar Revisi	99
Lampiran 23. Point Keaktifan	100
Lampiran 24. Screenshoot Turnitin	100
Lampiran 25. Judul Lama	101

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, PENGEMBANGAN SDM MITRA,
KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS**

KERJA GO-RIDE

Maria Sintikhe Yunita Palpialiy

11211085

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: 11211085@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja, pengembangan SDM mitra, dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja mitra GoRide di Kabupaten Sleman. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 120 responden mitra GoRide yang telah bekerja minimal satu tahun. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi fleksibilitas, pengembangan, dan keselamatan kerja yang diterapkan, maka semakin meningkat pula produktivitas mitra GoRide.

Kata kunci: Fleksibilitas Kerja (X1), Pengembangan SDM Mitra (X2), Keselamatan Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y)

DUTA WACANA

**THE INFLUENCE OF WORK FLEXIBILITY, PARTNER HUMAN
RESOURCE DEVELOPMENT, AND OCCUPATIONAL SAFETY
ON WORK PRODUCTIVITY GO-RIDE**

Maria Sintikhe Yunita

Palpialiy 11211085

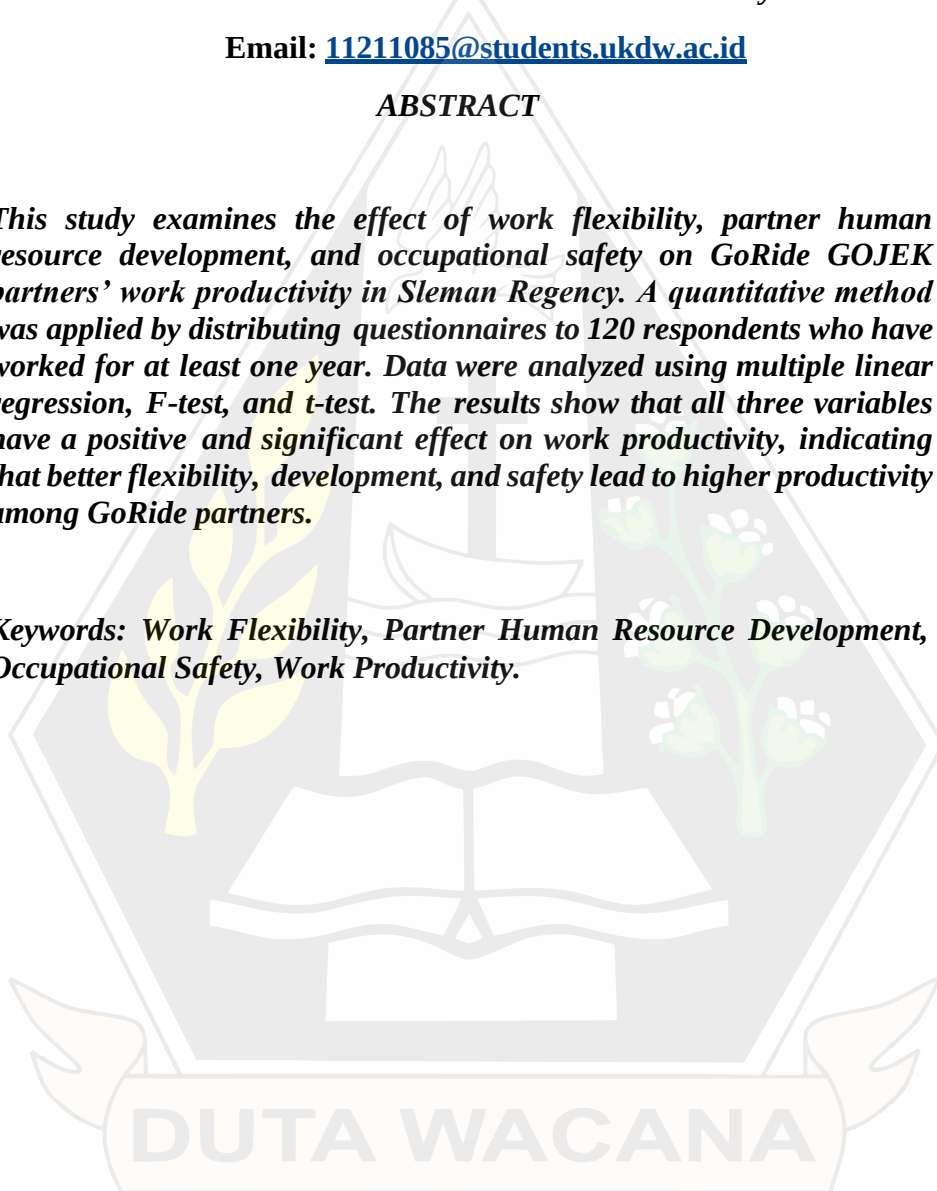
***Management Study Program, Faculty of
business Duta Wacana Christian University***

Email: 11211085@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study examines the effect of work flexibility, partner human resource development, and occupational safety on GoRide GOJEK partners' work productivity in Sleman Regency. A quantitative method was applied by distributing questionnaires to 120 respondents who have worked for at least one year. Data were analyzed using multiple linear regression, F-test, and t-test. The results show that all three variables have a positive and significant effect on work productivity, indicating that better flexibility, development, and safety lead to higher productivity among GoRide partners.

Keywords: *Work Flexibility, Partner Human Resource Development, Occupational Safety, Work Productivity.*



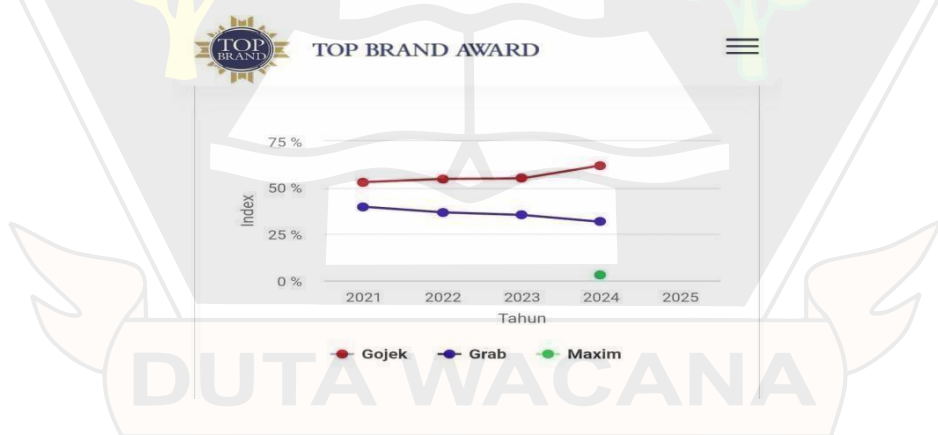
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan digitalisasi di Indonesia telah menyebabkan perubahan signifikan dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam mobilitas masyarakat. Perubahan-perubahan ini terus-menerus ditopang oleh pencapaian di bidang TIK (teknologi informasi dan komunikasi), yang membuka berbagai peluang baru, penggunaan layanan digital untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam sektor transportasi, digitalisasi menciptakan solusi yang lebih efisien dan praktis, terutama di kota-kota besar yang menghadapi tantangan seperti kemacetan lalu lintas. digitalisasi juga mendorong pertumbuhan bisnis dan transaksi berbasis teknologi yang semakin pesat. Fenomena ini secara fundamental mengubah lanskap mobilitas dengan munculnya berbagai inovasi digital. Kemudahan akses terhadap layanan transportasi kini dapat dijangkau melalui platform berbasis teknologi yang terintegrasi dengan perangkat digital. Sistem ini tidak hanya menyajikan kemudahan pemesanan dan ketersediaan kendaraan secara *real-time*, tetapi juga menawarkan efisiensi waktu dan biaya bagi pengguna. Dengan demikian, digitalisasi telah memperkaya pilihan moda transportasi dan memungkinkan masyarakat untuk merencanakan perjalanan dengan lebih fleksibel serta adaptif, oleh sebab itu transportasi online merupakan wujud nyata dari digitalisasi yang dapat memudahkan mobilitas masyarakat.

Transportasi online menjadi sarana yang penting dalam mendukung mobilitas atau aktivitas manusia setiap harinya, GO-JEK salah satu firma yang aktivitasnya berhubungan dengan layanan pemesanan ojek motor online. Firma tersebut diresmikan di Jakarta pada tahun 2011 dan telah membangun ekosistem layanan yang lebih luas dibandingkan dengan Grab, Maxim, ACI, dan aplikasi ojek online lainnya. Data terbaru menunjukkan GO-JEK memiliki pangsa pasar yang lebih banyak, GO-JEK tercatat memiliki mencatatkan 82% pengguna aktif di sektor transportasi online, sedangkan Grab hanya 53%, dalam survei dari INDF (2022). Dari survey tersebut dapat dilihat bahwa GO-JEK menduduki peringkat pertama yang memiliki banyak pelanggan setia karena kehadirannya meningkatkan efisiensi mobilitas sehingga memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk mengakses ke daerah padat seperti, Yogyakarta untuk dapat berkontribusi pada pengurangan kemacetan dan meningkatkan prduktivitas.



Gambar 1.1 Brand Index Grab, Gojek, dan Maxim 2021-2024

PT. GO-JEK Indonesia memiliki kantor cabang, salah satunya di wilayah Terban, Kec. Gondokusuman, kota Jogja, Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan jumlah mitra yang aktif mencapai angka 20.800 orang di Daerah Istimewa Yogyakarta Kusnantokarasan (2023). Adapun jumlah penduduk di kabupaten Sleman menyentuh 1,11 juta jiwa, menurut Databoks (2024), sebagian besar dari pelajar dan mahasiswa-mahasiswi perantauam yang datang untuk menuntut ilmu. Hal ini dapat dilihat dari 70% responden memilih jogja untuk menempuh Pendidikan dibandingkan kota lainnya, dalam survey dari *Goodstats* (2023), yang mayoritas dari mereka membutuhkan jasa layanan transportasi seperti GO-JEK. Kelompok demografi ini, khususnya pelajar dan mahasiswa, merupakan segmen pasar yang memiliki ketergantungan tinggi terhadap jasa layanan transportasi digital seperti yang disediakan oleh GO-JEK untuk mendukung aktivitas sehari-hari mereka. Tingginya permintaan akan layanan ini dari pasar yang spesifik dan besar secara langsung menuntut produktivitas kerja yang optimal dari para pengemudi GO-JEK di Yogyakarta dalam memenuhi kebutuhan mobilitas masyarakat, sekaligus menjaga keberlangsungan operasional dan kualitas layanan transportasi digital ini

Menurut Cortada dalam Kasir Pintar (2003), produktivitas berarti kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien, menghasilkan kualitas kerja yang baik, serta mencapai target yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan bentuk dari hasil akhir karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Produktivitas kerja mitra GOJEK merupakan faktor penting bagi kemajuan perusahaan, karena jika mitra memiliki produktivitas kerja yang tinggi maka mereka akan memberikan pelayanan yang semakin baik dan

berkualitas kepada pelanggan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja salah satunya adalah fleksibilitas kerja.

Fleksibilitas kerja adalah pengaturan kerja yang fleksibel di mana karyawan mendapatkan kemudahan untuk mengatur tempat dan jadwal kerja secara fleksibel (Cahyono & Wahyuni, 2022). GOJEK adalah salah satu perusahaan yang menerapkan kebijakan ini kepada para mitra agar memungkinkan mereka untuk menentukan jam kerja sesuai kebutuhan pribadi. Menurut Lathi (2017), fleksibilitas kerja memberikan kelonggaran waktu kerja yang lebih banyak, sehingga dapat mendorong para mitra memiliki inisiatif kerja yang lebih tinggi. Keuntungan lain bagi mitra dalam jam kerja fleksibel adalah dapat memberikan mereka kesempatan untuk menentukan tempat dan jam kerja yang produktif agar dapat bekerja dalam suasana yang lebih nyaman (Maifanda & Slamet, 2019). Fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan mitra, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas mereka. Selain fleksibilitas kerja, faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja mitra adalah pengembangan SDM.

Pengembangan SDM bertujuan untuk menyiapkan karyawan agar dapat memegang tanggung jawab pekerjaan di masa depan. Contohnya adalah program “Bengkel Belajar Mitra”, di mana Mitra dibekali dengan pengetahuan dasar mengenai otomotif dan pelatihan seperti pelatihan kewirausahaan, pelatihan perawatan otomotif, hingga pelatihan anti kekerasan dan pelecehan seksual (Gojek.com, 2024). Pelatihan ini diadakan untuk meningkatkan pelayanan dan keterampilan para mitra. Contoh pengembangan karyawan yang telah diterapkan di

GOJEK sejalan dengan pandangan Hasibuan (2007, p. 69), yang menyatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju, perusahaan juga dituntut untuk menjadikan karyawan lebih terampil. Para mitra pun dituntut untuk terus *up to date* terhadap teknologi terbaru, seperti menggunakan GPS atau memanfaatkan fitur-fitur lain di aplikasi GOJEK untuk dapat menerima dan menyelesaikan orderan dengan lebih cepat dan efisien. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kemampuan teknologi menunjang produktivitas kerja para mitra.

Faktor penting lainnya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja ialah keselamatan kerja. Dalam karyanya, Hasibuan (2020, p. 3) mengkaji mengenai keamanan di tempat kerja sebagai upaya untuk meningkatkan serta menjamin kesejahteraan seluruh staf, termasuk kesehatan jiwa dan fisik mereka, karena lingkungan yang aman dan nyaman akan berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja para staf. Implementasi standar keselamatan di GOJEK memiliki arti penting yang khusus mengingat adanya bahaya signifikan yang dialami oleh para mitra saat bekerja di jalan raya. Adapun para driver diwajibkan untuk memiliki BPJS atau asuransi karena lingkungan kerja mereka yang banyak dihabiskan di jalan raya, berinteraksi dengan lalu lintas, dan rentan terhadap insiden seperti kecelakaan lalu lintas serta cedera. Tanpa perlindungan jaminan sosial, beban finansial akibat risiko ini akan ditanggung sepenuhnya oleh mitra dan keluarga mereka, yang tentu sangat memberatkan. Program jaminan sosial untuk pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) serta tunjangan

kematian (JKM) yang sangat penting dalam melindungi mitra dari dampak finansial saat mengalami kecelakaan.

Penerapan keselamatan kerja di GOJEK juga dapat dilihat dari pemakaian peralatan kerja wajib seperti jaket dan helm, guna menghindari kecelakaan kerja akibat kondisi jalan yang berlubang atau licin karena faktor cuaca dan lingkungan kerja. Fillaili (2019) juga menekankan bahwa penyedia layanan memiliki tanggung jawab untuk menjamin keselamatan baik bagi pengemudi maupun penumpang, agar tidak terjadi kecelakaan yang menyebabkan kerugian atau bahkan kematian bagi keduanya. Dengan mempertimbangkan berbagai faktor di atas, maka penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh fleksibilitas kerja, pengembangan sdm, keselamatan kerja, dan produktivitas kerja oleh sebab itu, penelitian ini berjudul **“PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, PENGEMBANGAN SDM MITRA, KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GO-RIDE”**, yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menguji faktor-faktor produktivitas kerja *Goride*.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja *Goride*?
2. Apakah Pengembangan sdm mitra berpengaruh terhadap produktivitas kerja *Goride*?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja *Goride*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh fleksibilitas kerja terhadap produktivitas kerja *Goride*
2. Menguji pengaruh pengembangan sdm mitra terhadap produktivitas kerja *Goride*
3. Menguji pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja *Goride*

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis

Informasi mengenai fleksibilitas kerja, pengembangan karyawan, serta keselamatan kerja, dan produktivitas kerja karyawan dalam teori dan penerapannya di perusahaan GO-JEK, sehingga teori yang sudah dipelajari semasa berkuliah dapat berguna bagi penulis saat memasuki dunia kerja.

2. Akademisi

Riset ini diantisipasi akan memberikan kontribusi penting, terutama dalam ranah manajemen sumber daya manusia. Adapun hasil penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa atau pihak yang membutuhkan, terutama bagi yang meneliti lebih dalam mengenai perusahaan GO-JEK.

3. Perusahaan GO-JEK

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang berguna bagi perusahaan GO-JEK terlebih dalam merancang fleksibilitas kerja, pengembangan karyawan dan penerapan keselamatan kerja. Diharapkan dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kerja sehingga perusahaan dapat menerapkan strategi yang lebih efektif dan efisien.

1.5 Batasan Penelitian

Penggunaan Batasan penelitian menjadi dasar untuk merinci pengukuran penelitian tersebut sehingga dapat sesuai dengan keterbatasan kapasitas peneliti. Penelitian ini diarahkan secara mendasar pada variable yang di uji.

Adapun batasannya sebagai berikut:

1. Responden :120 *Goride* GO-JEK, Domisili Kab Sleman
Minimal satu tahun bekerja
2. Waktu Penelitian :9 Febuari 2025
3. Variabel Bebas (X) :X1 Fleksibilitas Kerja
X2Pengembang SDM
X3Keselamatan Kerja
4. Variabel Terikat (Y) :Y Produktivitas Kerja



DUTA WACANA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh Fleksibilitas Kerja, Pengembangan Karyawan, dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Driver GO-JEK Goride di Kabupaten Sleman. Sampel penelitian terdiri dari 120 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan pengujian yang meliputi koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Fleksibilitas Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja driver GO-JEK Goride di Kabupaten Sleman.
2. Pengembangan SDM Mitra (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja driver GO-JEK Goride di Kabupaten Sleman.
3. Keselamatan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja driver GO-JEK Goride di Kabupaten Sleman.
4. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 120 responden, kelompok usia berada pada usia ≥ 41 tahun (22%), didominasi oleh laki-laki (78,3%), memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK (76%), pengalaman kerja 2–4 tahun (32,9%), dan pendapatan bulanan antara Rp3.000.001–Rp4.000.001 (42,5%).
5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja, Pengembangan SDM Mitra, dan Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif dan searah dengan produktivitas kerja. Hasil uji F menunjukkan

bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja driver GO-JEK Goride di Kabupaten Sleman. Hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

6. Keselamatan Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap produktivitas kerja. Keselamatan kerja menciptakan fondasi penting bagi semua aspek operasional. Saat pekerja merasa aman, mereka dapat fokus penuh pada tugasnya tanpa kekhawatiran akan cedera, sehingga produktivitas kerja meningkat. Selain itu, investasi dalam keselamatan kerja mengurangi absensi akibat kecelakaan, meminimalkan biaya medis, serta meningkatkan moral karyawan. Dengan demikian, keselamatan kerja tidak hanya merupakan kewajiban, tetapi juga investasi strategis yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, produktif, dan berkelanjutan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, ruang lingkup penelitian yang spesifik pada driver GO-JEK Goride di Kabupaten Sleman membatasi kemampuan generalisasi hasil ke wilayah lain, karena kondisi pasar dan karakteristik driver dapat berbeda di setiap lokasi. Kedua, penelitian ini hanya menguji tiga variabel utama, yaitu fleksibilitas kerja, pengembangan karyawan, dan keselamatan kerja, sehingga mengabaikan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi produktivitas, seperti skema insentif, dukungan teknis dari platform, atau kondisi eksternal seperti lalu lintas. Ketiga, metode pengumpulan

data melalui kuesioner memiliki keterbatasan karena bersifat subjektif dan rentan terhadap bias jawaban, sehingga mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pengukuran produktivitas yang lebih objektif dan kuantitatif.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan, baik untuk perusahaan GO-JEK maupun penelitian selanjutnya:

1. **Saran untuk Perusahaan GO-JEK**

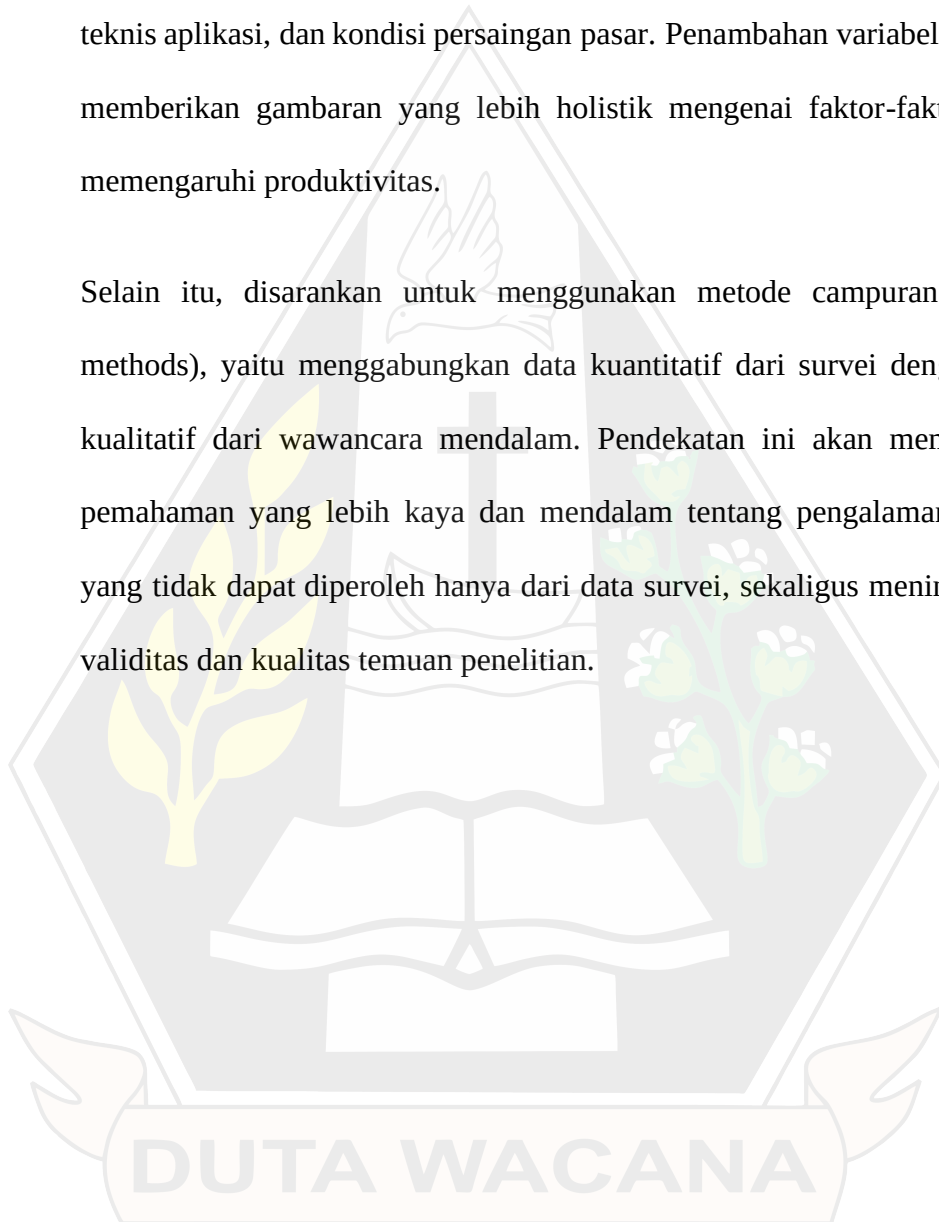
Perusahaan disarankan untuk memperkuat aspek keselamatan kerja, karena terbukti menjadi variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap produktivitas. Hal ini bukan hanya terkait pemenuhan standar, tetapi juga integrasi keselamatan kerja ke dalam budaya perusahaan. GO-JEK dapat menyelenggarakan pelatihan keselamatan secara rutin dan interaktif, serta memperkenalkan sistem penghargaan yang mengapresiasi perilaku mengemudi yang aman, bukan hanya jumlah pesanan.

Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, GO-JEK dapat menyediakan program pelatihan online yang mudah diakses, mencakup keterampilan praktis seperti komunikasi dan manajemen waktu, untuk mendukung driver dalam memaksimalkan potensi mereka.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan lebih banyak variabel di luar yang telah diuji. Penting untuk memasukkan faktor-faktor seperti insentif finansial, kualitas dukungan teknis aplikasi, dan kondisi persaingan pasar. Penambahan variabel ini akan memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas.

Selain itu, disarankan untuk menggunakan metode campuran (mixed methods), yaitu menggabungkan data kuantitatif dari survei dengan data kualitatif dari wawancara mendalam. Pendekatan ini akan memberikan pemahaman yang lebih kaya dan mendalam tentang pengalaman driver, yang tidak dapat diperoleh hanya dari data survei, sekaligus meningkatkan validitas dan kualitas temuan penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, & Tuaufiqurrahman. (2023). Pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja (studi padapetugas parkir binaan dinas perhubungan kabupaten garut). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 253–264.
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2024). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Ajjiah, N., Darwati, I., & Ibrahim, M. S. D. (2021). Developing in vitro selection methods to high temperature stress in pruecan and cacao. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 724(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/724/1/012083>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work family conflict and flexible work arrangements: deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Altindag, E. A., & Siller, F. (2014). Effects of flexible working method on employee performance: an empirical study in turkey. *Business and Economics Journal*, 05(03). <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000104>
- Bariqi, M. D. (2018). Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 1895. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i07.p05>
- Bukit. (2008). Evaluation of the causes of Bukit Antarabangsa 2008 landslide by using fault tree analysis. *MATEC Web of Conferences*, 138(January). <https://doi.org/10.1051/matecconf/201713804009>
- Cahyono, A., & Wahyuni, S. (2022). Fleksibilitas kerja dan implikasinya pada kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen SDM Indonesia*, 11(1), 75–86.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2016). The relationship of schedule flexibility and work productivity. *Human Resource Management Review*, 20(4), 12– 23.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>

- Casper, W. J., & Harris, C. M. (2008). Work-life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 95–109.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.015>
- Cook, A. R., & Nemeth, K. (2020). Work-family balance and flexible work systems. *Sustainability (Switzerland)*, 18(2), 33–47.
- Cortada. (2003). Kasir Pintar. *Jurnal Pujangga*, 8.
- Darmadi. (2012). Produktivitas dalam bekerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 37(2), 37–37. <https://doi.org/10.1111/j.17548845.2003.tb00597.x>
- Datu, J. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(1), 55–66. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.24>
- Deshwal, P. (2015). Emotional marketing: sharing the heart of consumers. *international Journal of Advanced Research in Impact Factor: 5*, 313(11), 254–265. <https://garph.co.uk/IJARMSS/Nov2015/25.pdf>
- Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2021). *Increasing the work productivity of development employees in the dmlz underground mine (deep mill level zone) of pt freeport indonesia*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 316–329.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638.
- Field, A. (2013). Discovering Statistics Using Reliability. *International Statistical Review*, 81(1), 169–170. https://doi.org/10.1111/insr.12011_21
- Fitrah, W. M. H. (2022). Kerja terhadap kinerja karyawan pada pt international. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1(2), 1–19.
- Ghozali Imam. (2016). Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Universitas Diponegoro, 14(July), 1–23.

- Gunandi, A., & Awang, H. (2023). Customer Value and Data Mining in Segmentation Analysis (pp. 20–34).
- Hariandja, T. M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. 2, 306–312.
- Harkriskayani, I., & Putra, P. (2024). The influence of educational background and work experience on employee work ethic. *Human Capital and Organizations*, 1(2), 66–75. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.176>
- Hasibuan. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. 3(November), 1–5.
- Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. 3, 1.
- Hofäcker, D., & König, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9–10), 613–635. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2013-0042>
- Holý, P., Brynychová, V., Šeborová, K., Haničinec, V., Koževnikovová, R., Trnková, M., Vrána, D., Gatěk, J., Kopečková, K., Mrhalová, M., & Souček, P. (2023). Integrative analysis of mRNA and miRNA expression profiles and somatic variants in oxysterol signaling in early-stage luminal breast cancer. *Molecular Oncology*, 17(10), 2074–2089. <https://doi.org/10.1002/1878-0261.13495>
- Juliandi, A., Irfan, & Saprial, M. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi (p. 242).
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1). <https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue>
- Kusnantokarasan. (2023). Penduduk Yogyakarta. *Sociology*, 2, 89–90. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195121537.003.0049>
- Mackiewicz, J. (2018). Writing center talk over time: A mixed-method study. In *Writing Center Talk over Time: A Mixed-Method Study*.
- Maifanda, D., & Slamet, R. (2019). Jam kerja fleksibel dan implikasinya pada kinerja driver ojek online. *Jurist-Diction*, 10(1), 44–53. <https://doi.org/10.20473/jd.v2i4.14499>

- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. September, 199.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19193.65129>
- Mohammad, A., & Nur, H. (2024). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) serta jam kerja terhadap produktivitas kerja pengemudi ojek online (studi kasus pengemudi goride di wilayah kecamatan pondok aren). *Sociology*, 9(2), 147–158. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v9i2.11015>
- Mohammad, N., Budi, W., & Ita, A. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Driver Gojek Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 96–104.
- Nindi, A., Rahman, P., & Valentina. (2024). Faktor Pengaruh keselamatan kerja dan Jam kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Driver Gojek di Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 1–6.
- Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan sumber dukungan sosial sebagai variabel moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Nugraha, A. H., Tasabaramo, I. A., Hernawan, U. E., Rahmawati, S., Irawan, A., Juraij, J., Khalifa, M. A., Dharmawan, I. W. E., Putra, R. D., & Puteri, D. H. (2019). Relationship of distribution seagrass species with dugong (dugong dugon) sighting at liki island-papua. *omni-akuatika*, 15(2), 92. <https://doi.org/10.20884/1.oa.2019.15.2.730>
- Pango, N. A., Rahman Pakaya, A., & Monoarfa, V. (2024). Peningkatan produktivitas kerja driver gojek di kota gorontalo: faktor keselamatan kerja dan jam kerja yang mempengaruhi. *jambura*, 6(3), 1299–1306. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Paramita, L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan umum bulog divisi regional sulawesi utara. pengaruh komunikasi organisasi. *Jurnal EMBA*, 131(1), 131–142.
- Prasetyo, S. A., Hermawan, H., & Guspul, A. (2020). Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 343–351. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1230>

- Rahman, K., & Sulistiyo, U. (2019). Hubungan kualifikasi akademik dan kinerja guru dengan hasil belajar siswa. *Pedagogika*, 11(2), 62–73.
<https://doi.org/10.37411/pedagogika.v11i2.171>
- Ramadhan, N. R., & Siti Rahmawati. (2019). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hybrid working generasi z dan milenial pada pt xyz. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 15(3), 336–347.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v15i3.59303>
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 04(01), 20–23. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- Siti, I., Siti, H., & Siti, H. (2024). Pengaruh Pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR ADY Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1083–1093.
<http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 15(1), 120. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D (Issue January).
- Suma'mur. (2001). Peran Strategik Pengembangan SDM. *Pengembangan SDM*, 1(August), 15–30.
- Sumarwan, U. (2015). Perilaku Konsumen Teori Penerapannya Dalam Pemasaran.
- Suryadana. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Sutrisno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1).
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYLR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Syahdina, A., Nurdewi, S., Irfandi, M., & Aini, P. Z. (2025). Efek Kompensasi dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 179–186.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.100>

ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2023). Helping Others and Feeling Engaged in the Context of Workplace Flexibility: The Importance of Communication Control. *International Journal of Business Communication*, 60(1), 62–83.
<https://doi.org/10.1177/2329488419898799>

Thoman, D., Lloyd, R., null, null, & null, null. (2018). A Review Of The Literature On Human Resource Development: Leveraging Hr As Strategic Partner In The High Performance Organization. *Journal of International and Interdisciplinary Business Research*, 5(2018)
<https://doi.org/10.58809/popq1755>

Useche, S. A., Cendales, B., Montoro, L., & Esteban, C. (2018). Work stress and health problems of professional drivers: A hazardous formula for their safety outcomes. *PeerJ*, 2018(12), 1–24.
<https://doi.org/10.7717/peerj.6249>

Wulandari N. & Mudiantono. (2013). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada Konsumen KOPIKITA Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 2(2), 1–9.