

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Disusun oleh**

**Agnes Datu**

**11190667**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



**Disusun Oleh:**

**Agnes Datu**

**11190667**

**DUTA WACANA**

**DUTA WACANA**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Yogyakarta

Nama : Agnes Datu

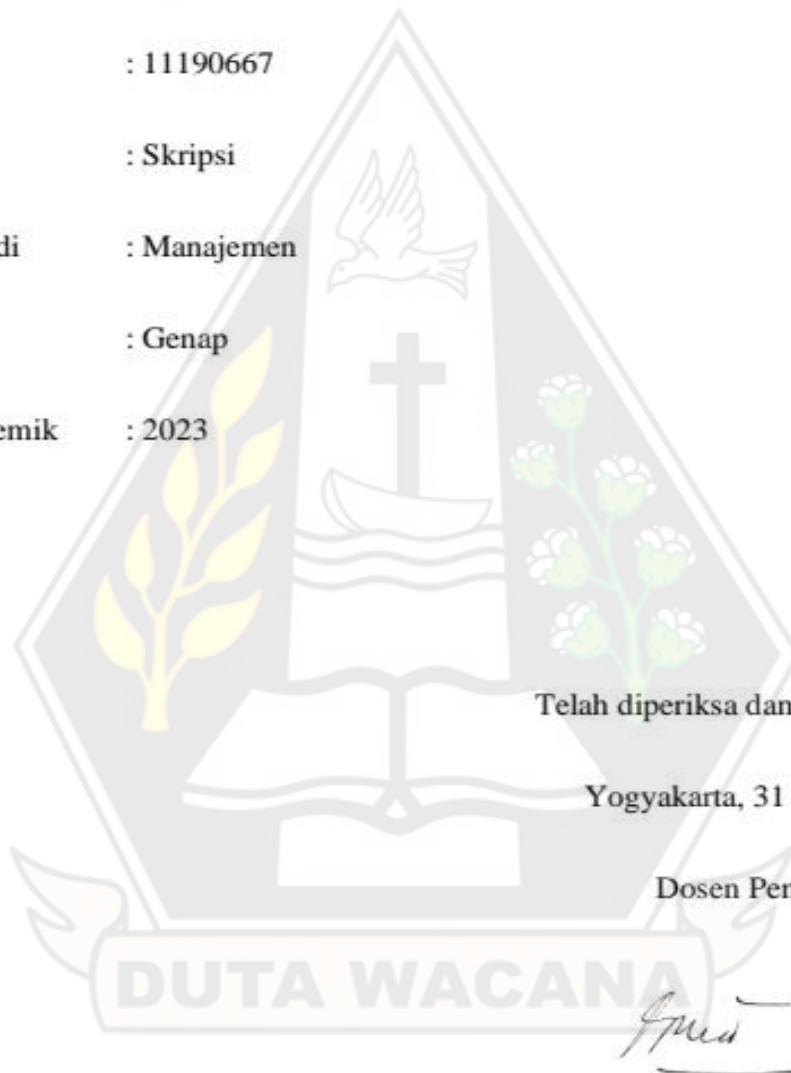
NIM : 11190667

Mata Kuliah : Skripsi

Program Studi : Manajemen

Semester : Genap

Tahun Akademik : 2023



Telah diperiksa dan disetujui

Yogyakarta, 31 Juli 2023

Dosen Pembimbing

*Agnes*  
Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

### **PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**Agnes Datu**

**11190667**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada tanggal **15 AUG 2023**

#### **Nama Dosen**

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Ketua Tim)
2. Dr. Heru Kristanto, M.T  
(Dosen Penguji)
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Dosen Pembimbing)

#### **Tanda Tangan**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Yogyakarta, 18 Agustus 2023

**Disahkan Oleh:**

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, Msi

Ketua Program Studi



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

## **HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

### **PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai 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 bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yaitu pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 31 Juli 2023



Agnes Datu/11190667

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agnes Datu  
NIM : 11190667  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

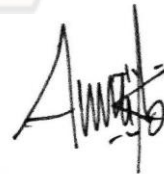
**“PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI YOGYAKARTA”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 18 Agustus 2023

Yang menyatakan



(Agnes Datu)  
11190667



## HALAMAN MOTTO

“Dalam tiap jerih paya ada keuntungan, tetapi kata-kata belaka mendatangkan  
kekurangan saja”

(Amsal 14:23)

“Sebab Tuhan, Dia sendiri akan berjalan didepanmu, Dia sendiri akan menyertai  
engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau;  
janganlah takut dan janganlah pata hati.”

(Ulangan 31:8)

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk  
menjadi hebat.”

(Papa, Mama)

“Percayalah pada dirimu sendiri dan ketahuilah bahwa ada sesuatu di dalam  
dirimu yang lebih besar daripada rintangan apapun.”

(Christian D. Larson)

DUTA WACANA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

### Saya persembahkan laporan Skripsi ini kepada:

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai, memberkati, menguatkan dan menolong saya dalam segala hal.
2. Kepada kedua orang tua saya (Luter Ramba dan Lince Liling), yang telah medidik, mendukung dan memberi motivasi kepada saya dengan penuh kesabaran dan kebijaksanaan, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih atas kasih sayang dan pengorbanan yang kalian berikan selama ini.
3. Kepada adik saya Rivaldo Saputra dan Celsia Fatresia yang selalu menguatkan dan memberikan saya semangat untuk menjalani setiap proses kuliah saya.
4. Kepada dosen pembimbing saya Dra. Agustini Dyah Respati, MBA yang telah memberikan bimbingan, masukan dan saran kepada saya dalam mengerjakan skripsi ini mulai awal hingga akhir. Terima kasih sudah meluangkan waktu untuk memberikan saya bimbingan selama ini.
5. Kepada sahabat saya Andika dan Rosanty yang selalu memberikan semangat dan dukungan ketika saya berada pada titik jenuh. Terimah kasih atas semua dukungan yang telah diberikan selama ini.
6. Kepada teman-teman saya Gita, Maria, Indri y ang selalu memberikan masukan dan semangat serta selalu memberikan dukungan kepada saya. Terima kasih untuk perjuangan yang kita lewati bersama. Dengan perjuangan dan kebersamaan ini, kita bisa melewati semuanya.
7. Kepada Driver Gojek yang telah membantu saya dalam penelitian ini. Terima kasih atas bantuan dan waktu yang kalian berikan kepada saya.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek di Yogyakarta”**. Penulisan tugas akhir (skripsi) ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk mencapai gelar sarjana program studi manajemen fakultas bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Pada pengerjaan tugas akhir (skripsi) ini, saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari awal masuk perkuliahan hingga sampai pada tahap ini sangatlah sulit bagi saya menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Singih Santoso, MM selaku dosen wali dari awal kuliah sampai akhir kuliah.
3. Driver Gojek yang bersedia berkontribusi mengisi kuesioner untuk penelitian saya.
4. Orang tua saya yang memberikan bantuan dukungan material dan moral.

Yogyakarta, Juli 2023

Agnes Datu

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACT .....	xvi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Rumusan masalah .....	6
1.3 Tujuan penelitian .....	6
1.4 Manfaat penelitian .....	7
1.5 Batasan masalah.....	8
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Fleksibilitas Kerja .....	9
2.1.1. Tujuan Fleksibilitas Kerja .....	10
2.1.2. Indikator Fleksibilitas Kerja.....	11

2.2. Kepuasan Kerja.....	12
2.2.1. Faktor-faktor kepuasan kerja.....	14
2.2.2. Indikator Kepuasan Kerja .....	15
2.3. Kinerja .....	16
2.3.1. Faktor-faktor mempengaruhi kinerja.....	17
2.3.2. Karakteristik Kinerja .....	18
2.3.3. Indikator kinerja.....	19
2.4. Penelitian Terdahulu .....	20
2.5. Perumusan Hipotesis .....	22
2.5.1 Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja .....	22
2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	23
2.6. Kerangka Penelitian .....	24
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Data dan Sumber .....	25
3.2. Alat Pengumpulan Data .....	25
3.3. Populasi dan Sampel.....	26
3.4. Uji Instrumen Data .....	27
3.4.1. Uji Validitas .....	27
3.4.2. Uji Reliabilitas .....	28
3.5. Definisi Operasional Penelitian.....	29
3.6. Alat Analisis Data.....	31
3.7. Uji Hipotesis.....	32
3.7.1. Uji Statistik T (Parsial) .....	32
3.7.2. Uji Statistik F (Simultan) .....	33
3.7.3. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	33
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	

<b>4.1. Gambaran umum PT. Go-Jek Indonesia.....</b>	<b>35</b>
<b>4.1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>35</b>
<b>4.1.2 Struktur Organisasi PT Go-Jek Indonesia.....</b>	<b>37</b>
<b>4.2. Analisis Deskriptif.....</b>	<b>38</b>
<b>4.3. Karakteristik Responden.....</b>	<b>38</b>
<b>4.4. Uji Instrumen.....</b>	<b>41</b>
<b>4.4.1. Uji Validitas.....</b>	<b>42</b>
<b>4.4.2. Uji Reliabilitas.....</b>	<b>44</b>
<b>4.5. Hasil Uji Hipotesis.....</b>	<b>45</b>
<b>4.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....</b>	<b>45</b>
<b>4.5.2. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t).....</b>	<b>46</b>
<b>4.5.3. Pengujian Simultan (F).....</b>	<b>47</b>
<b>4.5.4. Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>).....</b>	<b>48</b>
<b>4.6. Pembahasan Hasil.....</b>	<b>49</b>
<b>4.6.1. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Yogyakarta.....</b>	<b>49</b>
<b>4.6.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Yogyakarta.....</b>	<b>50</b>
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
<b>5.1. Kesimpulan.....</b>	<b>52</b>
<b>5.2. Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>53</b>
<b>5.2. Saran.....</b>	<b>53</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>54</b>

## DAFTAR GAMBAR

**Gambar 2.1 Kerangka penelitian .....24**

**Gambar 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....37**



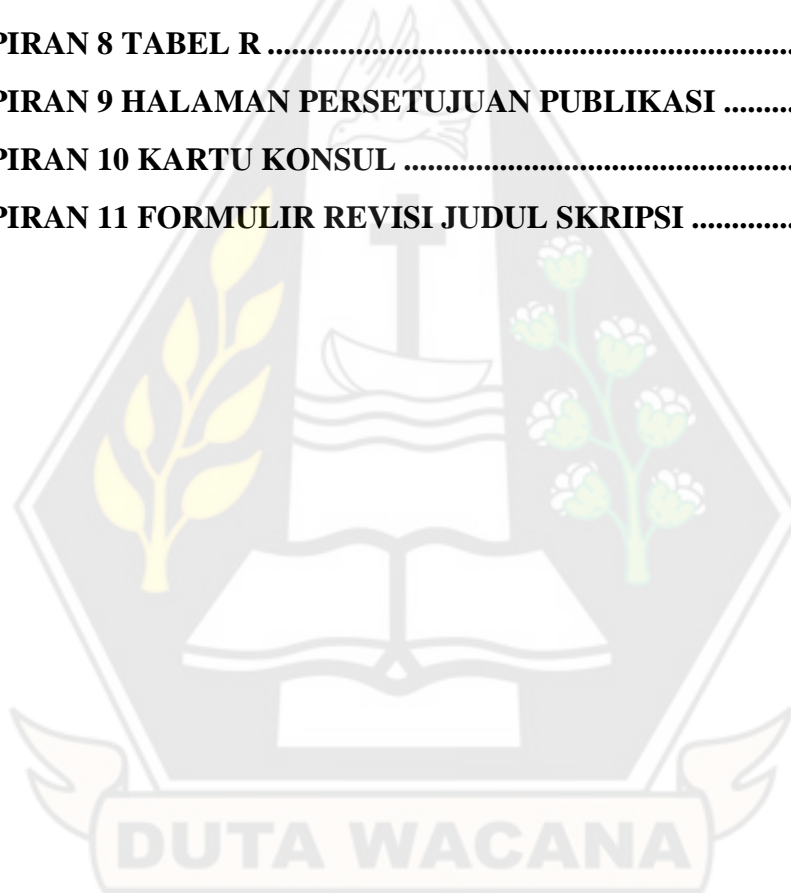
## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Skema insentif gojek .....	5
Tabel 2.1 penelitian terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Defenisi Variabel .....	30
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif .....	38
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.3 Usia .....	39
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir .....	40
Tabel 4.5 Lama Bekerja .....	40
Tabel 4.6 Gaji .....	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Fleksibilitas kerja.....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja .....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Item-Item Variabel Penelitian .....	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (F) .....	47
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi .....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN 1 KUESIONER.....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN 2 SURAT PENGANTAR PENELITIAN DARI FAKULTAS ..</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN 3 TABEL DATA RESPONDEN .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN 4 DATA TABULASI.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN 5 DATA PRIMER MENGGUNAKAN SPSS .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN 6 HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS.....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN 7 HASIL UJI LINEAR BERGANDA, UJI T, UJI F DAN KOEFSISIEN DETERMINASI.....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN 8 TABEL R .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN 9 HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN 10 KARTU KONSUL .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN 11 FORMULIR REVISI JUDUL SKRIPSI .....</b>	<b>90</b>



# **PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI YOGYAKARTA**

**AGNES DATU**

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

E-mail: [agnesdatu123@gmail.com](mailto:agnesdatu123@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Munculnya transportasi online merupakan bagian dari perkembangan teknologi di bidang aplikasi transportasi yang memberikan kemudahan bagi penggunanya. Salah satu aplikasi transportasi online yang populer di Indonesia saat ini yaitu Gojek. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver gojek di Yogyakarta. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner *hardcopy* yang dibagikan secara langsung dengan mendatangi setiap pangkalan-pangkalan gojek yang ada di kota Yogyakarta dengan total sebanyak 100 responden. Kemudian diolah menggunakan SPSS-25, pengambilan sampel dipilih menggunakan *simple random* yang dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada didalamnya. Hasil analisis menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver gojek. Serta uji t dengan hasil penelitian yang juga menunjukkan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver gojek dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver gojek secara parsial.

**Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Driver Gojek**



# **THE EFFECT OF WORK FLEXIBILITY AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF GOJEK DRIVERS IN YOGYAKARTA**

**AGNES DATU**

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

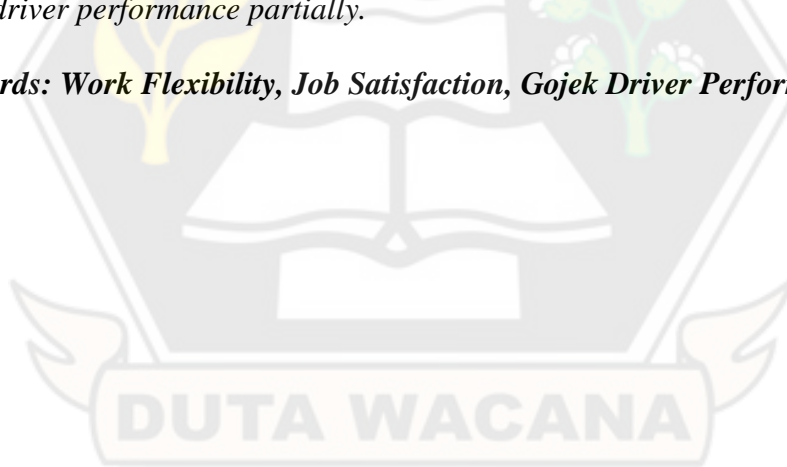
Universitas Kristen Duta Wacana

E-mail: [agnesdatu123@gmail.com](mailto:agnesdatu123@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*The emergence of online transportation is part of technological developments in the field of transportation applications that provide convenience for its users. One of the popular online transportation applications in Indonesia today is Gojek. This study aims to determine the effect of work flexibility and job satisfaction on the performance of gojek drivers in Yogyakarta. This research data was obtained through a hardcopy questionnaire distributed directly by visiting each gojek base in the city of Yogyakarta with a total of 100 respondents. Then processed using SPSS-25, sampling was selected using simple random which was done randomly without considering the strata in it. The results of the analysis using multiple linear regression analysis show that the variables of work flexibility and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of gojek drivers. As well as the t test with research results that also show work flexibility has a significant effect on gojek driver performance and job satisfaction has a significant effect on gojek driver performance partially.*

**Keywords: Work Flexibility, Job Satisfaction, Gojek Driver Performance**



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang**

Transportasi online merupakan bagian dari perkembangan teknologi di bidang aplikasi transportasi yang memberikan kemudahan bagi konsumennya untuk memesan layanannya dengan sekali sentuh menggunakan smartphone yang dimilikinya. Transportasi berbasis digital ini tidak hanya memberikan kontribusi bagi perekonomian masyarakat Yogyakarta tetapi juga bagi perekonomian Indonesia. Sebagian orang menjadikan pekerjaan driver transportasi online sebagai pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan dari pekerjaan utamanya dan ada juga yang menjadikan pekerjaan driver sebagai penghasilan utamanya (Aziah dan Rabia, 2018). Dengan banyaknya perusahaan yang muncul dengan menawarkan jasa transportasi online ini tentu saja selain mempermudah mobilisasi, perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi online juga dapat menambah lapangan kerja baru bagi masyarakat, mereka dapat bergabung sebagai mitra pengemudi ojek online (Ramadhan, 2017).

Salah satu aplikasi transportasi online yang populer di Indonesia saat ini yaitu Gojek. Gojek adalah sebuah perusahaan penyedia layanan berbasis online, Aplikasi Gojek sangat mudah digunakan baik oleh para pelajar, pekerja dan masyarakat luas lainnya. Semenjak kehadiran aplikasi Gojek, driver ojek atau yang sering disebut driver Gojek meningkat drastis. Salah satu alasan mengapa Gojek berkembang pesat adalah karena Gojek mampu memberikan daya tawar yang menarik bagi driver Gojek maupun konsumen Gojek. Untuk driver, semakin

banyak penumpang yang berhasil dilayaninya akan semakin banyak poin yang akan didapaknya untuk dikonversikan menjadi uang. Sedangkan untuk para konsumen, akan semakin banyak penawaran potongan harga apabila menggunakan layanan Gojek. Bagi masyarakat yang mampu memanfaatkan peluang pekerjaan, driver Gojek menjadi salah satu peluang yang menggiurkan karena mampu membuka lapangan pekerjaan yang cukup besar. Gojek sendiri memiliki produk jasa seperti Go-Ride yang merupakan jasa angkutan menggunakan sepeda motor, Go-Car merupakan jasa angkutan yang menggunakan mobil.

Untuk menjalankan pelayanan yang dimiliki, Gojek tentunya membutuhkan SDM sebagai peran utama di lapangan dalam menjalankan jasa pelayanan ini. SDM merupakan bagian penting dari setiap organisasi, karena karyawan menjadi lengan pada sebuah organisasi yang memiliki peran luar biasa dalam menyusun dan mengembangkan organisasi (Bacha 2014). Untuk itu perlu adanya perhatian lebih terhadap kinerja dari pemeran utama dari Gojek ini. Karena driver merupakan sumber daya berharga, mampu memberikan pengaruh yang lebih terhadap perusahaan. Kinerja *driver* Gojek menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, persaingan antar perusahaan transportasi online membuat Gojek harus meningkatkan kinerja para *driver*-nya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005:50).

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja ialah Fleksibilitas kerja, Fleksibilitas kerja adalah keluwesan dalam bekerja dalam hal ini perusahaan

memberikan karyawan kebebasan untuk mengubah dan menentukan waktu kerja atau tempat kerja yang sesuai dengan keinginan mereka (Selby dan Wilson, 2003). Fleksibilitas membuat *driver* gojek dapat menentukan kapan mulai bekerja dan kapan mengakhiri pekerjaannya. Perubahan perilaku masyarakat menjadikan kebijakan fleksibilitas kerja meningkat, seperti meningkatnya jumlah perempuan dalam angkatan kerja, harapan waktu kerja santai dan juga dapat menurunkan stress kerja sehingga dapat mempengaruhi performa driver gojek.

Untuk mendapat kinerja yang diharapkan, tentu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbin & Judge, 2008:99). Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan, gaji, promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja (Affandi, 2016:33). Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh *driver* gojek, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penerapan fleksibilitas kerja ini dapat mempertahankan driver Gojek agar dapat terus meningkatkan kualitas kerja mereka karena diberikan kebebasan untuk terus bekerja sesuai dengan jam kerja yang mereka tentukan. Namun, pada



kenyataannya untuk mengatur keseimbangan dalam bekerja dan mengatur kehidupan pribadi merupakan hal yang tidak mudah. Pada kenyataannya seringkali saat seorang mitra pengemudi memiliki masalah pada pekerjaannya akan berdampak pada pelaksanaan pekerjaannya pula. Contoh sederhananya adalah saat orderan mulai menurun, hal ini dapat berdampak pada jumlah pendapatan yang menurun pula, disisi lain para mitra juga harus memenuhi kebutuhan hidup pribadinya serta keluarga. Sehingga dengan ini perusahaan harus memperhatikan kondisi para driver gojek agar memiliki kinerja yang baik untuk menjalankan pekerjaannya tanpa mengalami gangguan. Dengan tidak adanya peraturan jam kerja yang tetap maka para mitra pengemudi harus mampu mengatur serta mengelola jam kerja mereka sebaik mungkin sehingga terus dapat konsisten dan tidak mengalami penurunan kinerja yang berakibat pada pemenuhan kebutuhan kehidupan sehari-hari akibat pekerjaan yang tidak seimbang. Ketika para driver merasa senang dengan memberikan kinerja sesuai porsi kemampuan mereka sendiri, maka segala sesuatu yang dikerjakan akan menjadi seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti gaji, kondisi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, keahlian yang sesuai, serta pemberian *reward* berupa bonus kepada mitra pengemudi Gojek. Meskipun Gojek merupakan perusahaan besar, tetapi kepuasan dan kinerja para mitra driver Gojek masih rendah dikarenakan oleh kebijakan perusahaan yang dianggap tidak menguntungkan oleh mitra driver Gojek (Kompas.com, 2021). Pada perusahaan Gojek terdapat skema insentif yang berubah, terdapat beberapa tanggapan dari mitra pengemudi Gojek

mengenai perubahan skema insentif ini. Perubahan skema insentif ini menimbulkan berbagai respon mitra pengemudi Gojek karena dirasa tidak sesuai dan merugikan.

Tabel 1.1 Skema insentif lama dan baru Gojek

Skema Lama	1	Menyelesaikan 5 pengantaran Rp10 Ribu
	2	Menyelesaikan 8 pengantaran Rp 30 Ribu
	3	Menyelesaikan 10 pengantaran Rp 45 Ribu
	4	Menyelesaikan 13 pengantaran Rp 60 Ribu
	5	Menyelesaikan 15 pengantaran Rp 100 Ribu
Skema Baru	1	Pengantaran 1-9 dapat Rp1.000/antar
	2	Pengantaran 10-14 dapat Rp2.000/antar
	3	Pengantaran 15+ dapat Rp2.500/antar

Sumber: oto.detik.com

Tabel diatas menunjukkan skema insentif dari driver gojek. Adanya perbedaan dengan skema lama mitra driver Gojek diberikan insentif dengan minimum Rp10.000 untuk pengantaran yang berhasil diselesaikan nilainya akan bertambah menjadi Rp30.000 untuk 8 pengantaran dan seterusnya, adapun jika mitra driver Gojek melakukan 15 pengantaran atau lebih maka akan mendapatkan Rp 100.000. adapun skema baru di keluarkan mitra driver Gojek hanya mendapatkan Rp1000/Pengantaran jika berhasil menyelesaikan sampai 9 pengantaran. Hal tersebut mungkin akan berpengaruh pada kinerja driver gojek sehingga dapat mempengaruhi pula kepuasan kerja driver. ketidakpuasan ini yang menjadi masalah kinerja mitra driver Gojek karena kepuasan kerja mitra driver Gojek berada di dalam tangan perusahaan itu sendiri dalam memperlakukan mitra driver Gojek-nya. Kepuasan inilah yang menghasilkan kinerja yang maksimal dimana tidak ada rasa tekanan dari pihak manapun, karena kepuasan kerja mitra driver Gojek akan menyangkut pada peningkatan efektifitas kinerja karena mitra driver Gojek sebagai penopang pencapaian dari sebuah tujuan perusahaan.

Begitupun sebaliknya ketidakpuasan mitra driver Gojek akan mengakibatkan kinerja tidak menguntungkan baik kepada organisasi ataupun kepada pelanggan.

Fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja para mitra pengemudi Gojek merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena mungkin memiliki dampak pada kinerja para driver gojek sehingga dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Yogyakarta”**.

### **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja Driver Gojek di Yogyakarta.
- b. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Driver Gojek di Yogyakarta.

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja Driver Gojek di Yogyakarta.
- b. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Driver Gojek di Yogyakarta.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini diantaranya adalah:

1. Bagi Praktik/Perusahaan

Perusahaan Gojek dapat mengetahui seberapa besar pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja dengan berbagai indikator yang penulis teliti terhadap kinerja driver Gojek. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat sebagai masukan sekaligus pertimbangan bagi perusahaan Gojek untuk meningkatkan kinerja driver Gojek melalui variabel yang sedang diteliti. Sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan secara lebih bijak.

2. Bagi Penulis

Kegunaan penelitian ini untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis mengenai fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver Gojek di Yogyakarta.

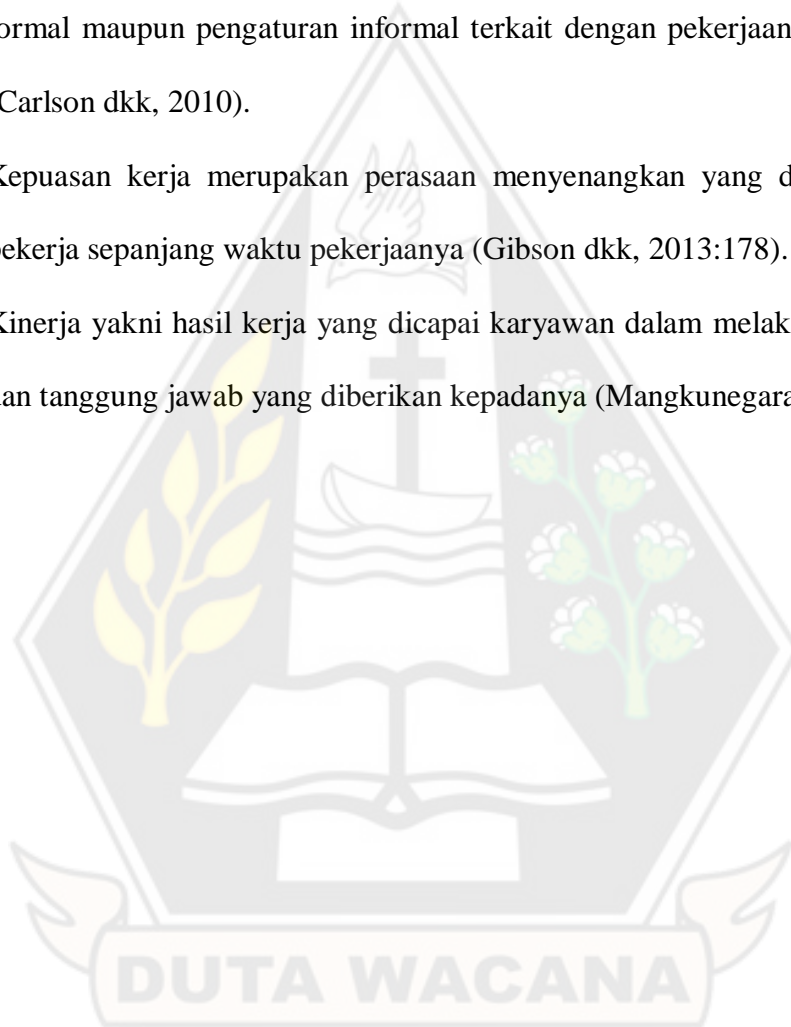
3. Bagi Universitas

Hasil penelitian dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver Gojek di Yogyakarta.

### 1.5 Batasan masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan kepada Driver Gojek (khusus Go-ride) yang ada di Yogyakarta.
2. Fleksibilitas kerja adalah kebijakan yang diberikan perusahaan yang bersifat formal maupun pengaturan informal terkait dengan pekerjaan diperusahaan (Carlson dkk, 2010).
3. Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja sepanjang waktu pekerjaanya (Gibson dkk, 2013:178).
4. Kinerja yakni hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).



## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Pada bagian terakhir dalam skripsi ini, penulis memaparkan kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada driver gojek di Kota Yogyakarta. Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut:

1. Profil responden pada jenis kelamin mayoritas responden yakni berjenis kelamin laki-laki sebanyak 92 (92%). Pada data usia responden, yang paling dominan berusia >20-30 tahun (58%) dengan mayoritas masa kerja >2-5 tahun (55%) dan data Pendidikan terakhir responden didominasi oleh responden kategori SMA/SMK yaitu sebanyak 98 (98%), kemudian pendapatan rata-rata yang diperoleh driver gojek yaitu >Rp2.000.000-Rp3.000.000 sebanyak 47 responden (47%).
2. Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Driver Gojek di Yogyakarta.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Driver Gojek di Yogyakarta.

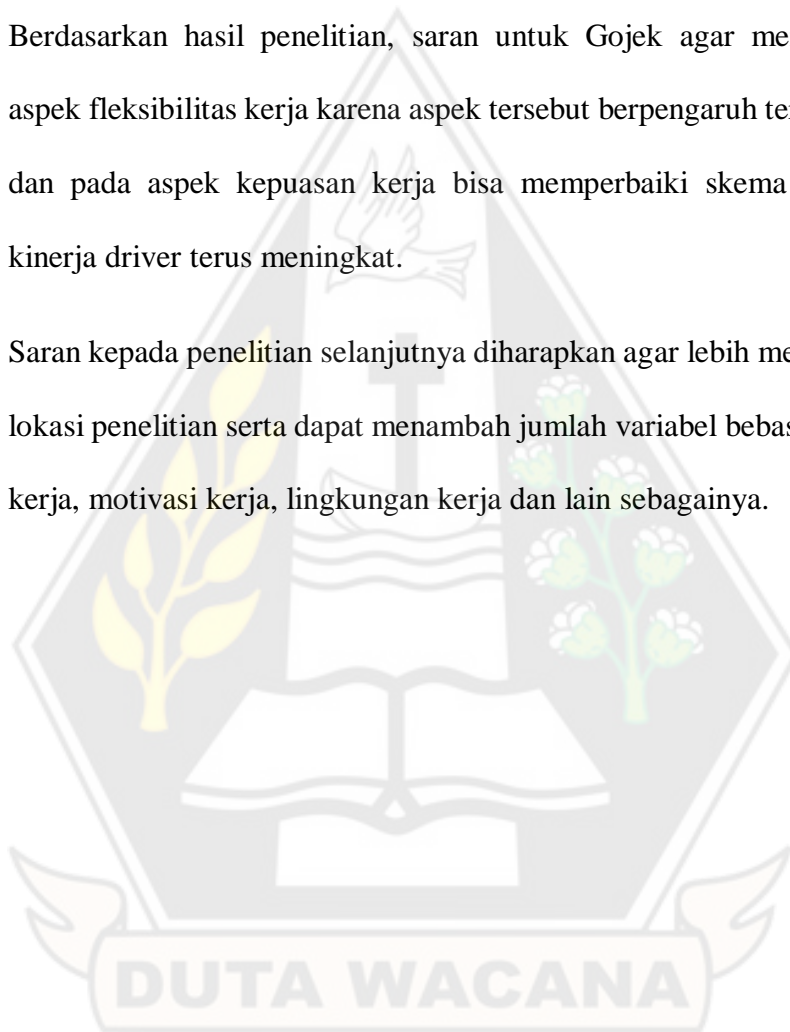


## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan yaitu dalam pengumpulan data kuesioner ada sebagian driver gojek yang tidak bisa meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner karena adanya orderan.

## 5.3 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, saran untuk Gojek agar mempertahankan aspek fleksibilitas kerja karena aspek tersebut berpengaruh terhadap kinerja dan pada aspek kepuasan kerja bisa memperbaiki skema insentif agar kinerja driver terus meningkat.
2. Saran kepada penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas lagi lokasi penelitian serta dapat menambah jumlah variabel bebas seperti stress kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management reaserch*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atkinson, C dan Laura Hall. (2011). *Flexible working and happiness in the NHS. Employee Relations*. Vol 33, No 2.
- Aziah, A., & Rabia, P. (2018). Perkembangan Industri Transportasi Online di Era Inovasi Disruptif, 18(2), 149–156.
- Bacha, E. (2014). *The Relationship Between Transformational Leadership, Task Performance And Job Characteristics. Journal of Management Development*, 33(4), 410–420.
- Beham, & Drobnič, (2010) *Satisfaction with work-family balance among German office workers. Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25 Issue: 6, pp.669-689.
- Carlson, D. S., Grzywacz, G. J., & Kacmar, K. M. (2010). *The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. Journal of Managerial Psychology* vol.25 no.4, 330-355.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan*, 15 (2), 75–86.
- Dewi, I. P., & Nugroho, R. H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(4).
- Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. (2020). Pengaruh motivasi, insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver ojek online. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(9).
- 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.

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23 (Edisi Pert.)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, (2013). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, (2018), *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, P., & Prabu, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cet. 2. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE-Jogjakarta
- Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pramesti, W. Y., Nurhidayah, N., & Priyono, A. A. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Lestari Plastik Pagak Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(24).
- Pusparani, M (2021). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Vol. 2.
- Ramadhan, M. T. R. (2017). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Jasa Transportasi Daring Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi pada Tenaga Kerja Pengemudi Go-Jek di DKI Jakarta). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(1).
- Rivai, V., & Basri. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rubery, J. (2015). *Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation*. *Employee Relations*, 37(6), 633-644.
- Robin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.

- Robbins, S. P. & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Selby, C dan F. Wilson. (2003). *Handbook Of Flexible Working*. Plenum Press. New York.
- Setyawan, B. G. (2020). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pemberdayaan Sebagai Variabel Mediator Pada Pekerja Paruh Waktu Di Sektor Transportasi Daring Di Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R. (2014). Dampak Jam Kerja Fleksibel terhadap *Work-Life Balance*. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4,20-23.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, A. (2016). Analisis Peran Moderasi *Locus Of Control* Pada Pengaruh Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 24(2).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, D. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.