

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE DI BEKASI TIMUR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Farid Wahyu Pratama^{1*} Ery Teguh Prasetyo², Fahmi Sahlan³
^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
faridwhyu@gmail.com^{1*}, ery.teguh@ubharajaya.ac.id²,
fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.co.id³

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

Keywords: Fleksibilitas kerja,
Kepuasan Kerja dan Kinerja

Received : 14, July, 2024

Revised : 21, July, 2024

Accepted: 28, July, 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan kerja driver Ojek Online terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Bekasi Timur . Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian dikumpulkan dari 100 driver Ojek Online yang ada di Bekasi Timur. Partial least square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS versi 4.0 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H1) Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (H2) Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (H3) Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja.

PENDAHULUAN

Aplikasi digital perusahaan bertujuan untuk memberikan manfaat signifikan kepada masyarakat dalam tugas sehari-hari mereka, dengan fokus pada aksesibilitas dan kemudahan penggunaan. Teknologi yang berkembang telah merevolusi sektor transportasi Indonesia, khususnya dengan munculnya layanan transportasi berbasis internet. Berbagai perusahaan menawarkan layanan transportasi online yang disesuaikan untuk meningkatkan mobilitas, dengan pilihan populer termasuk Go-Jek, Grab, Maxim, dan InDrive.

Munculnya pengemudi ojek online memberikan peluang yang menguntungkan untuk memperluas pasar kerja. Yang memimpin adalah Gojek, sebuah perusahaan teknologi Indonesia yang menawarkan layanan transportasi sepeda motor. Para pengemudi atau yang dikenal dengan driver Ojol memegang peranan penting dalam kelancaran operasional layanan ini. Mengingat sifat industri yang kompetitif dan selalu berubah, sangat penting bagi pengemudi ojek untuk memiliki fleksibilitas yang memadai dalam jadwal kerja mereka untuk menyelaraskan komitmen pribadi dan profesional mereka. Khususnya, layanan transportasi online telah memberikan pengaruh yang cepat dan efektif pada berbagai aspek masyarakat.

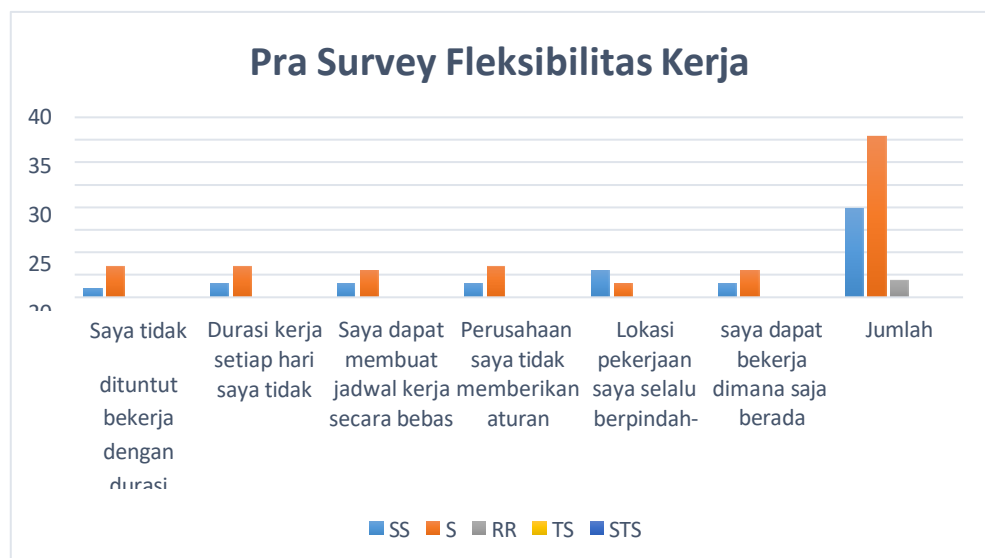
Merangkul aplikasi berbasis teknologi digital untuk meningkatkan fleksibilitas pengguna karena melampaui batasan waktu dan lokasi. Menurut Carlson et al. (Wicaksono, 2019a) Fleksibilitas dalam perusahaan dapat disusun melalui kebijakan resmi yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau melalui perjanjian yang lebih santai. Selain itu, menurut Carlson, fleksibilitas jadwal didefinisikan sebagai pengaturan kerja yang dapat disesuaikan, memungkinkan karyawan untuk memilih lokasi dan jam

kerja mereka, baik melalui protokol yang ditetapkan atau pengaturan informal, untuk mendukung kebijakan mengenai durasi (fleksibilitas waktu), waktu (fleksibilitas jadwal), dan lokasi (fleksibilitas tempat) kerja karyawan. Dalam penelitian sebelumnya menurut (Siregar et al., 2021) Dampak fleksibilitas terhadap kepuasan kerja sangat positif dan substansial, sedangkan pengaruhnya terhadap kinerja tercatat positif namun tidak dianggap signifikan.

Motivasi karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat fleksibilitas kerja yang diberikan oleh suatu organisasi. Fleksibilitas kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan dengan berdampak langsung pada kondisi kerja, produktivitas, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ketenagakerjaan, fleksibilitas jadwal kerja memberdayakan karyawan untuk mengelola tanggung jawab mereka secara efektif baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi, yang pada akhirnya membentuk sikap dan perilaku terkait pekerjaan. (Wahyuni & Cahyono, 2022). Menawarkan fleksibilitas operasional dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi individu yang bekerja sebagai pengemudi ojek online..

Kepuasan kerja mengacu pada kesejahteraan emosional karyawan yang berkaitan dengan cara mereka memandang situasi kerja, baik positif maupun negatif. Hal ini ditandai dengan keselarasan atau ketidakselarasan antara nilai yang dirasakan dari imbalan yang diantisipasi dan harapan karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Sudiro (Frydatama, 2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan selaras dalam penelitian Sari dan Susilo (Frydatama, 2020) Meningkatnya kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan kepuasan yang lebih tinggi mengenai berbagai aspek seperti gaji, promosi, kolega, supervisor, dan sifat pekerjaan mereka, hal ini berkorelasi dengan peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu output mereka.

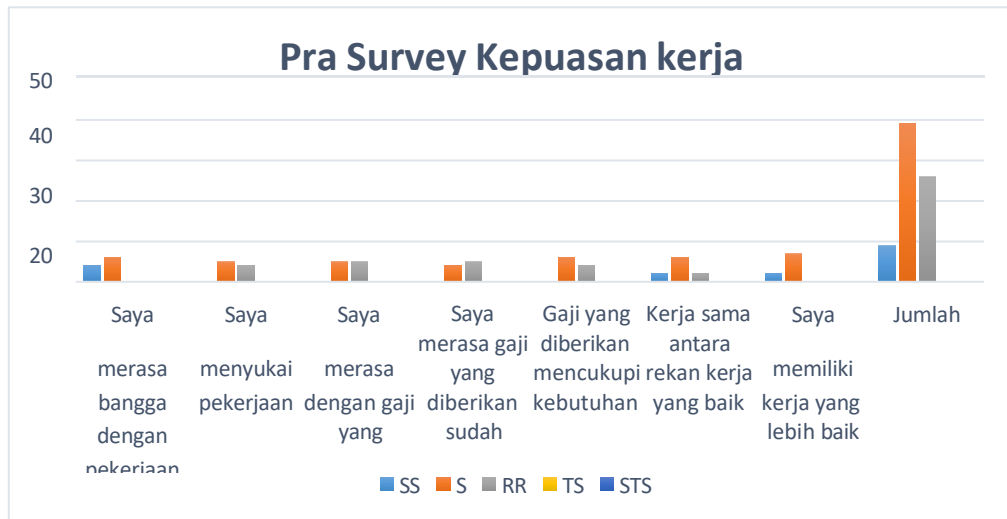
Peneliti Juga menyebarkan kuesioner pra survey sementara yang di bagika secara online kepada 10 responden driver ojol di Bekasi Timur untuk memperkuat data dalam penelitian ini yang di dapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar Hasil Kuesioner Pra survey Fleksibilitas Kerja
Sumber : Pra survey, 2024

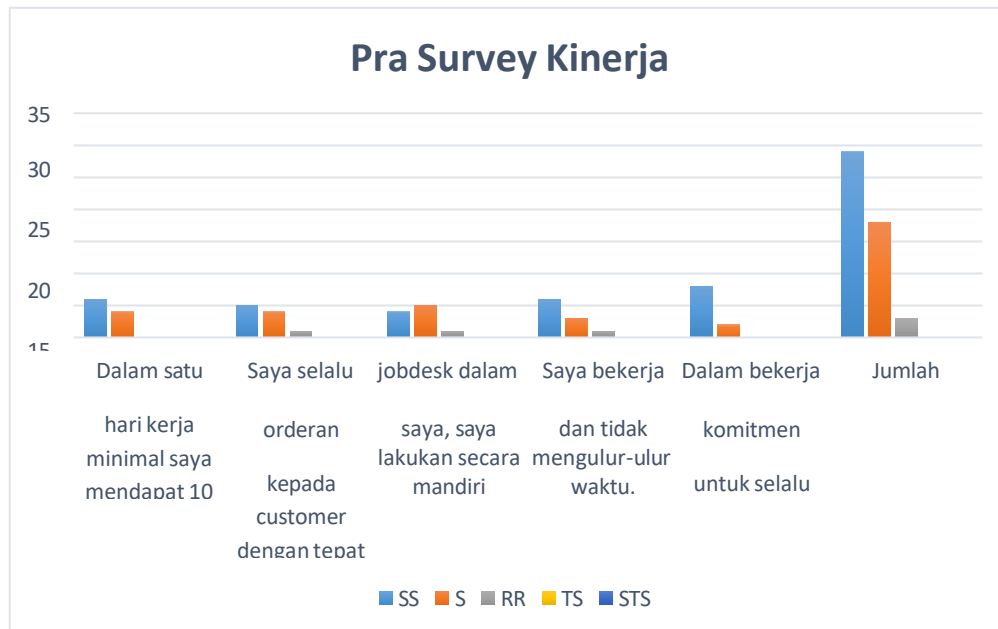
Dari data tabel di atas di ketahui bahwa mayoritas responden Driver Ojol di Bekasi Timur masih meragukan ke fleksibilitasan waktu dalam bekerja. Hal tersebut dapat di lihat dari jumlah responden yang menjawab ragu-ragu atau memilih alternative tengah pada pernyataan pra survey yang di ajukan di atas. Permasalahan yang

dirasakan oleh driver ojek online adalah terkadang lokasi penjemputan penumpang berada jauh dengan lokasi driver.



Gambar Hasil Kuesioner Pra survey Kepuasan Kerja
 Sumber : Pra survey, 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa beberapa responden masih meragukan kepuasan kerja karena gaji yang di berikan tidak setimpal dengan yang di berikan. Hal tersebut di lihat dari jumlah responden yang menjawab netral atau memilih alternative tengah pada pernyataan pra survey yang di ajukan di atas. Permasalahan yang dirasakan driver salah satunya adalah terkait fitur gopay, dimana adanya minimal penarikan menyulitkan driver untuk membeli kebutuhan seperti bensin.



Gambar Hasil Kuesioner Pra survey Kinerja

Dari tabel di atas diketahui bahwa beberapa responden masih meragukan kinerja karena beberapa driver masih mengulur ulur waktunya . Hal tersebut di lihat dari jumlah responden yang menjawab netral atau memilih alternative tengah pada pernyataan pra survey yang di ajukan di atas.

TINJAUAN TEORITIS

Fleksibilitas Kerja

(Frydatama, 2020) mengemukakan bahwa salah satu dari fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel, ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol durasi jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Carlson (Frydatama, 2020) fleksibilitas merupakan sebuah kebijakan secara resmi dan diakui bagi manajemen sumber daya maupun peraturan berbentuk informal yang berhubungan dengan jam kerja secara fleksibel pada sebuah organisasi. Menurut Carlson (Wicaksono, 2019) schedule flexibility adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (time flexibility), kapan (timing flexibility), dan di mana (place flexibility) karyawan bekerja.

Kepuasan Kerja

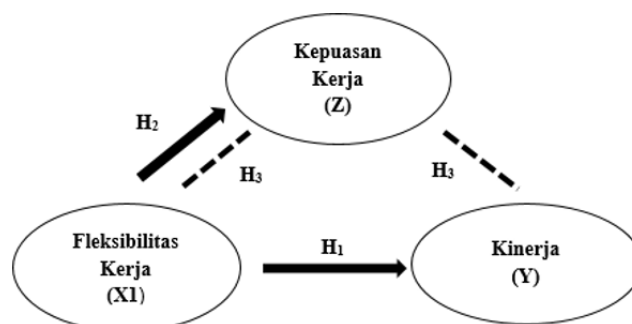
Jex and Britt (Satriani, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan sebaliknya ketidakpuasan akan menurunkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda. Adapun menurut Luthans terdapat beberapa indikator kepuasan kerja antara lain: (Anastia et al., 2021): A. Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri, B. Kepuasan terhadap pemberian gaji, C. Kepuasan terhadap promosi, D. Kepuasan terhadap atasan, E. Kepuasan terhadap rekan kerja.

Kinerja

Menurut Robbins (Chairani, 2022) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar, target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik. "Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu prose yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan". Menurut Armstrong (Nuraini, 2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kesimpulannya kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins (Chairani, 2022) ada enam indikator, yaitu : A. Kualitas, B. Kuantitas, C. Ketepatan waktu, D. Kemandirian, E. Efektivitas, F. Komitmen kerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian-penelitian dan teori-teori terdahulu, terdapat hubungan pengaruh antar variabel. Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Fleksibilitas Kerja (X1), variabel dependen yaitu kinerja (Y) dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Dalam penelitian, hipotesis berfungsi sebagai solusi awal untuk mendefinisikan suatu masalah. Hal ini masih bersifat sementara karena berasal dari dalil teoritis dan bukan bukti faktual. Menurut Sugiyono (Wicaksono, 2019), telah ditemukan bahwa hipotesis dapat diartikulasikan sebagai solusi spekulatif terhadap masalah penelitian, bukan sebagai solusi berbasis bukti yang didukung oleh data. Dengan demikian, berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka hipotesis selanjutnya akan disajikan dalam penelitian ini, yaitu:

H1 Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja ojol di Bekasi Timur

H2 Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver ojol di Bekasi Timur

H3 Fleksibilitas kerja mempengaruhi kinerja driver ojol di Bekasi timur melalui kepuasan kerja

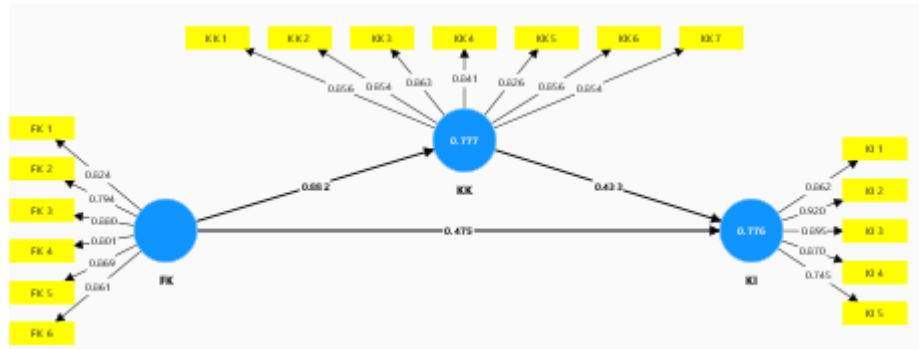
METODOLOGI

Penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka untuk menjawab hipotesis penelitian (Waruwu, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah Driver Ojek online yang ada di Bekasi Timur, dimana menurut data dari kompas.tv diketahui jumlah driver ojek online sekitar 4 juta orang. Metode yang digunakan untuk pemilihan sampel yaitu random sampling, dimana pemilihan dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat pada populasi (Fajar et al., 2021).

Rumus yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel yaitu rumus Hair. Rumus ini diterapkan dalam kasus menghitung besarnya proporsi satu kategori atau kelompok di populasi (Santoso, 2023). Berikut rumus yang akan diterapkan: $N = 5 \times \text{jumlah indikator yang digunakan} = 5 \times 18 = 90$ (dibulatkan menjadi 100). Penelitian ini akan menggunakan SmartPLS 4.0 untuk mengolah data penelitian.

HASIL

Uji outer model adalah agar melihat bahwasanya pengukuran yang dipilih bersifat valid, reliabel, dan secara akurat mencerminkan variabel laten masing-masing (Ghozali & Hengky, 2015). Berikut merupakan hasil uji outer model :



Gambar Outer Model

Sumber: Data Diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan hasil uji outer model dapat disimpulkan bahwa loading factor pada variabel Fleksibilitas kerja (FK), Kepuasan Kerja (KK) dan Kinerja (K) memiliki nilai > 0,7 yang artinya bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas. Selain itu Uji validitas ini juga dapat dilihat dari nilai AVE sebagai berikut :

Tabel Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Kesimpulan
Fleksibilitas Kerja	0,704	>0,50	Valid
Kepuasan Kerja	0,741	>0,50	Valid
Kinerja	0,723	>0,50	Valid

Berdasarkan nilai AVE diatas maka dapat disimpulkan semua nilai AVE setiap variabel berada > 0,5 yang artinya penelitian ini memiliki nilai validitas yang memenuhi syarat dan dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya.

Tahapan berikutnya adalah menguji reliabilitas yang bertujuan mengetahui apakah alat pengukur konsisten secara internal. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel Hasil Composite Reliability

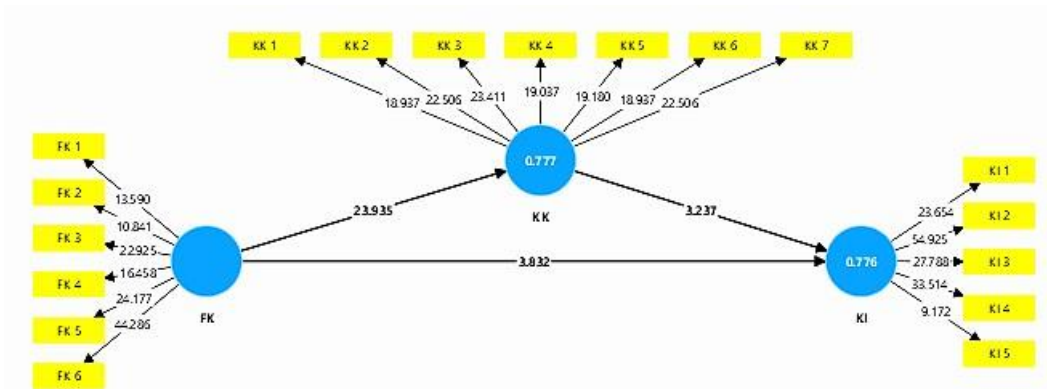
Variabel	Composite Reliability	Standar Composite Reliability	Kesimpulan
Fleksibilitas Kerja	0,934	>0,70	Reliable
Kepuasan Kerja	0,934	>0,70	Reliable
Kinerja	0,948	>0,70	Reliable

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha atas variabel Fleksibilitas kerja sebesar 0,934, kepuasan kerja sebesar 0,934 , dan kinerja sebesar 0,948 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karna memiliki Alpha Cronbach > 0,60.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil uji inner maka dapat digambarkan hasil path coefficient sebagai berikut :



Gambar Inner Model

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

Pengujian ini dilaksanakan dari uji bootstrapping, hipotesis dianggap valid jika nilai t-statistik melebihi nilai t-tabel pada Tingkat signifikansi 5%, maupun jika p-value kurang dari maupun sama dengan 0,05.

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Original Sample	Standart Deviation	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
H1	Fleksibilitas Kerja => Kinerja	0,475	0,124	3,832	0,000	Diterima
H2	Fleksibilitas Kerja => Kepuasan Kerja	0,882	0,037	23,935	0,000	Diterima

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Tabel menunjukkan hasil hipotesis menggunakan Booststrapping. Dilihat dari dua hipotesis tersebut bahwa hubungan antar variabel terjalin satu arah dan positif. Original sample Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai 0,475 dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,882 dimana nilai-nilai tersebut menunjukkan tanda arah hubungan antar variabel adalah positif pada keseluruhan sampel penelitian.

- a. Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja memiliki hasil nilai t-statistik sebesar 3,832 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Sedangkan nilai p-value yang dihasilkan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau H1 diterima. Interpretasi penemuan ini adalah semakin baik fleksibilitas seseorang dalam bekerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja orang tersebut.
- b. Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki hasil nilai t-statistik sebesar 23,935 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Sedangkan nilai p-value yang dihasilkan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau H1 diterima. Interpretasi penemuan ini adalah semakin baik fleksibilitas seseorang dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan karena dapat menyesuaikan waktu bekerja sesuai dengan keinginan diri sendiri.

Hasil Pengujian pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

Tabel Hasil Mediasi Bootstrapping (Spesific Indirect Effect)

Hipotesis	Original Sample	Standart Deviation	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
Fleksibilitas Kerja => Kepuasan Kerja => Kinerja	0,382	0,119	3,202	0,001	Diterima

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Tabel memaparkan tentang pengaruh tidak langsung dari Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, dengan nilai T-Statistik 3,202 > 1,96 serta P-values 0,001 < 0,05 maka jelas menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki peran mediasi penting dalam hubungan antara Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Hipotesis (H1) Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan analisis, semakin fleksibel waktu kerja bagi seorang Driver Ojol maka akan mendorong para Driver untuk lebih semangat dan inisiatif terhadap pekerjaannya.

Mereka dapat memilih jam bekerja yang sesuai dengan kondisi tertentu sehingga dapat terus produktif. Hal ini dapat di dukung dari hasil jawaban responden yang rata rata memilih "setuju" di pertanyaan "Saya tidak dituntut bekerja dengan durasi tertentu" dan "Durasi kerja setiap hari saya tidak menentu" pada pertanyaan variabel fleksibilitas kerja, dan memilih "Setuju" di pertanyaan "Dalam satu hari kerja minimal saya mendapat 10 orderan atau 10 customer", hal ini menandakan karena tidak ada tuntutan jam kerja dari perusahaan, para driver ojol bisa lebih fleksibel dalam waktu dan jumlah orderan yang akan dijalankan, sehingga tidak merasakan beban dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Frydatama, 2020), (Nuraini, 2017), dan (wahyudi, 2018b) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dan positif dari Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Hipotesis (H2) Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti ketika waktu kerja lebih fleksibel maka para driver akan merasa puas dikarenakan bisa mengatur jam kerja nya sendiri, meskipun telah diberikan target oleh perusahaan untuk para driver, namun untuk berapa banyak penumpang yang harus di antar, berapa banyak barang yang harus diantar dan sebagainya bisa dikembalikan lagi ke masing-masing driver ojol, sehingga menciptakan kepuasan tersendiri jika bisa memenuhi target. Hal ini dapat di dukung dari hasil jawaban responden yang rata rata memilih "setuju" di pertanyaan "Saya tidak dituntut bekerja dengan durasi tertentu" dan "Durasi kerja setiap hari saya tidak menentu" pada pertanyaan variabel fleksibilitas kerja, dan memilih "Setuju" di pertanyaan "Saya merasa bangga dengan pekerjaan ini", terlihat bahwa driver ojol di bekasi timur mengaku bangga dengan pekerjaan ini dikarenakan ke fleksibilitasan pekerjaannya itu yang tidak terikat oleh aturan perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Findriyani & Parmin, 2021), (Siregar et al., 2021) dan (Asfiah et al., 2022) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dan positif dari Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Hipotesis (H3) Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Hal ini juga dapat terlihat dari jawaban tertinggi responden dalam kuesioner yang telah disebar, responden yang rata rata memilih "setuju" di pertanyaan "Saya tidak dituntut bekerja

dengan durasi tertentu” dan “Durasi kerja setiap hari saya tidak menentu” pada pertanyaan variabel fleksibilitas kerja, lalu pada variabel kinerja memilih “Setuju” di pertanyaan “Dalam satu hari kerja minimal saya mendapat 10 orderan atau 10 customer”, dan banyak yang memilih “Setuju” di pertanyaan “Saya merasa bangga dengan pekerjaan ini” pada variabel kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa Fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karena para driver bisa terhindar dari stress karena tidak harus mencampurkan urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, lalu para driver juga bisa merasa dihargai oleh perusahaan dan membuat para driver merasa bangga dengan pekerjaannya karena faktor fleksibelan untuk menentukan jam kerja nya sendiri. Sehingga dapat meningkatkan kinerja yaitu jadi semakin rajin untuk mencari pelanggan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Wicaksono, 2019), (Badrianto & Ekhsan, 2019) dan (Listyowati et al., 2021) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dan positif dari Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari uji olah data yang telah di paparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian memaparkan bahwa Variabel Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver Ojol di Bekasi Timur.
2. Hasil penelitian memaparkan bahwa Variabel Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojol di Bekasi Timur.
3. Hasil penelitian bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asfiah, N., Wisnu, D., Riyanto, U., & Mainingrum, D. (2022). Effects of Work Flexibility and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction : Evidence from Shopee- Food East Java , Indonesia. 05(10), 2569– 2578. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v5-i10-02>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. Management, and Accounting, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Chairani, E. (2022). (Studi Kasus Pada Komunitas Tawon Ijo Gojek Semarang). 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. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>
- Frydatama, P. (2020). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Melalui Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Driver GOJEK Magelang). 1–76.
- Indra Eko Saputro, Ahmad Bairizki, & Surahman Hidayat. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mataram. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 14(1), 24–45. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.26>
- Iskandar Yahya Arulampalam Kunaraj P.Chelvanathan, A. A. A. B. (2023). NoTitle. Journal of Engineering Research.
- Kharisma, A. F. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). Indonesian Journal of Islamic Psychology, 1(1), 1–145.

- Lailatul Mufidah, K. T. (2021). No title. 7(3), 6.
- Listyowati, D., Savira, F. M., Dewi, S., & Napitupulu, B. E. (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 43 Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021. 41–55.
- Nasution, A. F. (2023). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Nuraini, D. (2017). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediating Pada PT. Daya Manunggal Salatiga. *Jurnal Penelitian*, 1–22.
- Prasetyo, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, 1–345.
- PURWANTO, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>
- Rahmawati, I., Rianto, M. R., & ... (2023). the Effect of Work Flexibility, Compensation, Workload and Job Satisfaction on Gojek Driver Performance in North Bekasi. ... *Indonesian Journal of ...*, 484–494. <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/download/67/66>
- Rima Devi Satriani. (2020). Pengaruh Gaji Dan Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ud. Hasby Mlarak Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Managemen (IJBMM)*, 5(2 February 2020), 39–48.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- 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. <https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1518>
- wahyudi. (2018a). T He I Nfluence O F Job S Atisfaction a Nd Wo Rk Experience O N L Ecturer P Erformance O F. 1(2), 1–10.
- wahyudi. (2018b). The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University. 1(2), 1–10.
- Wahyuni, S. I., & Cahyono, K. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja danFleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(11), 1–16.
- Wicaksono, I. S. (2019a). No Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Wicaksono, I. S. (2019b). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ayan*, 8(5), 55.