

PENGARUH HUBUNGAN ANTARA *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT*, *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA DRIVER GOJEK DI KOTA MADIUN

Luqman Rizal Eka Saputra¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Robby Sandhi Dessyarti.³⁾

¹Universitas Pgrri Madiun

Jijangsirizal74@gmail.com

²Universitas Pgrri Madiun

Aan.karuniawati@unipma.com

³Universitas Pgrri Madiun

Robbeyvan@gmail.com

Abstract

The rapid development of technology has made many people interested in having flexible work, therefore flexible work arrangements have begun to be widely applied by various companies and one of the most popular is as a gojek driver. The purpose of this study is to provide empirical evidence regarding the relationship between flexible working arrangements, work life balance, and job satisfaction of gojek drivers in Madiun City. This study uses a causal-comparative quantitative approach and was tested using SmartPLS software version 3. The results of this study indicate that there is a relationship between flexible working arrangements, work life balance, and job satisfaction of gojek drivers in Madiun City..

Key Words: *Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Job Satisfaction, PLS SEM*

Abstrak

Pesatnya perkembangan teknologi membuat banyak orang yang tertarik untuk mempunyai pekerjaan yang fleksibel, maka dari itu pengaturan kerja yang fleksibel mulai banyak diterapkan oleh berbagai macam perusahaan dan salah satunya yang paling diminati adalah sebagai driver gojek. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan bukti secara empiris mengenai hubungan antara flexible working arrangement, work life balance, dan kepuasan kerja driver gojek di Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal komparatif dan diuji menggunakan software SmartPLS versi 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara flexible working arrangement, work life balance, dan kepuasan kerja driver gojek di Kota Madiun.

Kata Kunci: *Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, PLS SEM*

PENDAHULUAN

Masalah yang sering dikeluhkan oleh pekerja adalah pelaksanaan jam kerja yang sering berubah-ubah (Anggen, 2020). Pesatnya perkembangan teknologi serta peningkatan penggunaan teknologi informasi (IT) semakin mendukung mendukung terciptanya sistem pengaturan kerja baru agar lebih dapat

menyesuaikan dengan keinginan karyawan yaitu jam kerja yang fleksibel (*flexible working arrangement*). Menurut (Aziz-Ur-Rehman & Siddiqui, 2020) *flexible working arrangement* adalah pengaturan kerja dengan cara pekerja diberi kebebasan penjadwalan yang lebih besar untuk memenuhi kewajiban posisi mereka. Adapun dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk menggunakan perusahaan bidang jasa dan transportasi sebagai objek penelitian. Alasan ini didasari pada maraknya kebutuhan masyarakat terhadap layanan jasa dan transportasi *online*. Grab, Bonceng, Nu-Jek, Gojek dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil riset dari Asosiasi Penyedia Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2022 aplikasi gojek merupakan aplikasi yang paling sering digunakan di Indonesia sebesar 40,65 persen disusul grab sebesar 36,32 persen (Maulida, 2022).

Praktek *flexible working arrangement* yang terdapat pada *driver* gojek terdapat peraturan jam kerja aktif selama 8 jam saat pengaktifan akun (Gojek, n.d.). *Driver* gojek sendiri mendapatkan gaji dari seberapa banyak orderan yang diterimanya. Skema *flexible working arrangement* yang dijalani menimbulkan *work life balance* rasa aman dan tidak ada masalah ketika bekerja sehingga didapat waktu antara pekerjaan dan keluarga (Stefanie et al., 2020). *Work life balance* merupakan suatu keadaan seimbang antara dua tuntutan pekerjaan dan kehidupan (Lockwood, 2003). Pengaplikasian *work life balance* yang baik tentunya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri (Nawarcono & Setiono, 2021). Kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan ataupun tidak menyenangkan secara emosional dari sudut pandang karyawan terhadap pekerjaannya.

Jam kerja yang fleksibel membuat *driver* dapat menyeimbangkan antara kehidupan dan juga aktivitas pekerjaan. Di lain sisi penerapan *flexible working arrangement*, ini juga memberikan manfaat bagi perusahaan yang disebabkan oleh timbal balik atas kenyamanan yang telah diberikan sehingga dapat meningkatkan produktivitas pada perusahaan. Penerapan *flexible working arrangement* juga mempunyai kelemahan karena terkadang karyawan menyalahgunakan kebijakan tersebut yang membuat karyawan tersebut lebih suka malas-malasan. Hal ini didukung oleh (Chen & Fulmer, 2018) dimana saat karyawan benar-benar memiliki jam kerja yang fleksibel justru mempunyai tingkat kepuasan yang rendah. Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa *driver* gojek memiliki keuntungan untuk mengatur waktu mereka akan mulai bekerja sehingga didapatnya kepuasan kerja sebagai pengaruh langsung serta keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan sebagai pengaruh tidak langsung.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Flexible Working Arrangement

Menurut (Aziz-Ur-Rehman & Siddiqui, 2020) *flexible working arrangement* adalah pengaturan kerja dengan cara pekerja diberi kebebasan penjadwalan yang lebih besar untuk memenuhi kewajiban posisi mereka. Pengaturan kerja yang fleksibel atau *flexible working arrangements* merupakan sebuah kondisi yang terjadi dalam pekerjaan yang dilakukan seseorang saat orang itu bebas menentukan dimana dan kapan dia akan mulai menyelesaikan pekerjaan tersebut. Fleksibilitas yang dapat diterapkan melalui *Flexible working arrangement* (Aziz-Ur-Rehman & Siddiqui, 2020) adalah *flexible hours, telecommuting, work shift, dan contractual working*.

Work Life Balance

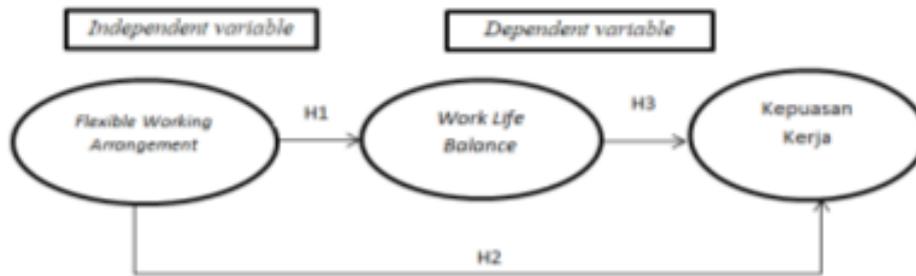
Work life balance merupakan suatu keadaan seimbang antara dua tuntutan pekerjaan dan kehidupan (Lockwood, 2003). Keseimbangan kerja dan kehidupan seringkali tidak bisa didapatkan oleh pasangan yang sama-sama bekerja di waktu yang berbeda (Chung & van der Lippe, 2020).

diadaptasi oleh (Aziz-Ur-Rehman & Siddiqui, 2020) indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* terdiri dari: 1) *Work interference with personal life*, 2) *Sufficiency of time*, 3) *Time spent in recreation activities*, 4) *Social benefit of the company*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan harapan di tempat kerja. Ketika kondisi dari suatu pekerjaan yang sebenarnya dan realita yang dialami oleh pekerja lepas lebih baik dari yang diharapkan, karena memenuhi persyaratan mereka, tetapi ketika kondisi yang diterima di tempat kerja di bawah harapan, ketidakpuasan kerja terjadi (Damayanti & Suwandana, 2021). Menurut (Luthans, 2009) indikator untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Kesempatan promosi, 4) Pengawasan, 5) Rekan kerja.

Kerangka berpikir pada penelitian ini mereplikasi yang digunakan oleh (Aziz-Ur-Rehman & Siddiqui, 2019;) ditunjukkan seperti dibawah ini.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1. Terdapat hubungan antara *flexible working arrangement* terhadap *Work life balance Driver Gojek Kota Madiun*.
- H2. Terdapat hubungan antara *flexible working arrangement* terhadap kepuasan kerja *Driver Gojek Kota Madiun*.
- H3. Terdapat hubungan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja *Driver Gojek Kota Madiun*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada *driver Gojek Kota Madiun*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif *non-experimental* bentuk kausal-komparatif. Sampel yang digunakan sebanyak 200 responden (Loehlin, 2004). Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik penarikan sampel aksidental (*convenience sampling*) dan teknik penarikan sampel bola salju (*snowball sampling*) dengan media *google form*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Tabel 1 Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
<20	6	3%
21-30	97	48,5%
30-40	93	46,5%
> 40	4	2%
Total	200	100%

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar *driver* di Kota Madiun berusia 21 – 30 tahun.

Tabel 2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase
Laki-Laki	167	83,5%
Perempuan	33	16,5%
Jumlah	200	100%

Responden terbanyak dalam penelitian ini adalah *driver* dengan jenis kelamin laki-laki, yaitu berjumlah 167 orang (83,5%), sedangkan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 33 orang (16,5%). Jumlah sampel laki-laki lebih besar dari perempuan menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai *driver* lebih umum dikerjakan oleh laki-laki (Pandiangan, 2018).

Tabel 3 Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Utama	122	61%
Pegawai swasta	10	5%
Wiraswasta	11	5,5%
PNS	5	2,5%
Mahasiswa	27	13,5%
Lainnya	25	12,5%
Total	200	100%

Banyak yang menjadikan pekerjaan sebagai *driver* gojek sebagai pekerjaan utama mereka yaitu sebanyak 122 orang (61%). Sedangkan yang menjadikan pekerjaan *driver* gojek sebagai pekerjaan sampingan paling banyak dilakukan oleh mahasiswa.

Convergent Validity

Tabel 4 Loading Factor

	Flexible Working Arrangement	Kepuasan Kerja	Work Life Balance
X1.1	0,841		
X1.2	0,834		
X1.3	0,780		

X1.4	0,797
X1.5	0,731
X1.6	0,729
X1.7	0,771
X1.8	0,706
X2.1	0,803
X2.2	0,795
X2.3	0,722
X2.4	0,720
X2.5	0,680
X2.6	0,804
X2.7	0,722
X2.8	0,718
Y.1	0,803
Y.10	0,810
Y.11	0,837
Y.2	0,804
Y.3	0,771
Y.4	0,866
Y.5	0,781
Y.6	0,798
Y.7	0,794
Y.8	0,817
Y.9	0,757

Berdasarkan hasil uji tersebut dari 27 indikator penelitian tidak terdapat indikator yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel yang ada memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity* dan dapat dikatakan valid.

Discriminant Validity

Tabel 5 Fornell-Larcker Criterion

	Flexible Working Arrangement	Kepuasan Kerja	Work Life Balance
Flexible Working Arrangement	0,775		
Kepuasan Kerja	0,757	0,804	
Work Life Balance	0,575	0,700	0,747

Hasil *Fornell-Larcker Criterion* pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya.

Tabel 6 Nilai AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Flexible Working Arrangement	0,905	0,907	0,923	0,601
Kepuasan Kerja	0,945	0,948	0,953	0,646
Work Life Balance	0,887	0,892	0,909	0,558

Berdasarkan Tabel 6 semua konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 yang berarti sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang ditentukan yaitu 0,50.

Composite Reliability

Tabel 7 Composite Reliability

	Composite Reliability
Flexible Working Arrangement	0,923
Kepuasan Kerja	0,953
Work Life Balance	0,909

Hasil tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan

Latent Variable Correlation

Tabel 8 Latent Variable Correlation

	Flexible Working Arrangement	Kepuasan Kerja	Work Life Balance
Flexible Working Arrangement	1	0,757	0,575
Kepuasan Kerja	0,757	1	0,7
Work Life Balance	0,575	0,7	1

Hasil *output* tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang tinggi dengan *flexible working arrangement* yaitu sebesar 0,757. *Work life balance* mempunyai hubungan yang tinggi juga dengan kepuasan kerja disbanding dengan *flexible working arrangement*. Hal ini menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* sangat penting bagi *driver* gojek Kota Madiun.

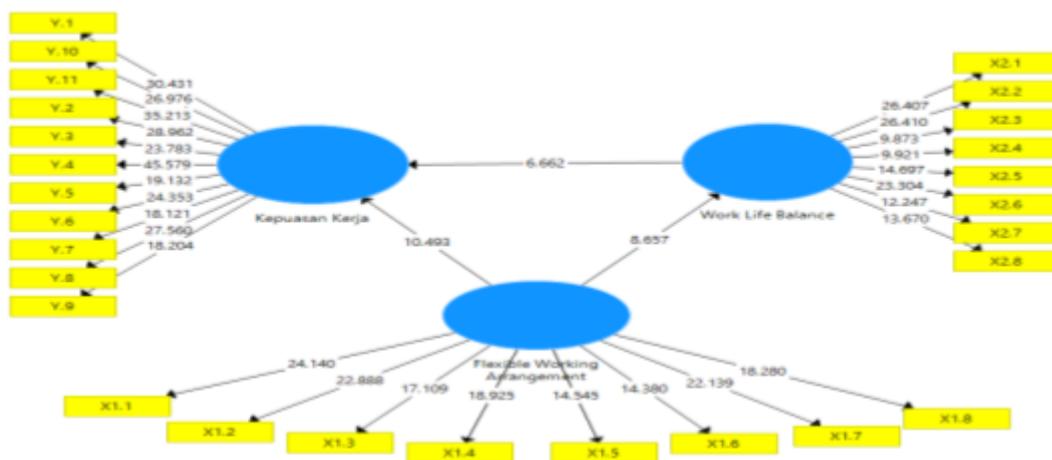
Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi

Tabel 9 Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,678	0,675
Work Life Balance	0,331	0,327

Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen mampu menjelaskan variabel konstruk *flexible working arrangement* maka model yang diajukan masuk kedalam kategori moderat dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis



Gambar 2 Bootstrapping

Tabel 10 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Flexible Working Arrangement -> Work Life Balance	0,575	0,577	0,065	8,844	0,000
Flexible Working Arrangement -> Kepuasan Kerja	0,530	0,534	0,050	10,504	0,000
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0,396	0,395	0,059	6,691	0,000

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel $> 1,96$ dan P-value hasil uji lebih kecil dari $0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Aziz-Ur-Rehman & Siddiqui, 2020) yaitu menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* pada karyawan universitas Karachi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *flexible working arrangement* membuat banyak *driver* gojek yang mendapatkan *work life balance*.

Driver gojek merasa peraturan tentang jam kerja dengan batas 8 jam kerja sekali pengaktifan akun tidak membebani pekerjaan dan pendapatan mereka, sehingga masih cukup untuk kehidupan sehari-hari mereka. Kemudian tidak ada batasan kapan mereka akan mulai bekerja baik memilih pagi, siang atau malam hari dengan batasan 8 jam kerja, yang artinya *driver* gojek memiliki kepuasan karena tidak adanya ketentuan seperti jam masuk kerja ataupun lamanya bekerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini terlihat dari hasil hitung *bootstrapping* yang menunjukkan nilai table t-hitung lebih besar daripada t-tabel serta P-value dengan skor $0,000$ lebih kecil dari batas nilai P-value $0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan temuan penelitian sebagai berikut: 1) *Flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap *work life balance driver* gojek Kota Madiun, 2) *Flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja *driver* gojek Kota Madiun, 3) *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja *driver* gojek Kota Madiun.

Hasil dalam penelitian ini semakin memperjelas gambaran bahwa penerapan *flexible working arrangement* mampu untuk meningkatkan *work life balance* serta kepuasan kerja seseorang. Tentunya hal ini sangat berguna apabila diterapkan diperusahaan-perusahaan lain yang memungkinkan agar produktivitas perusahaan tersebut dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggen, M. (2020). *√ Masalah dan Solusi Jam Kerja yang Mungkin Terjadi Saat Ini!* <https://www.monicaanggen.com/masalah-dan-solusi-jam-kerja-yang-mungkin-terjadi-saat-ini/>
- Aziz-Ur-Rehman, M., & Siddiqui, D. A. (2020). Relationship Between Flexible Working Arrangements and Job Satisfaction Mediated by Work-Life

- Balance: Evidence From Public Sector Universities' Employees of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 104. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i1.15875>
- Chen, Y., & Fulmer, I. S. (2018). Fine-tuning what we know about employees' experience with flexible work arrangements and their job attitudes. *Human Resource Management*, 57(1), 381–395. <https://doi.org/10.1002/hrm.21849>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Damayanti, N. P. S., & Suwandana, I. G. M. (2021). Pengaruh Flexible Work Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Lepas Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(09), 817. <https://doi.org/10.24843/eeb.2021.v10.i09.p09>
- Gojek. (n.d.). *Produk*. Retrieved May 20, 2022, from <https://www.gojek.com/id-id/products/>
- Lockwood, R. N. (2003). Work/Life balance Challenges and Solutions. In *Society for Human Resource Management. Research Quarterly* (pp. 1–12). <https://www.studocu.com/pt/document/st-peters-international-school/human-resource/lockwood-work-life-balance-2003/16677501>
- Loehlin, J. C. (2004). *Latent Variable Models: An Introduction to Factor, Path, and Structural Analysis* (4th ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Luthans, F. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Maulida, L. (2022, June 13). *Daftar Aplikasi yang Paling Sering Dipakai Pengguna Internet di Indonesia Halaman all - Kompas.com*. <https://tekno.kompas.com/read/2022/06/13/12030087/daftar-aplikasi-yang-paling-sering-dipakai-pengguna-internet-di-indonesia?page=all>
- Monica, T., Gunawan, E., & Franksiska, R. (2020). the Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 308(3), 308–321. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 161–174. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>
- Pandiangan, H. (2018). Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Flexible

- Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance.
Thesis Magister Manajemen, 1–139.
- Selby, C., Wilson, F., Korte, W., Millard, J., Draft, W. C.-, April, undefined, & 2001, undefined. (2001). Flexible working handbook. *Virtech-Bg.Com*, April. <https://virtech-bg.com/bg-telework/Handbook-English.pdf>
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement , Work Life Balance ,. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 1725–1750.
- Yuniarti, A. D. (2021). Relationship Between Flexible Working Arrangement And Job Satisfaction Mediated By Work-Life Balance In Pt. Tiara Impresa Gugus Artha. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*.