

PENGARUH TEKNOLOGI DAN FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER GOJEK TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KOTA PADANG

Intania Putri Ananda^{1*}, Dinda Elpio Nita², Arnestesya Mayangsari³,
Chintya Ones Charli⁴

¹²³⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

intaniaputriananda663@gmail.com, dindaputrimelayu@gmail.com, arnestesya067@gmail.com,

chintyaonescharli@upiyptk.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Teknologi;
Fleksibilitas Kerja;
Kemampuan Kerja; Kinerja

Received : 12, Juli 2024

Revised : 11, Oktober 2024

Accepted: 22, November 2024

Published: 28, November 2024

Copyright (c) 2024 Jurnal
Bisnis Digital

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teknologi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver Gojek dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dari penelitian ini adalah driver Gojek di Kota Padang, berjumlah 50 orang. Data primer dikumpulkan melalui survey dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SmartPLS 3.0. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kombinasi Teknologi, fleksibilitas kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja driver. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja driver Gojek melalui penggunaan teknologi yang lebih efektif dan fleksibilitas kerja yang lebih baik, serta meningkatkan kepuasan kerja driver.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of technology and work flexibility on the performance of Gojek drivers with job satisfaction as an intervening variable. The population of this research is Gojek drivers in Padang City, totaling 50 people. Primary data was collected through surveys and questionnaires. Data analysis uses multiple linear regression analysis with SmartPLS 3.0. This research uses validity and reliability tests carried out on research instruments. The results of this research show that technology has a positive and significant effect on performance, and job satisfaction has a positive and significant effect on performance. The combination of technology, work flexibility and job satisfaction also influences driver

performance. It is hoped that this research can contribute to improving the performance of Gojek drivers through the use of more effective technology and better work flexibility, as well as increasing driver job satisfaction.

PENDAHULUAN

Dampak teknologi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver gojek dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menjadi fokus beberapa penelitian. Di era perkembangan teknologi yang semakin maju dan sangat pesat ini memberikan dampak yang signifikan terhadap aspek kehidupan masyarakat Indonesia. Saat ini sarana transportasi dan komunikasi semakin mudah sehingga aktivitas manusia menjadi lebih efektif dan efisien. Penyedia layanan transportasi online seperti gojek perlu lebih meningkatkan kinerja driver dengan lebih memanfaatkan teknologi dan meningkatkan fleksibilitas kerja.

Keberadaan gojek menjadi salah satu jawaban atas solusi yang tepat dan masuk akal, apalagi mengingat keunggulan harga yang relatif murah. Fitur-fitur yang disediakan memenuhi persyaratan yang menentukan kualitas dan keberhasilan aplikasi gojek untuk digunakan di Indonesia, khususnya di Kota Padang.

Seiring berjalannya waktu, permintaan pengguna gojek semakin meningkat. Karena lapangan kerja yang lebih sedikit, banyak orang yang tertarik menjadi driver gojek, dan banyak pula pelajar yang sudah memiliki sim menjadi driver gojek. Keuntungan menjadi driver gojek adalah jam kerja yang fleksibel dan tidak terikat pada jam tertentu. Semakin baik kinerja driver dalam melayani pelanggan, maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini bisa terjadi karena perusahaan angkutan truk menjual jasanya melalui pengemudinya.

Kinerja mempunyai arti yang lebih luas dan merujuk pada bagaimana proses kerja dilaksanakan dibandingkan dengan hasil kerja. Menurut Hasibuan (2002: 160) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, usaha, dan peluang (G. Putri et al., 2023).

Teknologi memberikan dampak yang besar terhadap kehidupan sehari-hari saat ini karena teknologi dapat mengubah kehidupan manusia. Menurut Y. Maryono (2008: 3), teknologi adalah suatu upaya untuk mengembangkan dan menerapkan berbagai perangkat dan sistem untuk memecahkan masalah yang dihadapi manusia dalam kehidupan sehari-hari. Dalam kehidupan sehari-hari, kata teknologi mempunyai arti yang mirip dengan kata proses (Stocks, 2016).

Salah satu aspek fleksibilitas tenaga kerja adalah jam kerja yang fleksibel. Hal ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol jam kerjanya sesuai dengan lokasi kerjanya dan mematuhi jadwal kerja yang ditentukan oleh organisasi. Memberikan jam kerja yang fleksibel meningkatkan rasa tanggung jawab anggota organisasi. Fleksibilitas adalah keunggulan kompetitif utama bagi perusahaan. Organisasi yang memperbolehkan karyawannya bekerja kapan saja dan dimana saja sesuai

kebutuhannya diprediksi akan lebih menguntungkan di masa depan (Chaerul Rizky, 2022).

Karyawan mengalami kepuasan dan ketidakpuasan setelah bekerja pada suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2001), kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional perasaan senang dan mencintai pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja Anda. Kepuasan kerja dapat dicapai di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan melalui kombinasi pekerjaan internal dan eksternal. Situasi nyaman dapat tercapai bila sifat dan hakikat pekerjaan yang dilakukan selaras dengan kebutuhan dan nilai-nilai seseorang (Sakinah, 2019).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh teknologi terhadap kepuasan kerja driver gojek?; bagaimana pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja driver gojek?; bagaimana pengaruh teknologi terhadap kinerja driver gojek?; bagaimana pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver gojek?; bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja driver gojek?; bagaimana pengaruh teknologi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?; bagaimana pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?, sedangkan tujuan penelitian adalah: untuk mengetahui pengaruh teknologi terhadap kepuasan kerja driver gojek; untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja driver gojek; untuk mengetahui pengaruh teknologi terhadap kinerja driver gojek; untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver gojek; untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja driver gojek; untuk mengetahui pengaruh teknologi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening; untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Astuti, 2020) Menurut (Astuti, 2020), kinerja berasal dari pengertian performance. Menyampaikan pengertian kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun kinerja sebenarnya mempunyai arti yang lebih luas dan tidak hanya mengacu pada hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu terjadi. Sedangkan Menurut Handoko (2016), kinerja diartikan sebagai prestasi kerja, proses organisasi dalam menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik orang tersebut. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, orang dengan kepuasan kerja rendah mempunyai perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

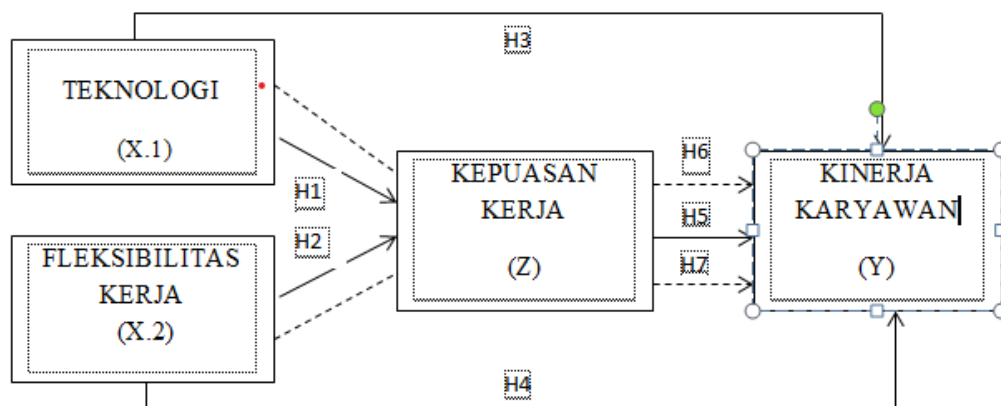
Kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan serta menilai pekerjaan sebagai rasa syukur atas pencapaian salah satu nilai penting kerja (Afandi, 2018).

Teknologi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), teknologi merupakan suatu cara ilmiah untuk mencapai tujuan praktis, ilmu terapan, dan sarana umum untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup manusia. Sedangkan menurut M. Sahari (2008:147) teknologi merupakan sarana peningkatan kemampuan manusia dan sarana perubahan.

Fleksibilitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), fleksibilitas kerja adalah kemampuan untuk beradaptasi, berubah, atau menyesuaikan diri dengan situasi yang berbeda atau perubahan yang terjadi. Dalam konteks kerja, fleksibilitas mengacu pada kemampuan organisasi atau individu untuk menghadapi tantangan atau perubahan dengan cara yang efektif. Sedangkan menurut Wicaksono (2019 : 7) fleksibilitas merupakan kebijakan formal yang ditetapkan melalui pengelolaan sumber daya atau perjanjian informal terkait fleksibilitas dalam suatu organisasi. (Saputro et al., 2021).



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga teknologi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H2 : Diduga fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H3 : Diduga teknologi berpengaruh terhadap kinerja

H4 : Diduga fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja

H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

H6 : Diduga teknologi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

H7 : Diduga fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

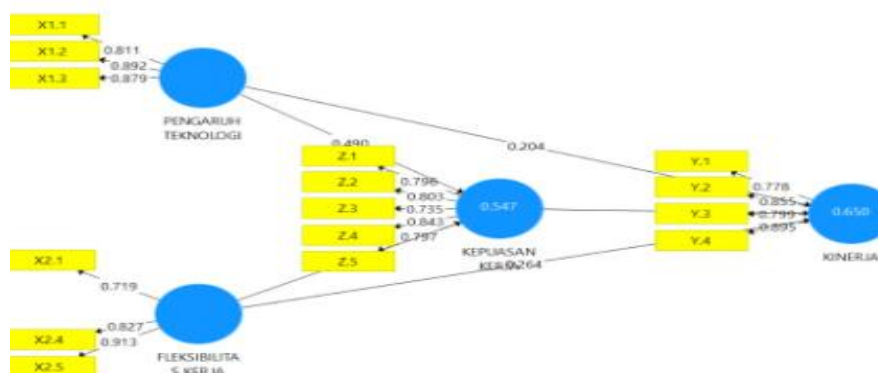
METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu meneliti populasi dan sampel. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebanyak 50 orang driver Gojek. Lokasi penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Padang. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang meliputi observasi dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji f dan uji t.

HASIL PENELITIAN

Outer model

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dan didukung dengan software Intelligent PLS 3.0. PLS merupakan salah satu alternatif model persamaan struktural (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah hubungan antar variabel yang sangat kompleks namun besar (dengan asumsi nonparametrik, dan jika data mengacu pada distribusi tertentu). Selama tahap pengembangan, korelasi 0,5 hingga 0,6 dianggap cukup atau dapat diterima. Dalam penelitian, batasnya adalah 0,5.



Gambar. 2

Outer loadings setelah eliminasi

Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Karyawan	0.694
Teknologi	0.743
Fleksibilitas Kerja	0.678
Kepuasan Kerja	0.633

Sumber : Output SmartPLS 4, 2024

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

Tabel 1
Nilai AVE (Average Variance Extracted)

Berdasarkan tabel diatas Suatu ukuran validitas konvergen yang menunjukkan seberapa besar varians yang dijelaskan oleh suatu konstruk dibandingkan dengan varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE yang tinggi (biasanya di atas 0,5) menunjukkan bahwa konstruk tersebut mempunyai validitas konvergen yang baik. Semua konstruk menunjukkan nilai AVE yang terkecil 0.633 yaitu kepuasan kerja, sedangkan yang terbesar 0.901 yaitu pengaruh teknologi. Secara keseluruhan, semua dalam tabel ini menunjukkan AVE yang baik, dengan nilai-nilai yang memenuhi atau melebihi batasan yang umumnya diterima dalam penelitian.

R Square

	R Square	R Square
Kepuasan Kerja	0.547	0.528
Kinerja	0.650	0.628

Sumber : Output SmartPLS 4, 2024

Tabel 2
Evaluasi Nilai R Square

R-squared (R^2) merupakan ukuran statistik seberapa cocok data dengan model regresi yang digunakan. Dalam analisis regresi, R-squared memberikan informasi mengenai proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Berdasarkan table diatas kepuasan kerja dan kinerja mampu menjelaskan variabilitas konstruk kepuasan kerja sebesar 52,8%, sedangkan kinerja sebesar 62,8%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Teknologi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam (Idris, 2013) teknologi mengacu pada metode dan perangkat yang digunakan oleh individu dalam suatu organisasi untuk mengubah masukan menjadi keluaran. Secara statistik, kami melihat bahwa teknologi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, namun mengingat nilai penilaiannya yang sangat rendah, dampak tersebut tidak cukup kuat untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. Peningkatan persepsi karyawan terhadap teknologi menyebabkan peningkatan persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja. Namun, persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja berubah dengan cepat seiring dengan perubahan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan tersebut. Dalam penelitian ini teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Impiasinya adalah jika perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja, maka teknologi harus terus ditingkatkan.

2. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dalam (M. Putri, 2022) fleksibilitas pekerjaan merupakan aspek penting untuk dipertimbangkan dalam suatu pekerjaan karena dapat berdampak signifikan terhadap sikap dan perilaku terkait pekerjaan. Fleksibilitas ini mengacu pada karyawan yang memiliki kesempatan untuk memutuskan pekerjaannya sendiri, merencanakan dan mengubah manajemen serta keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki fleksibilitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Teknologi terhadap Kinerja

Dalam (Sambul et al., 2019) pemanfaatan teknologi informasi secara tepat dan dukungan keahlian orang-orang yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja individu yang terlibat. Dengan cara ini, hubungan langsung dan dampak teknologi informasi ini terhadap pengguna individu terjalin, sehingga meningkatkan kinerja bisnis. Hasil penelitian menunjukkan penggunaan teknologi mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik penggunaan teknologi semakin meningkat kinerja karyawan.

4. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja

Dalam (Ariko & Nurali, 2023) peningkatan fleksibilitas kerja dibarengi dengan peningkatan kinerja. Semakin fleksibel pekerjaannya maka kinerja pegawainya akan semakin baik. Dalam penelitian ini fleksibilitas kerja mempengaruhi kinerja. Fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja dan perasaan nyaman dalam bekerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dalam (Desi Indrawati, 2013) semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka kinerja karyawan juga meningkat. Karyawan akan merasa aman dan nyaman bekerja jika perusahaan selalu menerapkan sistem karir dan kompensasi yang tepat, hubungan antar rekan kerja yang baik, sikap atasan yang selalu memotivasi, dan lingkungan fisik kerja yang baik. Dampaknya, karyawan bekerja semaksimal mungkin dan selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan kami. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja melalui teknologi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja.

6. Pengaruh Teknologi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Dalam (Mansur et al., 2023) ini menunjukkan bahwa semakin banyak kemahiran TI diperkenalkan di perusahaan, semakin mudah bagi karyawan untuk menyelesaikan semua tugas, sehingga meningkatkan kepuasan kerja

karyawan dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja merupakan variabel intervening yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Dalam (Sakinah, 2019) Penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Fleksibilitas kerja, yang memungkinkan karyawan mengatur jam kerja mereka dengan lebih fleksibel, meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, mengarah pada peningkatan kinerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Terdapat pengaruh yang signifikan teknologi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan teknologi terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan fleksibilitas kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan teknologi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan fleksibilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Teknologi dapat membantu meningkatkan produktivitas pekerja dengan meningkatkan efisiensi dan inovasi serta menciptakan lapangan kerja baru. Perkembangan teknologi harus diikuti dengan kemajuan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan fleksibilitas kerja. Perusahaan yang memperbolehkan karyawannya bekerja kapan pun dan dimanapun mereka mau, kemungkinan besar akan lebih untung di masa depan. Fleksibilitas kerja adalah keunggulan kompetitif utama bagi perusahaan. Pendidikan dan pelatihan yang berkualitas membantu karyawan memperoleh keterampilan yang mereka perlukan untuk bekerja di era digital. Dengan menerapkan hal ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan kinerja dan produktivitas.

PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan teknologi, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan juga lebih lengkap. Kami berharap sampel dan subjek penelitiannya semakin besar.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penulisan artikel ini, terutama kepada Ibu Chintya Ones Charli, S.E., M.M sebagai pembimbing, mengucapkan terimakasih kepada Dinda

Elpio Nita dan Arnestesya Mayangsari sebagai anggota kelompok yang membantu dalam menyelesaikan artikel ini, dan mengucapkan terimakasih juga kepada para responden atas dukungan dan partisipasinya dalam mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariko, E., & Nurali. (2023). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Koperasi Telekomunikasi Selular Jombang)*. 1-11.
- Astuti, R. Y. (2020). Buku Manajemen Kinerja Suparyanto dan Rosad. In *Suparyanto dan Road (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Chaerul Rizky, M. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT. Kalfas Sadhara. *Remik*, 6(4), 802-808. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11831>
- Desi Indrawati, A. (2013). Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No., 135-142.
- Idris, A. A. (2013). Pengaruh Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Economix*, 1(1), 125-133.
- Mansur, Yusriadi, E., & Muchran, M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(9), 2809-1612.
- Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1-17. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/view/46>
- Putri, M. . (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja (studi kasus pada mitra Gojek di Wilayah kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1-17.
- Sakinah. (2019). No Title EΛENH. *Αγαπη*, 8(5), 55.
- Sambul, S. a. P., Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. a. P. (2019). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 34-40. <https://media.neliti.com/media/publications/269315-pengaruh-penguasaan-teknologi-informasi-8cad114f.pdf>
- Saputro, I. E., Bairizki, A., & Hidayat, S. (2021). *Grab Terhadap Kinerja dan Motivasi Sebagai Variabel*. 14(1), 24-45. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.26>
- Stocks, N. (2016). *Definisi Informasi dan Teknologi*. 1-23.