

jurnal fleksibilitas.

by Rian Dev

Submission date: 09-Jan-2024 12:59AM (UTC-0500)

Submission ID: 2268259245

File name: Done_jurnal_fleksibilitas.docx (124.84K)

Word count: 3940

Character count: 30758



Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan

Work Flexibility, Incentives and Work Motivation on Lamongan Grabbike Driver Performance

*Muhammad Dzikri Abadi¹, Anas Taufiqurrahman²

¹Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan; abadz681@gmail.com

²Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan; anas651@gmail.com

*Korespondensi: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 41, Lamongan | e-mail:
kampusahmaddahlan@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan teknologi komunikasi yang pesat memberikan perubahan terhadap kehidupan sosial di masyarakat. Segala sesuatu yang ingin kita akses dapat kita tempuh dengan mudah melalui teknologi yang tersedia. Hal tersebut juga menyebabkan terjadinya perubahan pola kerja masyarakat, khususnya pada jasa transportasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan insentif terhadap kinerja driver Grab bike dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada Paguyuban Solidaritas Grab Bike Lamongan (SGBL) dan Paguyuban Driver Ojek Online Lamongan (PANADOOL). Responden dalam penelitian adalah sebanyak 89 driver dan dipilih menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Sumber data berasal dari hasil penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab bike. Insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja driver Grab bike. Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver Grab bike, sedangkan motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh insentif terhadap kinerja driver Grab bike.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Insentif, Kinerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

The rapid development of communication technology provides changes to social life in society. Everything we want to access we can easily reach through the available technology. This also causes changes in people's work patterns, especially in transportation services. This study aims to examine and analyze the effect of work flexibility and incentives on the performance of Grab bike drivers with work motivation as a moderating variable. This research was conducted at the Lamongan Grab Bike Solidarity Association (SGBL) and the Lamongan Online Motorcycle Bike Driver Association (PANADOOL). Respondents in the study were 89 drivers and were selected using a purposive sampling method, namely a sampling technique based on certain criteria. The data source comes from the results of distributing questionnaires and is analyzed using the Moderated Regression Analysis (MRA) test. The results showed that work flexibility has a positive effect on the performance of Grab bike drivers. Incentives have a negative effect on the performance of Grab bike drivers. The results of the moderation test show that work motivation is able to moderate the effect of work flexibility on the performance of Grab bike drivers, while work motivation is not able to moderate the effect of incentives on the performance of Grab bike drivers.

Keywords: Work Flexibility, Incentives, Performance, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Grab merupakan perusahaan penyedia transportasi online yang didirikan oleh Anthony Tan pada tahun 2012. Perusahaan Grab ini berasal dari Malaysia dan berkantor pusat di Singapura (Fahrurrozi et al., 2020). Perusahaan Grab kini memiliki banyak mitra yang tersebar di berbagai kota di Indonesia. Menurut Ketua Presidium Nasional Gabungan Aksi Roda Dua atau GARDA Indonesia mengungkapkan bahwa ada lebih dari 4 juta driver ojol yang tersebar di seluruh Indonesia pada 2020 silam (Nugraha, 2020).

Keberadaan Grab ini mendapat sambutan yang baik dan positif bagi masyarakat di Kabupaten Lamongan. Layanan Grab memberikan alternatif bagi pengemudi dan penumpang yang menekankan pada kecepatan, kepastian, dan keselamatan. Hal ini didukung dengan tingkat pengetahuan masyarakat dan infrastruktur teknologi informasi yang tinggi di kota Lamongan (Abadi et al., 2020). Hal itu menyebabkan semakin meningkatnya jumlah driver yang ada di Kabupaten Lamongan dan bermunculan paguyuban bagi para pengemudi ojek online, diantaranya Paguyuban SGBL (Solidaritas Grab Bike Lamongan) dan Paguyuban PANADOOL (Paguyuban Driver Ojek Online Lamongan).

Semenjak adanya pandemi covid-19, bisnis Grab ini memiliki pesaing baru yaitu banyak bermunculan delivery lokal di Kabupaten Lamongan yang berjumlah 7 jasa delivery local (Lamongan, 2021). Selain itu, perusahaan Grab juga mengalami penurunan pendapatan. Imbas dari kebijakan pemerintah mengenai pencegahan covid-19 seperti adanya lockdown yang disebut Pembatasan Sosial Berskala Besar atau PSBB. Kondisi tersebut tentunya berimbas pada menurunnya jumlah bonus atau insentif bagi mitra GrabBike sejak awal pandemi sampai akhir tahun 2021. Akibatnya banyak driver yang melakukan off-bid atau berhenti beroperasi dan berganti profesi. Namun masih banyak juga driver yang memilih untuk tetap bertahan menjadi driver Grab lantaran susah mencari pekerjaan pada masa pandemi.

Sumber daya manusia atau SDM adalah aset penting bagi perusahaan dimana berfungsi sebagai penggerak dan perencana dari seluruh kegiatan pada perusahaan (Yusuf, 2019). Sumber daya manusia dibutuhkan perusahaan guna mewujudkan rencana yang telah dibuat oleh perusahaan. Hal tersebut tercermin dalam kinerja pada karyawan tersebut Kinerja karyawan yang berkualitas akan berdampak positif terhadap produktivitas sebuah perusahaan (Halisa, 2020).

Fleksibilitas merupakan pemilihan tempat kerja dan waktu baik formal atau informal yang memberikan fasilitas tentang aturan berapa lama, kapan, dan dimana kepada karyawannya (Capnary et al., 2018). Fleksibilitas dalam bekerja memberikan kebebasan seseorang dalam menjalankan profesinya sehingga seseorang dapat mengatur jadwalnya dengan baik, tanpa beban, dan tidak menimbulkan stress kerja (Mishra & Prasad, 2021).

Beberapa kajian empiris oleh Herman et al (2020), Sabuhari et al (2020), Siregar et al (2021) menyebutkan bahwa fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya kebebasan dalam bekerja membuat karyawan merasa tertarik untuk bekerja karena dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja. Berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro et al (2021) yang menyatakan bahwa fleksibilitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja driver Grab.

Besar atau kecilnya insentif yang diperoleh juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Pemberian insentif mampu meningkatkan semangat dan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerja meningkat (Mariyatni & Setena, 2021). Pemberian insentif dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks (RS, 2020) seperti kurangnya motivasi kerja, status pegawai (bukan pegawai) tetap dan tidak ada penghasilan tambahan bagi pegawai selain gaji (Widhianingrum, 2018).

Beberapa kajian empiris seperti Liu & Liu (2022), Nati et al (2021), Widhianingrum (2018) menemukan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertolak belakang pada penelitian yang dilakukan oleh Lailiyah & Wahyuningsih (2019) yang menemukan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja dari seorang pegawai.

Motivasi kerja dibutuhkan untuk mendorong seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja yang baik dari diri sendiri dan motivasi yang didapatkan dari pihak perusahaan penting untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Ramdhani & Sridadi, (2020) hubungan antara insentif dan kinerja pegawai akan meningkat jika perusahaan mampu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawan. Hal ini seperti yang ditemukan oleh Mustofa (2018) bahwa motivasi memoderasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini penting dilakukan kembali karena kinerja driver yang baik tidak terlepas dari adanya motivasi kerja yang tinggi dengan adanya tawaran insentif yang sesuai walaupun dengan sistem kerja yang tidak terikat waktu atau fleksibel. Peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena belum ada yang melakukan penelitian terkait kinerja driver Grabbike di Lamongan, adanya fenomena yang terjadi di Lamongan pada masa pandemi dan perbedaan GAP riset yang berbeda antara penelitian-penelitian sebelumnya sehingga perlu dilakukan penelitian kembali. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek, sampel dan penambahan variabel motivasi kerja sebagai moderasi yang masih jarang digunakan dalam penelitian sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Menurut Hackman dan Oldham dalam (Kumar et al., 2021) mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi atas penerapan kemampuan, keterampilan, dan bakat seseorang dalam pengaturan pekerjaan dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Moehersono (2012) mendefinisikan sebagai gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur jika seseorang mempunyai standar atau tolak ukur keberhasilan yang ditetapkan organisasi atau perusahaan. Kinerja juga dapat

diketahui dan diukur melalui sarana informal. Seperti penilaian atau komentar baik atau buruk dari atasan, mitra kerja bahkan sesama karyawan.

Adapun Robbins & Judge (2013) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang terdiri dari Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Fleksibilitas merupakan kemampuan beradaptasi terhadap adanya perubahan lingkungan saat itu. Altindag & Siller (2014) sedangkan menurut Ham & Etikariena (2021) Pengaturan kerja yang fleksibel merupakan metode bekerja alternatif yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan di luar batasan waktu dan/atau tempat pada hari kerja normal. Adapun bentuk dalam fleksibel kerja adalah kemampuan untuk: mengubah lokasi kerja; beristirahat; dan mengubah jam kerja mereka (Ray & Pana-Cryan, 2021).

Manfaat dengan adanya fleksibilitas kerja adalah menjadi solusi bagi karyawan untuk dapat menjalankan perannya di lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga dengan seimbang (Fanda & Slamet, 2019). Dari sisi Perusahaan, kebijakan fleksibilitas kerja dapat mengurangi kemangkiran, produktivitas perusahaan meningkat, kepuasan karyawan terpenuhi dan mengurangi adanya biaya lembur. Perusahaan dan karyawan memiliki keuntungan masing-masing dari fleksibilitas yang diterapkan oleh suatu perusahaan (Gunawan & Franksiska, 2020).

Menurut Carlson dalam (Siregar et al., 2021a) bahwa terdapat 3 indikator dalam fleksibilitas kerja yaitu: *time flexibility*, *timing flexibility*, dan *place flexibility*. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 indikator dalam melihat fleksibilitas dalam pekerjaan yang terdiri dari: *time flexibility* yang menunjukkan bagaimana fleksibilitas dapat mengatur waktu kerja sendiri. *Timing flexibility* menunjukkan bagaimana fleksibilitas karyawan dalam memilih jam kerja. *Place flexibility* menunjukkan bagaimana fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerja.

Insentif merupakan suatu bentuk kompensasi langsung yang diberikan sebagai wujud dari penghargaan terhadap prestasi kerja. Insentif juga bertujuan untuk menjamin suatu keadilan, mempertahankan karyawan, meningkatkan mutu karyawan, pengendalian biaya dan pemenuhan peraturan.(Kudsi et al., 2018). Sedangkan menurut Sirait Justine dalam (Utami et al., 2020) menyatakan bahwa terdapat 3 indikator dalam insentif yaitu: *Financial*, *non financial* dan *social incentive*.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan tindakan tertentu (Siswanto et al., 2019). Salah satu faktor krusial yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena ingin memenuhi kebutuhannya. Perusahaan perlu memperhatikan apa kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan keterampilan apa yang mereka miliki dan bagaimana rencana mereka untuk bekerja di masa depan. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut maka akan mudah menempatkan karyawan pada posisi yang tepat untuk memiliki karyawan yang produktif (Pancasila et al., 2020). Sedangkan menurut mangkunegara dalam (Fransiska & Tupti, 2020) menatakan bahwa terdapat 8

indikator dalam motivasi kerja yaitu: kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan keseriusan tugas, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja dan pemanfaatan waktu.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

- H₁: Diduga fleksibilitas berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* Grab Bike Lamongan
Fleksibilitas kerja mampu memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih leluasa dan maksimal. Semakin tinggi kenyamanan karyawan dalam bekerja, maka mampu meningkatkan kinerja dengan produktivitas karyawan dan dapat memengaruhi tingkat pendapatan karyawan. Hasil penelitian Maya & Anggresta (2020), Saputro et al (2021) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H₂: Diduga insentif berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab Bike Lamongan
Tingkat insentif yang diterima pekerja mencerminkan status, pengakuan dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Jika insentif yang diterima pekerja semakin tinggi, berarti jabatannya meningkat, statusnya meningkat, dan tingkat pemenuhan kebutuhannya juga meningkat. hal tersebut mampu memicu kinerja karyawan.
Hasil penelitian Mutahir et al (2021), Hatta & Rachbini (2017) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₃: Diduga motivasi kerja memoderasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver Grab Bike Lamongan
Fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan untuk semakin nyaman dalam bekerja dengan tempat maupun waktu yang fleksibel. Keadaan tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan jika kenyamanan tersebut juga diiringi dengan motivasi yang tinggi pula dalam bekerja.
- H₄: Diduga motivasi kerja memoderasi pengaruh insentif terhadap kinerja driver Grab Bike Lamongan
Apabila insentif yang diterima karyawan besar, mereka termotivasi dengan adanya insentif ini, maka karyawan akan lebih semangat lagi dalam mengolah kinerja dengan melakukan yang terbaik sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula pengaruh insentif terhadap kinerja. Penelitian Mustofa (2018) menunjukkan bahwa motivasi mampu memoderasi pengaruh insentif terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu proses meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis berupa angka atau statistik dengan menguji beberapa hipotesis yang telah dibuat. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan obyek lokasi kota Lamongan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pengemudi mitra grab-car yang tergabung dalam asosiasi paguyuban SGBL (Solidaritas Grab Bke Lamongan) yang dan paguyuban PANADOOL (Paguyuban *Driver* Ojek Online) yang berjumlah 112 pengemudi. Adapun Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan penjelesaian sebagai berikut:

Tabel 1 Kriteria Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah Driver
Jumlah populasi	112
Kriteria Pemilihan Sampel	
1. Driver yang memiliki masa kerja di bawah 6 bulan	11
2. Driver yang tidak aktif beroperasi	12
Sampel penelitian	89

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2022

Berdasarkan populasi dan teknik sampling yang digunakan, kriteria yang digunakan peneliti dalam menentukan sampel adalah pengemudi aktif dengan masa kerja di atas 6 bulan. Sehingga ditentukan sampel penelitian sebanyak 89 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi moderasi (*moderated Regression Analysis*). Adapun software yang digunakan untuk membantu analisis yaitu *software* IBM SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji moderasi atau Moderated Regression Analysis disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji MRA

	Koefisien	U_{hitung}	Signifikansi
Konstanta	-79,204	-4,400	0,000
Fleksibilitas Kerja (X1)	3,593	3,816	0,000
Insentif (X2)	0,407	0,536	0,594
Motivasi Kerja (Z)	1,441	5,095	0,000
FK*MK	-0,030	-2,208	0,030
IN*MK	-0,010	-0,841	0,403

Sumber: Data Kuesioner yang diolah (2022)

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja memperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya hipotesis satu (H_1) diterima atau fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab Bike Lamongan. Fleksibilitas kerja yang diberikan membuat seseorang mendapatkan pengalaman-pengalaman baru dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan dalam bekerja. Fleksibilitas dalam bekerja dapat meningkatkan moral, kesejahteraan fisik serta mental karena tanpa adanya tekanan kerja (Dewa, 2020) sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al., (2021b).

Hasil penelitian yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa variabel insentif memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,594 lebih besar dari 0,05 yang artinya hipotesis dua (H_2) ditolak atau insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab Lamongan. Menurut keterangan driver menyatakan bahwa nominal insentif yang diberikan tidak sesuai. Insentif yang diberikan kepada mereka juga tidak bisa langsung diterima oleh pengemudi dan harus menunggu beberapa hari. Hal ini juga ditambah dengan orderan yang sepi sehingga menyebabkan penurunan kinerja *driver* juga. Hal ini juga dikuatkan oleh penelitian Lailiyah & Wahyuningsih (2019) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi moderasi sebesar $0,030 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H_3) diterima atau motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* Grab Bike. Meskipun hipotesis ketiga diterima secara signifikan, namun koefisien pada hasil uji moderasi menunjukkan nilai -0,030 yang artinya memperlemah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mengurangi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Bramanto & Saputra (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat permasalahan motivasi kerja driver online yang berujung pada berkurangnya pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja apabila melalui motivasi kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi moderasi sebesar $0,403 > 0,05$ yang berarti motivasi motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh insentif terhadap kinerja driver Grab Bike Lamongan sehingga hipotesis empat (H_4) ditolak. Meskipun *driver* Grab Bike memiliki motivasi penuh saat bekerja, insentif tidak sepenuhnya bisa didapatkan dalam target waktu yang ditentukan. Bahkan beberapa driver yang memilih menambah waktu bekerja untuk mendapatkan penghasilan tambahan tanpa mendapatkan insentif. Hal ini berkebalikan dengan hasil penelitian Mustofa, (2018) yang menyatakan bahwa jika insentif semakin baik dan disertai tingkat motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab Bike Lamongan. Sedangkan variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab Bike Lamongan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh Fleksibilitas terhadap kinerja driver grab bike Lamongan. Sedangkan motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh insentif terhadap kinerja driver grab bike Lamongan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk perusahaan Grab dalam membuat kebijakan maupun strategi baru untuk *driver* ojek online dan *customer* khususnya di Kabupaten Lamongan. penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan literatur dan referensi untuk pengembangan penelitian yang selanjutnya serta penelitian ini diharapkan

mampu menyempurnakan penelitian sebelumnya sehingga dapat dikembangkan oleh penelitian selanjutnya. Pengembangan yang bisa dilakukan dengan dengan menambah variabel lain yang mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, *reward*, dan *adversity quotient* (Widodo, dkk., 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. D., Lailiyah, E. H., & Kartikasari, E. D. (2020). Analisis SWOT Fintech Syariah Dalam Menciptakan Keuangan Inklusif di Indonesia (Studi Kasus 3 Bank Syariah di Lamongan). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 178–188. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V4I1.298>
- Achmad Mutahir, Ujianto, & M. Zaid Abdurrahman. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kabupaten Barito Selatan. *KINDAI*, 17(1), 043–054. <https://doi.org/10.35972/KINDAI.V17I1.557>
- Altindag, E. A., & Siller, F. (2014). Effects of Flexible Working Method on Employee Performance: An Empirical Study in Turkey. *Business and Economics Journal*, 05(03). <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000104>
- Bramanto, B., & Saputra, A. R. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Gojek Indonesia *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–15. <https://www.mendeley.com/catalogue/6977cc16-aa9e-30f7-8907-4faffbe70b2/>
- Capnary, M. C., Rachmawati, R., & Agung, I. (2018). The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies. *Business: Theory and Practice*, 19, 217–227. <https://doi.org/10.3846/BTP.2018.22>
- Dewa, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Fleksibilitas Kerja Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kepuasan Karyawan Lembaga Kursus Dan Pelatihan Di Kabupaten Sukoharjo. *Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, 2(1). <https://www.mendeley.com/catalogue/f748e831-ea31-31f5-ae26-8c92025f5131/>
- Fahrurrozi, F., Sayyidi, S., & Ali, I. (2020). Analisis Layanan Ojek Online PT. Grab Indonesia Wilayah Surabaya dalam Perspektif Bisnis Islam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 147–157. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V3I1.139>
- 2 Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.30871/JAMA.V3I1.965>
- 3 Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.

- Gunawan, T. M. 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/ABDI.V1I2.168>
- Ham, P. M., & Etikariena, A. (2021). Karyawan inovatif menghadapi COVID-19: Bagaimana peran pengaturan kerja fleksibel, beban kerja, dan keterikatan kerja? *Jurnal Psikologi Ulayat*. <https://doi.org/10.24854/JPU204>
- Hatta, I. H., & Rachbini, W. (2017). Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Avrist Assurance. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 74. <https://doi.org/10.24912/JM.V19I1.106>
- Herman, B., Nursyamsi, I., & Amar, Y. (2020). The Effect Of Financial Compensation, Non Financial Compensation And Work Flexibility On Online Motorcycle Taxi Drivers Performance With Work Satisfaction As Intervening Variables On Gojek In Makassar. *International Journal of Advanced Research*, 8(7), 632–639. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/11319>
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 9(2), 85. <https://doi.org/10.29264/JMMN.V9I2.1977>
- 6
Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., & Yeap, J. A. L. (2021). Working in lockdown: the relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Current Psychology*, 40(12), 6308–6323. <https://doi.org/10.1007/S12144-021-01567-0>
- Lailiyah, U. W., & Wahyuningsih, T. H. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 19(01), 190. <https://doi.org/10.30595/MEDEK.V19I01.4887>
- Lamongan, P. (2021). *Kenalkan Delivery Online Lokal Dan Produk UMKM Lamongan di Hari Jadi Lamongan*. Prokopim Setda Kabupaten Lamongan. <https://lamongankab.go.id/beranda/portal/post/1493>
- Liu, W., & Liu, Y. (2022). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2021.778101/PDF>
- Mariyatni, N. P. S., & Setena, I. M. (2021). Dampak Implementasi Insentif dan Jaminan Sosial Membantu Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Kembang Batu Lestari di Mengwi Badung. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(2), 110–117.

<https://doi.org/10.22225/WE.20.2.2021.110-117>

- Maya, S., & Anggresta, V. (2020). Analisis Variabel yang Membentuk Kinerja pada Masa Covid 19. *Sosio E-Kons*, 12(3), 253. <https://doi.org/10.30998/SOSIOEKONS.V12I3.7700>
- Mishra, P., & Prasad, L. (2021). Impact of work life flexibility on work performance of the employees of IT Companies. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 6084–6089. <https://doi.org/10.17762/PAE.V58I2.3084>
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mustofa, G. (2018a). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasurya Kantor Cabang Malang Kota). *Manajemen Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/10.22219/JMB.V7I2.7008>
- Mustofa, G. (2018b). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasurya Kantor Cabang Malang Kota). *Manajemen Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/10.22219/JMB.V7I2.7008>
- Nati, A., Timuneno, T., & Fanggidae, R. E. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Grab Bike Di Kota Kupang. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(2), 266–284. <https://doi.org/10.37932/J.E.V11I2.375>
- Nugraha, A. R. (2020). *Organisasi Ojol: Ada 4 Juta Driver Ojol di Indonesia*. KumparanTech. <https://kumparan.com/kumparantech/organisasi-ojol-ada-4-juta-driver-ojol-di-indonesia-1tBrZLEXOEI/full>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.387>
- Ramdhani, D. A., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Bisnis Commercial Banking Bank Y Surabaya. *Competence : Journal of Management Studies*, 13(2), 73–98. <https://doi.org/10.21107/KOMPETENSI.V13I2.6827>
- Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–17. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18063254>
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2013). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Raja Salemba Empat.
- RS, A. M. (2020). Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(2), 146–157.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of

- human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2020.1.001>
- Saputro, I.E., Bairizki, A., & Hidayat, S. (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.v.14i1.26>
- Saputro, Indra Eko, Bairizki, A., & Hidayat, S. (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>
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021a). 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>
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021b). 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>
- Siswanto, S., Supriyanto, A. S., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. S. (2019). Does a workload influence the performance of bank employees? *Management Science Letters*, 9(5), 639–650. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2019.2.007>
- Utami, D. R., Erawan, E., & Arifin, M. Z. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Alif Persada Nusantara Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(3).
- Widhianingrum, W. (2018). The Effect Of Giving Incentives To Employee Performance Pt. Bpr Ekadharna Magetan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2(04). <https://doi.org/10.29040/IJEBAR.V2I04.359>
- Widodo, U., Indriyatni, L., & Yulianti. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Reward dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *jurnal Ilmiah Ekonomi*, 17(2). <https://doi.org/10.34152/fe.17.2.487%20-%20506>
- Yusuf, M. (2019). Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM Guna Menghadapi Persaingan Era Industri 4 . 0 Pada Industri Manufaktur. *Seminar Nasional Dan The 6th Call for Syariah Paper Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 648–664. <https://www.mendeley.com/catalogue/280aaf96-3380-37fa-9b54-24f1f0c705ba/>

jurnal fleksibilitas.

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ejournal.ahmaddahlan.ac.id

Internet Source

7%

2

eprints.umm.ac.id

Internet Source

1%

3

Submitted to Silpakorn University

Student Paper

<1%

4

Submitted to London School of Economics
and Political Science

Student Paper

<1%

5

Submitted to AUT University

Student Paper

<1%

6

Majid Ghasemy, Magdalene Ang Chooi Hwa.
"Lessons from the holy grail of industrial
psychology: theoretical, practical, and social
implications for HRM in the current landscape
of academia amidst the Covid-19 crisis",
Current Psychology, 2023

Publication

<1%

7

ejournal.politeknikpratama.ac.id

Internet Source

<1%



Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

jurnal fleksibilitas.

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11
