

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN
KERJA MITRA *DRIVER* SHOPEEFOOD KOTA MALANG
(Studi pada Komunitas Driver Solidaritas *Driver* Malang)**

Latiful Khoiro, Siti Saroh, Khoiriyah Trianti

Program Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Dinoyo, Malang, 65144, Indonesia

E-mail: latifulkhoiro27@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian tentang kepuasan kerja driver shopeefood pada fleksibilitas kerja dan insentif. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja ke puasan kerja mitra *driver* shopeefood dikota malang. (2) tau efek insentif ke puasan kerja mitra *driver* shopeefood dikota malang. (3) tau efek fleksibilitas kerja dan insentif ke kepuasan kerja mitra *driver* shopeefood dikota malang. Pakai metod kuantitatif. Dan 61 responden yang merupakan komunitas driver shopeefood di Kota Malang. Dengan data kuisisioner yang diregresi pakai apk SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah Fleksibilitas Kerja berefek signi ke Kepuasan Kerja ,Insentif tidak berefek signi Ke puasan Kerja. Secara simultan, kedua variabel ke dengan nilai koefisien determinasi (R^2) 49,1%, menunjukkan bahwa 49,1% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Kata kunci: *Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Kepuasan Kerja.*

ABSTRACT

Research on job satisfaction of shopeefood drivers on work flexibility and incentives. This study aims to: (1) determine the effect of work flexibility on job satisfaction of shopeefood driver partners in Malang City. (2) determine the effect of incentives on job satisfaction of shopeefood driver partners in Malang City. (3) determine the effect of work flexibility and incentives on job satisfaction of shopeefood driver partners in Malang City. Using quantitative methods. And 61 respondents who are the shopeefood driver community in Malang City. With questionnaire data that is regressed using the SPSS apk. The results of this study are that Work Flexibility has a significant effect on Job Satisfaction, Incentives do not have a significant effect on Job Satisfaction. Simultaneously, both variables with a coefficient of determination (R^2) of 49.1%, indicate that 49.1% of the variation in job satisfaction is explained by these two variables.

Keywords: *Work Flexibility, Incentives and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

aspek kehidupan mempengaruhi manusia, khususnya masyarakat Indonesia. Perkembangan teknologi yang pesat juga mendorong perusahaan untuk terus berinovasi demi menjaga daya saing. Internet menjadi salah satu pintu gerbang menuju era modernitas yang membuka akses terhadap kemajuan teknologi, yang memberikan dampak besar terhadap kehidupan masyarakat.

Dengan adanya penggunaan internet dan smartphone, seluruh aktivitas perdagangan. Salah satu perangkat teknologi yang banyak digunakan dalam industri berbasis teknologi informasi adalah aplikasi (apps). Aplikasi ini dimanfaatkan oleh industri untuk berbagai kegiatan, seperti komunikasi, pemasaran, serta untuk membangun citra perusahaan secara daring. Saat ini, banyak perusahaan yang telah memiliki aplikasi khusus untuk merek dan produk mereka.

Terdapat beberapa perusahaan yang menjual barang-barang dan kebutuhan pangan masyarakat secara online, salah satunya yaitu Shopee. Selain menjual kebutuhan sekunder secara online, shopee juga menciptakan layanan pesan antar makanan siap saji yang disebut shopeefood. shopeefood diluncurkan pada April tahun 2020, shopeefood sudah mulai merekrut pengemudi. Namun, shopeefood baru mulai beroperasi pada awal tahun 2021. Awal mulanya layanan shopeefood ini hanya tersedia di Jakarta saja. Kemudian seiring berjalannya waktu, mulai tersedia di Jabodetabek dan tepat di tanggal 28 September 2021, shopeefood mulai menjangkau ke berbagai kota lainnya, seperti Bandung, Surabaya, Sidoarjo, Malang dan

tentunya akan merambah ke berbagai kota lainnya. Fitur atau layanan pesan antar makanan yang terdapat pada shopeefood sudah dinikmati oleh berbagai macam kalangan, terutama pada daerah perkotaan yang mana telah sesuai dengan kehidupan masyarakatnya yang serba cepat.

Peneliti mengambil salah satu komunitas driver solidaritas driver yang ada di kota malang, komunitas driver solidaritas driver adalah bentuk kebersamaan dan kekompakan antar mitra pengemudi shopeefood. Solidaritas ini memberi nama "Komunitas Driver Solidaritas Driver Kota Malang" karena didalamnya terdapat anggota yang kompak dan solit terhadap satu sama lain. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan ketua driver solidaritas driver Malang, didapati bahwa jumlah anggota komunitas driver solidaritas driver malang terus mengalami kenaikan disetiap tahunnya, yang awalnya komunitas driver solidaritas driver malang shopeefood ditahun 2021 hanya beranggotakan 10 orang, 2023 naik lagi menjadi 110 orang, dan pada tahun 2025 jumlah anggota komunitas driver solidaritas driver malang mencapai 152 orang., fleksibilitas kerja memberikan dampak yang positif bagi pengembangan dan keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu, menunjukkan adanya. Akan tetapi pada bagian insentif dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang tidak signifikan. Pada penelitian tersebut terdapat kesenjangan pada perbedaan waktu dan objek penelitian. Selain itu, sejauh yang peneliti temui belum ada penelitian terdahulu kepuasan terutama pada mitra shopeefood Kota Malang. Perbedaan tersebut menjadi celah bagi peneliti untuk mengangkat judul

penelitian mengenai Pengaruh Malang (Studi Pada Komunitas Driver Solidaritas Driver Malang)

Penelitian ini bertujuan mengukur kontribusi shopeefood Kota Malang. Hasil penelitian diharapkan memberikan dasar bagi mitra driver shopeefood dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam sistem kemitraan.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Fleksibel Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver ShopeeFood?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver ShopeeFood?
3. Apakah Fleksibilitas Kerja dan Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver ShopeeFood?

TINJAUAN PUSTAKA

Fleksibilitas Kerja

Menurut Yusuf, (2024:53) dalam Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014) menjelaskan bahwa space kerja yg dipakai untuk pengujuran jam kerja.

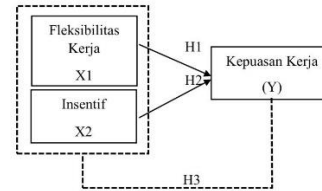
Insentif

Menurut Nuzleha, (2022:10) dalam Sarwoto (2005:144) menjelaskan bahwa insentif membantu pihak manajemen dalam menentukan suatu anggaran dan mengembangkan perkiraan penggunaan biaya yang lebih cermat serta menyiapkan tawaran untuk perjanjian baru.

Kepuasan Kerja

Menurut Yunus & Rahmadani, (2022:2) jelasin kalau seberapa kita puas dalam bekerja untuk dapatkan hasil atau upah selama itu kita bekerja.

KERANGKA HIPOTESIS



Tanda garis (—) efek parsial

Tanda garis (- - -) efek simultan

HIPOTESIS

1. H1 : Harga (X1)
 - a. Ha = ada efek signi ke keputusan pembelian secara parsial.
 - b. Ho = Tidak ada efek signi ke k eputusan pembelian parsial.
2. H2 : Kualitas Pelayanan (X2)
 - a. Ha = ada efek signi antara kualitas pelayanan ke ke putusan pembelian parsial.
 - b. Ho = ga ada efek signi antara kualitas pelayanan ke keputusan pembelian parsial.
3. H3 : Promosi (X3)
 - a. Ha = ada efek signi antara promosi ke k eputusan pembelian secara parsial.
 - b. Ho = ga ada efek signi antara promosi ke k eputusan pembelian secara parsial.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019:17) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan suatu data yang memiliki sifat statistik berupa angka-angka dan bertujuan dalam pengujian hipotesis yang ditemukan peneliti.

Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini akan dilaksanakan di Jl. Pahlawan Trip, Oro-Oro

Dowo, Kecamatan Klojen. Pada konsumen Bening's Clinic Kota Malang.

Populasi dan Sampel

Semua konsumen bening's skincare. Yg kuisioner 100 responden.

Penelitian ini menggunakan salah satu teknik probability sampling yaitu *simple random sampling*.

Metode Pengumpulan Data

dan kuisioner dengan item pernyataan menggunakan pengukuran skala likert.

Teknik Analisis Data

Pakai uji validitas dan uji reliabilitas, normalitas, multiko, hetero, dan uji T, uji F, determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan sebagai alat ukur untuk meneliti. Menurut (Sugiyono, 2004) apabila r hitung $>$ r tabel, maka signifikan 0,05 dan $df = n-2$, dikatakan valid.

Tabel 14 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Fleksibilitas kerja (X1)	X1.1	0,324	0,3542	Valid
	X1.2	0,398	0,3542	Valid
	X1.3	0,602	0,3542	Valid
	X1.4	0,747	0,3542	Valid
	X1.5	0,601	0,3542	Valid
	X1.6	0,543	0,3542	Valid
	X1.7	0,633	0,3542	Valid
	X1.8	0,600	0,3542	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0,667	0,3542	Valid
	X2.2	0,722	0,3542	Valid
	X2.3	0,687	0,3542	Valid
	X2.4	0,723	0,3542	Valid
	X2.5	0,589	0,3542	Valid
	X2.6	0,586	0,3542	Valid
	X2.7	0,574	0,3542	Valid
	X2.8	0,648	0,3542	Valid
Kepuasan Pelanggan (Y)	Y.1	0,600	0,3542	Valid
	Y.2	0,742	0,3542	Valid
	Y.3	0,600	0,3542	Valid
	Y.4	0,742	0,3542	Valid
	Y.5	0,652	0,3542	Valid
	Y.6	0,524	0,3542	Valid
	Y.7	0,589	0,3542	Valid
	Y.8	0,603	0,3542	Valid
	Y.9	0,599	0,3542	Valid

Sumber : Data diolah April 2025

Nilai r hitung pada seluruh item pertanyaan dalam kuisioner

menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuisioner tersebut diatas dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuisioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak (Ghazali, 2017). Jika koefisien alpha (α) pengujian $\leq 0,6$ maka pernyataan dalam kuisioner tidak layak digunakan (tidak reliabel). Jika koefisien alpha (α) pengujian $\geq 0,6$ maka pernyataan dalam kuisioner layak untuk digunakan atau reliabel (Ghazali 2018:45).

Tabel 15 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0,754	0,60	Reliabel
Insentif	0,742	0,60	Reliabel
Kepuasan	0,789	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah April 2025

Dari tabel tersebut, menyatakan bahwa koefisien reliabilitas pada variabel Fleksibilitas Kerja sebesar 0,754, variabel insentif sebesar 0,742, dan variabel Minat Beli 0,789. Dari data tersebut menyatakan bahwa semua variabel memiliki koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Maka seluruh pertanyaan dari variabel tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 18 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		81	
Normal	Mean	.0000000	
Parameters	Std. Deviation	2.62095632	
Most Extreme	Absolute	.008	
	Positive	.008	
	Negative	-.002	
Test Statistic		.008	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^a		.200 ^c	
Monte Carlo Sig.		.681	
Carlo Sig. 2-tailed ^d	99%	Lower Bound	
	Confidence Interval	.093	
	Upper Bound		
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Data diolah April 2025

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa nilai signifikan uji normalitas sig. (2-tailed) memperoleh nilai sebesar 0,200 yang berarti nilai $0,200 > 0,05$ menunjukkan data diartikan distribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan glejser bahwa nilai signi variabel (X1) atau Fleksibilitas Kerja signifikan $0,520 > 0,05$ dan variabel (X2) atau Insentif nilai signi $0,924 > 0,05$. Maka dinyatakan bahwa (X1) dan (X2) dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas yaitu adanya kolerasi antar bebas dalam suatu model regresi jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, dinyatakan terbebas multikolineritas.

Tabel 16 Hasil Uji Multikolineritas

No.	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1.	Fleksibilitas Kerja (X1)	0,585	1,710	Bebas Multikolineritas
2.	Insentif (X2)	0,585	1,710	Bebas Multikolineritas

Sumber : Data diolah April 2025

Berdasarkan tabel 16 diatas dinyatakan semua variabel independent terbebas dari multikolineritas. Pernyataan sebagai berikut:

- 1) Nilai *tolerance* X1 0,585 dan VIF 1,710 dengan ini dinyatakan bahwa nilai *tolerance* $0,585 > 0,01$ dan VIF $1,710 < 10$.
- 2) Nilai *tolerance* pada X2 0,585 bhdan nilai VIF 1,710 dengan ini dinyatakan bahwa nilai *tolerance* $0,585 > ,01$ dan VIF $1,710 < 10$

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 17 Hasil Uji Heteroskedisitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1.	Fleksibilitas Kerja (X1)	0,520	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
2.	Insentif (X2)	0,924	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah April 2025

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,252	2,150		,3839
	X1	,621	,114	,665	,000
	X2	,080	,185	,053	,435

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah April 2025

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,252 + 0,621 X_1 + 0,080 X_2 + e$$

- 1) Nilai konstanta 8,252.
- 2) Nilai koefisiensi X1 positif 0,621 maka jika X1 naik maka Y juga naik.
- 3) Nilai koefisien regresi X2 positif (+)0,080 maka jika X1 naik maka Y juga naik

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Nilai sig 0,05 sampel responden 100. Dibilang valid apabila t hitung > t tabel. Pengukuran t tabel dengan jumlah sampel (n) = 100 dan signifikan 5% atau 0,05, dengan rumus:

$$t = [\hat{\alpha}; (df = n-k)]$$

$$t = [0,05; (61-3)]$$

$$t = [0,05; 58]$$

$$t = 1,999$$

Tabel 20 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,252	2,150		,3839
	X1	,621	,114	,665	,000
	X2	,080	,185	,053	,435

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah April 2025

Berdasarkan tabel diatas analisis uji t dapat diketahui sebagai berikut:

- 1) Fleksibilitas Kerja (X1)
(X1) nilai hitung > t tabel 5,428 > 1,999 maka berkesimpulan bahwa fleksibilitas kerja berefek signi ke kepuasan kerja.
- 2) Insentif (X2)
(X2) punya nilai t hitung < t tabel 0,435 < 1,999 maka insentif tidak berefek signi ke kepuasan kerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Penelitian dinyatakan simultan apabila F hitung > F tabel. Pengukuran F tabel dengan jumlah sampel (n) = 100 dan signifikansi 0,05 dengan pembilang N1 (DF = K-1) dan N2 (DF = n-k) perhitungan dibawah ini:

$$F = (k-1; n-k)$$

$$F = (3-1; 61-3)$$

$$F = (2; 58)$$

$$F = 3,16$$

Tabel 21 Hasil Uji f

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	397,278	2	198,639	27,953
	Residual	412,165	58	7,106	
	Total	809,443	60		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah April 2025

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa nilai F hitung > F tabel 27,953 > 3,16, maka berkesimpulan variabel

fleksibilitas kerja dan insentif memiliki efek signifikan kekepuasan kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuannya guna mengukur berapa jauh model X dapat menjelaskan model Y.

Tabel 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,491	,473	2,66576

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah April 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai R Square 0,491 mendekati nol, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X terhadap Y lemah.

PEMBAHASAN

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat terlihat bahwa variabel fleksibilitas kerja (X1) memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu 5,428 > 1,999 dengan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,00 > 0,05 maka berkesimpulan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil data diatas diketahui bahwa fleksibilitas kerja dapat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja mitra *driver* shopeefood. Pada hasil Uji Simultan (Uji F) dapat terlihat bahwa variabel insetif (X2) memiliki nilai F hitung > F tabel sebesar 27,953 > 3,16, maka berkesimpulan variabel fleksibilitas kerja dan insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memberikan panduan tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam kondisi ideal. Namun, kenyataan di lapangan sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor praktis dan situasional yang menyebabkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan.

Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan konteks spesifik dan kondisi lapangan dalam mengukur dan meningkatkan kepuasan kerja.

Hal ini berarti bahwa fleksibilitas kerja, dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja mitra *driver* shopeefood. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan strategi pemasaran yang efektif dalam meningkatkan fleksibilitas kerja *driver*.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadila & Rezeki, (2023) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja mitra *driver* shopee food di Solo Raya.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis (uji t) dapat terlihat bahwa variabel insentif (X2) memiliki nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $0,435 < 1,999$ maka dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada hasil Uji Simultan (Uji F) dapat terlihat bahwa variabel insetif (X2) memiliki nilai F hitung $> F$ tabel sebesar $27,953 > 3,16$, maka berkesimpulan variabel fleksibilitas kerja dan insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini berarti bahwa insentif tidak dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja mitra *driver* shopeefood. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang pernah dilakukan oleh Fuad & Nugroho (2021) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa insentif finansial dan insentif non finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa skema insentif yang diberikan kepada *driver* ternyata tidak berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja *driver*. Hal ini bisa jadi karena

beberapa alasan, salah satunya adalah karena *driver* merasa insentif yang diberikan oleh perusahaan tidak adil atau jumlahnya yang terlalu kecil, sehingga tidak terlalu berdampak bagi *driver*.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik diatas, dapat diketahui bahwa pada uji F (simultan) memiliki nilai signifikan sebesar $27,953 > 3,16$, dan signifikansinya $0,000 > 0,05$ maka berkesimpulan variabel fleksibilitas kerja dan insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan positif atau negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ini merupakan hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dirasakannya, seperti kondisi lingkungan kerja, tugas yang dijalankan, hubungan dengan rekan kerja, serta pencapaian yang diperoleh. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung merasa senang dan termotivasi, karena pekerjaan tersebut memenuhi atau mendekati nilai-nilai yang penting baginya, baik itu dalam aspek finansial, kesempatan berkembang, atau pengakuan atas kinerjanya. Sebaliknya, seseorang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya mungkin merasa tertekan atau tidak termotivasi, karena pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan harapannya atau tidak memberikan pemenuhan atas kebutuhan dan tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu Fleksibilitas Kerja (X1) dan Insentif (X2) mampu berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadila & Rezeki (2023) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh

Enriko & Arianto (2022) menyatakan bahwa Insentif secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh fleksibilitas kerja mengenai pengaruh fleksibilitas kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja mitra *driver* shopeefood kota malang (studi pada komunitas *driver* shopeefood solidaritas *driver* malang) dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat terlihat bahwa variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $5,428 > 1,999$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak, artinya variabel fleksibilitas kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* shopeefood kota malang.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat terlihat bahwa variabel insentif memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $0,435 < 1,999$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,665 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel insentif tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* shopeefood kota malang.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat bahwa variabel fleksibilitas kerja dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja dan insentif memiliki pengaruh simultan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* shopeefood kota malang.

SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masih banyak yang

perlu diperbaiki. Adapun saran yang penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut:

1. Saran bagi Perusahaan agar bisa mempertahankan dan meningkatkan jam kerja. Perusahaan sebaiknya terus menyediakan sistem kerja fleksibel bagi mitra driver karena hal ini terbukti meningkatkan kepuasan kerja. Pengembangan seperti fitur jadwal kerja mandiri, informasi *real-time* tentang jam sibuk, dan opsi wilayah kerja yang lebih fleksibel bisa menjadi nilai tambah.
2. Saran untuk *driver* shopeefood agar lebih memanfaatkan fleksibilitas untuk manajemen waktu yang lebih baik, driver sebaiknya merancang jadwal kerja yang seimbang, menyesuaikan Degnan jam sibuk dan kebutuhan pribadi, agar produktivitas dan kesejahteraan tetap terjaga.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat memperluas variabel penelitian. Peneliti disarankan untuk tidak hanya meneliti fleksibilitas waktu, tetapi juga fleksibilitas Lokasi, penghasilan, dan pengambilan Keputusan, agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, Y. A., & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Driver ShopeeFood di Sidoarjo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3245–3258.
<https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.3787>

- Enriko. F., & Arianto. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan*

- Manajemen Sains (JEMS), 3(1).
www.jurnal.umb.ac.id
- Esalutfiani, A., & Panjaitan, S. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA IMPLIKASINYA PADA TURNOVER INTENTION (Studi Kasus Pada PT. Daido Sp, Indonesia). Jurnal Ekonomi Efektif, 5(2).
- Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten:Bekasi.
<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Fuad, M., & Nugroho, H. (2021). PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PENGEMUDI MITRA GOJEK KOMUNITAS LASKAR SASAJI BANDUNG AREA CILIWUNG PT KARYA ANAK BANGSA. 5.
- Hasan, M. dkk. (2020). Metodologi Penelitian Ekonomi.
- Herminingsih, A., & Halimatussa'diyah, A. (2019). PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK BUKOPIN CABANG S. PARMAN JAKARTA: Vol. IX (2).
- Gani, I. & Amalia, S. (2018). Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial (Edisi revisi). Penerbit Andi. ISBN 978-979-29-6807-1.
- Ghozali., I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali., I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sinambela, L., P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara. ISBN 97-602-271-699-2.
- Yunus, A, T., & Rahmadani, N, F. (2022). Kepuasan. Yogyakarta: Deepublish
- Yusuf, M. (2024). Generasi Milenial: Fleksibilitas, Kepuasan dan Loyalitas Kerja. CV Azka Pustaka.
- Nuzleha. (2022). Insentif dan Pengawasan Kinerja Karyawan. Lampung Selatan: Deepublish
- Rustamiya., R., A. & Saroyo. (2022). PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. YAZID BERSAUDARA KABUPATEN TABALONG. JAPB, 5, 2022.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo, Ed.: kedua). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibowo, J. (2015). Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya

Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy
Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba
Empat. Jakarta