

Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Manajemen Waktu Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Driver (Studi Kasus Pada Mitra Driver *shopeefood* Di Kota Malang)

**Sultan Akbar
Khalikussabir
Arini Fitria Mustapita**

Email : : 22201081207@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the effect of time management and workload on the performance of ShopeeFood driver partners in Malang City, with job satisfaction as a mediating variable. This research employed a quantitative approach using a survey method. A total of 100 respondents were selected using non-probability sampling with a convenience sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 4.0.

The results indicate that time management has a positive and significant effect on both performance and job satisfaction. Workload also has a significant effect on performance and job satisfaction. Furthermore, job satisfaction has a positive and significant effect on performance and significantly mediates the relationship between time management and performance as well as between workload and performance. These findings imply that effective time management, proper workload management, and improved job satisfaction can enhance the performance of ShopeeFood driver partners in Malang City.

Keywords: Time Management, Workload, Job Satisfaction, Performance

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi digital di Indonesia telah melahirkan berbagai platform layanan berbasis aplikasi, salah satunya ShopeeFood, yang memfasilitasi layanan pesan-antar makanan secara cepat dan efisien. Kehadiran ShopeeFood memperluas peluang kerja bagi masyarakat, terutama di sektor transportasi online. Namun, di balik fleksibilitas waktu dan kesempatan pendapatan yang ditawarkan, muncul tantangan baru dalam hal pengaturan jam kerja, tekanan beban kerja, serta kepastian insentif yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja mitra driver (Parwadi, 2024; Asfiah, Riyanto, & Mainingrum, 2022).

Penelitian oleh Lang dkk. (2023) menunjukkan bahwa pekerja platform digital sering menghadapi tekanan akibat sistem algoritma dan target performa, yang berdampak pada kepuasan dan kinerja kerja mereka. Kondisi ini juga terlihat pada mitra ShopeeFood di beberapa kota besar, termasuk Malang, di mana tingkat kepuasan kerja kerap dipengaruhi oleh fluktuasi jumlah order, perubahan sistem bonus, dan beban kerja harian yang tinggi. *Driver shopeefood* menjalankan aktivitas kerja yang sangat bergantung pada sistem aplikasi dan tuntutan waktu penyelesaian pesanan. Fleksibilitas kerja yang ditawarkan tetap diiringi dengan tekanan kerja yang tinggi, terutama pada jam sibuk dan periode promosi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja fisik dan mental bagi driver yang harus menjaga kecepatan dan kualitas layanan secara bersamaan (Tarwaka, 2021). Karakteristik kerja Driver ShopeeFood menjadi konteks penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Dalam menghadapi kondisi tersebut, manajemen waktu menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan mitra driver dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan mengatur jadwal

operasional, menentukan prioritas pesanan, serta memanfaatkan waktu secara efektif memungkinkan driver bekerja lebih efisien dan mencapai target pendapatan. Di sisi lain, beban kerja yang berasal dari tingginya jumlah pesanan, tekanan waktu pengantaran, serta kondisi lalu lintas dapat memengaruhi kenyamanan bekerja. Apabila beban kerja masih berada dalam batas kemampuan individu dan didukung oleh pengelolaan waktu yang baik, maka kepuasan kerja dan kinerja mitra driver cenderung meningkat. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen waktu dan beban kerja terhadap kinerja mitra *Driver shopeefood* di Kota Malang, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor *gig economy*, serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mitra driver.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan Manajemen Waktu Dengan Kinerja

Manajemen waktu merupakan kemampuan individu dalam mengatur, memprioritaskan, dan memanfaatkan waktu secara efektif untuk mencapai tujuan pekerjaan. pada mitra *Driver shopeefood*, pengelolaan waktu yang baik memungkinkan driver menyelesaikan pesanan secara tepat, meningkatkan efisiensi kerja, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Kadir (2024) membuktikan bahwa manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja *gig economy* karena mampu mengelola waktu, mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja

H1 : Manajemen Waktu Berpengaruh terhadap kinerja

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja merupakan tuntutan fisik maupun mental yang harus diselesaikan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Pada mitra *Driver shopeefood*, beban kerja tercermin dari banyaknya pesanan, tekanan waktu pengantaran, serta kondisi operasional di lapangan. Bramanto dan Saputra (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver ojek online karena kemampuan menghadapi tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi produktivitas kerja.

H2: Beban kerja Berpengaruh terhadap kinerja

Manajemen waktu Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Manajemen waktu yang baik tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga memberikan rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja. Driver yang mampu mengatur waktu secara efektif cenderung lebih puas sehingga terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Paais dkk. (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara faktor pekerjaan dan kinerja karyawan.

H3 : Manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Beban kerja yang dapat dikelola dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Driver yang mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan cenderung tetap merasa puas dan mampu memberikan pelayanan yang optimal. Bramanto dan Saputra (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

H4 : Beban Kerja Berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang mendorong individu bekerja lebih optimal. Mitra driver yang merasa puas terhadap sistem kerja, pendapatan, dan lingkungan kerja cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam memberikan pelayanan. Paais dkk. (2020) dan Wibowo dkk. (2025) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Manajemen waktu terhadap Kepuasan kerja

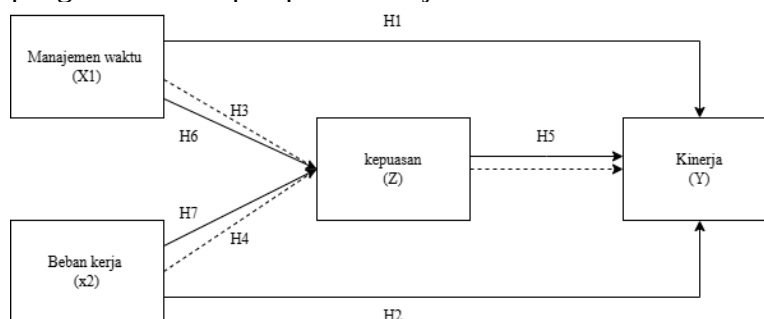
Kemampuan mengelola waktu secara efektif membantu mitra driver mengurangi tekanan kerja, mengatur jadwal operasional, dan mencapai target pendapatan sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Kadir (2024) membuktikan bahwa manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja *gig economy*.

H6: Manajemen waktu berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Beban kerja terhadap kepuasan kerja

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Mitra driver yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dengan baik cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Nayoan dkk. (2021) membuktikan bahwa faktor pekerjaan, termasuk beban kerja, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja driver ojek online.

H7 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif eksplanatori atau penjelasan. Penelitian eksplanatori adalah penelitian penjelasan yang dimaksudkan untuk menggambarkan suatu generalisasi atau menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain, Aplin,dkk (2022). Dalam penelitian ini nantinya akan menjelaskan hubungan antara variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi pengaruh Manajemen Waktu, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Driver Shopee Food.

Penelitian dilaksanakan di Kota Malang pada periode april 2026 hingga juli 2026. Populasi penelitian adalah Driver yang dikatakan aktif . Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*.

jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Malhotra dan Dash (2016:291) karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus tersebut menyatakan bahwa jumlah sampel dapat ditentukan dengan cara mengalikan jumlah indikator dalam penelitian dengan angka empat atau lima. Berdasarkan total 16 indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perhitungannya adalah $16 \times 6 = 96$ responden Maka saya bulatkan menjadi 100 . Jumlah tersebut dianggap memadai untuk memenuhi kebutuhan analisis data dengan metode *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Outer Model**Outer Loading**

Memperlihatkan setiap indikator dengan korelasi tertinggi dengan konstruk laten yang diukurnya. Hal ini membuktikan validitas diskriminan, karena masing-masing indikator lebih merepresentasikan variabelnya sendiri dibanding variabel lain.

Tabel 1.OuterLoading

Variabel	Item	Nilai	Keterangan
Manajemen Waktu	X1.1	0,841	Valid
	X1.2	0.825	Valid
	X1.3	0.717	Valid
	X1.4	0.795	Valid
Beban Kerja	X2.1	0.763	Valid
	X2.2	0.845	Valid
	X2.3	0.797	Valid
	X2.4	0.882	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1	0.874	Valid
	Z1.2	0.859	Valid
	Z1.3	0.844	Valid
	Z1.4	0.826	Valid
Kinerja	Y1.1	0.793	Valid
	Y1.2	0.834	Valid
	Y1.3	0.872	Valid
	Y1.4	0.798	Valid

Sumber : : Data primer diolah peneliti, 2026

Nilai outer loading seluruh indikator pada semua variabel berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk atau variabel yang diukur dengan baik.

AVE

Berdasarkan hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE), diperoleh nilai AVE pada masing-masing variabel penelitian yang disajikan pada Tabel 2 berikut.

Gambar 2.AVE

Variabel	AVE
Beban Kerja	0.678
Kepuasan Kerja	0.724
Kinerja	0.680
Manajemen Waktu	0.634

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu Beban kerja sebesar 0,678, Kepuasan kerja sebesar 0,724, Kinerja sebesar 0,680, dan Manajemen waktu sebesar 0,634. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator pada masing-masing variabel mampu menjelaskan konstruk yang diukur dengan baik.

Discriminant Validity

Mengacu pada nilai *cross loading* serta *fornell-larcker criterion* antara indikator dengan konstraknya Dalam output hasil estimasi pada *cross loading* serta *fornel lacker criterion* dinyatakan valid jika $> 0,070$ untuk masing-masing variable.

Tabel 3. Cross Loading

	Beban kerja	Kepuasan kerja	Kinerja	Manajemen waktu
X1.1	0.701	0.760	0.731	0.841
X1.2	0.690	0.719	0.710	0.825
X1.3	0.645	0.524	0.568	0.717
X1.4	0.722	0.605	0.623	0.795
X2.1	0.763	0.659	0.604	0.696
X2.2	0.845	0.560	0.657	0.689
X2.3	0.797	0.577	0.643	0.742
X2.4	0.882	0.664	0.753	0.719
Y1.1	0.592	0.631	0.793	0.650

	Beban kerja	Kepuasan kerja	Kinerja	Manajemen waktu
Y1.2	0.619	0.655	0.834	0.642
Y1.3	0.749	0.752	0.872	0.728
Y1.4	0.694	0.762	0.798	0.716
Z1.1	0.644	0.874	0.742	0.694
Z1.2	0.634	0.859	0.761	0.671
Z1.3	0.589	0.844	0.700	0.683
Z1.4	0.678	0.826	0.703	0.770

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Hasil cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada variabel yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lain. Dengan demikian, model telah memenuhi kriteria discriminant validity, sehingga setiap konstruk dapat dibedakan secara jelas.

Tabel 4. Fornell-Larcker Criterion

	Bandwagon Effect	Kepercayaan Konsumen	Keputusan Penggunaan	Viral Marketing
Beban kerja	0.823			
Kepuasan kerja	0.749	0.851		
Kinerja	0.810	0.854	0.825	
Manajemen waktu	0.864	0.829	0.833	0.796

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria Fornell-Larcker Criterion, sehingga validitas diskriminan pada model penelitian dinyatakan baik.

Uji Reliabilitas

Jika cronbach's alpha maupun composite reliability $\geq 0,70$ maka dikatakan reliable (Sukawati, 2017). Sebelum melakukan pengujian model struktural, dilakukan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

	A	(rho a)	(rho c)	Keterangan
Beban kerja	0.840	0.845	0.893	Reliabel
Kepuasan kerja	0.873	0.873	0.913	Reliabel
Kinerja	0.843	0.848	0.895	Reliabel
Manajemen waktu	0.807	0.820	0.873	Reliabel

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan reliabel karena mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Inner Model

R square

Selanjutnya dilakukan pengujian nilai R-Square untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Model dikatakan model lemah (0,25) serta kuat (0,60).

Tabel 6. R²

	R ²
Kepuasan kerja	0.691
Kinerja	0.800

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Nilai R-Square pada variabel Kinerja dan Kepuasan kerja berada di atas 0,60 sehingga termasuk kategori model yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kedua variabel dependen dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

f-square

Penilaian kekuatan model dilakukan melalui pengujian F². Pengaruh variabel laten dianggap besar jika $F_2 \geq 0,35$, sedang $\geq 0,15$, serta kecil $\geq 0,02$.

Tabel 7. f²

	(F2)	Kategori Pengaruh
Beban Kerja > Kepuasan Kerja	0.014	kecil
Beban Kerja > Kinerja	0.107	sedang
Kepuasan Kerja > Kinerja	0.374	Besar
Manajemen Waktu > Kepuasan Kerja	0.422	Besar
Manajemen Waktu > Kinerja	0.027	Kecil

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Hasil uji F-Square menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel memiliki nilai efek yang bervariasi, mulai dari kategori kecil, sedang, hingga besar. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi pengaruh yang berbeda terhadap variabel dependen dalam model penelitian.

Path Coefficient (Bootstrapping)

Pengujian Path Coefficient (Bootstrapping) dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya hubungan antarvariabel. Nilai koefisien jalur (O) memperlihatkan arah dan kekuatan hubungan korelasi variabel, membesarnya (O) maka menguatnya pengaruh variabel tidak terikat pada variabel terikat.

Tabel 8. Path Coefficient (Bootstrapping)

	(O)
Beban Kerja > Kepuasan Kerja	0.130
Beban Kerja > Kinerja	0.293
Kepuasan Kerja > Kinerja	0.492
Manajemen Waktu > Kepuasan Kerja	0.716

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Hasil koefisien jalur menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai koefisien positif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada variabel independen cenderung diikuti dengan peningkatan pada variabel dependen sesuai arah hubungan yang diuji dalam model penelitian.

Uji Hipotesis

Dirrect Effect

Pengujian direct effect dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung antarvariabel dalam model penelitian.

Tabel 9. Dirrect Effect

	(O)	(M)	(STDEV)	(O/ STDEV)	P Values
Beban Kerja > Kepuasan Kerja	0.304	0.281	0.150	2.032	0.042
Beban Kerja > Kinerja	0.293	0.305	0.140	2.096	0.036
Kepuasan Kerja > Kinerja	0.492	0.488	0.101	4.889	0.000
Manajemen Waktu > Kepuasan Kerja	0.716	0.708	0.142	5.040	0.000
Manajemen Waktu > Kinerja	0.471	0.472	0.112	4.197	0.000

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian direct effect menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan karena seluruh nilai P-values < 0,05. Manajemen Waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($\beta = 0,716$; $p = 0,000$) serta terhadap Kinerja ($\beta = 0,471$; $p = 0,000$). Selanjutnya, Beban Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($\beta = 0,304$; $p = 0,042$) dan Kinerja ($\beta = 0,293$; $p = 0,036$). Selain itu, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ($\beta = 0,492$; $p = 0,000$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik manajemen waktu dan semakin baik kemampuan mitra driver dalam mengelola beban kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan kinerja mitra *Driver Shopeefood* di Kota Malang. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja juga mampu meningkatkan kinerja mitra *Driver Shopeefood* di Kota Malang..

Indirrect Effect

Pengujian indirect effect dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi Kepuasan kerja .

Tabel 10. Indirrect Effect

	(O)	(M)	STDEV)	(O/STDEV)	P Values
Beban Kerja > Kepuasan Kerja > Kinerja	0.288	0.291	0.079	3.624	0,000
Manajemen Waktu > Kepuasan Kerja > Kinerja	0.352	0.350	0.116	3.045	0,002

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Manajemen waktu dan Beban Kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan . Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-values Viral Marketing sebesar 0,000 dan Bandwagon Effect sebesar 0,002, yang keduanya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Kepuasan Kerja terbukti mampu memediasi pengaruh Manajemen Waktu dan Beban kerja terhadap Kinerja Driver.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Mitra Driver *ShopeeFood*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra *Driver shopeefood* di Kota Malang. Temuan ini sejalan dengan Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory) yang menyatakan bahwa manajemen waktu sebagai *job resources* membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kadir (2024) yang menyatakan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja *gig economy*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan mitra driver dalam mengatur waktu kerja dan menentukan prioritas pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja Mitra *Driver shopeefood*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra *Driver shopeefood* di Kota Malang. Temuan ini sejalan dengan Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory) yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang masih berada dalam batas kemampuan individu dapat mendorong peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa mitra driver mampu mengelola tuntutan pekerjaan, seperti banyaknya pesanan dan tekanan waktu pengantaran, sehingga tetap dapat bekerja secara produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bramanto dan Saputra (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja driver ojek online. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan mitra driver dalam mengelola beban kerja yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Melalui Kepuasan pada Mitra *Driver Shopee Food*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja mitra *Driver shopeefood* di Kota Malang. Temuan ini sejalan dengan Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory) yang menjelaskan bahwa *job resources*, seperti manajemen waktu, dapat meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, semakin baik kemampuan driver dalam mengatur waktu kerja, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan dan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Paais dkk. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan waktu kerja yang efektif mampu menciptakan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja mitra *Driver shopeefood*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan pada Mitra Driver ShopeeFood.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja mitra *Driver shopeefood* di Kota Malang. Temuan ini sejalan dengan Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory) yang menjelaskan bahwa *job demands* yang dapat dikelola dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, kemampuan driver dalam mengelola beban kerja berkontribusi terhadap terciptanya kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bramanto dan Saputra (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi mekanisme penting dalam memperkuat hubungan antara beban kerja dan kinerja mitra *Driver shopeefood* di Kota Malang.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Mitra Driver Shopee Food

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra *Driver shopeefood* di Kota Malang. Temuan ini sejalan dengan Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory) yang menjelaskan bahwa kondisi psikologis yang positif, seperti kepuasan kerja, dapat meningkatkan motivasi dan mendorong individu untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Paais dkk. (2020) dan Wibowo dkk. (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan mitra driver, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kepuasan Mitra Driver ShopeeFood

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *Driver shopeefood* di Kota Malang. Temuan ini sejalan dengan Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory) yang menjelaskan bahwa *job resources*, seperti manajemen waktu, dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Pengelolaan waktu yang efektif membantu driver bekerja lebih teratur, mengurangi tekanan kerja, serta menciptakan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kadir (2024) yang menyatakan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pekerja *gig economy*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan mitra driver dalam mengelola waktu kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Mitra Driver ShopeeFood

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *Driver shopeefood* di Kota Malang. Temuan ini sejalan dengan Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory) yang menjelaskan bahwa *job demands* yang dapat dikelola dengan baik, serta didukung oleh *job resources* yang memadai, akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan driver dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, seperti banyaknya pesanan dan tekanan waktu, mampu meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nayoan dkk. (2021) yang menyatakan bahwa faktor pekerjaan dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver ojek online. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan mitra driver dalam menyesuaikan diri dengan beban kerja yang diterima, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

- Manajemen waktu terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Mitra Driver Shopee Food di Kota Malang.
- Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Mitra Driver Shopee

Food di Kota Malang

- c. Manajemen waktu terbukti berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
- d. Beban kerja terbukti berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- e. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Mitra Driver Shopee Food di Kota Malang.
- f. Manajemen waktu terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Mitra Driver Shopee Food di Kota Malang.
- g. Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Mitra Driver Shopee Food di Kota Malang.

Keterbatasan

- a. Jumlah responden relatif terbatas, yaitu sebanyak 100 responden sehingga meskipun telah memenuhi syarat analisis menggunakan PLS, hasil penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam menggambarkan keseluruhan persepsi Driver secara komperensshif.
- b. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner tertutup, sehingga jawaban responden sepenuhnya bergantung pada persepsi seubjektif masing masing individu dan berpotensi menimbulkan bias presepsi atau pemahaman terhadap pernyataan kuisioner .

Saran

- a. Memperluas objek dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat digenerakisasikan secara lebih luas dan memberi perbandingan.
- b. Menambah jumlah responden agar hasil penelitian menjadi lebih representatif .
- c. Menambah variabel penelitian seperti motivasi kerja, stres kerja, ataupun lingkungan kerja, untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih luas .

Referensi

- Bramanto, A., & Saputra, R. (2022). The Impact of Working Hours on Job Satisfaction of Online Drivers. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 9(2), 55–64.
- Asfiah, N., Riyanto, S., & Mainingrum, D. (2022). *Pengaruh Sistem Kerja Platform Digital terhadap Kinerja Driver Ojek Online*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 155–167.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands–Resources Model: State of the Art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Kadir, M. (2024). *Efektivitas Pengelolaan Waktu dalam Dunia Kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kadir, R. (2024). Factors Affecting Effective Time Management among Gig Workers. *Jurnal Manajemen Modern*, 11(2), 45–58.
- Paaais, M., Pattiruhu, J. R., & Tumbelaka, R. (2020). The Mediating Effect of Job Satisfaction in the Relationship between Organizational Factors and Employee Performance (Indonesian Evidence). *International Journal of Management Studies*, 8(4), 78–92.
- Parwadi, D. (2024). Job Satisfaction as a Mediator between Compensation and Driver Performance in ShopeeFood East Java. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Digital*, 7(1), 65–74.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Aplin, J., dkk. (2022). *Research Methods for Business and Management*. Routledge.
- Wibowo, A., dkk. (2025). *Job Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesian Service Industry*. *Journal of Business and Management Studies*, 7(1), 30–42.
- Wibowo, A., dkk. (2025). *Job Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesian Service Industry*. *Journal of Business and Management Studies*, 7(1), 30–42.

- Tarwaka. (2021). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Nayoan, F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2021). *Pengaruh Faktor Pekerjaan dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online*. Jurnal EMBA, 9(2), 761–770.
- Malhotra, N. K., & Dash, S. (2016). *Marketing Research: An Applied*
- Lang, C., dkk. (2023). *Algorithmic Management and Platform Workers' Well-being: A Systematic Review*. International Journal of Human Resource Management.

Sultan Akbar Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita Adalah Dosen Tetap FEB Unisma