

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Pada Kurir *Shopeefood* di Kota Malang)**

**SKRIPSI**



Oleh

**FITRI NUR AZIZAH**

(200501110093)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Pada Kurir *Shopeefood* di Kota Malang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi  
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



O l e h

**FITRI NUR AZIZAH**

(200501110093)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

# LEMBAR PERSETUJUAN

5/19/24, 10:07 PM

Print Persetujuan

## LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Pada Kurir *Shopeefood* di Kota Malang)

### SKRIPSI

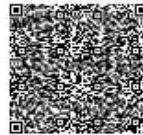
Oleh

**Fitri Nur Azizah**

NIM : 200501110093

Telah Disetujui Pada Tanggal 17 Mei 2024

**Dosen Pembimbing,**



**Ikhsan Maksum, M.Sc**

NIP. 199312192019031012

# LEMBAR PENGESAHAN

6/21/24, 8:00 PM

Print Pengesahan

## LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja  
dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Pada Kurir  
*Shopeefood* di Kota Malang)

### SKRIPSI

Oleh

**FITRI NUR AZIZAH**

NIM : 200501110093

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 3 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji  
**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**  
NIP. 199311292020121005
- 2 Anggota Penguji  
**Dr. Faisal, M.Pd**  
NIP. 198411142023211015
- 3 Sekretaris Penguji  
**Ihsan Maksun, M.Sc**  
NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Nur Azizah

NIM : 200501110093

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada Kurir *Shopeefood* di Kota Malang)** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya, apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Pembimbing, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun

Malang, 16 Mei 2024

Hormat Saya,



Fitri Nur Azizah

NIM. 200501110093

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji dan syukur saya ucapkan dengan sebesar-besarnya kepada Allah SWT atas kemampuan dan kesabaran yang diberikan kepada saya sehingga bisa tetap beraktivitas untuk mengerjakan segala sesuatu dengan lancar, serta rahmat dan ridhonya yang dapat mengantarkan saya dalam menyusun penelitian ini hingga sampai selesai.

Sebagai tanda hormat dan terima kasih saya persembahkan karya ini untuk kedua orang tua yang saya cintai dan saya sayangi yaitu Bapak dan Ibu saya, atas ridho, usaha dan doanya sehingga akhirnya saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini sampai selesai.

Kemudian saya berterima kasih kepada dosen pembimbing skripsi saya yaitu Ikhsan Maksum, M.Sc yang sudah bersabar untuk membimbing saya dengan memberikan arahan, saran, semangat, dan dukungan sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir dengan baik

## HALAMAN MOTTO

“Masa depan kita gemilang. *The future is yours, do your best.* Berbuat yang baik  
jangan sakiti orang”

(Prabowo Subianto)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa tercurah kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, kurnia, dan kekuatan yang dianugerahkan kepada peneliti. Nikmat waktu, pikiran, tenaga, dan mental yang tiada terukur diberikan-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Sholawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada junjungan kita yaitu Nabi Muhammad SAW, yang merupakan contoh teladan yang sempurna bagi umat. Dan telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang yang diridhai Allah SWT yakni *addinul Islam*.

Dalam pelaksanaan penyusunan ini, tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu sebagai rasa syukur, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksun, M.Sc. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk menuntun, mengarahkan, memberikan bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
5. Seluruh dosen Jurusan Manajemen yang sudah ikhlas memberikan banyak ilmu pengetahuan dan pembelajaran selama proses perkuliahan.
6. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian skripsi ini.
7. Bapak, Ibu, Kakak, dan Adek kecil tersayang, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan doa kepada peneliti agar tetap semangat untuk terus melanjutkan skripsi ini sampai selesai.
8. Seseorang dengan NIM 200501110047, yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, dan *supportnya* kepada peneliti, senantiasa menemani peneliti dalam suka maupun duka dalam proses penulisan skripsi ini sehingga menjadikan peneliti tetap



kuat dan mampu untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu diberikan kebahagiaan dan kelancaran dalam setiap urusannya, serta dapat mewujudkan segala yang disemogakan

9. Untuk seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang secara tidak langsung membantu, memberikan motivasi, dukungan dan doa, sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.

10. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for just being me at all time.*

*Jazakumullah bi ahsanil jaza* semoga semua amal kebaikan yang telah diberikan mendapatkan ridha dan balasan yang setimpal dari Allah SWT, dan semoga mendapat kemudahan dalam setiap urusan untuk menjalani kehidupan di dunia ini dengan segala keberkahan dan iman di hati. Dengan segala kerendahan hati dan penuh harap peneliti menyadari bahwasanya penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan kedepannya. Terlepas dari semua itu, peneliti berharap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Malang, 16 Mei 2024

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>مستخلص البحث .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II .....</b>	<b>11</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	11
2.2 Kajian Teoritis.....	31
2.2.1 Fleksibilitas Kerja.....	31
2.2.2 Komitmen Organisasi .....	33

2.2.3 Kepuasan Kerja.....	37
2.2.4 Kinerja .....	40
2.2.5 Hubungan Antar Variabel.....	42
2.3 Kerangka Konseptual .....	46
<b>BAB III.....</b>	<b>47</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	47
3.2 Lokasi Penelitian .....	47
3.3 Populasi dan Sampel .....	48
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	49
3.5 Data dan Sumber Data.....	49
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	51
3.8 Uji Instrumen.....	57
3.9 Analisis Data <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	58
<b>BAB IV .....</b>	<b>61</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	62
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	64
4.4 Uji Instrumen.....	67
4.5 Analisis Data <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	69
4.6 Pembahasan .....	79
<b>BAB V.....</b>	<b>86</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>86</b>
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 <i>Instrument Skala Likert</i> .....	51
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	64
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Fleksibilitas Kerja (X1).....	65
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	66
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	67
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y) .....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 4.10 <i>Cross Loadings</i> .....	72
Tabel 4.11 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	73
Tabel 4.12 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> .....	74
Tabel 4.13 Nilai <i>R-square</i> .....	75
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung .....	77
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.....	78

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>46</b>
<b>Gambar 4.1 Logo <i>Shopeefood</i> .....</b>	<b>61</b>
<b>Gambar 4.2 <i>Outer Loadings</i> .....</b>	<b>71</b>
<b>Gambar 4.3 <i>Boostrapping</i> .....</b>	<b>76</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Biodata Peneliti .....	92
Lampiran 2: Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 3: Data Kuesioner .....	96
Lampiran 4: Dokumentasi.....	106
Lampiran 5: Lembar Bebas Plagiasi .....	107
Lampiran 6: Hasil Turnitin .....	108
Lampiran 6: Rekapian Bimbingan .....	109

## ABSTRAK

Azizah, Fitri Nur. 2024, SKRIPSI: “Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Pada Kurir *Shopeefood* di Kota Malang)”

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : Fleksibilitas Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

---

*Shopeefood* adalah layanan pesan-antar makanan yang dioperasikan oleh Shopee, platform e-commerce terkemuka di Asia Tenggara dan Taiwan. Layanan ini diluncurkan pada tahun 2019 sebagai upaya Shopee untuk memperluas jangkauannya dari sekadar penjualan ritel ke sektor layanan antar-jemput makanan. Dengan banyaknya fitur yang disediakan sehingga *Shopeefood* berupaya menjadi salah satu layanan pesan-antar makanan terdepan di Asia Tenggara. Layanan ini terus berkembang dan menambah fitur-fitur baru untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan komitmen kurir *Shopeefood* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada kurir *Shopeefood* di Kota Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, data penelitian dikumpulkan dari 100 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, 2) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, 3) Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja, dan 4) Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

## **ABSTRACT**

Azizah, Fitri Nur. 2024, *THESIS*, "The Effect of Work Flexibility and Organizational Commitment on Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable (On Shopeefood Couriers in Malang City)"

Supervisor : Ikhsan Maksum, M.Sc.

Keywords : *Work Flexibility, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Performance*

---

*Shopeefood is a food delivery service operated by Shopee, the leading e-commerce platform in Southeast Asia and Taiwan. The service was launched in 2019 as Shopee's effort to expand its reach from just retail sales to the food delivery sector. With the many features it provides, Shopeefood aims to become one of the leading food delivery services in Southeast Asia. The service continues to evolve and add new features to meet customer needs.*

*This study aims to determine the effect of work flexibility and commitment of Shopeefood couriers on performance with job satisfaction as a mediating variable. This research was conducted on Shopeefood couriers in Malang City. This study uses an associative quantitative approach, the research data was collected from 100 respondents. The sampling technique in this study used purposive sampling. Partial Least Square (PLS) is used to test the hypotheses in this study using SmartPLS 3.0.*

*The results of this study indicate that 1) Work flexibility affects performance, 2) Organizational commitment affects performance, 3) Job satisfaction cannot mediate the effect of work flexibility on performance, and 4) Job satisfaction can mediate the effect of organizational commitment on performance.*



## مستخلص البحث

عزيرة، فطري نور 2024، البحث العلمي، تأثير المرونة في العمل والالتزام التنظيمي على الأداء مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط (دراسة في كورير *Shopeefood* مالانج).

المشرف : إحسان معصوم، الماجستير

الكلمات الأساسية : المرونة الوظيفية، الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، الأداء

شوبيفود هو خدمة توصيل الطعام التي يتم تشغيلها بواسطة شوبي، وهي منصة التجارة الإلكترونية الرائدة في جنوب شرق آسيا وتايوان. تم إطلاق هذه الخدمة في عام 2019 كجهود من شوبي لتوسيع نطاقها من مجرد بيع التجزئة إلى قطاع خدمة توصيل الطعام. بفضل الميزات العديدة المقدمة، يسعى شوبيفود لأن يكون واحدا الخدمات الرائدة في مجال توصيل الطعام في جنوب شرق آسيا. تستمر هذه الخدمة في التطور وإضافة ميزات جديدة لتلبية احتياجات العملاء. يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير مرونة العمل والالتزام لدى موظفي شوبيفود على الأداء مع رضا العمل كمتغير وسيط. تم إجراء هذا البحث على موظفي شوبيفود في مدينة مالانج. يستخدم هذا البحث المنهج الكمي الترابطي، تم جمع بيانات البحث من 100 مشارك. وتم استخدام العينات التقنية في هذا النوع من أخذ العينات الهادفة. وتم إنشاء المربع الأصغر الجزئي (PLS) لإنشاء رهن عقاري في هذا باستخدام SmartPLS 3.0. أما نتائج هذا البحث هي (1) أن مرونة العمل لها تأثير على الأداء، (2) أن الالتزام التنظيمي يؤثر على الأداء، (3) لا يمكن للرضا الوظيفي أن يتوسط تأثير مرونة العمل على الأداء، و (4) يمكن للرضا الوظيفي أن يتوسط في تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi beriringan perkembangan yang sangat cepat teknologi sehingga memberi banyak keuntungan di semua aspek masyarakat. Dengan adanya perkembangan teknologi ini, maka sumber daya manusia juga harus semakin berkembang. Manusia memanfaatkan perkembangan teknologi tersebut untuk memecahkan masalah dan memudahkan urusannya, terutama pada dunia kerja. Dunia kerja merupakan dunia tempat sekelompok orang yang melakukan aktivitas kerja, dimana aktivitas kerja tersebut dilakukan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Saat ini, industri memerlukan karyawan yang mampu dan kompeten sehingga dapat menjadi wujud ketahanan pribadi dan kemampuan menghadapi perubahan. (Asri, 2017)

Dengan pesatnya perkembangan era globalisasi, kebutuhan manusia semakin hari semakin bertambah. Hal ini juga meningkat karena mereka harus memenuhi tuntutan tertentu dalam hidup. Jadi, untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus memiliki keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang dapat diperoleh secara efektif dan efisien dalam bentuk gaji atau insentif untuk memenuhi kebutuhan primer maupun sekunder. Selain memenuhi kebutuhan primer dan sekunder, bekerja juga dapat menjadi sebuah kesempatan bagi seseorang untuk mengaktualisasikan diri. Pengaktualisasian diri ini mungkin diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. (Munandar, 2001)

Perkembangan zaman yang sudah semakin memudahkan semua aspek masyarakat seperti saat ini, juga memberikan dampak pada setiap masyarakat untuk melakukan banyak hal salah satunya yakni transaksi jual beli dengan *smartphone* yang kita punya. Aplikasi yang marak dimiliki dan menarik minat banyak orang, termasuk *market place* seperti *Shopee*. Perkembangan yang seperti inilah yang banyak

dimanfaatkan oleh perusahaan yang memang bergerak di bidang *market place* tersebut. Dengan adanya aplikasi ini, memudahkan masyarakat untuk melakukan aktivitas sehari-hari apalagi jika aplikasi yang disediakan dapat diakses dengan mudah dan gampang dimengerti. (Jayani, 2021).

Berdasarkan hasil *survey* Statista oleh Wolff (2021), Shopee merupakan *platform e-commerce* paling populer di Indonesia, dengan rata-rata kunjungan bulanan sebesar 129,3 juta selama kuartal keempat tahun 2020. Urutan popularitas berikutnya adalah Lazada Indonesia (36,2 juta kunjungan), Bukalapak (38,5 juta pengunjung), dan Tokopedia (114,6 juta pengunjung). Tidak hanya menjadi *platform e-commerce* terpopuler di Indonesia pada tahun 2020, transaksi *e-commerce* Shopee juga mengalami lonjakan pesanan pada kuartal keempat tahun 2020, yang turut berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Shopee Indonesia meraih pendapatan dari 430 juta transaksi yang terjadi pada kuartal keempat tahun 2020, dengan rata-rata sehari sebanyak 4,7 juta pesanan seperti yang dilaporkan oleh Tech in Asia (Maulana, 2021). Angka-angka ini didasarkan pada temuan laporan Sea Group. Sementara itu, 260 juta transaksi terjadi di Shopee Indonesia Pada kuartal kedua tahun 2020, rata-rata terdapat 2,8 juta pesanan setiap hari seperti yang disampaikan oleh Handhika Jahja, Direktur Shopee Indonesia, seperti yang dilansir dari Bisnis.com (Timorria, 2020). Dalam hal ini, bisnis *e-commerce* Shopee Indonesia telah tumbuh secara dramatis.

Dengan *Shopeefood*, fitur baru yang telah tersedia sejak April 2020, PT *Shopee International* Indonesia sekali lagi menjadi yang terdepan dalam inovasi dan siap untuk merebut pasar. *Shopeefood* adalah bisnis pesan-antar makanan *online* yang memikat pelanggan dengan berbagai promosi dan gratis ongkos kirim. Dengan opsi pembayaran yang sederhana seperti *Shopeepay* dan *Cash on Delivery* (CoD), layanan pesan-antar makanan *online* telah mempermudah pelanggan untuk membeli makanan tanpa harus mengunjungi lokasi. (Fania & Prehanto, 2022)

*Human resources* yang tersedia di dalam sebuah perusahaan atau perusahaan dituntut agar selalu profesional dan bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga harus bekerja keras, rajin, jujur, berloyalitas tinggi, dan berdedikasi penuh untuk keberhasilan pekerjaannya. Oleh karena itu, pihak manajemen dalam perusahaan memiliki ekspektasi yang cukup tinggi untuk para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan mencerminkan keahlian mereka dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas, sehingga menjadi elemen kunci dalam kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik diartikan sebagai: mampu memenuhi seluruh tujuan yang ditetapkan perusahaan dan memberikan hasil baik kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan semua dengan tepat waktu (Mangkunegara, 2002). Berkaitan dengan hal tersebut Mangkunegara (2000) mengartikan kinerja pegawai (prestasi kerja) sebagai kinerja seorang pegawai dinilai baik jika ia mampu menyelesaikan tugas untuk tanggung jawab yang ada dalam hal kuantitas dan kualitas. Hasil pencapaian kerja ini mencerminkan seberapa baik pegawai tersebut melaksanakan tugas-tugasnya. Sebagaimana terdapat dalam Al-Insyirah: 7-8

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ . وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (سورة الإنشراح: 7-8).

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain; dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah.” (QS. Al-Insyirah: 7-8).

Pada ayat tersebut terdapat makna bahwa individu harus tetap berupaya dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja. Melakukan pekerjaan bukan hanya sebagai tanggung jawab, melainkan harus merasa bahagia dan bersyukur setelah berhasil meraihnya dengan susah payah atas anugerah Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim seharusnya mengharapkan pengakuan dari Allah, bukan dari manusia lain. Memiliki niat bekerja demi Allah dapat memberikan kepuasan batin.

Peneliti telah melakukan observasi kepada beberapa kurir *Shopeefood* sebelum memulai penelitian ini. Dari obseervasi tersebut, diketahui bahwa kurir *Shopeefood*

memiliki sistem kerja yang fleksibel dari segi waktu dan tempat, kemudian kurir tidak memiliki keterikatan terhadap perusahaan secara langsung sehingga tidak semua masing-masing individu memiliki komitmen organisasi yang kuat. Selain itu, kurir *Shopeefood* ini memiliki rasa puas yang cukup tinggi karena dengan kebebasan kerja yang dimiliki dengan kompensasi yang relatif tinggi, sehingga dari ketiga hal tersebut menjadikan peneliti tertarik untuk menguji apakah ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja yang sudah dimiliki apa tidak.

Fleksibilitas adalah komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaan. Carlson et al. (2010) mendefinisikan fleksibilitas sebagai perjanjian informal yang berkaitan dengan fleksibilitas dalam organisasi atau kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya sehingga memiliki kemampuan beradaptasi dalam bisnis. Selain itu, Carlson et al. (2010) mendefinisikan "sistem kerja yang fleksibel," yang mengacu pada penempatan ruang dan jam kerja formal atau informal yang mengakomodasi kebutuhan anggota, yang membantu pekerja dengan kebijakan tentang lamanya waktu (*time flexibility*), di mana (*place flexibility*), dan kapan (*timing flexibility*) pekerja dipekerjakan.

Manfaat positif dari jadwal kerja yang fleksibel bagi pengemudi di luar pekerjaan telah terbukti efektif, mendorong mereka untuk menuntut lebih banyak fleksibilitas dalam menjadwalkan pekerjaan mereka untuk lebih baik menyesuaikan diri dengan kehidupan di luar pekerjaan. (Casper & Harris, 2008) Dimana perasaan stres itu akan berakibat pada performa pekerja yang menurun, sehingga adanya fleksibilitas kerja di *Shopeefood* ini menjadikan para pekerjanya lebih fleksibel dalam memilih waktu kerjanya sendiri dan menjadikan performa yang dimiliki meningkat. Dengan meningkatnya performa individu yang dimiliki para kurir *Shopeefood* ini, juga akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

Studi yang dilakukan oleh Findriyani & Parmin (2021) pada karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Impor yang berjumlah 59 pegawai. Metode *non-probability*

*sampling* dan SPSS for Windows versi 25, yang hasilnya menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan penting karena fleksibilitas pekerjaan. Sedangkan, penelitian Siregar et al. (2021) pada *driver* Gojek asal Samarinda berjumlah 116 responden. *Incidental sampling* adalah metode yang digunakan, yang hasilnya menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berdampak positif pada kinerja.

Kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi sangatlah wajar jika setiap organisasi bercita-cita untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Riley dalam Astuti (2022) menyatakan bahwa Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan tetap loyal dan aktif dalam mendukung visi, misi, dan tujuan perusahaan. Tiga sikap yang menandakan komitmen individu terhadap organisasi adalah: (a) kesadaran akan tujuan organisasi; (b) partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi; dan (c) loyalitas dan pengabdian pada organisasi.

Salah satu pertimbangan penting adalah komitmen organisasi, di mana para pekerja harus memiliki keinginan untuk mengikuti dan mendukung tujuan perusahaan. Adanya komitmen ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat menumbuhkan rasa puas dalam bekerja yang didukung oleh timbal balik dari perusahaan. Terlepas dari tingkat keterlibatan organisasi, perasaan pekerja terhadap perusahaan akan berbeda. Tingkat komitmen organisasi yang kuat di antara para karyawan akan menghasilkan standar kinerja yang tinggi, rendah, dan tingkat perputaran karyawan yang rendah (*turnover*). Interaksi antara tujuan organisasi dan karyawan akan menampilkan perilaku psikologis yang diharapkan ketika karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi. (Yaqin, 2013)

Menurut Griffin dalam Frimayasa & Lawu (2020), kemampuan seseorang untuk mengenali partisipasinya dalam suatu komponen organisasi ditunjukkan dengan komitmen organisasi. Kesetiaan karyawan pada organisasi, kesiapan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, dan keyakinan terhadap prinsip-prinsip organisasi

merupakan landasan komitmen karyawan. Akibatnya, yang bekerja keras untuk perusahaan akan memiliki ikatan yang kuat dengannya. Selanjutnya, Griffin menyatakan bahwa seorang pekerja akan lebih bahagia di tempat kerja dan berkinerja lebih baik jika ia merasa berkewajiban untuk menjunjung tinggi nilai-nilai inti organisasi. Seorang pekerja dengan tingkat komitmen yang tinggi juga cenderung memandang dirinya sebagai anggota organisasi yang sejati dalam jangka panjang. Di sisi lain, Seseorang yang kurang berkomitmen cenderung merasa diri mereka terpinggirkan atau tidak terlibat secara penuh dan memiliki sedikit keinginan untuk menjadi bagian jangka panjang dari kelompok. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi menunjukkan kesetiaan dan afiliasi dengan tujuan organisasi. Pekerja yang berbakti mengakui pentingnya dan nilai dari integrasi individu dengan perusahaan.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pekerja memengaruhi performa kerja yang akan diberikan kepada perusahaan. Salah satu ciri yang dimiliki oleh pekerja yang memiliki komitmen organisasi ini adalah menyenangi pekerjaannya. Meyer et al. (1993) mengungkapkan alah satu dimensi dari komitmen organisasi adalah komitmen afektif (ingin bekerja di perusahaan tersebut), komitmen berkelanjutan (sikap sadar akan ruginya meninggalkan perusahaan tersebut), dan komitmen normatif (tanggung jawab akan pekerjaannya). Dimana komitmen yang dimiliki oleh para kurir *Shopeefood* ini diduga memiliki ketiga dimensi atau indikator komitmen tersebut. Karena dengan menekuni profesi sebagai kurir *Shopeefood* ini mereka telah mendapatkan bayaran yang cukup tinggi, semakin banyak orderan yang diambil oleh kurir maka semakin banyak juga point yang didapat sehingga para kurir memiliki komitmen untuk terus bekerja di *Shopeefood* ini karena merasa rugi jika meninggalkan pekerjaan ini.

Frimayasa & Lawu (2020) menyatakan pada karyawan PT. Frisian Flag yang berjumlah 100 karyawan dengan menggunakan alat SPSS versi 25. Metode probabilitas sampling maupun *simple random* sampling digunakan. Hasilnya menunjukkan komitmen berdampak pada kinerja. Sebaliknya, hasil penelitian Mora et al. (2020) pada karyawan PT. Mopoli Raya dengan jumlah 83 pegawai. metode *probabilitas* sampling

maupun *simple random sampling* digunakan dengan hasil komitmen berdampak negatif.

Elemen mempengaruhi kinerja pegawai yakni kepuasan kerja. Robbins & Judge (2008) kepuasan kerja sebagai suatu perilaku yang menyenangkan pada aktivitas seseorang yang ditentukan dengan menilai kualitas-kualitasnya. Perasaan positif mengenai pekerjaannya dialami oleh mereka yang sangat puas dengan pekerjaannya, sedangkan perasaan negatif dialami oleh mereka yang tidak puas dengan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian Nurrohmat & Lestari (2021) dan Hisan et al. (2021) menyatakan bahwa kepuasan memengaruhi tingkat kinerja. Sebaliknya, Fitri & Endratno (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak negatif pada kinerja.

Fleksibilitas kerja faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, karena lebih banyak fleksibilitas dalam bekerja, lebih banyak kepuasan yang dirasakan oleh pekerja, hal tersebut Fadila & Rezeki (2023) dan Indrawaty (2022) bahwa Kepuasan kerja bergantung pada seberapa fleksibel pekerjaan. Kemudian faktor lainnya yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yakni komitmen organisasi dimana para pekerja yang memiliki sifat berkomitmen pada organisasi maka akan cenderung menghasilkan performa yang baik sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan hal tersebut akan membuat pekerja merasakan kepuasan, sesuai dengan studi oleh Prasetyaningrum (2020) dan Wahab (2021) bahwa kepuasan kerja berdampak. Kemudian, penelitian Huda & Ekhsan (2023) menyatakan kinerja dipengaruhi fleksibilitas kerja melalui kepuasan kerja dan Badrianto & Astuti (2023) menyatakan kinerja dipengaruhi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Seperti yang diketahui bahwa Kota Malang sering dijuluki sebagai “Kota Pendidikan” karena banyaknya universitas yang berdiri di Kota Malang ini. Tercatat di *website* Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur tahun 2022 pada [jatim.bps.go.id](http://jatim.bps.go.id) jumlah universitas yang ada di Kota Malang mencapai angka 56 dengan jumlah mahasiswa mencapai 286.121 ribu. Menurut data yang ada, di Jawa Timur ini



Kota Malang dengan Kota Surabaya memiliki universitas dan mahasiswa yang lebih banyak daripada kota lainnya. Tetapi menurut riset yang telah dilakukan, penelitian yang dilakukan di Kota Malang dengan objek kurir *Shopeefood* tidak banyak dilakukan maka alasan tersebut yang menjadi pertimbangan untuk melakukan penelitian di Kota Malang ini.

Dengan data yang telah menunjukkan bahwa di Kota Malang ini memiliki mahasiswa yang cukup besar jumlahnya, maka terdapat korelasi yakni banyaknya *driver Shopeefood* mengikuti banyaknya mahasiswa. Karena dengan adanya jumlah mahasiswa yang besar maka banyak juga mahasiswa terutama anak kos yang tidak punya *skill* memasak akan cenderung membeli makan dengan *delivery order*. Aplikasi Shopee memiliki fitur *Shopeefood* sehingga banyak dimanfaatkan oleh mahasiswa untuk *delivery order* makanan, dengan hal tersebut maka semakin besar juga potensi minat banyak orang untuk menjadi kurir *Shopeefood* di Kota Malang dengan anggapan akan mudah mendapatkan *customer*. Oleh karena itu, kurir *Shopeefood* menjadi objek penelitian dan daerah Kota Malang menjadi lokasi penelitian ini dilakukan.

Studi ini menggunakan empat variabel, yakni fleksibilitas kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Terdapat hubungan yang saling berkaitan (benang merah) antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dengan adanya sistem kerja yang fleksibel akan menjadikan kurir *Shopeefood* ini memiliki rasa nyaman dalam bekerja yang bisa berpengaruh pada komitmen terhadap organisasi, sehingga dengan adanya kenyamanan karena sistem kerja yang fleksibel dan komitmen yang dimiliki menjadikan kurir ini mencapai kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan performanya yang dengan kata lain juga berarti memiliki kinerja yang bagus.

Mencapai tujuan seseorang akan berdampak pada kesejahteraan emosional dan fisiknya. Hal ini akan berdampak signifikan pada seberapa baik dia bekerja. Tentu saja, kinerja dengan efek yang menguntungkan akan meningkatkan tingkat kinerja. Penilaian kinerja adalah cara yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja yang baik

dan buruk. Indikator dari beberapa jenis digunakan untuk menentukan evaluasi kinerja. Penilaian indikator kinerja akan menjadi lebih mudah jika semakin mudah mengukur pencapaiannya. (Wicaksono, 2019). Dengan adanya latar belakang di atas, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Pada Kurir *Shopeefood* di Kota Malang)”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dari konteks yang disebutkan sebelumnya, rumusan masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah fleksibilitas kerja memengaruhi kinerja kurir *Shopeefood* di Kota Malang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja kurir *Shopeefood* di Kota Malang?
3. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja kurir *Shopeefood* di Kota Malang?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kurir *Shopeefood* di Kota Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja kurir *Shopeefood* di Kota Malang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kurir *Shopeefood* di Kota Malang
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja kurir *Shopeefood* di Kota Malang

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja kurir *Shopeefood* di Kota Malang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menjadi acuan bagi pihak bisnis atau organisasi dalam memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, studi ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang serupa.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1. Manfaat Bagi Penulis

Untuk mengimplementasikan pengetahuan diperoleh serta memperluas pemahaman tentang topik penelitian, yang berkaitan dengan variabel yang berdampak pada kinerja.

#### 2. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Bermanfaat dan berpartisipasi dalam suatu pemikiran ataupun literatur pada perpustakaan serta dapat menjadi bahan pertimbangan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja, komitmen, kepuasan kerja, dan fleksibilitas kerja.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, sangat diperlukan untuk melihat penelitian terdahulu yang relevan dengan judul yang diambil untuk dijadikan bahan referensi. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan :

1) Saputro et al. (2021)

Studi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja *Driver Grab* terhadap Kinerja dan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* di Mataram”. Pada penelitian ini terdapat 100 responden, *nonprobability sampling* adalah metode yang digunakan. Penelitian menyatakan fleksibilitas dan kompensasi berdampak besar terhadap motivasi. Motivasi dan kompensasi memengaruhi kinerja, tetapi fleksibilitas tidak memengaruhi kinerja. Dengan motivasi sebagai variabel *intervening*, kompensasi dan fleksibilitas berpengaruh.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja dengan objek yang sama yakni *driver online* sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, objek, teknik pengambilan sampel, dan variabel *intervening* yang digunakan sebagai judul.

## 2) Bissilisin et al. (2018)

Studi yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja *Driver Grabbike* di Kota Kupang”. Sebanyak 212 pengendara *grabbike* menjadi populasi penelitian ini, dan total 68 responden menjadi sampel penelitian dengan menggunakan teknik rumus *Slovin*. Setelah uji asumsi klasik dan validitas data selesai, dinyatakan bahwa fleksibel berhubungan dengan kinerja.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja dengan objek yang sama yakni *driver online* sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, dan objek.

## 3) Wahyuni (2022)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja *Driver Grab* di Surabaya”. Penelitian kuantitatif digunakan dengan *accidental sampling* untuk memilih 100 responden melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian motivasi dan kepuasan kerja berdampak kinerja *driver Grab* di Surabaya secara positif dan signifikan sementara fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. 42% dari variasi disebabkan oleh variabel motivasi, kepuasan kerja, dan fleksibilitas kerja, sedangkan 58% lainnya disebabkan oleh faktor lain.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja dengan objek yang sama yakni *driver online* sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat

dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, dan objek.

4) Angraini et al. (2021)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang” Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana 40 pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang menjadi populasi penelitian. Hasil penelitian menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, objek, dan teknik pengambilan sampel.

5) Sitio (2021)

Studi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Emerio Indonesia”. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan populasi sebanyak 332 individu, dan metode *random sampling* digunakan seratus responden. Komitmen organisasi dan budaya organisasi memengaruhi perilaku warga organisasi. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa perilaku warga organisasi dapat mampu mengatur hubungan antara kinerja dan komitmen organisasi, tetapi tidak dapat mengatur hubungan antara budaya organisasi dan kinerja.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, objek, teknik pengambilan sampel, dan variabel *intervening* yang digunakan sebagai judul.

6) Frimayasa & Lawu (2020)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Human Capital* terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Frisian Flag”. Sampel penelitian terdiri dari 100 karyawan, dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi berganda menggunakan program SPSS 23. Hasil kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan modal manusia, baik secara individu maupun kolektif.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, dan objek.

7) Nurrohmat & Lestari (2021)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Sampel penelitian melibatkan seluruh karyawan perusahaan. Metode survei digunakan dengan 30 responden, dan pengambilan sampel teknik *convenience* sampling (non probability) Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier sederhana. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan

kerja yang "baik", dan kinerja mereka dinilai "baik". Tingkat kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi variabel yang digunakan yakni kepuasan kerja dan kinerja sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, objek, dan teknik pengambilan sampel.

8) Hisan et al. (2021)

Studi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Langsa”. Hasil penelitian menyatakan, kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh komitmen dan kepuasan kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, serta koefisien determinasi.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, dan objek.

9) Mora et al. (2020)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway”. Komitmen kerja secara positif memengaruhi kinerja, sedangkan peningkatan satu satuan dalam komitmen kerja akan meningkatkan kinerja. Selain itu,



kepuasan kerja juga memiliki dampak positif terhadap kinerja, dengan peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja juga akan meningkatkan kinerja.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, dan objek.

10) Fadila & Rezeki (2023)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Driver Grabbike* Cikarang Utara Kabupaten Bekasi”. Data yang terkumpul didapatkan melalui penyebaran kuesioner terhadap 100 responden. Metode purposive sampling dan data dianalisis dengan SPSS versi 25. Hasil analisis iklim kerja, fleksibilitas kerja, serta kompensasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para pengemudi.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja dan variabel *intervening* yang digunakan dengan objek yang serupa yakni *driver online* sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, dan teknik pengambilan sampel.

11) Indrawaty (2022)

Penelitian yang berjudul “Hubungan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Leader-Member Exchange* sebagai Mediasi”.

Penentuan sampel yang dilakukan dengan metode sampel acak sistematis, dan menghasilkan sampel sebanyak 127 orang. Hasil analisis memberi dampak secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pertukaran pemimpin-anggota memediasi korelasi antara kepuasan dan fleksibilitas kerja.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi variabel yang digunakan yakni fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, objek, dan teknik pengambilan sampel.

12) Wahab (2021)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru”. Metode analisis data yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif, dengan teknik sampel *random sampling* dan rumus slovin. Studi ini menghasilkan kepuasan secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi variabel yang digunakan yakni komitmen organisasi dan kepuasan kerja sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, objek, dan teknik pengambilan sampel.

13) Rosid & Darajat (2022)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah

Kota Tangerang”. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan yang termasuk dalam golongan III-IV. Besar sampel ditentukan menggunakan pendekatan *partial least square*, yakni 10 kali dari ukuran indikator formatif, yang terdiri dari lima indikator kepuasan kerja ditambah dengan indikator kinerja karyawan.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi variabel yang digunakan yakni komitmen organisasi dan kepuasan kerja sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, dan objek.

14) Huda & Ekhsan (2023)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja *Driver Online* yang Dimediasi Kepuasan Kerja”. Populasi yang digunakan yaitu driver Gojek di area JABODETABEK. Rumus Hair et al. (2010) digunakan untuk menentukan sampel, dan sebanyak 77 responden dipilih sebagai sampel melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dan SmartPLS 3.0. Penelitian ini menghasilkan pengetahuan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja para *driver*, dengan menunjukkan pentingnya memperhatikan fleksibilitas kerja.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja dan variabel *intervening* yang digunakan dengan objek yang serupa yakni *driver online* sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi

untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat dan waktu.

15) Badrianto & Astuti (2023)

Penelitian yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan di industri elektronik di Kawasan Industri Cikarang. Sebanyak 74 responden dipilih sebagai sampel menggunakan kuisioner untuk pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dan variabel *intervening* yang digunakan sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, dan objek.

16) Syihabudhin & Kinanti (2022)

Penelitian dengan berjudul “*Effect of Financial Compensation and Flexible Working Arrangement on Performance of Gojeks Driver*”. Populasi yang menjadi fokus yaitu seluruh karyawan PTPN XIII di Kalimantan Barat yang berada di golongan III-IV. Besar sampel ditentukan menggunakan pendekatan *partial least square*, yakni 10 kali dari ukuran indikator formatif, yang terdiri dari lima indikator kepuasan kerja ditambah dengan indikator kinerja karyawan maka pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa

pengaturan kerja yang fleksibel dan kompensasi finansial sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja dengan objek yang serupa yakni *driver online* sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat dan waktu.

17) Rahman et al. (2023)

Penelitian yang berjudul “*Does Transformational Leadership and Flexible Working Arrangements Affect Journalist Performance? The Mediating Role of Job Satisfaction*”. Data dikumpulkan dari wartawan yang merupakan anggota Persatuan Wartawan Indonesia Provinsi Jawa Timur (PWI Jawa Timur) melalui survei kuesioner. Sebanyak 100 kuesioner telah diisi secara lengkap. Metode SEM-PLS dilakukan guna menguji hipotesis, dengan bantuan program perangkat lunak Smart-PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, fleksibilitas pengaturan kerja, dan kepuasan kerja secara signifikan berkorelasi positif dengan kinerja jurnalis. Sementara hubungan antara fleksibilitas pengaturan kerja dan kinerja jurnalis dimediasi oleh kepuasan kerja, namun tidak demikian dengan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja jurnalis.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja dan variabel *intervening* yang digunakan sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan

penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, dan objek.

18) Loan (2020)

Penelitian yang berjudul “*The Influence of Organizational Commitment on Employees’ Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*”. Ada hubungan positif antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Dan yang terakhir menyarankan efek mediasi dari kepuasan kerja. 547 karyawan di perusahaan-perusahaan di Vietnam disurvei. Hasil penelitian ini mendukung semua hipotesis. Dengan demikian, kinerja pekerjaan dipengaruhi komitmen organisasi; kepuasan kerja dipengaruhi komitmen organisasi.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dan variabel *intervening* yang digunakan sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, dan objek.

19) Hendri (2019)

Studi dengan berjudul “*The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on The Organizational Learning Effect Of The Employee Performance*”. Populasi yaitu semua pegawai PTPN XIII (Perseroan Terbatas) di Kalimantan Barat yang termasuk dalam golongan III-IV. Besar sampel ditentukan menggunakan pendekatan *partial least square*, yaitu 10 kali dari ukuran indikator formatif, yang mencakup kepuasan kerja dengan lima indikator ditambah dengan kinerja karyawan. ditambah kinerja karyawan dengan delapan indikator, dengan total  $13 \times 10 = 130$  pegawai. Teknik *random sampling* digunakan untuk pengambilan sampel. Hasilnya kepuasan kerja dan

komitmen organisasi berdampak positif dipengaruhi oleh pembelajaran organisasi.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi judul yang digunakan yakni pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dan variabel *intervening* yang digunakan sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, objek, dan teknik pengambilan sampel.

20) Gazi et al. (2022)

Studi yang berjudul “*Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh*”. Pendekatan pengambilan sampel acak berstrata digunakan digunakan untuk memilih 300 responden dari lima pabrik gula di industri gula. *Job Performance Indicator* (JPI), sebuah skala kinerja dengan 8 item, digunakan untuk menilai kinerja pekerjaan, dan kepuasan kerja diukur dengan menggunakan JSI (*Job Satisfaction Index*). Analisis regresi dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk penelitian ini. Awalnya, statistik reliabilitas dihitung untuk kedua skala untuk menilai relevansinya artinya terdapat hubungan yang kuat.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi variabel yang digunakan yakni kepuasan kerja dan kinerja sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, dan objek.

21) Khan (2022)

Studi yang berjudul “*Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work-Family Conflict and Job Satisfaction*”. Kuesioner yang diberikan secara *online* kepada sebanyak 113 responden digunakan sebagai instrumen penelitian untuk studi analisis kuantitatif ini. Teknik sampelnya menggunakan *purposive sampling* dengan pengujian hipotesisnya menggunakan SEM-PLS. hasilnya menunjukkan kepuasan kerja dapat diturunkan oleh konflik antara pekerjaan dan keluarga. Fleksibilitas di tempat kerja juga berdampak pada kepuasan kerja. Selain itu, fleksibilitas kerja memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga.

Dengan penjabaran mengenai penelitian di atas, terdapat korelasi antara penelitian tersebut dengan penelitian saya terutama dari segi variabel yang digunakan yakni fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja sehingga menjadikan penelitian tersebut dapat dicantumkan sebagai referensi untuk memudahkan saya dalam melakukan penelitian ini. Tetapi juga terdapat perbedaan yakni dari segi tempat, waktu, dan objek.

Beberapa penelitian yang telah dicantumkan peneliti dalam bentuk deskripsi juga akan disajikan dalam bentuk tabel untuk mempermudah pembaca dalam menemukan informasi mengenai penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Saputro et al. (2021)	“Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja <i>Driver Grab</i> terhadap Kinerja dan Motivasi sebagai Variabel <i>Intervening</i> di Mataram”	Kompensasi (X1), Fleksibilitas Kerja (X2), Kinerja (Y), Motivasi (Z)	Uji asumsi klasik, seperti uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan normalitas, serta uji <i>Sobel</i> dengan menggunakan SPSS	(1) Motivasi dan kompensasi sangat memengaruhi kinerja, tetapi fleksibilitas tidak. (2) Dengan memanfaatkan motivasi sebagai



					variabel intervening, kompensasi dan fleksibilitas memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja.
2.	Bissilisin et al. (2023)	“Pengaruh Insentif dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja <i>Driver Grabbike</i> di Kota Kupang”	Insentif (X1), Fleksibilitas Kerja (X2), Kinerja (Y)	Uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis	Hubungan antara insentif dan fleksibilitas di tempat kerja positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	Wahyuni & Cahyono (2022)	“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja <i>Driver Grab</i> di Surabaya”	Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Fleksibilitas Kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 23.0	(1) Motivasi dan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. (2) Tidak ada dampak yang signifikan terhadap kinerja dari fleksibilitas kerja.
4.	Angraini et al. (2021)	“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enkerang”	Komitmen Organisasi (X), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS	Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi.
5.	Sitio (2021)	“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai Variabel Intervening Pada	Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	Analisis regresi linear berganda dan analisis jalur dengan alat SPSS 23 for Mac	(1) Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) memiliki pengaruh. (2) Komitmen organisasi dan budaya organisasi

		PT. Emerio Indonesia”			memiliki pengaruh terhadap OCB (3) Terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja melalui OCB, sedangkan tidak terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui OCB
6.	Frimayasa & Lawu (2020)	“Pengaruh Komitmen Organisasi dan <i>Human Capital</i> terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Frisian Flag”	Komitmen Organisasi (X1), <i>Human Capital</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 23	(1) Komitmen organisasi dan kekuatan manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Komitmen organisasi dan kekuatan manusia secara bersamaan berpengaruh secara signifikan kinerja pegawai.
7.	Nurrohmat & Lestari (2021)	“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”	Kepuasan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear sederhana	Kinerja karyawan PT Kahatex Kabupaten Bandung dipengaruhi oleh kepuasan kerja mereka.
8.	Hisan et al. (2021)	“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Langsa”	Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi	(1) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan.

					(2) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berdampak positif secara signifikan pada kinerja karyawan.
9.	Mora et al. (2020)	“Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya”	Komitmen Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi	(1) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berdampak positif secara signifikan pada kinerja karyawan (2) Komitmen kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan; hanya kepuasan kerja yang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Fadila & Rezeki (2023)	“Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja <i>Driver Grabbike</i> Cikarang Utara Kabupaten Bekasi”	Fleksibilitas Kerja (X1), Kompensasi (X2), Iklim Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Analisis deskriptif kuantitatif, uji t dan uji F menggunakan SPSS versi 25	Kepuasan kerja dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.
11.	Indrawaty (2022)	“Hubungan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan <i>Leader-Member Exchange</i> sebagai Mediasi”	Fleksibilitas Kerja (X), Kepuasan Kerja (Y), <i>Leader-Member Exchange</i> (Z)	Analisis statistik deskriptif dan analisis verifikatif sebagai alat analisis digunakan <i>Structural Equation Model</i> yang diproses dengan SmartPLS 2	Baik fleksibilitas kerja maupun pertukaran pimpinan-anggota memengaruhi kepuasan kerja.

12.	Wahab (2021)	“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru”	Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Analisis deskriptif kuantitatif, uji t dan uji F	(1) Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
13.	Rasyid & Darajat (2022)	“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang”	Komitmen Organisasi (X), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja Pegawai (Y2)	Analisis <i>path</i> SPSS	(1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai (3) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai
14.	Huda & Ekhsan (2023)	“Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja <i>Driver Online</i> yang Dimediasi Kepuasan Kerja”	Fleksibilitas Kerja (X), Kinerja (X), Kepuasan Kerja (Z)	Analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SmartPLS 3.0	(1) Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja <i>driver</i> (2) Fleksibilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja <i>driver</i> (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja <i>driver</i>

					(4) Kepuasan kerja mampu memediasi antara fleksibilitas kerja dengan kinerja <i>driver</i>
15.	Badrianto & Astuti (2023)	“Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Komitmen Organisasi (X), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Alat yang digunakan smart PLS	(1) Komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen perusahaan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. (2) Kepuasan kerja dapat memediasi dampak komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan.
16.	Syihabudin & Kinanti (2022)	“ <i>Effect of Financial Compensation and Flexible Working Arrangement on Performance Of Gojeks Driver</i> ”	<i>Financial Compensation (X1), Flexible Working Arrangement (X2), Employee Performance (Y)</i>	Uji kelayakan instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda	(1) Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Pengaturan kerja fleksibel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Rahman et al. (2023)	“ <i>Does Transformational Leadership and Flexible Working Arrangements Affect Journalist Performance?</i> ”	<i>Transformational Leadership (X1), Flexible Working Arrangement (X2), Employee Performance</i>	<i>Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)</i> yang didukung oleh program perangkat	(1) Kepemimpinan transformasional, pengaturan kerja yang fleksibel, dan kepuasan kerja memiliki

		<i>The Mediating Role of Job Satisfaction</i>	(Y), <i>Job Satisfaction (Z)</i>	lunak Smart-PLS 3	korelasi positif yang signifikan dengan kinerja jurnalis
18.	Loan (2020)	<i>“The Influence of Organizational Commitment on Employees’ Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction”</i>	<i>Organizational Commitment (X), Employess Job Performance (Y), Job Satisfaction (Z)</i>	Selain ukuran statistik yang umum, untuk menguji efek mediasi dari kepuasan kerja, kami menggunakan makro <i>PROCESS</i> yang dikembangkan oleh Hayes (2013).	(1) Komitmen organisasi memiliki dampak positif pada kinerja pekerjaan; komitmen organisasi komitmen organisasi berdampak positif pada kepuasan kerja; kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja pekerjaan ketika komitmen organisasi dikontrol. (2) Kekuatan hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan berkurang secara signifikan ketika kepuasan kerja ditambahkan ke dalam model, menunjukkan peran mediasi kepuasan kerja
19.	Hendri (2019)	<i>“The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on The Organizational Learning Effect of The Employee Performance”</i>	<i>Learning Organizational (X), Job Satisfaction (Z1), Organizational Commitment (Z2), Employee Performance (Y)</i>	Uji <i>Partial Least Square (PLS)</i> , uji validitas dan reliabilitas	Pembelajaran yang diberikan oleh organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan; namun, kinerja karyawan tidak

					dipengaruhi secara signifikan oleh pembelajaran yang diberikan oleh organisasi.
20.	Gazi et al. (2022)	<i>“Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh”</i>	<i>Job Satisfaction (X), Job Performance (Y)</i>	Analisis regresi menggunakan SPSS	(1) Adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan
21.	Khan (2022)	<i>“Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work-Family Conflict and Job Satisfaction”</i>	<i>Linking of Work-Family Conflict (X), Job Satisfaction (Y), dan Work Flexibility (Z)</i>	Uji validitas, uji reliabilitas, dan SEM-PLS	(1) Kepuasan kerja dapat diturunkan oleh konflik antara pekerjaan dan keluarga. (2) Fleksibilitas di tempat kerja juga berdampak pada kepuasan kerja. (3) Fleksibilitas kerja memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga.

Sumber: Data diolah 2024

Ada beberapa perbedaan antara penelitian saya dan dua puluh penelitian sebelumnya yang tercantum sebagai referensi pada penelitian ini. Pertama, dari segi tempat penelitian. Pada penelitian terdahulu yang dicantumkan, tidak ada penelitian yang bertempat di Kota Malang. Kedua, dari segi tahun penelitian. Pada penelitian terdahulu yang sudah dicantumkan, tidak ada penelitian yang dilakukan pada tahun 2024. Ketiga, dari segi pemilihan variable penelitian. Pada penelitian terdahulu yang sudah tercantum, tidak ada penelitian yang menggunakan variabel komitmen organisasi dengan objek *driver online*. Sehingga dengan adanya beberapa beda tersebut,

diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah kebaruan untuk menambah opsi referensi oleh para peneliti selanjutnya.

## **2.2 Kajian Teoritis**

### **2.2.1 Fleksibilitas Kerja**

Carlson et al. (2010) mendefinisikan fleksibilitas sebagai standar resmi dari manajemen sumber daya atau sebagai perjanjian tidak resmi yang berkaitan dengan fleksibilitas di dalam organisasi. Selain itu, Carlson et al. (2010) menggambarkan fleksibilitas jadwal sebagai pengaturan kerja yang dapat disesuaikan, yang mengacu pada Pilihan tempat dan waktu kerja formal atau informal yang memperhatikan kebutuhan pekerja sesuai dengan kebijakan perusahaan. Kemampuan untuk menyesuaikan jadwal bekerja sesuai aturan (Moorhead & Griffin, 2013).

Penting untuk memiliki fleksibilitas dalam jadwal kerja Anda, seperti memiliki kebebasan untuk memilih kapan harus mulai, berapa lama, dan di mana dapat mendapatkan dukungan untuk dipilih. Organisasi ini sepenuhnya mengizinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka untuk memenuhi permintaan individu mereka. Meskipun jadwalnya dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan yang baik dan mencegah perselisihan di tempat kerja. Fleksibilitas kerja adalah sistem yang memungkinkan karyawan untuk memilih jadwal mereka sendiri dalam upaya untuk meningkatkan keterlibatan, menurunkan tingkat stres, dan meningkatkan semangat kerja di dalam perusahaan (Hashim et al., 2017). Fleksibilitas dalam jadwal kerja diyakini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menurunkan tingkat stres mereka di tempat kerja. Dampak positif ini kemudian diharapkan dapat mengurangi stres karyawan secara keseluruhan. Peningkatan kinerja dan kepuasan kerja kemungkinan akan terjadi pada pekerja yang memiliki hubungan yang harmonis dengan rumah dan keluarganya. Pekerja yang



merasa lebih fokus dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka cenderung maju dalam karier mereka. Kemampuan departemen sumber daya manusia di dalam organisasi untuk memilih jadwal kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan disebut sebagai fleksibilitas kerja (Kabalina et al., 2019).

Fleksibilitas kerja dimanfaatkan oleh departemen sumber daya manusia untuk mendukung pelaksanaan strategi-strategi *alternative* dalam bisnis yang menghadapi persaingan. Karena pribadi yang fleksibel lebih mampu beradaptasi dengan kesulitan dan situasi perusahaan yang terus berubah dan tidak dapat diprediksi. dan kesulitan yang ditawarkan bisnis. Hal ini menunjukkan bagaimana fleksibilitas kerja memainkan peran penting peningkatan kualitas. Oleh karena itu, penggunaan fleksibilitas kerja memudahkan karyawan untuk mengimbangi kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Tujuan tambahan fleksibilitas kerja yang disebutkan Moorhead & Griffin (2013):

- 1) Mengurangi perselisihan terkait pekerjaan dan membina interaksi kerja dan keluarga yang lebih harmonis.
- 2) Mempermudah pembagian waktu antara urusan bisnis dan pribadi.
- 3) Untuk memperoleh keunggulan jangka panjang atas pesaing dengan strategi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Moorhead & Griffin (2013) dan Siregar et al. (2021), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur fleksibilitas kerja. Indikator-indikator tersebut yakni:

- 1) Berapa lama bekerja (*time flexibility*)
- 2) Kapan mulai bekerja (*timing flexibility*)

### 3) Di mana tempat bekerja (*place flexibility*)

Islam merupakan agama yang sangat fleksibel dalam penerapannya pada kehidupan sehari-hari. Karena Islam begitu mengerti kemampuan umat Islam dalam menjalani syariatnya. Islam tidak pernah memaksa umatnya dalam menjalani syariatnya, namun Islam menganjurkan kita untuk melaksanakan syariat sesuai dengan kemampuan dan tuntutan. Jadi Islam begitu fleksibel dalam aplikasinya, sebagaimana tersirat dari Firman Allah berikut ini.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا... (سورة البقرة: 286).

Artinya: *Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya.* (Al-Baqarah: 286)

Dalam ayat di atas menerangkan bahwa dalam mencapai tujuan hidup itu manusia diberi beban sesuai kesanggupannya, mereka diberi pahala lebih dari yang telah diusahakannya dan mendapat siksa seimbang dengan kejahatan yang telah dilakukannya.

#### 2.2.2 Komitmen Organisasi

Sifat hubungan antara individu dan tempat kerja mereka dikenal sebagai komitmen organisasi. Komitmen ini ditandai dengan keinginan kuat individu untuk tetap menjadi bagian dari tempat kerja, kesediaan mereka untuk menggunakan upaya mereka secara serius demi keuntungan organisasi, dan kepercayaan mereka terhadap prinsip dan tujuan tempat kerja mereka. Dukungan yang kuat dari seseorang terhadap tujuan dan prinsip-prinsip utama organisasi juga dapat diartikan sebagai tanda komitmen (Hasibuan, 2013). Menurut definisi tertentu, komitmen organisasi adalah pandangan nilai yang terfokus pada organisasi yang menunjukkan seberapa serius dan sungguh-sungguh individu dalam melakukan pekerjaan dan organisasinya. Orang-orang akan melakukan segala upaya untuk mendukung organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap untuk tetap menjadi anggota (Robbins & Judge, 2013). Komitmen karyawan terhadap organisasi mengacu pada kesediaan dan perilaku karyawan untuk terlibat, loyal, dan tetap berpartisipasi untuk tujuan.

Newstorm (2016) mengidentifikasi tiga kategori komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1) *Affective commitment*

Komitmen afektif menurut Mayler & Allen (2016) untuk menandakan hubungan emosional, ketertarikan, dan partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan dan identifikasi diri dengan perusahaan adalah sifat-sifat yang ditemukan dalam dimensi ini.

Ketika pengalaman seseorang dalam suatu organisasi memenuhi kebutuhan dasar dan harapannya, komitmen emosional mereka akan menjadi lebih kuat, dan sebaliknya. Komitmen afektif adalah ukuran seberapa kuat seseorang ingin tetap bekerja di suatu perusahaan karena mereka sungguh-sungguh percaya padanya dan ingin bekerja di sana. Tingkat keterikatan emosional, keakraban, dan keterlibatan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dijelaskan oleh komitmen afektif mereka. Sebagai hasilnya, pekerja yang menunjukkan komitmen emosional yang tinggi akan tetap bersama perusahaan karena itu adalah keinginan sejati mereka.

2) *Continuance commitment*

Ini merupakan rasio keuntungan dan kerugian ketika meninggalkan sebuah organisasi, dan hal ini dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti jumlah waktu dan uang yang diinvestasikan dalam organisasi atau komunitas tertentu, serta ketiadaan peluang kerja lainnya.

Orang-orang takut kehilangan dana yang tidak mungkin mereka temukan penggantinya, sehingga meninggalkan organisasi merupakan tindakan yang berisiko. Komitmen ini menjelaskan lebih lanjut tentang penilaian karyawan terhadap kerugian yang akan dia tanggung jika dia meninggalkan organisasi.

### 3) *Normative commitment*

Motivasi dari proses sosialisasi yang sudah diketahui sebagai kontrak psikologis, yang menangkap persepsi karyawan harus didapatkan sebagai imbalan kontribusi kepada perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen baik akan tetap di perusahaan selama diperlukan, menurut Mayer & Allen (2016). Komitmen ini didasarkan pada aturan internal karyawan, yang mencakup keyakinan pribadi mengenai akuntabilitas terhadap perusahaan. Ia percaya bahwa kewajibannya untuk tetap berada dalam organisasi adalah dasar dari komitmennya terhadap loyalitas. Komitmen semacam ini terutama merupakan hasil dari moral individu karyawan.

Menurut Wibowo (2014) komitmen organisasi dapat diukur dengan tiga indikator, yang merupakan keadaan psikologis yang menjelaskan hubungan antara perusahaan dan karyawannya, yang memengaruhi pilihan mereka untuk tetap di sana atau kebalikannya.

#### 1) Komitmen afektif

Kecintaan seseorang terhadap organisasinya merupakan tanda hubungan emosionalnya dengan organisasi tersebut. Jika pengalaman seseorang dalam sebuah organisasi memenuhi kebutuhan dasarnya dan sesuai dengan harapannya, maka komitmen afektifnya akan semakin kuat.

## 2) Komitmen berkelanjutan

Perkiraan seseorang akan bahaya dan biaya yang harus dikeluarkan jika keluar dari perusahaannya saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa ada dua persyaratan untuk komitmen berkelanjutan: individu harus melakukan pengorbanan pribadi jika mereka memutuskan untuk meninggalkan organisasi, dan mereka tidak memiliki pilihan lain.

## 3) Komitmen normatif

Komponen moral yang didasarkan pada keputusan untuk tetap tinggal karena etika dan budaya, serta sentimen tugas dan komitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dedikasi yang didasarkan pada norma-norma internal karyawan, yang mencakup rasa tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Karena kesetiiaannya, dia yakin bahwa dia harus tetap tinggal. Persyaratan untuk tetap berada di perusahaan sangat penting bagi komitmen ini.

Memiliki sebuah komitmen berarti memiliki suatu tekad yang ingin dicapai, oleh karena itu agama Islam mengajarkan setiap umat Muslim untuk berkomitmen selalu beribadah kepada Allah SWT dan mengikuti ajaran Al Qur'an dan Hadis dengan tujuan mendapatkan kebahagiaan hidup baik di dunia maupun di akhirat. Menurut Tasmara (2006), komitmen adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian teguhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (i'tiqad).

Oleh karena itu, memiliki komitmen kerja yang Islami dalam diri akan membuat kita sebagai pegawai muslim untuk selalu berpikir bahwa setiap tugas yang kita lakukan adalah sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, bersedia dan rela untuk melaksanakan tugas sebagai hamba Allah SWT dan memiliki keteguhan hati serta rasa tanggung jawab yang tinggi dan konsisten

dalam pekerjaan (Prasetyo & Widyanti, 2020). Keberadaan komitmen dalam Islam didasari pada Q.S. al-Ahqaaf ayat 13, yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ (سورة الأحقاف: 13).

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah,” kemudian tetap istikamah, tidak ada rasa takut pada mereka, dan mereka tidak (pula) bersedih.* (QS. Al-Ahqaaf: 13).

Komitmen individu tercermin dalam tiap-tiap tindakan yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT mewakili komitmen manusia sebagai ciptaan Allah.

### 2.2.3 Kepuasan Kerja

Handoko (2014) mendefinisikan kondisi emosional seseorang yang memiliki efek *plus or minus*, yang berhubungan dengan bagaimana mereka merasakan dan memandang pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Hasibuan (2014), Kepuasan kerja adalah ketika seseorang menyukai dan menghargai. Dalam hal ini, seseorang dapat menilai sikap seseorang dengan melihat prestasi, etika, moral, dan kedisiplinan yang berhubungan dengan pekerjaannya. tidak hanya di tempat kerja, orang dapat menjadi puas dengan pekerjaan mereka juga di tempat lain dan ketika bekerja sama dengan rekan kerja. Pernyataan ini mengarah pada kesimpulan bahwa sikap seseorang terhadap tugas atau kewajiban yang mereka lakukan menentukan tingkat kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja bergantung pada berbagai faktor, termasuk karakteristik kerja berhubungan dengan atasan dan bawahan, tempat kerja, dan peraturan yang relevan, selain uang. Faktor yang berpengaruh Hasibuan (2014) adalah:

1) Gaji, tunjangan, dan keuntungan yang adil yang ditawarkan

- 2) Peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan
- 3) Rekan kerja
- 4) Berat ringannya pekerjaan
- 5) Suasana tempat kerja
- 6) Jenis pekerjaan yang menarik atau monoton
- 7) Pola pikir pemimpin dan cara menerapkan gaya kepemimpinannya

Perbedaan antara jumlah umpan balik yang dirasakan karyawan yang seharusnya mereka terima dan jumlah yang sebenarnya mereka terima adalah apa yang menentukan sikap mereka secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Gibson et al. (2012) ada lima indikator yang secara bersama-sama membentuk kepuasan kerja:

- 1) Gaji

Kuantitas membayar sesuai dengan tingkat yang dianggap sebanding merupakan ukuran kepuasan karyawan terhadap gaji dan adanya kenaikan gaji. Pekerja melihat gaji mereka sebagai hak yang telah mereka peroleh melalui pemenuhan komitmen mereka.

- 2) Pekerjaan

Aspek-aspek yang mengukur seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka meliputi hal-hal seperti kompleksitas pekerjaan, pengayaan pekerjaan, kesempatan untuk berkreasi dan bervariasi, kesempatan untuk bekerja mandiri, tanggung jawab, dan peningkatan pengetahuan.

- 3) Kesempatan Promosi

Komponen ini menilai sejauh mana peluang dan kebijakan promosi berdampak pada kepuasan karyawan. dan kesempatan untuk maju dalam karir

Anda. Kepuasan kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh kemajuan karir melalui promosi. Keadilan diperlukan dalam kebijakan promosi ini, yang berarti bahwa setiap karyawan yang berkinerja baik akan memiliki kesempatan yang sama untuk maju.

#### 4) Kepemimpinan

Komponen ini mengukur seberapa senang pekerja dengan *supervisor* mereka di tempat kerja. Pekerja yang lebih suka bekerja di bawah *supervisor* yang menyemangati, baik hati, dan responsif terhadap kebutuhan mereka, yang mendengarkan kekhawatiran mereka dan menawarkan umpan balik ketika dibutuhkan, dibandingkan dengan bekerja di bawah pemimpin yang tidak peduli, tidak sopan, dan lebih fokus pada pekerjaannya daripada bawahannya

#### 5) Rekan Kerja

Hubungan antara kebahagiaan kerja dan fitur ini mengukur hubungan rekan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan oleh rekan kerja yang saling mendukung dan menumbuhkan lingkungan kerja yang penuh dengan semangat. Rekan kerja yang baik dapat menunjang kepuasan yang dirasakan dalam diri karyawan.

Dalam Islam, bekerja dianggap sebagai bentuk ibadah. Oleh karena itu, level tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam menjalankan tugasnya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah. Dalam al-Qur'an juga menjelaskan bahwa Kepuasan juga dapat diartikan sebagai keridhaan. Makna keridhaan menurut bahasa adalah kepuasan, kegembiraan, ketiadaan kemarahan. Kepuasan



bekerja dalam Islam dapat kita temukan dalam firman Allah, Q.S. at-Taubah ayat 59.

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ (سورة التوبة: 59).

Artinya: *Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan (demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah."* (QS. At-Taubah: 59).

Islam tidak menganggap kekayaan materi sebagai ukuran utama. Ukuran utamanya adalah ibadah, yaitu sejauh mana seorang pekerja berusaha menjadikan tugasnya sebagai ibadah. Dalam hal ini, Islam menekankan betapa pentingnya seorang atasan memenuhi tanggung jawabnya terhadap pekerja termasuk memberikan upah atau gaji yang adil, memenuhi janji, membangun hubungan yang baik, adil, menciptakan lingkungan yang sehat, dan menunaikan *Amar Ma'ruf Nahi Mungkar*.

#### 2.2.4 Kinerja

Dalam jangka waktu tertentu, kinerja seorang karyawan dapat diukur berdasarkan seberapa baik mereka menyelesaikan melaksanakan tugas baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerjanya.

*Factor* berikut ini mempengaruhi kinerja, menurut Sedarmayanti (2001):

- 1) Sikap di tempat kerja merupakan seberapa besar keinginan untuk bekerja secara bergiliran, melakukan pekerjaan ekstra, dan bekerja sama dengan orang lain.

- 2) Tingkat keterampilan didasarkan pada pendidikan, pelatihan, dan pengalaman dalam manajemen supervisi di samping kemampuan teknik industri.
- 3) Hubungan kepemimpinan dengan tenaga kerja organisasi merupakan upaya kolaboratif menggunakan lingkaran kendali mutu untuk meningkatkan kinerja antara tenaga kerja.
- 4) Manajemen produktivitas merupakan peningkatan produktivitas yang dapat dicapai melalui penggunaan sistem dan sumber-sumber kerja secara efisien.
- 5) Efisiensi tenaga kerja yakni berkaitan dengan penjadwalan tenaga kerja dan pengalokasian kerja ekstra.
- 6) Kewiraswastaan yakni tegas dalam mengambil risiko dan imajinatif dalam melakukan upaya yang benar.

Ada sejumlah metrik yang digunakan untuk menilai kinerja setiap pekerja. Robbins (2006) mencantumkan enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas: pendapat karyawan mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan diselesaikan dari kemampuan dan keterampilan untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan.
- 2) Kuantitas: mewakili jumlah yang diproduksi untuk ditunjukkan dalam bentuk penyelesaian.
- 3) Efektivitas: sejauh mana tenaga kerja, modal, teknologi, dan Untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya, bahan mentah digunakan sebaik mungkin.
- 4) Kemandirian: kemampuan seorang pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.
- 5) Komitmen kerja: tingkat di mana pekerja bertanggung jawab dan memiliki komitmen kerja dengan kantor.

Dalam Islam, istilah pekerjaan tidak hanya berarti mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga, tetapi juga mencakup tindakan amal yang memiliki nilai kebaikan dan memberikan berkah bagi diri sendiri, keluarga, dan lingkungan. Kinerja Islami merupakan aspek kinerja modern dalam ajaran Islam namun lebih luas, di mana pencapaian kinerja tidak hanya untuk kepentingan dunia, tetapi juga kepentingan akhirat. Bekerja tidak hanya dilakukan dengan baik tetapi juga dengan benar, karena Allah telah menjanjikan ganjaran yang baik bagi siapa saja yang melakukan amal baik (Prasetyo & Widyanti, 2020). Sebagaimana dalam Q.S. An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾ (سورة النحل: 97).

Artinya: *Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.*

#### 2.2.5 Hubungan Antar Variabel

##### 1) Hubungan antara fleksibilitas kerja dengan kinerja

Carlson et al. (2010) mendefinisikan fleksibilitas sebagai perjanjian informal yang berkaitan dengan fleksibilitas dalam organisasi atau kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya sehingga memiliki kemampuan beradaptasi dalam bisnis. Selain itu, Carlson et al. (2010) mendefinisikan Fleksibilitas yang mencakup penentuan lokasi dan waktu kerja, baik dalam format formal maupun informal. yang mengakomodasi kebutuhan anggota, yang membantu pekerja dengan kebijakan tentang lamanya waktu (*time flexibility*), di mana (*place flexibility*), dan kapan (*timing flexibility*) pekerja dipekerjakan.

Fleksibilitas jam kerja ini dapat mengurangi stress yang dialami oleh para pekerja yang mungkin diakibatkan oleh konflik yang terjadi antara pekerjaan, keluarga, ataupun pendidikan. Tidak jarang karyawan mengalami stress kerja sampai memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya karena konflik diluar pekerjaan yang sedang dia jalani. Seperti yang banyak dialami oleh para wanita yang sedang berkeluarga, mereka akan cenderung mementingkan perannya dalam keluarga ketimbang terus menjadi karyawan yang jam kerjanya tidak fleksibel. Dimana perasaan stress itu akan berakibat pada performa pekerja yang menurun, sehingga adanya fleksibilitas kerja di *Shopeefood* ini menjadikan para pekerjanya lebih fleksibel dalam memilih waktu kerjanya sendiri dan menjadikan performa yang dimiliki meningkat. Dengan meningkatnya performa individu yang dimiliki para kurir *Shopeefood*. Sesuai studi Bissilisin et al. (2023) dan Findriyani & Parmin (2021) yang hasilnya adalah kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh fleksibilitas. Maka dari itu, dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis di bawah ini.

**H1: Diduga fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja kurir *Shopeefood* di Kota Malang**

2) Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja

Pertimbangan komitmen organisasi, di mana para pekerja harus memiliki keinginan untuk mengikuti dan mendukung tujuan perusahaan. Adanya komitmen ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Tingkat komitmen organisasi yang kuat di antara para karyawan akan menghasilkan standar kinerja yang tinggi. Terlepas dari tingkat keterlibatan organisasi, perasaan pekerja terhadap perusahaan akan berbeda. Tingkat komitmen organisasi yang kuat di antara para karyawan akan menghasilkan standar kinerja yang tinggi, rendahnya ketidakhadiran, dan

rendahnya perputaran karyawan (*turnover*). Interaksi antara tujuan organisasi dan karyawan akan menampilkan perilaku psikologis seperti komitmen.

Pekerja yang berkomitmen memengaruhi performa kerja yang akan diberikan kepada perusahaan. Salah satu ciri yang dimiliki oleh pekerja yang memiliki komitmen organisasi ini adalah menyenangkan pekerjaannya. Meyer et al. (1993) mengungkapkan dimensi komitmen organisasi termasuk komitmen afektif (ingin bekerja di perusahaan tersebut), komitmen berkelanjutan (sikap sadar akan ruginya meninggalkan perusahaan tersebut), dan komitmen normatif (tanggung jawab akan pekerjaannya). Dimana komitmen yang dimiliki oleh para kurir *Shopeefood* ini diduga memiliki ketiga dimensi atau indikator komitmen tersebut. Karena dengan menekuni profesi sebagai kurir *Shopeefood* ini mereka telah mendapatkan bayaran yang cukup tinggi, semakin banyak orderan yang diambil oleh kurir maka semakin banyak juga point yang didapat sehingga para kurir memiliki komitmen untuk terus bekerja di *Shopeefood* ini karena merasa rugi jika meninggalkan pekerjaan ini. Frimayasa & Lawu (2020) dan Astuti (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif. Maka dengan penjabaran di atas, dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis.

## **H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja kurir *Shopeefood* di Kota Malang**

### 3) Hubungan antara fleksibilitas kerja dengan kinerja melalui kepuasan kerja

Karena jadwal kerja yang fleksibel menurunkan tingkat stres, jadwal kerja yang fleksibel juga berdampak positif pada kesehatan mental karyawan. Menurut Kinicki & Kreitner (2012) kepuasan kerja anggota organisasi dipengaruhi secara positif oleh kesehatan mental mereka. Kinerja karyawan akan terkena dampak dari pengaruh yang terakhir dari pengaruh yang menguntungkan ini pada kepuasan kerja anggota organisasi.

Variabel kepuasan kerja menjadi mediator yang terhubuung fleksibilitas kerja dengan kinerja karena fleksibilitas kerja yang ada seperti bebas menentukan jam bekerja dan dimana tempat kita bekerja maka menimbulkan kepuasan bagi para pekerja, dengan kepuasan yang dirasakan itulah dapat menjadikan kinerja para pekerja semakin meningkat lagi kedepannya. Didukung penelitian Huda & Ekhsan (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memungkinkan fleksibilitas kinerja. Maka dengan penjabaran di atas, dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis di bawah.

**H3: Diduga kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja kurir *Shopeefood* di Kota Malang**

4) Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja melalui kepuasan kerja

Jenis komitmen kerja yang muncul menurut Steers & Porter (2000), mensyaratkan hubungan aktif dengan organisasi yang bertujuan untuk mencurahkan upaya untuk keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan bukan loyalitas pasif. Sementara itu, tujuan dari sebuah institusi memberikan pelayanan terbaik, yang dapat diberikan dengan kualitas yang tinggi untuk memastikan bahwa segala sesuatunya dapat terpenuhi dengan baik. Karena ketidakpuasan kerja sering kali mengakibatkan kelesuan dan menurunkan komitmen organisasi, maka hal ini menjadi sangat penting.

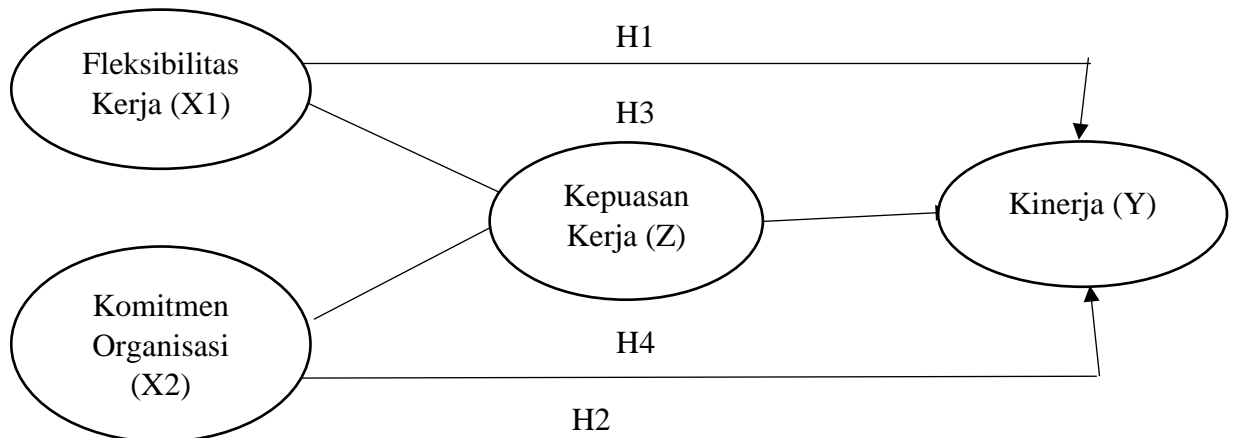
Variabel yang terkait dengan kepuasan kerja mampu berfungsi sebagai penghubung antara kinerja organisasi dan komitmennya. Karyawan yang sangat berkomitmen pada organisasi tetapi tidak bahagia dalam pekerjaannya akan berkinerja lebih buruk. Secara alamiah, bagaimanapun, tingkat komitmen organisasi yang kuat di antara para karyawan juga akan meningkatkan hasil kerja. Ketika pekerja sudah berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, maka dapat memberikan kepuasan ketika tujuan tersebut

tercapai karena diperoleh dari dedikasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Badrianto & Astuti (2023) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat membantu organisasi tetap fokus pada kinerja. Maka dengan penjabaran di atas, dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis:

**H4: Diduga kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kurir *Shopeefood* di Kota Malang**

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian berasal dari teori atau konsep ilmu yang digunakan sebagai landasan penelitian. Ini menunjukkan bagaimana konsep-konsep dalam topik penelitian berhubungan satu sama lain atau berkorelasi satu sama lain (Setiadi, 2013). Digunakan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) dan berikut kerangka konsep dalam studi ini



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menggunakan data numerik untuk dianalisis dengan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif mengeksplorasi populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel biasanya acak. Informasi dikumpulkan kemudian dianalisis secara statistik atau kuantitatif untuk menguji hipotesis.

Penelitian tingkat eksplanasi kategori asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), jenis penelitian untuk mencari hubungandan pengaruh dua atau lebih variabel. Tujuannya adalah untuk memahami bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen yaitu penelitian asosiatif.

Penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk mengolah data yang sudah terkumpul. Dengan kemampuan dapat menentukan variabel-variabel yang terkait berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain, kemampuan memverifikasi apakah teori yang dikemukakan sesuai dengan data yang dikumpulkan, kemudian dapat membantu dalam mengidentifikasi hubungan antar variabel dan memprediksi hasil yang lebih akurat, serta sangat berguna bagi penelitian yang memiliki keterbatasan sampel (Astuti & Bakri, 2021) membuat peneliti memutuskan untuk menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 ini.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan objek kurir *Shopeefood* berlokasi di Kota Malang.



### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), Populasi mengacu pada kumpulan item atau individu di area umum yang dipilih untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya berdasarkan karakteristik tertentu. Menurut istilah populasi digunakan untuk merujuk pada kelompok subjek atau unit analisis yang menjadi fokus penelitian. pada sekelompok atau sekumpulan hal yang menjadi subjek penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut di atas, populasi merupakan komponen dari sebuah penelitian. Kurir *Shopeefood* di Kota Malang adalah objek yang digunakan sebagai populasi dalam penelitian ini.

#### 3.3.2 Sampel

Peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi yang sangat besar karena sulit bagi mereka untuk meneliti setiap anggota populasi karena keterbatasan sumber daya, waktu, dan tenaga. Populasi akan mendapat manfaat dari hasil pembelajaran sampel, sehingga sampel populasi yang dipilih harus benar-benar representatif (mewakili). (Sugiyono, 2019)

Berikut rumus yang dapat digunakan untuk menghitung jumlah populasi yang tidak dapat dihitung untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, sesuai dengan rumus Arikunto dalam Wahyuni & Cahyono (2022):

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

n = jumlah sampel

Z = harga standart normal (1,987)

P = estimator proporsi populasi (0,5)

$d = \text{interval/penyimpangan } (0,1)$

$q = 1-p$

Berdasarkan hal ini, ukuran sampel dapat ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,987)^2(0,5)(0,5)}{(0,1)^2} = 97,5$$

$n = 97,5$  dibulatkan menjadi 100 responden

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Strategi sampel menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014) merupakan metode untuk memilih sampel penelitian dengan tujuan tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan keterwakilan dari data yang diperoleh. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel ini, sampel juga disertakan dengan kriteria minimal sudah bergabung menjadi kurir *Shopeefood* selama 1 tahun. Sebanyak 100 kurir *Shopeefood* di Kota Malang.

### **3.5 Data dan Sumber Data**

Sumber data primer atau sekunder dapat digunakan untuk sebuah penelitian. Berikut ini akan dijelaskan kedua jenis data tersebut:

#### **3.5.1 Data Primer**

Peneliti mendapatkan sumber asli dari data langsung yaitu data primer (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini data langsung yang dikumpulkan adalah berupa pengamatan dan penyebaran kuesioner kepada kurir *Shopeefood* di Kota Malang.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Sumber data yang diterima secara tidak langsung oleh pencari data disebut sumber data sekunder, seperti melalui informasi yang diberikan oleh

pihak lain (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini data tidak langsung yang didapat adalah berupa media perantara seperti artikel, jurnal, dan literatur.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan data merupakan bagian dari usaha untuk mengumpulkan serta menghasilkan data demi keperluan penelitian. Pengumpulan data ini sangat diperlukan untuk pengujian hipotesis yang akan dilakukan.

Berikut teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti.

b. Kuesioner

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner untuk dapat diisi langsung oleh responden seperti yang dilakukan dalam penelitian untuk memperoleh pendapat umum. Kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden.

c. Dokumentasi

Peneliti mengambil beberapa dokumentasi pada saat melakukan penyebaran kuesioner kepada responden.

d. Studi Literatur

Studi literatur digunakan untuk mendapatkan teori-teori serta pendekatan-pendekatan yang berkenaan dengan penelitian. Dengan bersumber dari karya-karya ilmiah atau jurnal terutama yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

Para responden diberikan kuesioner untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018), responden menjawab kuisisioner. Skala *Likert* adalah metode untuk mengevaluasi pendapat, keyakinan, atau persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Skala *Likert* terdiri dari lima komponen jawaban dan bobot penilaian di bawah ini:

**Tabel 3.1 Instrument Skala Likert**

No	Jawaban	Skor
1.	“Sangat Setuju (SS)”	5
2.	“Setuju (S)”	4
3.	“Netral (N)”	3
4.	“Tidak Setuju (TS)”	2
5.	“Sangat Tidak Setuju (STS)”	1

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Sugiyono (2011), adalah definisi konstruk atau *variable* beserta operasional yang digunakan untuk mengukur variabel dan suatu spesifikasi agar lebih jelas. Sebaliknya, menurut Indriantoro (2001). Definisi operasional adalah proses yang menetapkan suatu konsep sehingga variabelnya dapat diukur dan dijelaskan dengan cara yang memungkinkan peneliti untuk mengukurnya secara konsisten. Berikut ini adalah definisi operasional yang digunakan:

#### 3.7.1 Fleksibilitas Kerja (X1)

Carlson et al (2010) mendefinisikan fleksibilitas sebagai perjanjian tidak resmi yang berkaitan dengan fleksibilitas di dalam organisasi. Selain itu, Carlson et al. (2010) menggambarkan fleksibilitas jadwal sebagai pengaturan kerja yang dapat disesuaikan, yang mengacu pada pemilihan ruang dan jam kerja formal atau informal yang mengakomodasi pekerja sesuai dengan kebijakan. Kemampuan untuk menyesuaikan jadwal kerja secara fleksibel sesuai ketetapan organisasi (Moorhead & Griffin, 2013).

Berdasarkan Moorhead & Griffin (2013) dan Siregar et al. (2021), terdapat beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengukur fleksibilitas kerja. Indikator-indikator tersebut antara lain:

- 1) Berapa lama bekerja (*time flexibility*)
- 2) Kapan mulai bekerja (*timing flexibility*)
- 3) Dimana tempat bekerja (*place flexibility*)

### 3.7.2 Komitmen Organisasi (X2)

Menurut Wibowo (2014) Komitmen organisasi adalah persepsi tentang hubungan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan perusahaan, yang menentukan apakah mereka akan bertahan atau tidak. Menurut Wibowo (2014), indikator yang digunakan antara lain:

- 1) Mempunyai kesetiaan
- 2) Mempunyai rasa kepercayaan
- 3) Mempunyai keyakinan
- 4) Bersungguh-sungguh dalam bekerja
- 5) Terikat dengan organisasi

### 3.7.3 Kepuasan Kerja (Z)

Gibson et al. (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif yang dimiliki oleh para pekerja terhadap bagian-bagian tertentu dari pekerjaan mereka dari waktu ke waktu. Kesan karyawan terhadap berbagai bagian dari pekerjaan mereka sepanjang waktu adalah sumber dari pola pikir ini. Menurut Gibson et al. (2012), ada tiga indikator yang digunakan untuk menentukan, yaitu:

- 1) Gaji: kuantitas kompensasi yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sebanding merupakan ukuran kepuasan karyawan terhadap gaji dan adanya kenaikan gaji. Pekerja melihat gaji mereka sebagai hak yang telah mereka peroleh melalui pemenuhan komitmen mereka.
- 2) Pekerjaan: aspek-aspek yang mengukur seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka meliputi hal-hal seperti kompleksitas pekerjaan, pengayaan pekerjaan, kesempatan untuk berkreasi dan bervariasi, kesempatan untuk bekerja mandiri, tanggung jawab, dan peningkatan pengetahuan.
- 3) Kepemimpinan: selain membuat para pekerjanya merasa nyaman dan puas dalam bekerja, atasan yang kompeten juga memastikan bahwa saran-saran mereka diterima dengan baik dan dapat dilaksanakan oleh para anggota staf sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### 3.7.4 Kinerja (Y)

Kinerja didefinisikan oleh Robbins (2008) sebagai hasil yang dihasilkan oleh karyawan ketika mereka bekerja sesuai dengan standar tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Sejumlah ukuran digunakan untuk menilai kinerja karyawan secara individu. Robbins (2006) mengidentifikasi empat indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas: pendapat karyawan mengenai kualitas pekerjaan sehubungan dengan trampil dan kompeten kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas: mewakili kuantitas dalam bentuk siklus atau unit aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu: sejauh mana suatu tugas diselesaikan tepat waktu dan menggunakan waktu yang tersisa untuk tugas berikutnya.

4) Komitmen kerja: tingkat di mana pekerja bertanggung jawab dan memiliki komitmen kerja dengan kantor.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pertanyaan</b>
Fleksibilitas Kerja (X1) Carlson et al. (2010)	Didefinisikan fleksibilitas sebagai kebijakan resmi yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau sebagai perjanjian tidak resmi yang berkaitan dengan fleksibilitas di dalam organisasi.	1) Berapa lama bekerja ( <i>time flexibility</i> ) 2) Kapan mulai bekerja ( <i>timing flexibility</i> ) 3) Dimana tempat bekerja ( <i>place flexibility</i> )	1) Saya bekerja tidak dituntut durasi waktu 2) Durasi saya bekerja setiap hari tidak menentu 3) Perusahaan tidak memberikan aturan jadwal kerja 4) Saya dapat mengatur jadwal kerja secara bebas 5) Saya dapat bekerja dimana saja 6) Lokasi bekerja saya tidak menetap
Komitmen Organisasi (X2) Wibowo (2014)	Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap tinggal dalam organisasi atau tidak	1) Mempunyai kesetiaan 2) Mempunyai rasa kepercayaan 3) Mempunyai keyakinan 4) Bersungguh-sungguh dalam bekerja 5) Terikat oleh organisasi	1) Saya memiliki kesetiaan dan ketertarikan secara emosional pada pekerjaan 2) Saya memiliki keinginan untuk terus melakukan pekerjaan ini 3) Saya memiliki rasa kepercayaan yang tinggi pada nama perusahaan 4) Saya percaya bahwa performa saya tidak

			<p>memberi nilai yang buruk bagi perusahaan</p> <p>5) Saya memiliki keyakinan menyelesaikan pekerjaan dengan baik</p> <p>6) Saya memiliki kesungguhan dalam bekerja untuk pencapaian tujuan perusahaan</p> <p>7) Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja supaya mendapat point yang banyak</p> <p>8) Saya memiliki keterikatan yang kuat terhadap performa yang saya berikan</p> <p>9) Saya memiliki keterikatan yang kuat terhadap <i>rating</i> yang diberikan pelanggan</p>
<p>Kepuasan Kerja (Z) Gibson et al. (1997)</p>	<p>Didefinisikan kebahagiaan kerja sebagai hasil dari sikap positif karyawan terhadap bagian-bagian tertentu dari pekerjaan mereka dari waktu ke waktu. Kesan karyawan terhadap berbagai bagian dari pekerjaan mereka sepanjang waktu adalah sumber dari pola pikir ini.</p>	<p>1) Gaji 2) Pekerjaan 3) Kepemimpinan</p>	<p>1) Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan</p> <p>2) Saya merasa gaji yang diberikan sudah setimpal dengan kinerja</p> <p>3) Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan</p>



			<p>4) Saya merasa bangga dengan pekerjaan ini</p> <p>5) Saya menyukai pekerjaan ini</p> <p>6) Perusahaan memberikan pengarahan terhadap pekerja</p> <p>7) Saya merasa sistem yang diberlakukan sudah sesuai</p> <p>8) Tidak ada diskriminasi terhadap sesama pekerja</p>
<p>Kinerja (Y) Robbins (2008)</p>	<p>Didefinisikan sebagai prestasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang relevan untuk posisi yang mereka emban. Beberapa metrik digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu karyawan ini.</p>	<p>1) Kualitas</p> <p>2) Kuantitas</p> <p>3) Ketepatan waktu</p> <p>4) Komitmen kerja</p>	<p>1) Saya dapat bekerja sesuai dengan SOP yang ditentukan</p> <p>2) Pelanggan selalu memberikan bintang lima kepada saya</p> <p>3) Saya memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan</p> <p>4) Saya dapat mencapai poin yang ditentukan setiap minggunya</p> <p>5) Seminggu saya dapat mengoptimalkan lima hari kerja</p> <p>6) Saya dapat <i>on time</i> dalam menjemput pesanan pelanggan</p> <p>7) Saya dapat <i>on time</i> dalam mengantarkan pesanan pelanggan</p>

			8) Kurir <i>Shopeefood</i> sebagai tugas utama saya 9) Saya meluangkan waktu untuk bekerja sebagai kurir <i>Shopeefood</i>
--	--	--	---

Sumber: Data diolah 2024

### 3.8 Uji Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas

Keabsahan kuesioner dievaluasi melalui pengujian validitas. Jika instrumen yang dipakai guna mengumpulkan data penelitian mempunyai validitas yang rendah, maka data tersebut tidak akan bermakna. Validitas menurut Hardani et al. (2020) adalah sejauh mana data yang dilampirkan peneliti dan data yang dicatat pada subjek penelitian sama-sama akurat. Hasil data tidak terdapat perbedaan yang signifikan oleh peneliti dan dialami oleh subjek penelitian dianggap valid. Menurut Sugiyono (2013), dasar untuk menentukan valid atau tidak instrumen dapat ditentukan oleh perbandingan skor item dengan total. Jika  $r$  lebih besar dari 0,3 jadi instrumen dikatakan valid, jika  $r$  kurang dari 0,3 jadi instrumen tidak dikatakan “valid”.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), derajat konsistensi dan stabilitas data atau kesimpulan merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat reliabilitas suatu hasil atau temuan. Bila pengujian yang dilakukan terhadap variabel yang akan diukur memberikan hasil yang konsisten, maka instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas nilai koefisien alpha lebih dari 0,6, maka dianggap reliabel. (Supriyanto & Vivin, 2013)

### 3.9 Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

Aplikasi *SmartPLS* diaplikasikan dalam pengolahan data untuk melakukan pemodelan persamaan struktural (SEM). PLS efektif menggabungkan teori dengan data serta kemampuannya dalam menganalisis jalur menggunakan variabel laten. Keunggulan PLS termasuk minimnya asumsi yang dibutuhkan, ukuran sampel yang tidak harus besar, dan fleksibilitas dalam penggunaan data yang tidak memerlukan distribusi normal multivariat. Dengan PLS, indikator dengan berbagai skala dapat digunakan dalam model yang sama (Gozali, 2012). PLS dapat digunakan dalam penelitian prediktif dan bermanfaat untuk menguji hipotesis serta menjelaskan hubungan antara variabel laten. Kebutuhan untuk indikator refleksif dan metode faktor orde dua refleksif menyebabkan pemilihan PLS. Memverifikasi hubungan antara variabel laten adalah penting karena model refleksif bergantung pada asumsi bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator.

PLS mencoba untuk membantu peneliti memahami apakah terdapat korelasi antara variabel laten dan memvalidasi teori. Imam Ghazali (2016) beropini variabel laten yang dipetakan melalui indikator-indikator tetapi tidak dapat dinilai secara langsung dapat dijelaskan dengan teknik PLS.

Berikut ini adalah beberapa strategi analisis metode PLS yang dapat digunakan dalam analisis data statistik yang menggunakan prosedur SEM PLS:

#### 3.9.1 *Outer Model*

Husein (2015:18) menyatakan bahwa untuk memastikan bahwa analisis yang dilakukan praktis dan dapat dipercaya, maka digunakan analisis model eksternal (valid dan reliabel).

a. *Convergent validity*: metode untuk mengukur tingkat korelasi antara konstruk dan variabel laten. Faktor pemuatan (*loading factor*) dari setiap indikator konstruk digunakan untuk menguji *convergent validity*. Nilai

loading factor yang ideal adalah  $> 0,7$ , menandakan bahwa Indikator tersebut merupakan ukuran yang valid konstruksi. Penelitian empiris, nilai *loading factor* yang dapat diterima adalah  $> 0,5$ . Beberapa ahli bahkan menerima nilai  $0,4$ , dengan argumen bahwa nilai tersebut mencerminkan proporsi konstruk yang dapat menjelaskan ketidakkonsistenan indikator

b. *Discriminant validity*: nilai faktor *cross loading* yang membantu menilai kesesuaian konstruk untuk seleksi diskriminan. Membandingkan nilai konstruk target dengan nilai konstruk lain adalah prosedurnya. *Average Variance Extracted* (AVE) yakni varians rata-rata yang setidaknya bernilai  $> 0,5$ .

c. *Composite reliability*: pengukuran yang menunjukkan nilai ketergantungan  $> 0,7$  menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi untuk nilai konstruk. *Cronbach's Alpha* yakni untuk mendukung temuan *composite reliability* dengan  $0,6$  sebagai nilai minimal.

### 3.9.2 Inner Model

Model struktural merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi dan menganalisis hubungan di antara variabel-variabel laten (yang tidak dapat diamati secara langsung) dalam suatu penelitian.

#### a. *R-Square* (R<sup>2</sup>)

Dengan memeriksa signifikansi hubungan antar variabel, model struktural dapat dinilai. Dampak dari beberapa faktor laten independen terhadap variabel laten dependen dapat dijelaskan melalui perubahan nilai R-square (R<sup>2</sup>), yang dikelompokkan menjadi tiga kategori: cukup, moderat, dan lemah, dengan nilai R<sup>2</sup> masing-masing  $0,67$ ,  $0,33$ , dan  $0,19$ .

#### b. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Bootstrap diperlukan untuk menentukan signifikansi pengaruh antar variabel. Proses *bootstrap* mengambil sampel ulang menggunakan sampel asli yang lengkap. Menurut Ghazali & Latan (2015), Hair et al. (2001) merekomendasikan dalam metode bootstrap, 5000 sampel digunakan untuk resampling, Beberapa penelitian menyarankan bahwa 200-1000 sampel bootstrap sudah cukup untuk mengatasi kesalahan standar estimasi PLS (Ghozali & Latan, 2015), meskipun jumlahnya harus lebih tinggi dari jumlah sampel awal. Nilai-nilai signifikansi umum yang digunakan dalam resampling bootstrap adalah 1,65 (tingkat signifikansi = 10%), 1,96 (tingkat signifikansi = 5%), dan 2,58 (tingkat signifikansi = 1%).

#### 3.9.3 Uji Mediasi

Dengan mengemukakan teknik Baron & Kenny (1986) yang dipakai untuk menguji mediasi atau pengaruh tidak langsung antara Analisis PLS untuk Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja memerlukan evaluasi t-statistik dan p-value. Apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Z dapat memediasi pengaruh variabel *independent* (X1 dan X2) terhadap variabel *dependent* (Kinerja).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Shopee diperkenalkan sebagai platform C2C di Singapura pada 2015. Dengan 4 juta pedagang dan 180 juta produk, aplikasi ini diunduh 80 juta kali pada 2017. Dengan minat yang besar, Shopee Indonesia mulai memperluas penjualan ke makanan siap saji pada April 2020, menjadikannya pesaing ketiga di pasar bersama Grabfood dan Gofood. Untuk pertama kalinya, program *Shopeefood* telah menggandeng lebih dari 500 penjual makanan di wilayah Jakarta (Setyowati, 2021). *Shopeefood* yang masih tergolong baru, telah aktif mencari mitra dan memperluas jangkauan layanan yang ditawarkannya. Menurut komentar dari Pantura Post (2023), *Shopeefood* secara bersamaan berekspansi ke 15 kota di Indonesia. Menurut komentar dari postingan Instagram resmi *Shopeefood\_id* (2022), Kota Malang merupakan salah satu kota tersebut.

**Gambar 4.1** Logo *Shopeefood*



Sumber: Google 2024

## 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

### 4.2.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Data penelitian di bawah ini menggambarkan karakteristik responden pada kurir *Shopeefood* di Kota Malang berdasarkan jenis kelamin. Tabel berikut ini menjelaskan bagaimana tabel data tersebut dikelompokkan:

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
Laki-Laki	100	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 4.1 menyatakan proporsi responden pria mendominasi proporsi responden wanita. Proporsi responden pria adalah 100 orang atau 100% dari total responden, sementara proporsi responden wanita adalah 0 atau 0%. Laki-laki merupakan 100% dari responden penelitian, menjadikan mereka sebagai keseluruhan sampel.

### 4.2.2 Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Data yang diperoleh menjelaskan karakteristik responden pada kurir *Shopeefood* di Kota Malang berdasarkan usia. Tabel berikut ini menjelaskan bagaimana tabel data tersebut dikelompokkan:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Presentase
19 – 25 tahun	45	45%
25 - 30 tahun	29	29%
31 - 40 tahun	18	18%
> 40 tahun	8	8%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari Tabel 4.2, responden yang berusia 19 – 25 tahun adalah 45 orang atau 45% dari total responden. Jumlah ini merupakan proporsi terbesar dari keseluruhan responden, diikuti oleh kelompok usia 25 – 30 tahun yang berjumlah 29 orang atau 29%. Selanjutnya, Dari seluruh responden, 45% berusia 19-25 tahun, sementara 29% berusia 25-30 tahun, 18% berusia 31-40 tahun, dan 8% berusia lebih dari 40 tahun. Jadi, responden berusia 19-25 tahun mendominasi dengan 45% dari total responden.

#### 4.2.3 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja

Menggambarkan karakteristik responden pada kurir *Shopeefood* di Kota Malang berdasarkan usia. Tabel berikut ini menjelaskan bagaimana tabel data tersebut dikelompokkan:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1 tahun	44	44%
> 1 tahun	56	56%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)



Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun. Proporsi responden lama bekerja 1 tahun adalah 44 orang atau 44% dari total responden, sementara proporsi responden lama bekerja > 1 tahun adalah 56 atau 56%.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

#### 4.3.1 Variabel Fleksibilitas Kerja (X1)

Tiga indikator yang membentuk variabel fleksibilitas kerja (X1): berapa lama bekerja (*time flexibility*), kapan mulai bekerja (*timing flexibility*), dan dimana tempat bekerja (*place flexibility*). Enam pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden telah disiapkan berdasarkan ketiga indikator tersebut. Hasil dari jawaban responden ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**

**Distribusi Frekuensi Variabel Fleksibilitas Kerja (X1)**

Indikator	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	1	1	5	5	31	31	48	48	15	15	3,71
X1.1.2	1	1	8	8	24	24	40	40	27	27	3,84
X1.2.1	1	1	5	5	34	34	39	39	21	21	3,74
X1.2.2	2	2	2	2	27	27	47	47	22	22	3,85
X1.3.1	1	1	10	10	26	26	28	28	35	35	3,86
X1.3.2	1	1	5	5	33	33	32	32	29	28	3,83
Mean											3,8

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 4.4 menyatakan *item* X1.3.1 memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni 3,86 yang di dalamnya terdapat pernyataan “Saya dapat bekerja dimana saja”. Sementara *item* X1.1.1 memiliki nilai rata-rata terendah yakni 3,71 yang di dalamnya terdapat pernyataan “Saya bekerja tidak dituntut waktu”. Dengan skor rata-rata yang didapat variabel fleksibilitas kerja (X1) adalah 3,8 yang berarti dianggap positif oleh responden.

#### 4.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Lima indikator yang membentuk variabel komitmen organisasi (X2): mempunyai kesetiaan, mempunyai rasa kepercayaan, mempunyai keyakinan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan terikat oleh organisasi. Sembilan pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden telah disiapkan berdasarkan kelima indikator tersebut. Hasil jawaban responden ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Indikator	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	1	1	3	3	25	25	43	43	28	28	3,94
X2.1.2	1	1	7	7	19	19	44	44	29	29	3,93
X2.2.1	2	2	6	6	24	24	51	51	17	17	3,75
X2.2.2	2	2	4	4	28	28	41	41	25	25	3,83
X2.3	1	1	7	7	18	18	47	47	27	27	3,92
X2.4.1	2	2	4	4	24	24	33	33	37	37	3,99
X2.4.2	2	2	7	7	23	23	31	31	37	37	3,94
X2.5.1	2	2	5	5	35	25	34	34	34	34	3,93
X2.5.2	2	2	5	5	35	35	29	29	29	29	3,78
Mean											3,89

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa *item* X2.4.1 memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni 3,99 yang di dalamnya terdapat pernyataan “Saya memiliki kesungguhan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan”. Sementara *item* X2.2.1 memiliki nilai rata-rata terendah yakni 3,75 yang di dalamnya terdapat pernyataan “Saya memiliki rasa kepercayaan yang tinggi pada nama perusahaan”. Dengan skor rata-rata yang didapat variabel komitmen organisasi (X2) adalah 3,89 yang berarti dianggap baik oleh responden.

#### 4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tiga indikator yang membentuk variabel kepuasan kerja (Z): gaji, pekerjaan, dan kepemimpinan. Delapan pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden telah disiapkan berdasarkan ketiga indikator tersebut. Hasil jawaban responden ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Indikator	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1.1	1	1	1	1	28	28	45	45	21	21	3,8
Z.1.2	2	2	6	6	28	28	39	39	25	25	3,79
Z.1.3	2	2	6	6	31	31	33	33	28	28	3,79
Z.2.1	2	2	4	4	29	29	43	43	22	22	3,79
Z.2.3	2	2	5	5	25	25	36	36	32	32	3,91
Z.3.1	1	1	3	3	28	28	31	31	37	37	4
Z.3.2	1	1	7	7	26	26	39	39	27	27	3,84
Z.3.3	2	2	3	3	36	36	30	30	29	29	3,81
Mean											3,84

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Menurut Tabel 4.6, pernyataan "Perusahaan memberikan pengarahan terhadap pekerja" (*item Z.3.1*) memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4. Di sisi lain, pernyataan "Saya merasa gaji yang diberikan sudah setimpal dengan kinerja" (*item Z.1.2*), "Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan" (*item Z.1.3*), dan "Saya merasa bangga dengan pekerjaan ini" (*item Z.2.1*) memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,79. Dengan demikian, skor rata-rata yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja (Z) adalah 3,84, menunjukkan bahwa variabel ini dipandang baik oleh responden.

#### 4.3.4 Variabel Kinerja (Y)

Empat indikator yang membentuk variabel kinerja (Y): kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan komitmen kerja. Sembilan pertanyaan yang

dapat dijawab oleh responden telah disiapkan berdasarkan keempat indikator tersebut. Hasil jawaban responden ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)**

Indikator	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	2	2	6	6	22	22	51	51	19	19	3,79
Y.1.2	2	2	2	2	26	26	35	35	35	35	3,99
Y.1.3	2	2	8	8	27	27	38	38	25	25	3,76
Y.2.1	1	1	4	4	24	24	45	45	26	26	3,91
Y.2.2	3	3	4	4	26	26	41	41	26	26	3,83
Y.3.1	1	1	2	2	24	24	38	38	35	35	4,04
Y.3.2	2	2	6	6	31	31	29	29	32	32	3,83
Y.4.1	1	1	7	7	24	24	38	38	30	30	3,89
Y.4.2	2	2	6	6	25	25	32	32	35	35	3,92
Mean											3,88

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 4.7, *item* Y.3.1 memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,04, yang mengandung pernyataan "Saya dapat *on time* dalam menjemput pesanan pelanggan". Sementara itu, *item* Y.1.3 memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,76, yang berisi pernyataan "Saya memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan". Dengan demikian, skor rata-rata yang diperoleh untuk variabel kinerja (Y) adalah 3,88, menunjukkan bahwa kinerja ini dipandang baik oleh responden.

#### 4.4 Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, kuesioner berfungsi sebagai instrumen analisis. Karenanya, analisis yang dilakukan lebih berfokus pada penilaian responden untuk setiap pengamatan. Pengumpulan data akan menentukan apakah skor responden akurat atau tidak untuk sementara. Dua kriteria penting yang harus dipenuhi oleh alat pengumpul data yang sukses adalah validitas dan reliabilitas.

#### 4.4.1 Uji Validitas

Dasarnya menggunakan Pearson digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu kuesioner valid atau tidak. untuk mengukur konsep. Sugiono (1999) dalam Supriyanto et al. (2010) menyatakan penentuan kevalidan item-item dapat ditentukan berdasarkan hubungan antara nilai item dengan nilai total. Jika koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai kritis (r tabel) 0,5, maka item dianggap valid. Namun, jika nilai koefisien korelasi kurang dari 0,5, item dianggap tidak valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

NO	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
<b>A</b>	<b>Fleksibilitas Kerja (X1)</b>			
1		X1.1.1	0,762	Valid
2		X1.1.2	0,752	Valid
3		X1.2.1	0,754	Valid
4		X1.2.2	0,743	Valid
5		X1.3.1	0,758	Valid
6		X1.3.2	0,810	Valid
<b>B</b>	<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>			
1		X2.1.1	0,685	Valid
2		X2.1.2	0,771	Valid
3		X2.2.1	0,746	Valid
4		X2.2.2	0,746	Valid
5		X2.3	0,782	Valid
6		X2.4.1	0,820	Valid
7		X2.4.2	0,813	Valid
8		X2.5.1	0,756	Valid
9		X2.5.2	0,810	Valid
<b>C</b>	<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>			
1		Z.1.1	0,774	Valid
2		Z.1.2	0,797	Valid
3		Z.1.3	0,834	Valid
4		Z.2.1	0,750	Valid
6		Z.2.3	0,839	Valid
7		Z.3.1	0,823	Valid
8		Z.3.2	0,768	Valid
9		Z.3.3	0,858	Valid

D	Kinerja (Y)		
1	Y.1.1	0,778	Valid
2	Y.1.2	0,814	Valid
3	Y.1.3	0,768	Valid
4	Y.2.1	0,726	Valid
5	Y.2.2	0,766	Valid
6	Y.3.1	0,789	Valid
7	Y.3.2	0,786	Valid
8	Y.4.1	0,804	Valid
9	Y.4.2	0,830	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel-variabel Fleksibilitas Kerja, variabel Komitmen Organisasi, variabel Kepuasan Kerja, dan variabel Kinerja —dapat dilihat di Tabel 4.8. secara statistik semua itemnya valid, dengan nilai di atas 0,5.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Dalam hal ini, tujuan reliabel untuk mengetahui sebagai alat pengumpul data dengan mengevaluasi tingkat keandalan instrumen tersebut. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) variabel  $> 0,6$ , jika  $< 0,6$  maka instrumen tersebut dikatakan “tidak reliabel”.

**Tabel 4.9**

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0,885	0,600	“Reliabel”
Komitmen Organisasi	0,914	0,600	“Reliabel”
Kepuasan Kerja	0,923	0,600	“Reliabel”
Kinerja	0,922	0,600	“Reliabel”

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item-item pertanyaan yang dianggap valid berdasarkan informasi yang tercantum dalam Tabel 4.9. Jika suatu variabel secara konsisten menghasilkan jawaban yang sama terhadap pertanyaan yang diberikan, maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, instrumen yang mengukur fleksibilitas kerja (0,885), komitmen organisasi (0,914), kepuasan kerja (0,923), dan kinerja (0,922) memiliki nilai masing-masing. Dari keempat instrumen tersebut, instrumen yang sesuai dengan persyaratan atau dianggap reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

#### **4.5 Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)**

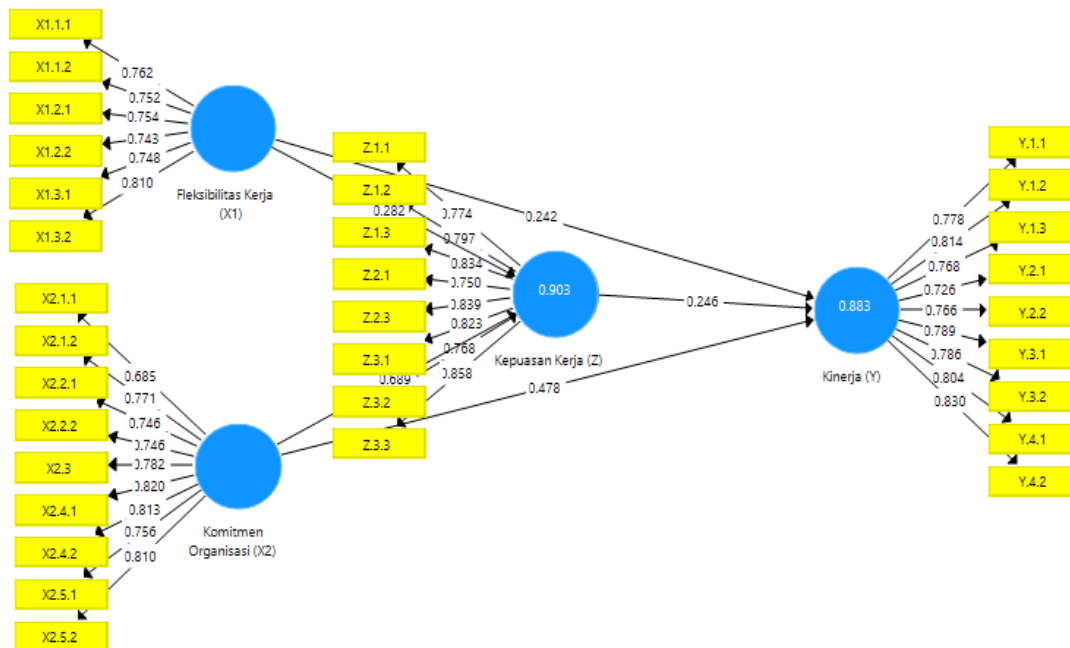
##### 4.5.1 Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*)

Dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0, metode Partial Least Square (PLS) akan digunakan untuk mengevaluasi model penelitian ini. Metode PLS (*Partial Least Square*) berbeda dari *Structural Equation Modeling* (SEM). PLS memungkinkan untuk menganalisis hubungan yang kompleks antar variabel, bahkan ketika jumlah sampel yang tersedia terbatas, biasanya antara 30 hingga 100 sampel. Selain itu, PLS tidak memerlukan pemenuhan asumsi-asumsi parametrik yang ketat seperti halnya SEM (Yamin & Kurniawan, 2009).

##### a. *Convergent validity*

Empat variabel laten dengan indikator-indikator yang mencerminkan variabel-variabel tersebut digunakan dalam penelitian ini: fleksibilitas kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

**Gambar 4.2**  
**Outer Loadings**



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil uji *convergent validity* ditampilkan pada gambar di atas bersama dengan temuan dari semua indikator penelitian. Nilai *loading factor* untuk fleksibilitas kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja semuanya lebih dari 0,5. Maka setiap indikator yang terkait dengan variabel penelitian ini adalah valid seperti yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*.

**b. Discriminant validity dan Average Variance Extracted (AVE)**

Ketika nilai *cross loading* suatu indikator lebih tinggi dibandingkan dengan *cross loading* indikator terhadap variabel laten lainnya, maka indikator tersebut dapat dinyatakan “valid”. Pengujian *discriminant validity* dengan melihat nilai *cross loading* merupakan dasar untuk menentukan validitas indikator (Supriyanto & Vivin, 2013).



**Tabel 4.10**  
*Cross Loadings*

<i>Item</i>	<b>Fleksibilitas Kerja (X1)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	<b>Kinerja (Y)</b>	<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>
X1.1.1	<b>0,762</b>	0,659	0,668	0,634
X1.1.2	<b>0,752</b>	0,649	0,643	0,660
X1.2.1	<b>0,754</b>	0,672	0,653	0,655
X1.2.2	<b>0,743</b>	0,625	0,667	0,608
X1.3.1	<b>0,748</b>	0,710	0,713	0,729
X1.3.2	<b>0,810</b>	0,785	0,725	0,794
X2.1.1	0,537	0,620	0,575	<b>0,685</b>
X2.1.2	0,686	0,719	0,702	<b>0,771</b>
X2.2.1	0,686	0,731	0,701	<b>0,746</b>
X2.2.2	0,713	0,724	0,696	<b>0,746</b>
X2.3	0,728	0,733	0,721	<b>0,782</b>
X2.4.1	0,746	0,754	0,745	<b>0,820</b>
X2.4.2	0,723	0,751	0,796	<b>0,813</b>
X2.5.1	0,669	0,703	0,721	<b>0,756</b>
X2.5.2	0,712	0,792	0,751	<b>0,810</b>
Y.1.1	0,733	0,660	<b>0,778</b>	0,683
Y.1.2	0,685	0,720	<b>0,814</b>	0,759
Y.1.3	0,754	0,763	<b>0,768</b>	0,751
Y.2.1	0,579	0,654	<b>0,726</b>	0,631
Y.2.2	0,664	0,741	<b>0,766</b>	0,751
Y.3.1	0,673	0,723	<b>0,789</b>	0,721
Y.3.2	0,721	0,718	<b>0,786</b>	0,718
Y.4.1	0,754	0,738	<b>0,804</b>	0,750
Y.4.2	0,719	0,731	<b>0,830</b>	0,767
Z.1.1	0,703	<b>0,774</b>	0,693	0,721
Z.1.2	0,766	<b>0,797</b>	0,736	0,748
Z.1.3	0,736	<b>0,834</b>	0,723	0,771
Z.2.1	0,661	<b>0,750</b>	0,667	0,709
Z.2.3	0,701	<b>0,839</b>	0,749	0,771
Z.3.1	0,751	<b>0,823</b>	0,797	0,774
Z.3.2	0,688	<b>0,768</b>	0,701	0,758
Z.3.3	0,788	<b>0,858</b>	0,814	0,818

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari Tabel 4.10, dapat diamati bahwa *cross loading* setiap indikator memiliki nilai > 0,5, yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* variabel laten lainnya yang artinya “valid”. Membandingkan nilai akar kuadrat

setiap konstruk dari *Average Variance Extracted* (AVE) adalah cara lain untuk menilai *discriminant validity* variabel. Tabel di bawah menampilkan hasil perhitungan AVE untuk setiap variabel.

Nilai rata-rata varians disebut *Average Variance Extracted* (AVE), dan nilai lebih dari 0,5 dianggap memuaskan. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan oleh variabel jika konstruk nilai  $\geq$  dari 0,5 dari konstruk lainnya (Supriyanto & Vivin, 2013). Hasil perhitungan AVE untuk variabel-variabel adalah sebagai di bawah.

**Tabel 4.11**  
**Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)**

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Fleksibilitas Kerja (X1)	0,580
Komitmen Organisasi (X2)	0,595
Kepuasan Kerja (Z)	0,650
Kinerja (Y)	0,616

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa nilai AVE untuk fleksibilitas kerja adalah 0,580, komitmen organisasi 0,595, kepuasan kerja 0,650, dan kinerja 0,616. Karena nilainya  $>$  0,5, maka dapat diasumsikan bahwa AVE dari keempat variabel tersebut dikategorikan baik.

*c. Composite reliability dan Cronbach's alpha*

Perhitungan composite reliability digunakan untuk menilai seberapa reliabel sekumpulan indikator dalam mengukur suatu variabel, di mana nilai di atas 0,7 dianggap sebagai tingkat reliabilitas yang memadai.

**Tabel 4.12**

**Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha***

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>
Fleksibilitas Kerja	0,892	0,855
Komitmen Organisasi	0,929	0,914
Kepuasan Kerja	0,937	0,923
Kinerja	0,935	0,922

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Semua *Cronbach's Alpha* dari konstruk-konstruk yang diamati memiliki nilai di atas 0,7, dan *output composite reliability* juga menunjukkan nilai positif. Dengan demikian, semua variabel memenuhi syarat-syarat yang diperlukan, dan indikator-indikator ini dapat dianggap dapat diandalkan dan dapat dipakai untuk mewakili variabel laten.

4.5.2 Evaluasi model struktural (*Inner Model*)

a. *R-Square* (R<sup>2</sup>)

Memeriksa *inner model* (model struktural) adalah langkah berikutnya setelah memverifikasi model luar yang telah dipenuhi. Indikator reliabilitas, atau *r-square*, untuk setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen dapat digunakan untuk mengevaluasi *inner model*. Hasil dari perhitungan *R-square* yang dilakukan dengan SmartPLS adalah sebagai berikut. Model prediksi model penelitian yang disarankan memiliki performa yang lebih baik jika nilai *r-square* semakin besar.

**Tabel 4.13**  
**Nilai *R-square***

	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,903	0,901
Kinerja (Y)	0,883	0,879

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

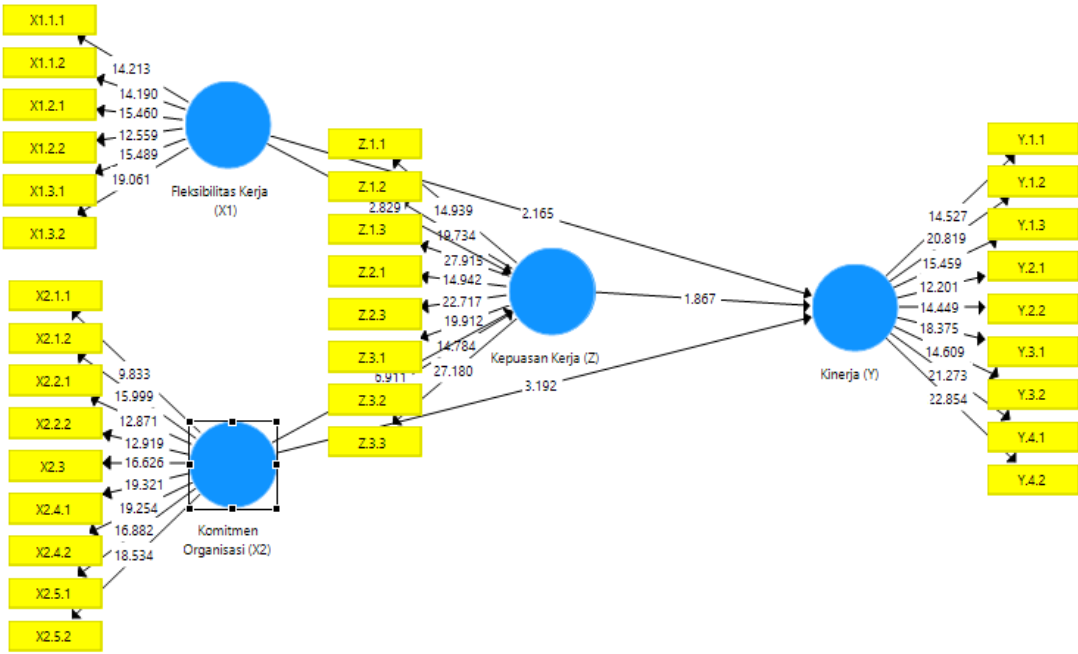
Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 90% atau 0,901 terhadap nilai *R-square* variabel kepuasan kerja. Sementara itu, fleksibilitas kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 88% atau 0,879, dengan sisa variasi dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Guna menilai apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak, kita perhatikan nilai t-statistik dan p-value. Jika t-statistik melebihi nilai kritis pada tingkat kepercayaan yang dipilih, dan p-value lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (biasanya 0,05), maka hipotesis dapat diterima. Sebaliknya, jika t-statistik lebih rendah dari nilai kritis atau p-value lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka hipotesis tersebut ditolak. Perangkat lunak SmartPLS digunakan untuk uji hipotesis dalam penelitian ini, di mana skor *p-value* yang  $< 0,05$  menunjukkan hipotesis dapat diterima. Nilai *output path coefficients* dan *indirect effect*, berfungsi sebagai dasar bertujuan mengevaluasi hipotesis secara langsung.

**Gambar 4.3**

***Bootstrapping***



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 4.3 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Variabel Fleksibilitas Kerja (X1) mempunyai pengaruh t-statistik terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 2,829
2. Variabel Fleksibilitas Kerja (X1) mempunyai pengaruh t-statistik terhadap Kinerja (Y) sebesar 2,156
3. Variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh t-statistik terhadap Kinerja (Y) sebesar 1,867
4. Variabel Komitmen Organisasi (X2) mempunyai pengaruh t-statistik terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 6,911

5. Variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kinerja (Y) sebesar 3,192

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian Pengaruh Langsung**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Fleksibilitas Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Z)	0,282	0,294	0,100	2,829	0,005
Fleksibilitas Kerja (X1) > Kinerja (Y)	0,242	0,246	0,112	2,165	0,031
Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja (Y)	0,246	0,234	0,132	1,867	0,062
Komitmen Organisasi (X2) > Kepuasan Kerja (Z)	0,689	0,678	0,100	6,911	0,000
Komitmen Organisasi (X2) > Kinerja (Y)	0,478	0,485	0,150	3,192	0,002

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14, Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai path coefficient sebesar 0,282 dan p value sebesar 0,005. Fleksibilitas Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai path coefficient sebesar 0,242 dan p value sebesar 0,031. Namun, Kepuasan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai path coefficient sebesar 0,246 dan p value sebesar 0,062. Sementara itu, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai path coefficient sebesar 0,689 dan p value sebesar 0,000. Komitmen Organisasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai path coefficient sebesar 0,478 dan p value sebesar 0,002.

### **H1: Fleksibilitas Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)**

Uji menghasilkan nilai t-statistik untuk pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 2,165, melebihi nilai kritis (1,96) untuk tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,031, lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan hipotesis **H1 dapat diterima**.

### **H2: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja (Y)**

Uji menghasilkan nilai t-statistik untuk pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 3,192, yang melebihi nilai kritis (1,96) untuk tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,002, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Hal ini dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis **H2 dapat diterima**.

#### 4.5.3 Uji Mediasi

**Tabel 4.15**  
**Hasil Pengujian Tidak Langsung**

<b>Variabel</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
Fleksibilitas Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja (Y)	0,070	0,075	0,052	1,335	0,183
Komitmen Organisasi (X2) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja (Y)	0,170	0,156	0,082	2,065	0,039

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa nilai *path coefficient* dari Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,070, sedangkan nilai *path coefficient* dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,170.

**H3: Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Hasil uji pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) didapat skor t-statsitik sebesar  $1,335 < 1,96$  dan *p value*  $0,183 > 0,05$  yang berarti kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja sehingga **H3 ditolak**.

**H4: Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Hasil uji pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) didapat skor t-statsitik sebesar  $2,065 > 1,96$  dan *p value*  $0,039 < 0,05$  yang berarti kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sehingga **H4 diterima**.

## **4.6 Pembahasan**

Hubungan antara variabel-variabel dalam model penelitian ini yang telah melalui pengujian hipotesis akan dijelaskan dalam sub-bab ini.

### **4.6.1 Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)**

*Inner model* menghasilkan Fleksibilitas Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai *path coefficient* sebesar 0,242, t-statsitik sebesar  $2,165 > 1,96$  dengan *p value*  $0,031 < 0,05$ . Maka dari itu, jika cenderung tinggi tingkat fleksibilitas kerja yang dimiliki maka akan meningkat juga kinerja yang dihasilkan oleh kurir *Shopeefood* sebaliknya jika



cenderung rendah tingkat fleksibilitas kerja yang dimiliki maka akan cenderung menurun juga kinerja yang dihasilkan oleh kurir *Shopeefood*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Findriyani & Parmin (2021) Saputro et al. (2021) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja dalam artian kurir yang merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya karena adanya fleksibilitas kerja akan memberikan hasil kinerja yang baik. Temuan dalam penelitian ini berlawanan dengan hasil yang diperoleh Saputro et al. (2021). Studi sebelumnya menemukan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang bertolak belakang dengan hasil penelitian saat ini.

Fleksibilitas kerja adalah sistem yang memungkinkan karyawan untuk memilih jadwal mereka sendiri dalam upaya untuk meningkatkan keterlibatan, menurunkan tingkat stres, dan meningkatkan semangat kerja di dalam perusahaan (Hashim et al., 2017). Diperkirakan bahwa mereka yang memiliki jadwal kerja yang fleksibel lebih produktif dan mengalami lebih sedikit stres dalam bekerja. Maka dari itu, pada penelitian ini menjadi salah satu pembuktian bahwa jika fleksibilitas kerja yang dimiliki semakin baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik juga.

Islam merupakan agama yang sangat fleksibel dalam penerapannya pada kehidupan sehari-hari. Karena Islam begitu mengerti kemampuan umat Islam dalam menjalani syariatnya. Islam tidak pernah memaksa umatnya dalam menjalani syariatnya, namun Islam menganjurkan kita untuk melaksanakan syariat sesuai dengan kemampuan dan tuntutan. Jadi Islam begitu fleksibel dalam aplikasinya, sebagaimana tersirat dari Firman Allah berikut ini.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا... (سورة البقرة: 286).

Artinya: *Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya.*  
(Al-Baqarah: 286)

Dalam ayat di atas menerangkan bahwa dalam mencapai tujuan hidup itu manusia diberi beban sesuai kesanggupannya, mereka diberi pahala lebih dari yang telah diusahakannya dan mendapat siksa seimbang dengan kejahatan yang telah dilakukannya.

#### 4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

*Inner model* menghasilkan Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai *path coefficient* sebesar 0,478, t-statistik sebesar 3,192 > 1,96 dengan *p value* 0,002 < 0,05. Maka dari itu, jika cenderung tinggi tingkat komitmen yang dimiliki kurir pada perusahaan maka cenderung baik pula kinerja yang dihasilkan begitupun sebaliknya jika komitmen organisasi yang dimiliki kurir *Shopeefood* kurang maka kinerja yang dihasilkan akan kurang juga.

Temuan dari penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitio (2021). Studi Sitio tersebut menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti kurir yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang baik pula. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Kharisma et al. (2019) yang menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja.

Komitmen ditandai dengan keinginan kuat individu untuk tetap menjadi bagian dari tempat kerja, kesediaan mereka untuk menggunakan upaya mereka secara serius demi keuntungan organisasi, dan keyakinan mereka terhadap nilai-nilai dan tujuan tempat kerja. Dukungan yang kuat dari seseorang terhadap tujuan dan prinsip-prinsip utama organisasi juga dapat diartikan sebagai tanda komitmen (Hasibuan, 2013).

Oleh karena itu, memiliki komitmen kerja yang Islami dalam diri akan membuat kita sebagai pegawai muslim untuk selalu berpikir bahwa setiap tugas yang kita lakukan adalah sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, bersedia dan rela untuk melaksanakan tugas sebagai hamba Allah SWT dan memiliki keteguhan hati serta rasa tanggung jawab yang tinggi dan konsisten dalam pekerjaan (Widyanti & Prasetyo, 2019). Keberadaan komitmen dalam Islam didasari pada Q.S. al-Ahqaaf ayat 13, yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ (سورة الأحقاف: 13).

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah,” kemudian tetap istikamah, tidak ada rasa takut pada mereka, dan mereka tidak (pula) bersedih.*

Komitmen individu tercermin dalam tiap-tiap tindakan yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT mewakili komitmen manusia sebagai ciptaan Allah.

#### 4.6.3 Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil dari *inner model*, dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi pengaruh variabel Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Hal ini dilihat dari nilai *path coefficient* sebesar 0,070, t-statistik sebesar  $1,335 < 1,96$  dengan *p value*  $0,183 > 0,05$ . Oleh karena itu, apabila dengan kerja yang fleksibel dapat meningkatkan kepuasan yang dirasakan sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat begitupun sebaliknya apabila dengan kerja yang kurang fleksibel dapat menurunkan kepuasan yang dirasakan sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan memburuk.

Menurut Frydatama (2020) yang menunjukkan dalam konteks ini, fleksibilitas kerja dapat memiliki dampak langsung pada kinerja tanpa melalui kepuasan kerja. Ini berarti bahwa kurangnya fleksibilitas dalam bekerja dapat langsung mempengaruhi kinerja kurir tanpa melalui kepuasan kerja sebagai perantara. Dengan demikian, dalam konteks ini kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa fleksibilitas kerja secara langsung berdampak pada kinerja, tanpa harus melalui variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Huda & Ekhsan (2023) Dalam konteks ini, terdapat temuan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja. Artinya, fleksibilitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, kepuasan kerja bertindak sebagai perantara antara fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan.

Dalam Islam, bekerja dianggap sebagai bentuk ibadah. Oleh karena itu, level tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam menjalankan tugasnya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah. Dalam al-Qur'an juga menjelaskan bahwa Kepuasan juga dapat diartikan sebagai keridhaan. Makna keridhaan menurut bahasa adalah kepuasan, kegembiraan, ketiadaan kemarahan. Kepuasan bekerja dalam Islam dapat kita temukan dalam firman Allah, Q.S. at-Taubah ayat 59.

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ  
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ (سورة التوبة: 59).

Artinya: *Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan*

(demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah.”

#### 4.6.4 Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

*Inner model* menghasilkan variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai *path coefficient* sebesar 0,170, t-statistik sebesar 2,065 > 1,96 dengan *p value* 0,039 < 0,05. Maka dari itu, jika dengan komitmen yang kuat dapat meningkatkan kepuasan yang dirasakan sehingga karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, hal ini cenderung meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, ketika tingkat komitmen organisasi rendah, kinerja karyawan cenderung menurun. yang dimiliki kurang dapat menurunkan kepuasan yang dirasakan sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan memburuk.

Menurut Badrianto & Astuti (2023) menunjukkan kepuasan dapat bertindak sebagai mediator atau pemudah komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dalam artian jika komitmen yang dimiliki kurang maka kepuasan juga tidak akan dirasakan sehingga kinerja juga akan menurun.

Dalam Islam, istilah pekerjaan tidak hanya berarti mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga, tetapi juga mencakup tindakan amal yang memiliki nilai kebaikan dan memberikan berkah bagi diri sendiri, keluarga, dan lingkungan. Kinerja Islami merupakan aspek kinerja modern dalam ajaran Islam namun lebih luas, di mana pencapaian kinerja tidak hanya untuk kepentingan dunia, tetapi juga kepentingan akhirat. Bekerja tidak hanya dilakukan dengan baik tetapi juga dengan benar, karena Allah telah menjanjikan ganjaran yang baik bagi siapa saja yang melakukan amal baik (Widyanti & Prasetyo, 2019). Sebagaimana dalam Q.S. An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (سورة النحل: 97).

Artinya: *Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.*

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Fleksibilitas berdampak pada kinerja karena fleksibilitas kerja yang baik, kinerja juga akan lebih baik. Keberadaan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kinerja kurir. Jadi pada kurir *Shopeefood* di Kota Malang ini dengan adanya fleksibilitas kerja yang dimiliki menjadikan kinerja mereka lebih meningkat.
2. Kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi, yang berarti bahwa setiap komitmen yang dimiliki kurir dapat menjadikan mereka giat bekerja sehingga kinerjanya juga baik. Jadi pada kurir *Shopeefood* di Kota Malang ini dengan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka menjadikan kinerja mereka semakin meningkat.
3. Kepuasan Kerja tidak dapat mengimbangi fleksibilitas kerja. Keberadaan kinerja kurir tidak terpengaruh secara signifikan oleh fleksibilitas kerja dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Jadi pada kurir *Shopeefood* di Kota Malang ini dengan adanya kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja yang tinggi tidak dapat memengaruhi kinerja mereka, dengan kata lain kinerjanya tetap tidak meningkat ataupun menurun.
4. Kepuasan kerja dapat mengimbangi komitmen organisasi. Keberadaan kinerja kurir terpengaruh secara signifikan oleh komitmen organisasi dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Jadi pada kurir *Shopeefood* di Kota Malang ini dengan memiliki komitmen organisasi dan kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi perusahaan

Memperhatikan sistem kerja kurir secara terus menerus dengan tujuan dapat menjadikan kinerja mereka dapat meningkat. Kemudian, perusahaan juga selayaknya dapat memperhatikan kepuasan kerja mereka supaya mencapai tingkat kinerja yang optimal.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Saran yang bisa diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah saya harap dapat memperdalam tentang fleksibilitas kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja. kemudian, peneliti berharap pada peneliti selanjutnya agar bisa mengembangkan penggunaan variabel sampai menghasilkan penilitan yang lebih beragam dan berkualitas mengingat penelitian ini masih memiliki kelemahan dan batasan tertentu seperti populasi yang tidak diketahui, kemudian hasil yang tidak signifikan dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Astuti, N. P., & Bakri, R. (2021). CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Pelatihan Pengolahan Data Menggunakan Aplikasi Smart-PLS 3 Secara Online di Masa Pandemi Covid 19. *CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 613–619.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Bissilisin, W. B., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2018). Pengaruh Insentif Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Di Kota Kupang. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 2015, 727–742.
- Carlson, D., Grzywacz, J., & Kacmar, K. (2010). The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes via the Work–Family Interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>
- Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(2), 118–124. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i2.3158>
- Fania, S. D., & Prehanto, D. R. (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Intensi Pengguna Shopeefood pada Aplikasi Shopee Menggunakan Metode UTAUT. *Jeisbi*, 03(03), 2022.
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798–816. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>
- Fitri, Irma Kusuma; Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>

- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh. *Sustainability (Switzerland)*, 14(21), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su142114156>
- Hashim, M., Ullah, M., & Azizullah Khan, M. (2017). Impact of Time Flexibility on Employees' Performance: a Study of Teaching Faculty in Government Colleges of Management Sciences Peshawar. *City University Research Journal Special Issue: AIC, Malaysia PP*, 206–212. [http://www.cityuniversity.edu.pk/curj/Journals/Journal/special\\_aic\\_16/21.pdf](http://www.cityuniversity.edu.pk/curj/Journals/Journal/special_aic_16/21.pdf)
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Langsa. *Niagawan*, 10(3), 214. <https://doi.org/10.24114/niaga.v10i3.25667>
- Huda, F., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 480–494. <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v7i3>
- Indra Eko Saputro, Ahmad Bairizki, & Surahman Hidayat. (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>
- Indrawaty, T. P. (2022). Hubungan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan leader-member exchange sebagai mediasi. *National Conference on Social Science and Religion*, 1(1), 131–137.
- Kabalina, V., Zelenova, O., & Reshetnikova, K. (2019). Contemporary Human Resource Management Practices in Russia: Flexibility under Uncertainty. *International Studies of Management & Organization*, 49(4), 422–440. <https://doi.org/10.1080/00208825.2019.1646490>
- Khan, R. B. F. (2022). Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work Family Conflict and Job Satisfaction. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 87–93. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.7627>

- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajerial*, 7(2), 155. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i2.1498>
- Prasetyo, A., & Widyanti, S. R. (2020). The effect of organizational commitment towards employees' islamic performance. *Opcion*, 36(Special Edition 27), 981–993.
- Rahman, S., Wijayati, D. T., & Kistyanto, A. (2023). Does Transformational Leadership and Flexible Working Arrangements Affect Journalist Performance? The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Review*, 4(7), 524–544. <https://doi.org/10.47153/jbmr47.7532023>
- Rosid, M. A., & Darajat, I. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6710>
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). 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>
- Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Syihabudhin, S., & Kinanti, L. S. (2022). Effect of Financial Compensation and Flexible Working Arrangement on Performance of Gojeks Driver. *International Journal of Entrepreneurship and Business Management*, 1(2), 85–95.

<https://doi.org/10.54099/ijebm.v1i2.353>

Wahyuni, S. I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(11), 1–16.

Wirdayani Wahab. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO CABANG PEKANBARU*. 1(2), 6.

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2023, 20 Juli). Jumlah Mahasiswa (Negeri dan Swasta) di Bawah Kementerian Agama Menurut Kabupaten/Kota, 2021 dan 2022. <https://jatim.bps.go.id/statictable/2023/07/20/2959/jumlah-mahasiswa-negeri-dan-swasta-di-bawah-kementerian-agama-menurut-kabupaten-kota-2021-dan-2022.html> diakses pada 7 Februari 2024

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2023, 20 Juli). Jumlah Mahasiswa (Negeri dan Swasta) di Bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Menurut Kabupaten/Kota, 2021 dan 2022. <https://jatim.bps.go.id/statictable/2023/07/20/2938/jumlah-mahasiswa-negeri-dan-swasta-di-bawah-kementerian-pendidikan-dan-kebudayaan-menurut-kabupaten-kota-2021-dan-2022.html> diakses pada 7 Februari 2024

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2023, 20 Juli). Jumlah Perguruan Tinggi (Negeri dan Swasta) di Bawah Kementerian Agama Menurut Kabupaten/Kota, 2021 dan 2022. <https://jatim.bps.go.id/statictable/2023/07/20/2939/jumlah-perguruan-tinggi-negeri-dan-swasta-di-bawah-kementerian-agama-menurut-kabupaten-kota-2021-dan-2022.html> diakses pada 7 Februari 2024

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2023, 20 Juli). Jumlah Perguruan Tinggi (Negeri dan Swasta) di Bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Menurut Kabupaten/Kota, 2021 dan 2022. <https://jatim.bps.go.id/statictable/2023/07/20/2935/jumlah-perguruan-tinggi-negeri-dan-swasta-di-bawah-kementerian-pendidikan-dan-kebudayaan-menurut-kabupaten-kota-2021-dan-2022.html> diakses pada 7 Februari 2024

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Biodata Peneliti

#### **BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Fitri Nur Azizah  
Tempat, Tanggal Lahir : Tulungagung, 07 Desember 2003  
Alamat Asal : Dsn. Tiyang RT.02 RW.02 Ds. Tanjungsari, Kec. Karangrejo, Kab. Tulungagung  
Alamat Kos : Jl. Sunan Kalijaga Dalam V No.18B, Dinoyo, Lowokwaru, Kota Malang  
*E-mail* : nfitri647@gmail.com

#### **Pendidikan Formal**

2008-2009 : RA Al-Falah Sukowidodo  
2009-2015 : MI Al-Falah Sukowidodo  
2015-2018 : MTsN 6 Tulungagung  
2018-2020 : MAN 1 Tulungagung

#### **Pendidikan Non Formal**

2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas Islam Negeri Malang (UIN) Maulana Malik Ibrahim  
2021-2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) Universitas Islam Negeri Malang (UIN) Maulana Malik Ibrahim

Malang, 15 Mei 2024

Fitri Nur Azizah

## Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

### **KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI**

*Assalamu'alaikum Warahmutallahi Wabarakatuh*

Responden yang terhormat, saya Fitri Nur Azizah mahasiswi semester 8 di Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Pada Kurir *Shopeefood* di Kota Malang)”.

Maka dari itu, untuk tercapainya sasaran penelitian ini saya membutuhkan kesediaan anda untuk memberikan informasi dengan yang anda rasakan atau alami. Terima kasih atas waktu dan kerja samanya. Partisipasi anda sangat saya hargai.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

#### **A. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Responden memberikan jawaban dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban yang dipilih untuk mengisi setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat opsi jawaban yang mengacu pada teknik *Likert Scale*, yaitu:

- |                              |     |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS)        | = 5 |
| 2. Setuju (S)                | = 4 |
| 3. Netral (N)                | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS)         | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Maka dari itu responden dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya dan se-objektif mungkin sesuai dengan hal yang dirasakan atau dialami.

#### **B. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki       Perempuan
3. Usia :  19-25       25-30  
 31-40       > 40
4. Lama Bekerja :  1 tahun       > 1 tahun

### Kuesioner Fleksibilitas Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja tidak dituntut durasi waktu					
2.	Durasi saya bekerja setiap hari tidak menentu					
3.	Perusahaan tidak memberikan aturan jadwal kerja					
4.	Saya dapat mengatur jadwal kerja secara bebas					
5.	Saya dapat bekerja dimana saja					
6.	Lokasi bekerja saya tidak menetap					

### Kuesioner Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki kesetiaan dan ketertarikan secara emosional pada pekerjaan					
2.	Saya memiliki keinginan untuk terus melakukan pekerjaan ini					
3.	Saya memiliki rasa kepercayaan yang tinggi pada nama perusahaan					
4.	Saya percaya bahwa performa saya tidak memberi nilai yang buruk bagi perusahaan					
5.	Saya memiliki keyakinan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
6.	Saya memiliki kesungguhan dalam bekerja untuk pencapaian tujuan perusahaan					
7.	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja supaya mendapat point yang banyak					
8.	Saya memiliki keterikatan yang kuat terhadap performa yang saya berikan					
9.	Saya memiliki keterikatan yang kuat terhadap <i>rating</i> yang diberikan pelanggan					

### Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan					
2.	Saya merasa gaji yang diberikan sudah setimpal dengan kinerja					
3.	Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan					
4.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan ini					
6.	Saya menyukai pekerjaan ini					
7.	Perusahaan memberikan pengarahan terhadap pekerja					
8.	Saya merasa sistem yang diberlakukan sudah sesuai					
9.	Tidak ada diskriminasi terhadap sesama pekerja					

### Kuesioner Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat bekerja sesuai dengan SOP yang ditentukan					
2.	Pelanggan selalu memberikan bintang lima kepada saya					
3.	Saya memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan					
4.	Saya dapat mencapai poin yang ditentukan setiap minggunya					
5.	Seminggu saya dapat mengoptimalkan lima hari kerja					
6.	Saya dapat <i>on time</i> dalam menjemput pesanan pelanggan					
7.	Saya dapat <i>on time</i> dalam mengantar pesanan pelanggan					
8.	Kurir <i>Shopeefood</i> sebagai tugas utama saya					
9.	Saya meluangkan waktu untuk bekerja sebagai kurir <i>Shopeefood</i>					



Lampiran 3: Data Kuesioner

**DATA KUESIONER**

No. Responden	Fleksibilitas Kerja					
	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2
1	4	4	5	5	5	3
2	5	4	4	4	4	5
3	3	4	5	5	5	4
4	4	3	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	4
6	4	5	5	3	5	4
7	5	4	4	5	5	3
8	2	2	3	4	4	5
9	4	4	5	5	5	4
10	4	5	4	5	4	5
11	4	4	3	2	5	4
12	4	5	5	5	5	4
13	4	4	3	4	3	4
14	5	4	5	5	4	5
15	5	5	4	4	4	5
16	4	4	5	4	3	4
17	3	4	4	5	5	4
18	3	3	4	4	4	5
19	4	4	3	3	5	5
20	4	4	3	4	5	3
21	4	5	4	5	5	3
22	4	5	4	4	5	5
23	5	4	5	4	3	5
24	5	4	4	5	4	5
25	4	5	3	4	5	4
26	4	5	5	5	4	3
27	4	5	4	4	5	5
28	5	5	3	4	1	4
29	3	5	4	5	3	5
30	4	4	3	5	4	5
31	5	4	3	5	4	4
32	5	4	5	4	4	5
33	4	5	4	5	5	4
34	5	5	4	5	4	5
35	4	5	4	5	5	4
36	4	5	5	4	4	5
37	4	5	4	4	5	5
38	4	5	4	4	5	5
39	4	5	4	4	5	5

40	5	4	5	4	5	4
41	4	4	5	4	5	5
42	5	4	5	4	5	5
43	5	4	5	4	5	4
44	4	4	4	4	5	5
45	4	4	5	4	5	5
46	4	4	5	4	5	5
47	5	4	4	4	5	5
48	4	4	5	4	4	4
49	4	5	4	4	5	5
50	1	1	1	1	2	1
51	2	2	2	1	2	2
52	2	2	2	3	3	2
53	2	3	3	3	2	3
54	3	3	2	3	3	3
55	3	3	3	3	2	3
56	3	3	3	3	2	3
57	3	3	2	3	3	3
58	3	3	4	4	3	4
59	3	4	3	5	3	4
60	4	3	4	5	4	5
61	4	3	4	5	4	5
62	3	4	3	4	3	3
63	5	4	5	3	4	4
64	3	4	3	4	5	3
65	4	5	3	4	5	4
66	4	4	4	4	4	3
67	4	5	4	4	3	4
68	3	3	4	3	5	3
69	3	4	3	4	3	4
70	3	4	3	3	4	4
71	3	4	3	4	3	3
72	4	5	3	3	4	3
73	3	4	3	3	4	3
74	3	4	3	3	3	3
75	4	3	4	3	3	4
76	3	3	3	4	3	3
77	3	4	5	4	5	5
78	3	3	4	3	3	3
79	4	5	4	3	3	3
80	3	3	4	3	4	3
81	3	3	4	3	4	3
82	3	4	3	4	3	3
83	4	3	3	3	4	3
84	3	4	3	3	3	3

85	4	3	3	4	3	3
86	4	5	3	4	3	4
87	4	5	4	4	5	4
88	4	5	3	4	4	4
89	4	3	4	4	5	4
90	3	4	4	5	4	4
91	4	3	3	4	3	3
92	3	3	3	3	4	3
93	3	3	4	3	3	4
94	3	2	3	3	3	3
95	3	2	3	3	2	2
96	3	2	4	3	2	3
97	2	3	2	3	2	3
98	4	3	3	4	3	3
99	4	2	4	4	2	2
100	4	2	4	2	2	2

No. Responde n	Komitmen Organisasi								
	X2.1. 1	X2.1. 2	X2.2. 1	X2.2. 2	X2. 3	X2.4. 1	X2.4. 2	X2.5. 1	X2.5. 2
1	1	4	4	4	4	4	4	5	5
2	5	4	5	4	4	5	3	5	4
3	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	3	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
6	4	5	5	4	5	5	4	4	5
7	4	3	4	4	4	4	4	4	3
8	5	5	4	5	4	4	5	5	5
9	4	4	4	5	5	5	5	4	4
10	4	4	4	5	4	4	5	3	4
11	5	5	4	5	4	3	5	5	4
12	4	3	4	4	5	5	4	4	5
13	4	5	5	4	4	4	4	5	4
14	5	5	4	5	4	5	4	5	4
15	5	5	4	4	5	5	5	4	5
16	5	4	5	4	5	4	3	4	5
17	5	5	4	5	4	5	5	4	3
18	4	5	4	5	4	5	5	4	4
19	5	5	4	4	5	5	4	4	3
20	4	5	5	3	5	4	5	5	4
21	4	4	5	5	4	3	4	5	4
22	5	4	4	5	4	5	5	4	3
23	4	4	4	4	3	4	5	5	4
24	5	4	5	4	5	5	5	5	4

25	5	4	4	5	4	5	5	4	5
26	5	5	4	4	3	4	5	4	3
27	4	5	4	5	4	3	3	3	4
28	5	5	3	3	4	5	2	1	5
29	5	4	3	4	3	3	4	4	4
30	4	5	4	5	5	5	5	5	3
31	3	4	3	3	4	4	5	5	4
32	5	4	4	4	5	5	4	5	4
33	4	5	4	4	5	5	4	5	4
34	5	4	4	5	4	5	4	5	5
35	4	5	4	5	5	5	5	4	4
36	5	5	4	4	5	5	5	4	5
37	4	4	5	4	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	5	5	5	5	5
39	5	4	4	4	4	5	5	5	5
40	4	5	4	5	4	5	4	5	4
41	4	4	4	4	5	5	5	5	5
42	4	5	4	5	5	4	5	5	5
43	5	4	5	5	4	4	5	5	5
44	5	4	5	4	5	5	5	5	5
45	4	5	4	4	5	5	5	5	5
46	4	5	4	5	4	5	5	5	5
47	4	5	4	4	5	5	5	5	5
48	5	4	5	5	4	5	4	5	4
49	5	4	4	4	5	5	5	5	5
50	2	1	1	1	1	1	1	2	1
51	3	2	2	2	2	2	1	3	2
52	2	2	1	1	2	1	2	2	1
53	3	3	3	3	2	3	3	2	3
54	3	3	2	3	3	3	3	3	2
55	3	2	3	3	2	3	3	3	3
56	3	3	2	2	3	3	2	3	3
57	3	2	3	3	3	2	3	2	3
58	5	4	3	3	4	5	4	4	5
59	3	4	3	4	3	4	3	3	4
60	3	4	4	5	5	4	5	4	4
61	4	5	3	4	5	4	4	5	3
62	3	4	4	3	4	3	4	4	3
63	4	5	5	4	4	5	5	3	5
64	4	4	5	3	5	4	5	4	5
65	4	5	3	4	4	5	4	4	5
66	5	3	4	5	4	4	4	5	4
67	4	5	4	3	4	4	5	4	4
68	3	4	3	3	5	3	5	3	3
69	3	4	3	4	3	4	3	4	3

70	3	4	5	4	3	3	4	3	3
71	4	3	4	3	3	3	4	3	3
72	3	3	4	3	4	3	3	3	3
73	4	4	4	3	4	5	4	3	4
74	3	4	3	3	4	3	3	3	3
75	4	3	4	3	3	4	3	3	4
76	4	3	3	3	4	4	3	3	4
77	4	4	5	3	4	4	3	4	3
78	3	4	3	3	3	4	3	4	3
79	3	4	3	5	4	3	4	3	3
80	4	3	4	3	4	4	3	3	3
81	3	3	4	4	3	3	4	4	3
82	3	4	3	4	4	3	3	4	3
83	3	3	3	4	4	3	4	3	3
84	4	3	4	3	4	4	3	3	4
85	3	3	4	4	3	3	3	4	3
86	4	5	3	3	4	5	5	4	4
87	3	5	4	4	3	5	5	5	3
88	5	4	3	4	4	5	4	5	5
89	4	5	4	5	4	3	4	3	5
90	5	4	4	3	4	4	5	4	3
91	3	4	3	3	3	4	4	4	3
92	4	3	4	3	3	3	4	3	3
93	4	3	4	4	4	3	3	3	3
94	3	4	2	3	2	4	2	4	2
95	4	3	2	3	2	3	2	2	3
96	4	2	3	4	3	4	3	4	3
97	4	3	3	2	4	2	4	3	3
98	3	2	3	4	4	3	3	3	3
99	2	2	4	2	4	2	2	1	2
100	4	4	2	4	2	4	2	4	2

No. Responden	Kepuasan Kerja							
	Z.1.1	Z.1.2	Z.1.3	Z.2.1	Z.2.3	Z.3.1	Z.3.2	Z.3.3
1	4	4	4	4	5	5	5	4
2	3	5	5	5	5	5	3	5
3	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	5	4
5	3	4	4	5	5	5	4	4
6	4	5	5	5	5	5	4	5
7	5	5	5	4	5	5	4	5
8	4	4	5	5	5	5	5	5
9	5	4	5	5	4	4	5	5

10	4	5	5	5	4	5	4	4
11	5	4	5	5	4	5	4	4
12	4	4	4	4	5	4	4	4
13	4	3	4	4	5	5	4	4
14	4	5	4	5	5	4	4	4
15	4	4	5	4	4	4	4	5
16	5	4	5	4	4	5	5	4
17	5	4	3	3	4	4	4	4
18	5	5	4	4	5	5	5	5
19	4	4	4	3	4	5	5	4
20	4	4	5	4	5	5	4	3
21	5	5	4	4	4	5	3	4
22	5	3	5	5	5	4	3	4
23	5	4	5	4	5	5	3	3
24	5	4	5	5	4	3	4	5
25	4	5	5	5	5	4	3	3
26	4	3	3	1	3	5	5	5
27	4	5	4	4	4	4	4	4
28	5	3	3	5	5	4	4	5
29	4	4	5	4	5	4	3	4
30	3	4	4	5	4	4	4	5
31	5	5	4	4	3	3	4	5
32	5	4	5	4	5	5	4	5
33	4	5	4	4	5	5	4	5
34	4	5	5	4	5	4	5	5
35	4	5	5	4	5	4	5	4
36	5	5	4	5	5	4	4	4
37	4	4	5	4	4	5	5	5
38	5	4	5	4	4	5	5	5
39	4	5	5	4	4	5	5	5
40	4	5	4	4	4	5	5	4
41	4	5	4	4	5	5	5	5
42	4	5	5	4	5	4	5	5
43	5	4	5	5	5	5	4	5
44	4	5	4	4	4	5	5	5
45	4	4	4	5	4	5	5	5
46	4	5	4	5	5	5	4	4
47	4	4	5	4	4	5	5	5
48	4	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	5	4	4	5	5	5
50	1	1	1	2	1	1	1	1
51	2	2	2	1	2	2	2	2
52	2	1	2	2	1	2	2	1
53	3	3	2	3	3	3	2	3
54	3	3	3	3	2	3	3	3

55	3	3	3	3	3	3	2	3
56	3	2	3	3	2	3	3	3
57	3	3	3	2	3	3	3	3
58	4	3	3	4	3	4	3	3
59	3	4	3	4	3	4	4	3
60	5	3	4	5	5	4	4	3
61	4	3	3	4	3	4	4	5
62	4	3	4	3	4	3	4	3
63	5	4	5	4	5	5	4	5
64	4	5	3	3	5	4	5	4
65	4	3	3	4	5	5	4	4
66	3	4	4	4	4	3	4	4
67	3	4	4	4	4	5	3	4
68	4	3	3	4	4	3	5	3
69	3	3	4	3	3	4	3	3
70	4	3	3	4	3	4	4	3
71	3	3	3	3	3	4	3	3
72	3	4	3	3	3	3	4	3
73	4	4	3	3	3	4	4	3
74	3	4	3	3	5	4	3	3
75	3	4	3	4	4	3	3	4
76	3	3	4	3	3	3	3	3
77	4	5	4	3	4	3	4	4
78	3	4	3	3	4	3	3	3
79	3	3	2	3	3	4	4	3
80	3	4	3	3	3	3	3	3
81	3	3	4	3	3	3	3	3
82	4	3	3	3	3	3	3	3
83	3	4	3	3	4	3	3	3
84	3	3	4	3	4	3	3	3
85	3	3	3	4	3	3	4	3
86	4	3	3	4	3	4	5	4
87	5	4	4	5	4	5	4	3
88	4	4	3	4	4	4	5	4
89	4	4	4	5	4	4	4	4
90	5	4	4	3	4	5	5	4
91	3	4	3	4	3	3	3	3
92	3	4	3	3	3	3	3	3
93	4	3	3	3	3	3	3	3
94	4	3	2	3	3	3	2	3
95	2	3	3	2	2	3	2	3
96	3	2	3	4	4	3	3	4
97	3	2	4	3	4	3	4	3
98	2	3	4	3	3	4	4	3
99	2	2	1	3	2	4	2	2

100	4	2	2	4	4	2	4	2
-----	---	---	---	---	---	---	---	---

No. Responden	Kinerja								
	Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2
1	5	4	5	4	4	5	5	4	4
2	3	5	5	4	3	5	4	5	4
3	4	5	5	5	5	4	2	5	5
4	4	4	3	5	5	5	3	5	3
5	4	5	3	5	5	4	5	4	5
6	4	5	4	5	5	4	4	4	5
7	5	4	5	5	5	5	4	4	5
8	3	5	5	5	4	5	4	4	4
9	5	4	4	5	3	5	5	5	3
10	4	3	4	4	4	4	4	3	3
11	3	5	4	5	5	4	5	5	5
12	4	5	5	3	4	4	5	4	3
13	4	5	4	4	5	4	4	4	5
14	4	4	5	3	4	5	4	5	3
15	4	4	5	3	4	4	4	5	5
16	4	5	5	4	4	4	3	3	4
17	5	4	4	5	4	5	5	5	4
18	4	4	4	4	5	5	5	5	5
19	4	5	4	4	5	5	5	4	3
20	5	4	4	5	5	4	5	5	4
21	5	5	4	5	3	4	5	3	5
22	5	5	4	4	3	4	5	4	5
23	5	3	4	5	5	3	4	5	4
24	5	4	4	3	5	4	3	4	4
25	4	5	5	4	4	3	4	3	4
26	4	5	2	4	4	4	5	4	5
27	2	3	4	3	4	4	3	4	4
28	4	4	2	3	5	3	5	4	2
29	4	5	5	5	5	5	4	4	4
30	4	4	4	5	5	4	4	5	4
31	5	5	4	5	4	5	4	5	5
32	4	4	5	5	5	4	4	5	4
33	5	4	4	5	4	5	4	5	4
34	5	4	5	5	4	5	4	5	5
35	5	5	5	4	4	5	5	5	5
36	4	5	5	4	5	4	5	4	5
37	5	4	5	4	4	5	5	5	5
38	4	5	4	4	4	5	5	5	5
39	4	5	4	4	4	5	5	5	5
40	5	4	5	4	4	4	5	4	5



41	4	5	4	4	4	5	5	5	5
42	4	5	5	4	5	5	5	4	5
43	4	5	5	4	5	5	5	5	5
44	4	5	4	4	4	5	5	5	5
45	4	4	5	4	4	5	5	5	5
46	5	5	5	4	5	5	4	5	5
47	4	5	4	4	4	5	5	5	5
48	4	5	4	5	4	5	4	4	5
49	4	4	5	4	4	5	5	5	5
50	1	1	1	1	1	2	1	1	1
51	1	2	1	2	1	2	1	2	1
52	2	1	2	2	1	1	2	2	2
53	3	3	3	2	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	2	3
55	3	3	3	3	2	3	3	3	3
56	3	3	3	3	2	3	2	3	3
57	3	2	3	3	3	3	3	2	3
58	4	5	3	4	5	4	3	3	4
59	3	3	4	3	4	3	4	3	4
60	4	4	5	5	4	5	3	3	4
61	4	5	3	4	4	5	5	4	5
62	3	4	3	4	3	4	3	4	4
63	5	4	4	5	4	4	5	4	5
64	4	4	5	5	5	5	5	3	4
65	4	5	4	3	4	5	5	4	5
66	4	5	4	4	4	5	3	5	5
67	4	5	3	4	5	4	4	5	4
68	4	3	3	4	3	4	4	3	3
69	3	4	3	3	4	3	4	3	4
70	3	3	4	3	4	3	3	3	4
71	3	3	4	5	4	4	3	3	3
72	4	3	4	3	3	3	3	4	3
73	4	3	3	4	3	4	3	3	4
74	3	3	3	4	3	3	4	4	3
75	4	5	3	4	3	5	3	4	5
76	4	3	3	4	3	3	4	3	3
77	3	4	3	4	3	4	3	4	4
78	3	4	3	3	3	4	3	3	4
79	5	3	4	4	3	3	4	3	3
80	3	3	4	3	4	3	3	3	4
81	3	4	3	3	4	3	3	4	3
82	4	3	3	4	3	3	3	4	3
83	4	3	3	4	4	3	3	4	3
84	4	4	3	4	3	3	3	4	3
85	3	4	4	3	3	4	3	4	4

86	5	4	3	4	5	4	3	4	5
87	4	5	4	5	4	5	5	4	4
88	4	3	4	5	5	4	4	4	5
89	4	5	4	5	4	5	5	4	4
90	4	4	5	4	5	3	4	5	4
91	3	4	3	3	3	3	3	4	4
92	4	3	4	3	3	4	3	3	3
93	3	4	4	3	3	4	4	3	3
94	2	3	2	3	4	3	3	3	2
95	2	3	2	4	3	4	3	2	3
96	3	4	3	3	4	4	3	4	4
97	2	3	2	2	3	4	2	2	2
98	4	3	3	4	3	3	4	3	3
99	4	4	2	4	2	4	2	4	2
100	2	3	2	4	2	4	2	2	2

Lampiran 4: Dokumentasi



Lampiran 5: Lembar Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Fitri Nur Azizah  
NIM : 200501110093  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Pada Kurir *Shopeefood* di Kota Malang"**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	23%	10%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Mei 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 6: Hasil Turnitin

---

### TURNITIN SKRIPSI

---

#### ORIGINALITY REPORT

---

<b>25%</b> SIMILARITY INDEX	<b>23%</b> INTERNET SOURCES	<b>10%</b> PUBLICATIONS	<b>9%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

---

#### PRIMARY SOURCES

---

<b>1</b>	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	<b>12%</b>
<b>2</b>	<b>dspace.uii.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repository.ub.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>eprints.iain-surakarta.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>eprints.umm.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>stiealwashliyahsibolga.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repository.umsu.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang</b> Student Paper	<b>&lt;1%</b>

---

Lampiran 6: Rekapian Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
 FAKULTAS EKONOMI  
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI**

**IDENTITAS MAHASISWA:**

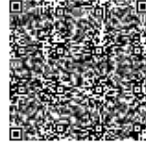
NIM : 200501110093  
 Nama : Fitri Nur Azizah  
 Fakultas : Ekonomi  
 Program Studi : Manajemen  
 Dosen Pembimbing : Ikhsan MaksuM, M.Sc  
 Judul Skripsi : Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Pada Kurir *Shopeefood* di Kota Malang)

**JURNAL BIMBINGAN :**

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	28 November 2023	bimbingan outline	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	25 Januari 2024	bimbingan bab 1 dan bab 2	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	1 Februari 2024	bimbingan bab 3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	5 Februari 2024	bimbingan bab 1-3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	26 April 2024	bimbingan kuesioner penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	10 Mei 2024	bimbingan bab 4	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	14 Mei 2024	bimbingan bab 4	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	15 Mei 2024	revisi bab 4	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	17 Mei 2024	acc bab 4 dan bab 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	17 Mei 2024	acc skripsi (bab 1-5)	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 17 Mei 2024

Dosen Pembimbing



**Ikhsan Maksum, M.Sc**