

**PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *FLEXIBLE WORKING
ARRANGEMENT* TERHADAP TINGKAT RETENSI PADA
DRIVER GRAB DI KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

AHMAD RIFQI

NIM: 210501110004

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *FLEXIBLE WORKING
ARRANGEMENT* TERHADAP TINGKAT RETENSI PADA
DRIVER GRAB DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen



Oleh

AHMAD RIFQI

NIM: 210501110004

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* TERHADAP TINGKAT RETENSI PADA
DRIVER GRAB DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Ahmad Rifqi

NIM : 210501110004

Telah Disetujui Pada Tanggal 12 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* TERHADAP TINGKAT RETENSI PADA *DRIVER GRAB* DI KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh

AHMAD RIFQI

NIM : 210501110004

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 27 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

- 1 Ketua Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012
- 2 Anggota Penguji
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002
- 3 Sekretaris Penguji
Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311292020121005



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Rifqi
NIM : 210501110004
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 *FAMILY SUPPORT* DAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* TERHADAP TINGKAT RETENSI PADA *DRIVER GRAB* DI KOTA MALANG adalah 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 Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 06 Januari 2024

Hormat Saya



Ahmad Rifqi

MOTTO

“Manajemen waktu adalah kunci untuk mencapai potensi terbaik Anda, dan pengembangan diri adalah investasi terbaik. Kita tidak hanya membangun karier, tetapi juga menciptakan harmoni dalam hidup kita dengan belajar tanpa henti dan membagi waktu dengan bijak.”

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah Swt., Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, hidayah, dan kasih-Nya sehingga penulisan skripsi dengan judul *“Pengaruh Family Support dan Flexible Working Arrangement terhadap Tingkat Retensi pada Driver Grab di Kota Malang”* dapat diselesaikan dengan baik. Tak lupa, sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Saw., sosok teladan bagi umat manusia yang membawa kita dari kegelapan menuju cahaya kebenaran dalam naungan Islam.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat, izinkan peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, atas dukungan dan inspirasinya dalam memimpin institusi ini.
2. Bapak Dr. H. Misbachul Munir, Lc., M.El., Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, atas arahannya dalam pengembangan akademik.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, atas bimbingan yang penuh perhatian.

4. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, S.E., M.M., Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, serta motivasi yang sangat berarti selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP., Dosen wali yang senantiasa memberikan dukungan selama masa perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang atas ilmu dan pembelajaran yang diberikan selama masa studi.
7. Para mitra pengemudi Grab di Kota Malang, yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, memberikan data dan wawasan yang sangat berharga.
8. Orang tua tercinta, Bapak Nasihuddin dan Ibu Mas Aril Aniyah, atas kasih sayang, dukungan tanpa henti, serta doa yang selalu mengiringi langkah ini.
9. Sahabat-sahabat terbaik, Suyudi, Syuhdan, Ajeng, Hafidz, Iqi, Akmal, dan Sindi, atas semangat, bantuan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini dan juga terkhusus kepada orang spesial saya, Silvia Imelda Cendrawinata yang selalu menemani saya menyelesaikan skripsi ini.
10. Terakhir, kepada diri sendiri, atas keteguhan, dedikasi, dan kerja keras dalam menghadapi berbagai tantangan hingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, peneliti dengan tulus membuka diri terhadap kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik bagi peneliti maupun bagi pembaca dan pihak lain yang membutuhkan.

Malang, Desember 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRAK	xvii
الخلاصة	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1 Secara Teoritis.....	4
1.4.2 Secara Praktis.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Tertahulu	10
2.2 Kajian Teori.....	20
2.2.1 <i>Family Support</i>	20
2.2.2 <i>Flexible Working Arrangement</i>	26
2.2.3 Retensi Karyawan	30
2.3 Hubungan antar Variabel	36
2.3.1 Hubungan <i>Family Support</i> Terhadap Retensi Karyawan	36
2.3.2 Hubungan <i>Flexible Working Arrangement</i> Terhadap Retensi Karyawan	37

2.3.3	Hubungan <i>Family Support</i> dan <i>Flexible Working Arrangement</i> Terhadap Retensi Karyawan.....	37
2.4	Kerangka Konseptual.....	37
2.5	Hipotesis Penelitian	38
BAB III	METODE PENELITIAN	51
3.1	Jenis Penelitian.....	51
3.2	Lokasi Penelitian	51
3.3	Populasi dan Sampel.....	52
3.3.1	Populasi	52
3.3.2	Sampel.....	52
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.5	Data dan Jenis Data.....	53
3.5.1	Data Primer.....	53
3.5.2	Data Sekunder.....	54
3.6	Teknik Pengumpulan Data	54
3.6.1	Kuisisioner	54
3.7	Variabel Penelitian.....	54
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	55
3.9	Uji Validitas dan Reabilitas.....	58
3.9.1	Validitas	58
3.9.2	Reabilitas.....	59
3.10	Analisis Data.....	59
3.10.1	Analisis Deskriptif.....	59
3.10.2	Uji Asumsi Klasik	60
3.10.3	Analisis Regresi Linier Berganda	61
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	64
4.1.1	Profil Perusahaan	64
4.1.2	Karakteristik Responden.....	65
4.2	Hasil Penelitian	67
4.2.1	Uji Validitas	67
4.2.2	Uji Reabilitas.....	69
4.3	Analisis Deskriptif.....	69
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	70

4.4.1	Uji Normalitas	70
4.4.2	Uji Linieritas	70
4.4.3	Uji Multikolinieritas	71
4.4.4	Uji Heterokedastis	72
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.5.1	Uji T	73
4.5.2	Uji F	75
4.6	Pembahasan	76
4.6.1	Pengaruh <i>Family Support</i> terhadap Retensi <i>Driver Grab</i>	76
4.6.2	Pengaruh <i>Flexible Working Arrangement</i> terhadap Retensi <i>Driver Grab</i>	78
4.6.3	Pengaruh <i>Family Support</i> dan <i>Flexible Working Arrangement</i> terhadap Retensi <i>Driver Grab</i>	79
4.6.4	Kajian Kritis atas Hasil Penelitian	80
BAB V PENUTUP		90
5.1	Kesimpulan	90
5.2	Saran	91
5.2.1	Saran untuk Grab	91
5.2.2	Saran untuk Peneliti Selanjutnya	92
DAFTAR PUSTAKA		93
LAMPIRAN – LAMPIRAN		100

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	18
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	55
Tabel 4. 1 Profil Responden	66
Tabel 4. 2 Data Validitas <i>Family Support</i>	67
Tabel 4. 3 Data Validitas <i>Flexible Working Arrangement</i>	68
Tabel 4. 4 Data Validitas Retensi Karyawan	68
Tabel 4. 5 Data Uji Reabilitas	69
Tabel 4. 6 Data Analisis Deskriptif	69
Tabel 4. 7 Data Uji Normalitas	70
Tabel 4. 8 Data Uji Linieritas	70
Tabel 4. 9 Data Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4. 10 Data Uji Heterokedastis	72
Tabel 4. 11 Data Uji T	74
Tabel 4. 12 Data Uji F	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	38
Gambar 4. 1 Grafik Scatterplot.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi	100
Lampiran 2 Angket Penelitian	101
Lampiran 3 Hasil Data	103
Lampiran 4 Hasil Olahan SPSS.....	134
Lampiran 5 Jurnal Bimbingan	140
Lampiran 6 Surat Bebas Plagiarisme	141
Lampiran 7 Biodata Peneliti.....	142

ABSTRAK

Ahmad Rifqi, 2024, Skripsi, Judul : Pengaruh *Family Support* Dan *Flexible Working Arrangement* Terhadap Tingkat Retensi Pada *Driver Grab* Di Kota Malang.

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan,SE., MM

Kata Kunci : *Family Support, Flexible Working Arrangement, Retensi*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *family support* dan *flexible working arrangement* terhadap tingkat retensi pada pengemudi Grab di Kota Malang. *Family support* mencakup dukungan emosional, finansial, dan praktis yang diberikan keluarga, sementara *flexible working arrangement* mengacu pada fleksibilitas waktu dan lokasi kerja yang ditawarkan kepada pengemudi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 400 responden yang dipilih menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *family support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tingkat retensi pengemudi, yang memperkuat keseimbangan kerja-hidup dan mengurangi tingkat stres. Namun, *flexible working arrangement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi, mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja tidak cukup untuk memengaruhi keputusan pengemudi untuk tetap bekerja di perusahaan. Secara simultan, kedua variabel tersebut menunjukkan kontribusi yang tidak dominan terhadap retensi, menyoroti perlunya faktor tambahan lain yang mungkin memengaruhi keputusan pengemudi.

ABSTRAK

Ahmad Rifqi, 2024, *Thesis*, Title : *The Effect of Family Support and Flexible Working Arrangements on Retention Rates of Grab Drivers in Malang City.*

Supervisor : Ryan Basith Fasih Khan,SE., MM

Keywords : *Family Support, Flexible Working Arrangement, Retention*

This study aims to analyze the influence of family support and flexible working arrangement on the retention rate of Grab drivers in Malang City. Family support includes emotional, financial, and practical support provided by the family, while flexible working arrangement refers to the flexibility of work time and location offered to drivers. This study uses quantitative method with data collection through questionnaires distributed to 400 respondents selected using proportional random sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression to test the relationship between variables.

The results showed that family support has a significant positive influence on driver retention rates, which strengthens work-life balance and reduces stress levels. However, flexible working arrangement did not have a significant influence on retention, indicating that it is not enough to influence drivers' decision to stay with the company. Simultaneously, both variables showed a non-dominant contribution to retention, highlighting the need for other additional factors that may influence drivers' decisions.

الخلاصة

أحمد رفقي، 2024، أطروحة، العنوان: تأثير الدعم العائلي وترتيبات العمل المرنة على مستويات الاحتفاظ بسائقي الجراب في مدينة مالانج.

المشرف: ريان باسيث فصيح خان، سي، م.م.م

كاتاكونسي : دعم الأسرة، وترتيبات العمل المرنة، والتقاعد، والدعم العائلي

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الدعم العائلي وترتيبات العمل المرنة على معدل الاحتفاظ بسائقي جراب في مدينة مالانج. ويشمل الدعم الأسري الدعم العاطفي والمالي والعملي الذي تقدمه الأسرة، بينما تشير ترتيبات العمل المرنة إلى مرونة وقت العمل والمكان المقدم للسائقين. تستخدم هذه الدراسة الأسلوب الكمي مع جمع البيانات من خلال استبيانات وُزعت على 400 مستجيب تم اختيارهم باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية التناسبية. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد لاختبار العلاقة بين المتغيرات.

أظهرت النتائج أن الدعم العائلي له تأثير إيجابي كبير على معدلات الاحتفاظ بالسائقين، مما يعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية ويقلل من مستويات التوتر. ومع ذلك، لم يكن لترتيبات العمل المرنة تأثير كبير على معدلات الاستبقاء، مما يشير إلى أنها ليست كافية للتأثير على قرار السائقين بالبقاء مع الشركة. في الوقت نفسه، أظهر كلا المتغيرين مساهمة غير مهيمنة في الاستبقاء، مما يسلط الضوء على الحاجة إلى عوامل إضافية أخرى قد تؤثر على قرارات السائقين.

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, Upaya untuk mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan dikenal sebagai retensi karyawan. Hal ini sangat penting karena karyawan adalah bagian penting dari kehidupan dan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Gallup (2021), retensi karyawan merupakan hasil dari upaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan harus menjadi perhatian utama perusahaan untuk memastikan loyalitas dan produktivitas mereka tetap terjaga.

Kesejahteraan karyawan tidak hanya penting untuk menjaga loyalitas, tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian oleh Siwi (2024) menegaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan cenderung bertahan lebih lama. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan tingginya tingkat pergantian karyawan, yang berisiko mengganggu stabilitas dan efisiensi operasional perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Salah satu aspek penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan adalah dukungan keluarga (*Family Support*). Penelitian Firlianty (2023) menunjukkan bahwa *Family Support* dapat memberikan dampak positif pada kebahagiaan dan kinerja karyawan. Ketika karyawan mendapatkan dukungan

emosional, moral, dan bantuan praktis dari keluarga, mereka merasa lebih tenang dan fokus dalam bekerja. Dukungan ini menjadi penting, terutama bagi pekerja yang menghadapi tekanan pekerjaan tinggi atau jadwal kerja yang tidak teratur.

Selain dukungan keluarga, *Flexible Working Arrangement* (FWA) atau pengaturan kerja fleksibel telah menjadi strategi yang semakin populer di berbagai perusahaan. FWA memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengatur waktu dan tempat kerja mereka, yang memungkinkan mereka menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan profesional. Peningkatan teknologi digital dan perubahan pola kerja akibat pandemi COVID-19 telah mempercepat adopsi sistem kerja fleksibel ini. Menurut Gurchiek (2021), FWA sering dianggap sebagai cara yang efektif untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik dalam pasar kerja yang kompetitif.

Namun, meskipun FWA memberikan fleksibilitas kerja yang tinggi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas ini juga dapat menimbulkan tantangan. Galanti (2021) menemukan bahwa fleksibilitas yang berlebihan dapat menyebabkan ketidakstabilan pendapatan, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stres pekerja. Hal ini juga berlaku bagi pengemudi online, seperti Grab, yang harus mengelola waktu kerja mereka berdasarkan insentif harian yang tidak selalu pasti. Oleh karena itu, meskipun FWA menawarkan manfaat, keberhasilannya sangat bergantung pada stabilitas dan dukungan yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Torfiah (2024), menunjukkan bahwa FWA dan *Family Support* memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Namun, beberapa studi juga mencatat bahwa hubungan antara FWA dan retensi tidak selalu signifikan, tergantung pada karakteristik pekerjaan dan budaya kerja. Allen et al. (2013) mencatat bahwa FWA dapat meningkatkan kesejahteraan kerja, tetapi dampaknya terhadap retensi bervariasi. McNall et al. (2010) juga menyoroti bahwa *Family Support* mampu mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga, meskipun dampaknya terhadap retensi karyawan bergantung pada keseimbangan yang tepat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *Family Support* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap retensi pengemudi Grab di Kota Malang. *Family Support* dalam penelitian ini mencakup dukungan emosional, finansial, dan praktis yang diberikan oleh keluarga kepada pengemudi. Sementara itu, *Flexible Working Arrangement* mengacu pada fleksibilitas jam kerja dan lokasi kerja, yang menjadi ciri khas utama pekerjaan pengemudi online. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana kedua faktor ini memengaruhi keputusan pengemudi untuk tetap bekerja di tengah tantangan seperti ketidakstabilan pendapatan dan persaingan ketat di industri transportasi online.

Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh *Family Support* terhadap retensi *Driver Grab*?

2. Apakah pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap retensi *Driver Grab*?
3. Apakah pengaruh *Family Support* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap retensi *Driver Grab*?

Tujuan Penelitian

1. Menguji dan Menganalisis pengaruh *Family Support* terhadap retensi *Driver Grab*
2. Menguji dan Menganalisis pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap retensi *Driver Grab*
3. Menguji dan Menganalisis pengaruh *Family Support* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap retensi *Driver Grab*

Manfaat Penelitian

1.1.1 Secara Teoritis

Penelitian ini membantu kemajuan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama tentang bagaimana *Family Support* dan *Flexible Working Arrangements* berkontribusi pada retensi karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk studi lain di bidang yang sama.

1.1.2 Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu *Grab* membuat metode retensi karyawan yang lebih baik dengan mempertimbangkan faktor dukungan keluarga dan fleksibilitas kerja. Dengan melakukan ini,

perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. Torfiah & Faizah (2024)

Pengaruh Perilaku Inovasi dan Fleksibilitas Terhadap Retensi Karyawan PT Jaya Jagat Raya Sidoarjo Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memberikan fleksibilitas dalam bekerja dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, kemungkinan karyawan akan tetap bekerja di perusahaan tersebut lebih besar.

2. Huda & Ekhsan (2023)

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. Menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja driver online; namun, kepuasan kerja yang tinggi, yang dipengaruhi oleh elemen seperti bonus dan insentif, terbukti mampu mengimbangi hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja.

3. Krishnan & Chinnathambi (2024)

Impact Of Flexible Work Arrangements On Employee Productivity studi ini menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki fleksibilitas waktu kerja lebih produktif. Mereka dapat menjadi lebih produktif, menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, dan menjadi lebih bahagia dengan pekerjaan mereka.

4. Afsari dkk. (2024)

Dukungan Keluarga dan Dukungan Sosial Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa dukungan keluarga sangat penting untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan ini. Mereka dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa terbebani oleh masalah pribadi mereka, yang pada akhirnya dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, dan peningkatan produktivitas.

5. Han& McLean (2020)

Effects of Family-Supportive Supervisor Behaviors and Organizational Climate on Employees. Karyawan yang merasa didukung oleh keluarga mereka cenderung lebih berkomitmen pada perusahaan mereka dan kurang mungkin mencari pekerjaan lain karena mereka dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka dengan lebih baik, mengurangi stres kerja, dan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka.

6. Egole et al. (2020)

Flexible Working Arrangements and Organizational Performance: An Overview penelitian menunjukkan bahwa FWA meningkatkan kinerja karyawan, kebahagiaan kerja, stres kerja, keseimbangan kerja-keluarga, dan komitmen organisasi. FWA juga meningkatkan otonomi, kerja tim, dan lingkungan komunikasi.

7. Aura & Desiana (2023)

Flexible Working Arrangements and Work-Family Culture Effects on Job Satisfaction: The Mediation Role of Work-Family Conflicts among Female Employees mengatakan penelitian menunjukkan bahwa FWA baik untuk konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja; FWA mengurangi konflik antara tanggung jawab kerja dan keluarga, sehingga karyawan merasa lebih baik.

8. Magaji et al. (2021)

Effect of Flexible Work Arrangement and Career Development on Employee Performance: A Study of Selected Manufacturing Firms in Ogun State, Nigeria. Studi ini menemukan bahwa karyawan di perusahaan manufaktur di Ogun State, Nigeria, melihat peningkatan yang signifikan dalam kinerja mereka sebagai hasil dari pengembangan karir dan pengaturan kerja fleksibel. Pengaturan kerja fleksibel memungkinkan karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka, sementara pengembangan karir membantu mereka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

9. Liu et al. (2024)

Employee Retention Intention Study Based on the Relationship Analysis of Leadership Appreciation Expression, Labour Climate, and Family Support Rate penelitian ini menemukan bahwa ekspresi apresiasi terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja, dan dukungan keluarga semua memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

10. Elsafty & Albadry (2022)

Investigating the Critical Factors of Employees' Retention: A Medium Family Business in Egypt. Studi ini menemukan komponen penting yang mempengaruhi retensi pekerja di perusahaan keluarga menengah Mesir. Sebuah wawancara terstruktur dengan empat manajer menemukan bahwa gaji, tunjangan, dukungan supervisor, lingkungan kerja, dan kesempatan karir adalah faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan. Pengalaman kerja juga penting sebagai moderator. Penelitian ini menekankan betapa pentingnya membedakan gaji dan tunjangan sebagai faktor terpisah, karena keduanya memiliki dampak yang berbeda terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini memberikan panduan bagi perusahaan serupa untuk mempertimbangkan komponen penting dalam upaya mereka untuk mempertahankan karyawan yang berharga.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Laila Torfiah, Naila Nurul Faizah, Misbachul Munir, 2024, Pengaruh Fleksibilitas dan Perilaku Inovasi Terhadap Retensi Karyawan PT Jaya Jagat Raya Sidoarjo	Fleksibilitas (X1), Perilaku Inovasi (X2), Retensi Karyawan (Y)	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan random sampling dan pengumpulan data melalui kuesioner	Faktor fleksibilitas dan perilaku inovasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di PT Jaya Jagat Raya

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
2.	Fatkhul Huda dan Muhamad Ekhsan, 2023, PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER ONLINE YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA	Fleksibilitas Kerja (X1), Kinerja <i>Driver</i> (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda menggunakan SmartPLS 3.0. Sampel terdiri dari 77 responden yang merupakan <i>Driver</i> Gojek di area JABODETABEK	Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja <i>Driver</i> , namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja <i>Driver</i> , dan dapat memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja <i>Driver</i> .
3.	Anjana Krishnan dan Dr. S. Chinnatham bi, 2024, <i>IMPACT OF FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY</i>	Flexible working hours Variabel x: Employee productivity, job satisfaction, work-life balance, absenteeism, and organizational profitability	Kombinasi kuantitatif dan kualitatif Sampel: 206 karyawan dari pusat telekomunikasi/call center Pengumpulan Data: Wawancara dan kuesioner Analisis Data: Statistik deskriptif, analisis korelasi, dan algoritma pembelajaran mesin seperti neural networks dan random forests	Fleksibilitas jam kerja meningkatkan produktivitas dan keseimbangan kerja-hidup
4.	Tri Afsari, Nazwa Alva Levia, Putri Afra Salsabila, Dhela Gusti	Dukungan keluarga(X1), dukungan tempat kerja(X2),	Pendekatan kualitatif dengan wawancara sebagai metode utama	Dukungan dari keluarga dan lingkungan kerja memiliki peranan vital dalam meningkatkan kinerja, semangat, dan motivasi karyawan serta

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Octavia, Arfian, 2024, Dukungan Keluarga dan Dukungan Sosial Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	kinerja karyawan(Y)		mengurangi kecemasan dan stres di tempat kerja.
5.	Soo Jeoung Han dan Gary N. McLean, 2020, <i>Effects of Family-Supportive Supervisor Behaviors and Organizational Climate on Employees</i>	Family-supportive supervisor behaviors(X1), organizational climate(X2), work-family conflict(X3), job satisfaction(X4), turnover intentions(Y)	Longitudinal panel data dari Work, Family, and Health Study dengan 664 responden dari dua perusahaan IT Fortune 500	Perilaku supervisor yang mendukung keluarga memiliki dampak minimal namun signifikan terhadap konflik kerja-keluarga dan iklim kerja-keluarga organisasi. Konflik kerja-keluarga dan iklim kerja-keluarga organisasi juga memediasi hubungan antara perilaku supervisor yang mendukung keluarga dengan kepuasan kerja dan niat untuk keluar.
6.	Austin-Egole, Ifeyinwa Stella; Iheriohanma, E. B. J; Nwokorie, Chinedu, 2020, <i>Flexible Working Arrangements and Organizational Performance</i>	<i>Flexible Working Arrangements</i> (FWA), organizational performance, employee-driven arrangement, employer-driven arrangement	Library research involving analytical discussion of secondary data	FWA dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan mengurangi stres, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mengurangi absensi serta turnover karyawan. Namun, efeknya bervariasi tergantung pada apakah FWA tersebut lebih menguntungkan karyawan atau pemberi kerja.

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	<i>e: An Overview</i>			
7.	Nadya Alsyifa Mawira Aura dan Putri Mega Desiana, 2023, <i>Flexible Working Arrangements and Work-Family Culture Effects on Job Satisfaction: The Mediation Role of Work-Family Conflicts among Female Employees.</i>	<i>Flexible Working Arrangements (FWA), Work-Family Culture (WFC), Job Satisfaction (JS), Work-Family Conflict (WFCON)</i>	Survei online dengan skala Likert 6 poin, analisis data menggunakan Lisrel 8.80 melalui Structural Equation Modelling (SEM).	FWA dan WFC memiliki dampak positif signifikan terhadap JS. WFCON memiliki dampak negatif signifikan terhadap JS. WFCON memediasi sebagian hubungan antara FWA dan JS serta WFC dan JS.
8.	Magaji, N, Akpa, V.O, Ogundiwin, I.J & Dogo, E.B, 2021, <i>Effect of Flexible Work Arrangement and Career Development on Employee Performance: A Study of Selected Manufacturing Firms in</i>	Pengaturan kerja fleksibel(X1), pengembangan an karir(X2), dan kinerja karyawan(Y).	Desain survei dengan menggunakan kuesioner terstruktur, analisis data menggunakan regresi linier sederhana.	Pengaturan kerja fleksibel dan pengembangan karir memiliki efek positif signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur yang dipilih di Ogun State.

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	<i>Ogun State, Nigeria.</i>			
9.	Xuejie Liu, Yingying Zhang, Zhiyi Qian, 2024, <i>Employee Retention Intention Study Based on the Relationship Analysis of Leadership Appreciation Expression, Labour Climate, and Family Support Rate</i>	Ekspresi apresiasi kepemimpinan(X1), iklim kerja(X2), dukungan keluarga(X3), niat retensi karyawan(Y)	Penelitian literatur, survei, analisis statistik	Ekspresi apresiasi kepemimpinan, iklim kerja yang positif, dan dukungan keluarga memiliki korelasi positif signifikan dengan niat retensi karyawan.
10.	Ashraf Elsafty dan Sara Albadry, 2022, <i>Investigating the Critical Factors of Employees' Retention: A Medium Family Business in Egypt.</i>	Faktor Retensi Karyawan (Gaji, Manfaat, Dukungan Supervisor, Lingkungan Kerja, Peluang Karir) dan Demografi (Pengalaman)	Metode kualitatif melalui wawancara terstruktur dengan 4 manajer.	Hanya 5 faktor (Gaji, Manfaat, Dukungan Supervisor, Lingkungan Kerja, Peluang Karir) dan satu moderator (Pengalaman) yang mempengaruhi retensi karyawan. Gaji dan manfaat harus dipisahkan karena memiliki efek yang berbeda pada retensi karyawan.

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Banyak penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara fleksibilitas kerja, dukungan keluarga, dan retensi karyawan. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan dukungan

keluarga meningkatkan kepuasan kerja karyawan., yang pada gilirannya dapat menghasilkan lebih banyak karyawan yang tetap di perusahaan. Hasilnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan terhadap Driver Grab di Kota Malang, yang menemukan bahwa fleksibilitas kerja dan dukungan keluarga sangat penting untuk mempertahankan pekerja. Meskipun demikian, penelitian sebelumnya melibatkan berbagai jenis pekerjaan yang lebih luas, sedangkan penelitian pada Driver Grab lebih terfokus pada pengemudi.

Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Penelitian, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Torfiah & Faizah, 2024, <i>Pengaruh Fleksibilitas dan Perilaku Inovasi terhadap Retensi Karyawan PT Jaya Jagat Raya Sidoarjo</i>	Fokus pada fleksibilitas kerja sebagai faktor utama dalam retensi karyawan.	Penelitian ini melibatkan inovasi perilaku sebagai variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian saat ini.
2	Huda & Ekhsan, 2023, <i>Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Online yang Dimediasi Kepuasan Kerja</i>	Membahas fleksibilitas kerja dalam konteks driver online.	Fokus pada kinerja driver online dan mediasi kepuasan kerja, bukan langsung pada retensi.
3	Krishnan & Chinnathambi, 2024, <i>Impact of Flexible Work Arrangements on Employee Productivity</i>	Menyoroti manfaat fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan karyawan.	Penelitian ini fokus pada produktivitas karyawan, bukan retensi karyawan.
4	Afsari et al., 2024, <i>Dukungan Keluarga dan Dukungan</i>	Mengidentifikasi peran dukungan keluarga	Fokus pada kinerja karyawan secara umum tanpa menyinggung

No	Penelitian, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
	<i>Sosial dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan</i>	terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan.	sektor tertentu seperti driver online.
5	Han & McLean, 2020, <i>Effects of Family-Supportive Supervisor Behaviors and Organizational Climate on Employees</i>	Menyoroti pentingnya dukungan keluarga dalam meningkatkan keseimbangan kerja-hidup.	Membahas perilaku supervisor dan iklim organisasi sebagai variabel tambahan.
6	Egole et al., 2020, <i>Flexible Working Arrangements and Organizational Performance: An Overview</i>	Fokus pada dampak positif fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan karyawan.	Menyoroti kinerja organisasi, bukan retensi individu.
7	Aura & Desiana, 2023, <i>Flexible Working Arrangements and Work-Family Culture Effects on Job Satisfaction</i>	Menunjukkan dampak fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan kerja.	Fokus pada konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja, tidak langsung pada retensi karyawan.
8	Magaji et al., 2021, <i>Effect of Flexible Work Arrangement and Career Development on Employee Performance</i>	Menjelaskan pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan karyawan.	Menyertakan pengembangan karir sebagai variabel tambahan, tidak hanya fleksibilitas kerja.
9	Liu et al., 2024, <i>Employee Retention Intention Study Based on the Relationship Analysis of Leadership Appreciation Expression, Labour Climate, and</i>	Menyoroti dukungan keluarga sebagai salah satu faktor dalam niat retensi.	Menambahkan ekspresi apresiasi kepemimpinan dan iklim kerja sebagai variabel tambahan.

No	Penelitian, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
	<i>Family Support Rate</i>		
10	Elsafty & Albadry, 2022, <i>Investigating the Critical Factors of Employees' Retention</i>	Membahas berbagai faktor yang mempengaruhi retensi karyawan.	Fokus pada perusahaan keluarga di Mesir, dengan faktor demografi sebagai moderasi.

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Kajian Teori

2.1.1 *Family Support*

2.1.1.1 Pengertian *Family Support*

Dalam penelitian Smith (2018), *Family Support* sering mengacu pada bantuan emosional dan praktis yang diberikan oleh anggota keluarga. Hal ini dapat mencakup dorongan emosional, nasihat, dan bantuan nyata seperti pengasuhan anak atau dukungan finansial..

Poudel, Gurung & Khanal (2020) mendefinisikan *Family Support* sebagai Sebuah jaringan hubungan yang memberikan individu rasa memiliki, cinta, dan dukungan. Salah satu bentuk dukungan sosial adalah *Family Support*, yang memberikan perasaan memiliki dan terhubung dengan orang lain.

Lee and Kim (2020) mengatakan bahwa *Family Support* berkontribusi secara signifikan terhadap perkembangan emosional, sosial, dan kognitif individu. *Family Support* sangat penting dalam membentuk perkembangan individu, dari masa kecil hingga dewasa.

Li et al. (2019) menemukan bahwa *Family Support* yang kuat dikaitkan dengan tingkat stres dan depresi yang lebih rendah. *Family Support* dikaitkan dengan berbagai hasil positif, termasuk peningkatan kesehatan mental, kesejahteraan fisik, dan kualitas hidup secara keseluruhan.

Dalam tinjauan literatur oleh Allen et al. (2022), berbagai bentuk *Family Support* diidentifikasi, termasuk memberikan kenyamanan emosional, menawarkan saran, dan membantu tugas-tugas praktis. *Family Support* dapat berbentuk emosional, instrumental, informasional, dan penilaian.

Patel & Singh (2023) menyelidiki bagaimana pemahaman tentang *Family Support* berbeda antara masyarakat urban dan pedesaan di India. Konsep *Family Support* berbeda-beda di setiap budaya dan konteks.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Family Support*

Poudel, Gurung & Khanal (2020) menemukan bahwa keluarga dengan komunikasi yang terbuka dan positif cenderung memberikan dukungan yang lebih besar kepada anggotanya. Beberapa faktornya, yaitu:

- a) Struktur keluarga: Keluarga inti, keluarga besar, atau keluarga tunggal memiliki dinamika yang berbeda dalam memberikan dukungan.
- b) Komunikasi: Kualitas komunikasi antar anggota keluarga sangat mempengaruhi tingkat dukungan yang diberikan.

- c) Konflik: Adanya konflik dalam keluarga dapat mengurangi tingkat dukungan yang diberikan.

Lee & Kim (2020) menemukan bahwa anak-anak dengan kepribadian yang lebih terbuka cenderung menerima dukungan yang lebih besar dari orang tua mereka. Mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi *Family Support*, yaitu:

- a) Usia: Kebutuhan akan dukungan keluarga berbeda-beda pada setiap tahap perkembangan individu.
- b) Jenis kelamin: Perempuan seringkali diharapkan untuk memberikan dukungan lebih banyak kepada anggota keluarga lainnya.
- c) Kepribadian: Kepribadian individu, seperti ekstroversi atau introversi, dapat mempengaruhi cara mereka mencari dan menerima dukungan.

Li et al. (2019) menemukan bahwa keluarga dengan pendapatan yang lebih tinggi cenderung mendukung anggota keluarganya dengan lebih baik. Mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi *Family Support*, yaitu:

- a) Status sosial ekonomi: Keluarga dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi cenderung memiliki sumber daya yang lebih besar untuk memberikan dukungan.

- b) Pendidikan: Tingkat pendidikan orang tua dapat mempengaruhi kualitas dukungan yang diberikan.
- c) Pekerjaan: Jenis pekerjaan dan tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi waktu dan energi yang dapat dialokasikan untuk keluarga.

Patel & Singh (2023) menyelidiki bagaimana pemahaman tentang dukungan keluarga berbeda antara masyarakat urban dan pedesaan di India. Mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *Family Support*, yaitu:

- a) Nilai-nilai budaya: Nilai-nilai budaya yang dianut oleh suatu keluarga dapat mempengaruhi jenis dukungan yang diberikan dan diterima.
- b) Peran gender: Persepsi tentang peran gender dalam keluarga dapat mempengaruhi dinamika dukungan.

Allen et al. (2022) menemukan bahwa keluarga yang mengalami krisis cenderung membutuhkan dukungan eksternal yang lebih besar. Menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *Family Support*, yaitu:

- a) Kejadian traumatis: Kejadian traumatis seperti perceraian, kematian, atau bencana alam dapat mempengaruhi kemampuan keluarga untuk memberikan dukungan.
- b) Penyakit kronis: Penyakit kronis dalam keluarga dapat membebani anggota keluarga lainnya dan mengurangi kemampuan mereka untuk memberikan dukungan.

2.1.1.3 Indikator *Family Support*

Berdasarkan penelitian terdahulu, khususnya penelitian Canavan et al. (2016), indikator dukungan keluarga yang digunakan dalam penelitian ini, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

- a) Dukungan Konkrit: merupakan bentuk dukungan yang paling mudah dipahami, yaitu tindakan nyata yang diberikan keluarga untuk membantu individu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- b) Dukungan Emosional: merupakan bentuk dukungan yang berkaitan dengan perasaan dan emosi.
- c) Dukungan Informatif: merupakan bentuk dukungan yang berkaitan dengan penyampaian informasi yang dibutuhkan oleh individu.
- d) Dukungan Penghargaan: merupakan bentuk dukungan yang berkaitan dengan pengakuan atas kelebihan dan prestasi individu.

2.1.1.4 *Family Support* dalam Prespektif Islam

Dalam Islam, keluarga merupakan institusi yang sangat penting, dan setiap anggota keluarga memiliki tanggung jawab untuk saling mendukung secara moral, spiritual, dan emosional. Berikut adalah ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan *Family Support* yang ada di QS. Luqman (14) :

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ ۖ وَهْنًا عَلَىٰ وَهْنٍ وَفَصَّالَهُ ۖ فِي عَمَرَيْنِ ۖ إِنَّ اشْكُرَ
لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ

Artinya : Kami mewasiatkan kepada manusia (agar berbuat baik) kepada kedua orang tuanya. Ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah-tambah dan menyapihnya dalam dua tahun.) (Wasiat Kami,) “Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada kedua orang tuamu.” Hanya kepada-Ku (kamu) kembali.

Ayat ini menunjukkan betapa pentingnya mendukung dan menghormati orang tua sebagai bagian dari dukungan keluarga yang lebih luas. Kesehatan seseorang dapat meningkat sebagai hasil dari dukungan emosional dan sosial dari keluarga, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kelanjutan karir mereka (Halim, 2024). Dukungan keluarga dalam perspektif ayat ini bisa diartikan sebagai bentuk tanggung jawab dan kasih sayang untuk mendidik anggota keluarga.

Ada juga menurut hadist seperti berikut :

حَيْرُكُمْ حَيْرُكُمْ لِأَهْلِهِ وَأَنَا حَيْرُكُمْ لِأَهْلِي (رواه الترمذي)

Artinya : Sebaik-baik kalian adalah yang paling baik kepada keluarganya, dan aku adalah yang paling baik kepada keluargaku. (HR. Tirmidzi)

Hadis ini menunjukkan bahwa hubungan keluarga yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang, termasuk di tempat kerja (Kusumaningrum, 2023). Kebaikan yang diberikan kepada keluarga termasuk memberikan dukungan dalam bentuk perhatian, kasih sayang, dan rasa aman.

2.1.2 *Flexible Working Arrangement*

2.1.2.1 Pengertian *Flexible Working Arrangement*

Pengaturan Kerja Fleksibel (FWA) adalah suatu sistem kerja yang memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam mengatur waktu, tempat, dan cara mereka bekerja.

Rahman (2019) *Flexible Working Arrangement* sering dikaitkan dengan fleksibilitas waktu kerja, seperti jam kerja yang fleksibel, kompresi minggu kerja, atau bekerja dari rumah.

Lakshmi et al. (2023) mengatakan *Flexible Working Arrangement* juga mencakup fleksibilitas dalam hal tempat kerja, memungkinkan karyawan bekerja dari lokasi selain kantor, seperti rumah atau kafe.

Ray & Pana (2021) penelitian ini mendefinisikan *Flexible Working Arrangement* sebagai fleksibilitas dalam mengatur tugas-tugas yang harus diselesaikan, seperti memilih proyek atau mengatur prioritas tugas.

Civilidag & Durmaz (2024) Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Flexible Working Arrangement*

Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Lakshmi et al. (2023) meneliti bagaimana teknologi mempengaruhi penerapan kerja dari rumah. Mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi *Flexible Working Arrangement*, yaitu:

- a. Jenis Pekerjaan: Tidak semua jenis pekerjaan cocok dengan *Flexible Working Arrangement*. Pekerjaan yang membutuhkan kolaborasi intensif atau pengawasan langsung mungkin lebih sulit untuk diimplementasikan secara fleksibel.
- b. Tingkat Keterampilan: Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan otonomi yang besar cenderung lebih cocok dengan *Flexible Working Arrangement*.
- c. Teknologi: Ketersediaan teknologi yang mendukung kerja jarak jauh (seperti video conference, cloud computing) sangat penting.

Ray & Pana (2021) membahas hubungan antara fleksibilitas tugas dan karakteristik individu karyawan. Mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *Flexible Working Arrangement*, yaitu:

- a. Motivasi: Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih produktif dalam pengaturan kerja yang fleksibel.

- b. Disiplin Diri: Kemampuan untuk mengatur diri sendiri dan bekerja secara mandiri sangat penting dalam *Flexible Working Arrangement*.
- c. Keterampilan Komunikasi: Keterampilan komunikasi yang baik sangat penting untuk menjaga hubungan kerja yang efektif dalam lingkungan kerja yang terdistribusi.

Civilidag & Durmaz (2024) menganalisis dampak pandemi COVID-19 terhadap penerapan *Flexible Working Arrangement* dan kinerja organisasi. Mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi *Flexible Working Arrangement*, yaitu:

- a. Kondisi Ekonomi: Kondisi ekonomi yang tidak stabil dapat membatasi penerapan *Flexible Working Arrangement*.
- b. Regulasi Pemerintah: Peraturan pemerintah terkait ketenagakerjaan dapat mempengaruhi fleksibilitas dalam mengatur waktu dan tempat kerja.
- c. Pandemi: Pandemi COVID-19 telah memaksa banyak organisasi untuk menerapkan *Flexible Working Arrangement* secara besar-besaran, menunjukkan bahwa peristiwa eksternal dapat menjadi katalisator perubahan.

Rahman (2019) meneliti hubungan antara *Flexible Working Arrangement* dan kepuasan kerja, yang seringkali terkait dengan

keseimbangan kerja-hidup. Mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *Flexible Working Arrangement*, yaitu:

- a. Kebutuhan Pribadi: Kebutuhan akan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk mencari opsi kerja yang lebih fleksibel.
- b. Tanggung Jawab Keluarga: Karyawan dengan tanggung jawab keluarga seringkali lebih tertarik pada *Flexible Working Arrangement* untuk mengakomodasi kebutuhan keluarga.

2.1.2.3 Indikator *Flexible Working Arrangement*

Berdasarkan hasil penelitian Selby & Wilson (2003) dan Robbins & Judge (2017), *Flexible Working Arrangement* dapat diidentifikasi melalui dua indikator utama, yakni:

- a. Flextime, ialah sistem kerja yang memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk memilih jadwal kerja mereka dari beberapa pilihan shift yang telah ditentukan perusahaan, sehingga mereka dapat mengatur waktu ibadah dan istirahat sesuai kebutuhan.
- b. Pembagian kerja, memungkinkan karyawan untuk menukar jadwal kerja mereka secara fleksibel tanpa mengurangi jumlah hari libur atau cuti yang telah ditetapkan.

2.1.2.4 *Flexible Working Arrangement* dalam perspektif Islam

Tidak banyak dari teori keislaman yang membahas *Flexible Working Arrangement* namun peneliti menemukan satu ayat yang dapat dikaitkan

dengan teori *Flexible Working Arrangement* yang ada pada QS. Al-Baqarah (286), yaitu :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
 إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۚ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ
 رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا
 عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Artinya : Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebaikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Ini menunjukkan betapa pentingnya menyesuaikan beban kerja agar sesuai dengan kemampuan seseorang. Pengaturan kerja yang fleksibel dapat membantu orang menyeimbangkan tanggung jawab mereka di tempat kerja dengan kehidupan pribadi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi (Amstad et al., 2011). Ayat ini menegaskan bahwa waktu adalah salah satu karunia terbesar yang harus digunakan dengan bijak melalui iman dan amal yang baik.

2.1.3 Retensi Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Retensi Karyawan

Deloitte (2021) Retensi karyawan adalah hasil dari pengalaman keseluruhan karyawan selama bekerja di organisasi, termasuk pengalaman

onboarding, pengembangan diri, dan interaksi dengan rekan kerja. Perusahaan yang mampu menciptakan pengalaman karyawan yang positif cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi.

Deloitte (2023) Retensi karyawan adalah hasil dari pengalaman keseluruhan karyawan selama bekerja di organisasi, termasuk pengalaman secara langsung, pengembangan diri, dan interaksi dengan rekan kerja. Fokusnya adalah pada menciptakan pengalaman kerja yang positif dan bermakna.

Gallup (2021) Retensi karyawan adalah hasil dari upaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, baik fisik maupun mental. Ini mencakup aspek seperti kesehatan mental, keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan sosial di tempat kerja.

Denison (2019) Retensi karyawan adalah hasil dari budaya organisasi yang kuat dan positif. Budaya yang inklusif, menghargai keberagaman, dan memberikan otonomi kepada karyawan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Hamadamin & Atan (2019) Retensi karyawan adalah hasil dari tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, merasa memiliki tujuan bersama, dan merasa dihargai cenderung lebih loyal terhadap organisasi.

McKinsey & Company (2020) Retensi karyawan adalah hasil dari upaya organisasi untuk menyediakan peluang pembelajaran dan

pengembangan yang berkelanjutan bagi karyawan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk terus tumbuh dan mengembangkan karir mereka di dalam organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan isu penting bagi setiap organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Berikut adalah beberapa faktor utama yang sering diidentifikasi:

Deloitte (2023) Retensi karyawan sangat dipengaruhi oleh pengalaman karyawan selama bekerja di perusahaan, mulai dari proses onboarding hingga pengembangan karir. Faktor-faktor seperti hubungan kerja yang positif, keseimbangan kerja-hidup, dan peluang pengembangan diri menjadi kunci untuk mempertahankan karyawan.

- a. Secara langsung yang efektif: Proses orientasi yang membantu karyawan baru merasa diterima, dihargai, dan memahami budaya perusahaan.
- b. Pengembangan karir: Peluang untuk belajar, tumbuh, dan maju dalam organisasi.
- c. Hubungan kerja yang positif: Interaksi yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan tim.
- d. Keseimbangan kerja-hidup: Fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi.

Gallup (2021) kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, baik fisik maupun mental, sangat mempengaruhi tingkat retensi. Faktor-faktor seperti kesehatan mental, dukungan sosial, dan kualitas hidup kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mempertahankan karyawan.

- a. Kesehatan fisik dan mental: Menjaga kesehatan karyawan secara keseluruhan, termasuk dukungan untuk kesehatan mental dan kesejahteraan emosional.
- b. Kualitas hidup: Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, keamanan kerja, dan akses ke fasilitas kesehatan.
- c. Dukungan sosial: Rasa diterima, dihargai, dan didukung oleh rekan kerja dan atasan.

Denison (2019) budaya organisasi yang kuat dan positif menjadi fondasi bagi retensi karyawan. Nilai-nilai perusahaan yang jelas, kepemimpinan yang efektif, dan komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan pada organisasi.

- a. Nilai-nilai yang kuat: Organisasi dengan nilai-nilai yang jelas dan dijalankan secara konsisten.
- b. Kepemimpinan yang efektif: Kepemimpinan yang menginspirasi, mendukung, dan memberikan arahan yang jelas.
- c. Komunikasi yang terbuka: Saluran komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen.

- d. Inklusivitas: Budaya yang menghargai keberagaman dan menciptakan lingkungan yang inklusif.

Hamadamin & Atan (2019) keterlibatan karyawan yang tinggi sangat terkait dengan retensi. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, memiliki tujuan yang jelas, dan dihargai cenderung lebih loyal terhadap organisasi.

- a. Tujuan yang jelas: Karyawan yang memahami tujuan organisasi dan bagaimana peran mereka berkontribusi.
- b. Pengakuan dan penghargaan: Pengakuan atas prestasi kerja dan kontribusi karyawan.
- c. Otonomi dan wewenang: Kebebasan untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas secara mandiri.
- d. Perasaan dihargai: Karyawan yang merasa dihargai dan dihormati oleh organisasi.

McKinsey & Company (2020) studi ini menekankan pentingnya pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan dalam mempertahankan karyawan. Peluang untuk belajar dan tumbuh dalam karir sangat penting bagi karyawan, terutama generasi muda.

- a. Peluang pengembangan: Program pelatihan dan pengembangan yang membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

- b. Mentoring dan coaching: Dukungan dari mentor atau coach untuk membantu karyawan berkembang.
- c. Kesempatan promosi: Jalur karir yang jelas dan peluang untuk maju dalam organisasi.

2.1.3.3 Indikator Retensi Karyawan

Mathis & Jackson, 2006 mengatakan sebanyak 5 indikator yang terdapat dalam retensi karyawan antara lain:

- a. Komponen Organisasi : faktor-faktor seperti budaya perusahaan, kebijakan, dan iklim kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan dan keterikatan karyawan.
- b. Peluang Karir : peluang pengembangan karir yang jelas menjadi faktor kunci bagi karyawan untuk tetap bertahan dan merasa terikat dengan perusahaan.
- c. Penghargaan : memberikan penghargaan atas kinerja karyawan dapat meningkatkan keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan.
- d. Rancangan Tugas dan Pekerjaan : Tugas yang menarik dan menantang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.
- e. Hubungan Karyawan : hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja, seperti dengan rekan kerja dan atasan, sangat berpengaruh pada keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

2.1.3.4 Retensi Karyawan dalam Prespektif Islam

Retensi karyawan dalam Islam bisa dikaitkan dengan bagaimana seorang pemimpin atau pengusaha memperlakukan pekerjaannya dengan adil, memberikan hak-hak mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pekerja merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja. Berikut beberapa ayat yang cocok dengan konsep ini QS. Al-Anfal (28):

وَاعْلَمُوا أَنَّمَا أَمْوَالُكُمْ وَأَوْلَادُكُمْ فِتْنَةٌ وَأَنَّ اللَّهَ عِنْدَهُ أَجْرٌ عَظِيمٌ

Artinya : *Ketahuilah bahwa hartamu dan anak-anakmu itu hanyalah sebagai ujian dan sesungguhnya di sisi Allah ada pahala yang besar.*

Ini menunjukkan betapa pentingnya untuk menjadi berdedikasi dan komitmen dalam menjalani kehidupan seseorang, termasuk dalam pekerjaan mereka. Retensi dalam pekerjaan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan dukungan yang diterima dari keluarga dan tempat tinggal (Rosa et al., 2023).

Hubungan antar Variabel

2.1.4 Hubungan *Family Support* Terhadap Retensi Karyawan

Family Support memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat retensi karyawan. Afsari et al (2024) mengatakan dukungan keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap bertahannya karyawan di sebuah perusahaan. Ketika karyawan merasa didukung oleh keluarga mereka, baik secara emosional maupun praktis, mereka cenderung memiliki keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres.

2.1.5 Hubungan *Flexible Working Arrangement* Terhadap Retensi Karyawan

Krishnan & Chinnathambi (2024) mengatakan penelitian yang dilakukan, pengaturan kerja fleksibel memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Karyawan yang memiliki jam kerja fleksibel menunjukkan peningkatan produktivitas dan keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat absensi.

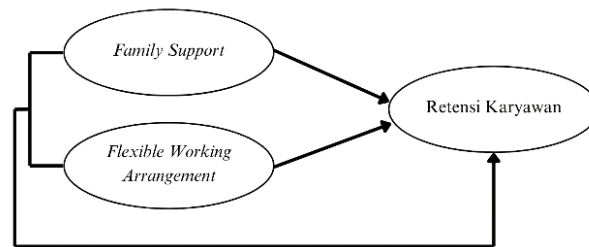
2.1.6 Hubungan *Family Support* dan *Flexible Working Arrangement* Terhadap Retensi Karyawan

Studi oleh Hill et al. (2003) dan Torfiah (2024) menyatakan dukungan keluarga (*Family Support*) dan pengaturan kerja fleksibel (*Flexible Working Arrangement*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Dukungan keluarga memberikan karyawan rasa aman, motivasi, dan stabilitas emosional, yang penting dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Di sisi lain, pengaturan kerja fleksibel memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi, sehingga menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka.

Kerangka Konseptual

Model konseptual dalam penelitian ini bisa digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



(Sumber: Data diolah peneliti, 2024)

Keterangan:

X: Variabel Independent (*Family Support* dan *Flexible Working Arrangement*)

Y: Variabel Dependent (Retensi Karyawan)

—→: Pengaruh secara langsung

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka dapat diajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 :Pengaruh *Family Support* terhadap tingkat retensi *Driver* Grab di Malang.

H2 :Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap tingkat retensi *Driver* Grab di Malang.

H3 :Pengaruh *Family Support* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap tingkat retensi *Driver Grab* di Malang.

BAB III METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis dan menguji pengaruh Family Support and Flexible Working Arrangements (FWA) terhadap tingkat retensi mitra pengemudi Grab di Kota Malang. Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan hasil penelitian digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Setelah instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, dilakukan analisis kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2021). Analisis statistik kemudian dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu memahami variabel yang mempengaruhi retensi mitra pengemudi Grab, khususnya di Kota Malang.

Lokasi Penelitian

Peneliti menunjukan lokasi yang diambil adalah komunitas Grab online yang berada di *social media*, dengan memiliki izin langsung dari Grab *Driver* Center Malang, untuk meneliti para mitra pengemudi Grab melalui komunitas. Tepatnya penelitian akan dilakukan di grup Facebook dengan nama komunitasnya “ GRAB BIKE and CAR MALANG RAYA” dengan memiliki anggota kurang lebih sebesar 42.000, data ini didapatkan dari besaran jumlah anggota yang masuk dalam grup komunitas (GRAB BIKE and CAR MALANG RAYA, 2017).

Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Menurut Amin et al (2023) populasi dalam penelitian ini mengacu pada seluruh kelompok individu atau objek yang memiliki ciri-ciri khusus yang akan diteliti. Kelompok ini bisa terdiri dari manusia, hewan, peristiwa, atau benda-benda tertentu. Populasi ini menjadi fokus utama penelitian, dan hasil penelitian akan digeneralisasikan kepada seluruh anggota populasi. Populasi penelitian ini didapatkan dari seluruh mitra *Driver Grab* di Kota Malang yang berada dalam grup komunitas Facebook.

3.1.2 Sampel

Menurut Amin et al (2023) sampel penelitian merupakan sebagian gambaran dari populasi yang dipilih untuk menjadi objek penelitian. Dengan kata lain, sampel ini dianggap sebagai cerminan dari keseluruhan populasi yang ingin diteliti, maka peneliti menggunakan rumus Slovin.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian pengambilan sampel yang bisa ditolerir.

Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel berdasarkan 42.000 mitra pengemudi Grab yang mengikuti grub komunitas. Perhitungan ini menghasilkan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini, dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin kesalahan 5%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{42.000}{1 + 42.000(0,05)^2}$$

$$n = 396,226(396)$$

Dari rumus Slovin sampel yang didapatkan 396 sampel yang akan dibulatkan menjadi 400, maka sampel yang akan digunakan sejumlah 400 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Proporsional Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang membagi populasi menjadi beberapa kelompok yang memiliki karakteristik tertentu. Dari setiap kelompok, sampel diambil secara acak untuk memastikan representasi yang seimbang dari setiap kelompok dalam sampel akhir (Suriani, 2023).

Data dan Jenis Data

3.1.3 Data Primer

Menurut Suriani (2023) data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya melalui metode seperti wawancara, survei, kuesioner, atau

observasi; data ini biasanya lebih spesifik dan relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang dikumpulkan akan berupa kuesioner.

3.1.4 Data Sekunder

Menurut Suriani (2023) data yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti buku, artikel, laporan, atau database, biasanya digunakan untuk melengkapi atau membandingkan data primer.

Teknik Pengumpulan Data

3.1.5 Kuisisioner

Menurut Suriani (2023) kuesioner adalah alat penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari banyak responden melalui jawaban tertulis mereka. Dengan menggunakan kuesioner, peneliti dapat secara efektif mengumpulkan data kuantitatif dari sejumlah besar partisipan.

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai alat utama untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan ini dirancang untuk mengukur tingkat retensi mitra pengemudi Grab. Dengan menggunakan kuesioner, peneliti dapat memperoleh data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat retensi.

Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 2 variabel yang diambil dari pendapat Sugiyono (2021), yaitu:

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Item
				ketika menghadapi tantangan di tempat kerja.
			Dukungan Informatif	1. Sering berdiskusi dengan keluarga mengenai masalah pekerjaan yang dihadapi. 2. Kurang terbuka dalam berkomunikasi dengan keluarga mengenai kendala pekerjaan.
			Dukungan Penghargaan (Canavan et al, 2016)	1. Keluarga memberikan dukungan penuh terhadap keputusan karir yang diambil. 2. . Tingkat dukungan keluarga terhadap keputusan karir yang diambil masih relatif rendah.

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Item
2.	<i>Flexible Working Arrangement</i> (X2)	Menurut Robbins & Judge (2017), <i>Flexible Working Arrangement</i> (Pengaturan Kerja Fleksibel) adalah berbagai pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan memiliki kendali yang lebih besar terhadap jadwal, lokasi, dan pola kerja mereka.	<i>Flextime</i>	1. Fleksibilitas waktu kerja memungkinkan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan lebih baik. 2. <i>Driver</i> menunjukkan komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas sesuai deadline di aplikasi.
			Pembagian Kerja (Selby & Wilson, 2003 & Robbins & Judge, 2017)	1. Merasa lebih puas dengan pekerjaan karena dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. 2. Pembagian kerja sudah adil untuk semua mitra <i>Driver</i> .
3.	Retensi Karyawan(Y)	Menurut Mathis & Jackson (2006), retensi karyawan adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang panjang, terutama karyawan yang memiliki kinerja baik.	Komponen Organisasi	1. Perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas dan menginspirasi, yang membuat merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar. 2. Perusahaan belum memiliki arah yang jelas dan membutuhkan tujuan yang lebih terarah.
			Peluang Karir	1. Perusahaan sangat menghargai keberagaman.

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Item
				2. Perusahaan belum optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang beragam.
			Penghargaan	1. Perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai atas pencapaian individu. 2. <i>Driver</i> kehilangan semangat karena merasa kontribusinya tidak berarti.
			Rancangan Tugas dan Pekerjaan	1. <i>Driver</i> merasa pekerjaan memiliki makna dan kontribusi bagi perusahaan. 2. <i>Driver</i> merasa pekerjaan mereka tidak memberikan rasa pencapaian terhadap perusahaan.
			Hubungan Karyawan (Mathis & Jackson, 2006)	1. Anggota komunitas yang sangat solid dan saling mendukung 2. Anggota komunitas yang kurang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama.

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Uji Validitas dan Reabilitas

3.1.6 Validitas

Sebagaimana ditekankan oleh Ghozali (2011), validitas suatu

kuesioner sangat penting agar hasil penelitian dapat diandalkan. Ini berarti

bahwa pernyataan yang diminta dalam kuesioner harus sesuai dengan konsep yang diukur. Metode korelasi total Item yang dikoreksi digunakan untuk menguji validitas instrumen penelitian ini. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pernyataan yang tercantum dalam kuesioner benar-benar menggambarkan ukuran yang ingin diukur.

3.1.7 Reabilitas

Agar hasil penelitian dapat dipercaya, alat ukur yang digunakan harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Seperti yang ditekankan oleh Azwar (2014), reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran konsisten ketika diterapkan pada subjek yang berbeda. Dengan kata lain, alat ukur yang reliabel akan menghasilkan data yang stabil dan minim kesalahan pengukuran. Dalam penelitian ini, reliabilitas skala *Family Support*, *Flexible Working Arrangement*, dan Retensi Karyawan diuji menggunakan SPSS. Nilai reliabilitas yang diharapkan adalah di atas 0,6, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang cukup baik.

Analisis Data

3.1.8 Analisis Deskriptif

Menurut Ghazali (2011) analisis deskriptif merupakan teknik statistik yang digunakan untuk meringkas dan menyajikan data penelitian. Statistik deskriptif seperti mean, standar deviasi, dan rentang nilai membantu memahami karakteristik utama dari data yang dikumpulkan. Tujuan analisis ini pada penelitian ini adalah untuk memahami secara

mendalam perspektif dan pengalaman individu responden berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner.

3.1.9 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan memiliki distribusi normal. Data dianggap normal jika nilai signifikansi hasil uji lebih dari 0,05. (Janie, 2012)

b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel membentuk garis lurus, uji linearitas digunakan. Jika hubungannya membentuk garis lurus, maka hubungannya dianggap linear. Untuk memastikan bahwa model statistik yang digunakan sesuai dengan data, uji ini penting. (Janie, 2012)

c. Uji Multikolinieritas

Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang tinggi atau sempurna. Koefisien regresi yang tidak stabil dan sulit diinterpretasikan dapat disebabkan oleh multikolinieritas yang tinggi. Untuk mengetahui nilai faktor variasi inflasi (VIF) dan toleransi, hal ini biasanya dilakukan. (Janie, 2012)

d. Uji Heterokedastis

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah varians residual adalah konstan untuk semua nilai variabel independen. Jika tidak, terjadi heteroskedastisitas, yang dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi tidak efisien. Analisis grafik scatterplot dan uji statistik seperti uji Glejser dan White biasanya digunakan. (Janie, 2012)

3.1.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat dilakukan setelah memastikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi klasik regresi linier berganda, yaitu berpengaruh normal, hubungan antar variabel bersifat linear, dan varian error konstan. Tujuan analisis ini adalah untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara satu variabel dependen dan sejumlah variabel independen, serta untuk membangun model regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Sesuai dengan pendapat Sarjono & Julianita (2011), analisis regresi linier berganda dipilih sebagai metode analisis dalam penelitian ini. Model regresi yang digunakan memiliki dua variabel bebas, yaitu *Family Support* (X1) dan *Flexible Working Arrangement* (X2), serta satu variabel terikat, yaitu retensi karyawan (Y).

Menurut Sarjono & Julianita (2011), analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang dipilih untuk penelitian ini. Dua variabel bebas *Family Support* (X1) dan *Flexible Working Arrangement* (X2) digunakan dalam model regresi ini, dan variabel terikat (Y) adalah retensi karyawan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

Grab merupakan salah satu perusahaan di industri teknologi yang berasal dari negara Singapura. Perusahaan ini menyediakan beragam layanan berbasis aplikasi mobile, mencakup transportasi, pengiriman makanan, serta solusi pembayaran digital. Bisnis yang kini telah menjadi besar ini bermula di Kuala Lumpur pada pertengahan 2012, ketika Anthony Tan bersama Tan Hooi Ling mendirikan startup yang saat itu dikenal sebagai MyTeksi. Setahun kemudian, nama tersebut diubah menjadi GrabTaxi, sebelum akhirnya disederhanakan menjadi Grab pada tahun 2016.

Dalam perjalanannya, Grab terus mengembangkan sayapnya di kawasan Asia Tenggara, dengan Indonesia menjadi salah satu pasar utamanya. Di tanah air, Grab hadir dengan berbagai solusi transportasi dan pengiriman, termasuk layanan ojek online (GrabBike), transportasi mobil pribadi (GrabCar), armada taksi konvensional (GrabTaxi), jasa pengiriman barang (GrabExpress), dan platform pesan-antar makanan (GrabFood). Saat ini, jangkauan operasional Grab di Indonesia telah mencapai lebih dari 125 kota, membentang dari ujung barat di Banda Aceh hingga ke timur di Jayapura.

Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan secara online kepada mitra Grab yaitu pengemudi Grab itu sendiri. Mendapatkan izin langsung dari pihak Grab *Driver Center* Malang yang berlokasi di Jalan Dieng No. 1C, Bareng, Kec, Klojen, Kabupaten Malang.

4.1.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, pengelompokan responden dilakukan secara acak melalui beberapa item yang telah ditentukan untuk mengidentifikasi profil responden. Pengelompokan ini memungkinkan peneliti untuk menyajikan hasil analisis penelitian berdasarkan klasifikasi yang telah ditetapkan. Metode pengelompokan secara acak ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti untuk memastikan keberagaman data yang diperoleh.

Untuk memudahkan proses identifikasi objek penelitian, peneliti telah menetapkan tiga karakteristik utama dalam pengelompokan profil responden, yaitu: (1) Menikah, (2) Pekerjaan Tetap, dan (3) Lebih dari 2 tahun. Penetapan proporsi sampling untuk setiap kelompok dilakukan dengan pertimbangan kontribusi yang seimbang dan proporsional, dimana kelompok pertama dan kedua masing-masing memperoleh alokasi sebesar 30%, sedangkan kelompok ketiga mendapatkan proporsi sebesar 40%. Pembagian proporsi ini ditujukan untuk mengoptimalkan proses analisis data dan penarikan kesimpulan penelitian. Berikut disajikan data profil responden yang telah diidentifikasi beserta persentase berdasarkan ketiga kelompok tersebut:

Tabel 4. 1 Profil Responden

NO	Kelompok	Usia	Jumlah Responden	Presentase dari Responden
1	Menikah	15 - 20	1	0,25%
		21 - 25	27	6,75%
		26 - 30	34	8,50%
		30>	58	14,50%
		Jumlah	120	30%
2	Pekerjaan Tetap	15 - 20	3	0,75%
		21 - 25	28	7,00%
		26 - 30	60	15,00%
		30>	29	7,25%
		Jumlah	120	30%
3	Lebih dari 2 tahun	15 - 20	2	0,50%
		21 - 25	42	10,50%
		26 - 30	72	18,00%
		30>	44	11,00%
		Jumlah	160	40,00%
Total Jumlah Responden			400	100,00%

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan data yang ada pada Tabel 4.1, dapat diidentifikasi penyebaran responden yang terbagi dalam tiga kelompok utama. Dari total 400 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, kelompok pertama yang didasarkan pada status pernikahan menunjukkan bahwa sebanyak 120 responden (30%) telah menikah, dengan distribusi usia yang bervariasi. Angka ini mengindikasikan bahwa hampir sepertiga dari total responden merupakan mitra *Driver* yang telah berkeluarga.

Pada kelompok kedua, yang mencakup responden dengan status *Driver Grab* sebagai pekerjaan tetap, ditemukan dominasi pada rentang usia

26-30 tahun dengan jumlah 60 responden atau setara dengan 15% dari keseluruhan sampel. Sementara itu, kelompok ketiga yang terdiri dari mitra *Driver* dengan masa kerja lebih dari 2 tahun menunjukkan proporsi terbesar, yakni 160 responden (40%). Dalam kelompok ini, terdapat 72 responden (18%) yang berada pada rentang usia 26-30 tahun, menjadikannya sebagai sub-kelompok dengan jumlah terbesar dalam penelitian.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa akumulasi persentase responden pada rentang usia 21-30 tahun mencapai 31,75% dari total responden. Data ini mengindikasikan bahwa kelompok usia produktif muda (26-30 tahun) memiliki tingkat partisipasi yang signifikan dalam profesi ini. Temuan ini memberikan gambaran bahwa pekerjaan sebagai mitra *Driver* Grab cenderung diminati oleh generasi usia produktif muda.

Hasil Penelitian

4.1.3 Uji Validitas

Tabel 4. 2 Data Validitas *Family Support*

<i>Family Support</i>	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X1_1	0,408	0,128	Valid
	X1_2	0,705	0,128	Valid
	X1_3	0,425	0,128	Valid
	X1_4	0,598	0,128	Valid
	X1_5	0,431	0,128	Valid
	X1_6	0,597	0,128	Valid
	X1_7	0,407	0,128	Valid
	X1_8	0,644	0,128	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Hasil uji validitas untuk 8 item pernyataan variabel Family Support menunjukkan bahwa semua item valid dengan nilai R hitung (0,407-0,705) lebih besar dari R tabel (0,128). Item X1_2 memiliki validitas tertinggi (0,705) dan item X1_7 memiliki validitas terendah (0,407).

Tabel 4. 3 Data Validitas *Flexible Working Arrangement*

<i>Flexible Working Arrangement</i>	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X2_1	0,723	0,128	Valid
	X2_2	0,618	0,128	Valid
	X2_3	0,751	0,128	Valid
	X2_4	0,645	0,128	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Hasil dari keempat item pernyataan variabel FWA menunjukkan validitas yang baik dengan rentang nilai R hitung 0,618-0,751, jauh di atas nilai R tabel 0,128. Item X2_3 menunjukkan validitas tertinggi (0,751) sedangkan X2_2 menunjukkan validitas terendah (0,618).

Tabel 4. 4 Data Validitas Retensi Karyawan

Retensi Karyawan	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Y_1	0,517	0,128	Valid
	Y_2	0,544	0,128	Valid
	Y_3	0,395	0,128	Valid
	Y_4	0,642	0,128	Valid
	Y_5	0,364	0,128	Valid
	Y_6	0,673	0,128	Valid
	Y_7	0,423	0,128	Valid
	Y_8	0,653	0,128	Valid
	Y_9	0,326	0,128	Valid

	Y_10	0,337	0,128	Valid
--	------	-------	-------	-------

Sumber: *Data diolah peneliti 2024*

Hasil dari kesepuluh item pernyataan variabel Retensi Karyawan terbukti valid dengan nilai R hitung berkisar antara 0,326-0,673, semua di atas R tabel 0,128. Item Y_6 memiliki validitas tertinggi (0,673) sementara Y_9 memiliki validitas terendah (0,326).

4.1.4 Uji Reabilitas

Tabel 4. 5 Data Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
X1	0,639	0,6	Reliabel
X2	0,626	0,6	Reliabel
Y	0,644	0,6	Reliabel

Sumber: *Data diolah peneliti 2024*

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel dianggap dapat diandalkan. Reliabilitas ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha. Menurut Azwar (2014), nilai reliabilitas yang diharapkan adalah di atas 0,6, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang cukup baik.

Analisis Deskriptif

Tabel 4. 6 Data Analisis Deskriptif

Variabel	Responden	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total X1	400	10	40	25,52	5,159
Total X2	400	4	20	14,57	3,468
Total Y	400	17	48	32,04	6,332

Sumber: *Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, distribusi data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk variabel *Family Support* (X1), data menunjukkan bahwa nilai minimum adalah 10, sedangkan nilai maksimum mencapai 40. Nilai rata-rata untuk variabel ini adalah 25,52 dengan standar deviasi sebesar 5,159.
2. Pada variabel *Flexible Working Arrangement* (X2), nilai minimum yang tercatat adalah 4, sedangkan nilai maksimum mencapai 20. Rata-rata nilai variabel ini adalah 14,57, dengan standar deviasi sebesar 3,468.
3. Untuk variabel Retensi Karyawan (Y), data menunjukkan nilai minimum sebesar 17 dan nilai maksimum mencapai 48. Nilai rata-rata pada variabel ini adalah 32,04, dengan standar deviasi sebesar 6,332.

Uji Asumsi Klasik

4.1.5 Uji Normalitas

Tabel 4. 7 Data Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	Unstandardized Residual
Asymp Sig (2 Tailed)	0,200

Sumber: *Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Nilai Asymp Sig ditampilkan dalam tabel di atas sebagai hasil dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov = 0,200, tiga variabel yang diteliti memiliki distribusi normal karena nilainya melebihi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari variabel tersebut, yaitu *Family Support*, *Flexible Working Arrangement*, dan Retensi Karyawan pada *Driver*, memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

4.1.6 Uji Linieritas

Tabel 4. 8 Data Uji Linieritas

Variabel	F hitung	Sig
Retensi Karyawan - <i>Family Support</i>	1,130	0,303
Retensi Karyawan - <i>Flexible Working Arrangement</i>	1,439	0,126

Sumber: *Data diolah peneliti 2024*

Nilai F dan signifikansi dihitung berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan dasar pengambilan keputusan untuk menentukan linearitas hubungan. Hubungan variable dapat dikatakan linier jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Dari tabel terlihat bahwa nilai signifikan untuk variabel *Family Support* adalah $0,303 > 0,05$ dan untuk variabel *Flexible Working Arrangement* adalah $0,126 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *Family Support* dan *Flexible Working Arrangement* dan retensi karyawan.

4.1.7 Uji Multikolinieritas

Dalam pengujian multikolinearitas, peneliti menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance untuk menentukan apakah terdapat gangguan multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka multikolinearitas tidak terjadi.

Tabel 4. 9 Data Uji Multikolinieritas

Varibel	Tolerance	VIF
Total X1	0,972	1,028
Total X2	0,972	1,028

Sumber: *Data diolah peneliti 2024*

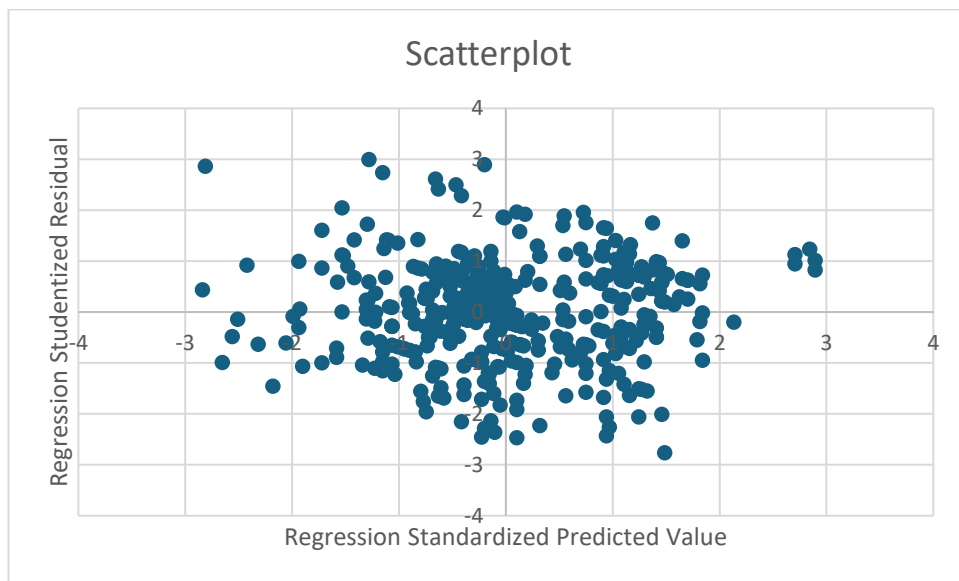
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, nilai tolerance untuk kedua variabel adalah di atas 0,1 (0,972), dan nilai VIF di

bawah 10 (1,028). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

4.1.8 Uji Heterokedastis

4.1.8.1 Grafik Scatterplot

Gambar 4. 1 Grafik Scatterplot



Sumber: *Data diolah peneliti 2024*

Dari scatterplot diatas, terlihat titik-titik tersebar cukup merata di sekitar sumbu horizontal tanpa menunjukkan pola yang jelas seperti kipas atau pengelompokan tertentu. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi ini. Artinya, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan varians dari residual dapat dianggap konstan di seluruh nilai variabel independen

4.1.8.2 Uji White

Tabel 4. 10 Data Uji Heterokedastis

Model	R Square
1	0,058

Sumber: *Data diolah peneliti 2024*

Pada analisis heteroskedastisitas ini, Uji White digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi yang diteliti. Untuk rumusnya ialah;

$$\text{Chi Square Hitung} = N \times R \text{ Square} = 400 \times 0,058 = 23,2$$

N = jumlah banyaknya responden

R Square = dari table model summary

Berdasarkan hasil diatas, yang menunjukkan bahwa nilai Chi Square Hitung 23,2, yang berada di bawah Chi Square Tabel 476,606 ($23,2 < 476,606$). Hal ini menunjukkan bahwa model tidak mengandung heteroskedastisitas, sehingga data memenuhi asumsi homoskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan dapat dipercaya dalam memprediksi hubungan antar variabel tanpa adanya gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

4.1.9 Uji T

Uji t (t-test) digunakan untuk mengukur secara parsial pengaruh dua variabel independen, yaitu dukungan keluarga dan perjanjian kerja yang fleksibel, terhadap retensi karyawan pada mitra pengemudi Grab di Kota Malang. Untuk melakukan uji ini, nilai thitung dan ttabel dibandingkan dengan nilai signifikan t, dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 5% adalah 1,966 ($\alpha = 0,05$). Jika nilai thitung lebih besar dari ttabel atau nilai Sig.t kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak; sebaliknya, jika nilai thitung lebih

besar dari ttabel atau nilai Sig.t lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima.

Hasil perbandingan nilai thitung dan

Tabel 4. 11Data Uji T

Variabel	Nilai	Status
Variabel <i>Family Support</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Retensi Karyawan pada Mitra <i>Driver Grab</i> di Kota Malang	T hitung : 11,755 T tabel : 1,966	Signifikan
Variabel <i>Flexible Working Arrangement</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Retensi Karyawan pada Mitra <i>Driver Grab</i> di Kota Malang	T hitung : 1,071 T tabel : 1,966	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil perbandingan nilai thitung dan ttabel di atas, hasil analisis parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel *Family Support* (X1) terhadap Retensi Karyawan pada Mitra *Driver Grab* di Kota Malang (Y) menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai ttabel sebesar 1,966. Dari pengujian statistik, didapatkan nilai thitung sebesar 11,755. Karena thitung > ttabel ($11,755 > 1,966$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Family Support* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada Mitra *Driver Grab* di Kota Malang.
- 2) Pengaruh variabel *Flexible Working Arrangement* (X2) terhadap Retensi Karyawan pada Mitra *Driver Grab* di Kota Malang (Y) menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5%

($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai ttabel sebesar 1,966. Dari pengujian statistik, nilai thitung sebesar 1,071, yang berarti $thitung < ttabel$ ($1,071 < 1,966$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Flexible Working Arrangement* (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada Mitra *Driver Grab* di Kota Malang.

4.1.10 Uji F

Uji F (F-test) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), atau dengan melihat nilai signifikan F. Jika Fhitung lebih besar dari Ftabel atau nilai Sig.F lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak; sebaliknya, jika Fhitung lebih besar dari Ftabel atau nilai Sig.F lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima

Tabel 4. 12 Data Uji F

Hipotesis Alternatif	F tabel	Keterangan
Pengaruh <i>Family Support</i> dan <i>Flexible Working Arrangement</i> terhadap tingkat retensi <i>Driver Grab</i> di Malang.(Y)	F hitung : 73,795 F tabel : 3,23	H_a diterima/ H_0 ditolak

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Hasil analisis regresi berganda dengan $Df1 = 2$ dan $Df2 = 397$ pada tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa nilai F_{tabel} adalah 3,23, sedangkan F_{hitung} sebesar 73,795. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, oleh karena itu, H_0 ditolak, dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *Family Support* dan *Flexible Working Arrangement* secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan pada Mitra Driver Grab di Kota Malang (Y).

Pembahasan

Disini akan menguraikan secara lebih mendalam hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab permasalahan dalam rumusan masalah penelitian. Hasil penelitian dianalisis dengan mengaitkan model atau variabel penelitian dengan teori yang telah dibangun dalam landasan teori, serta dikaitkan dengan kajian pustaka dan penelitian terdahulu. Selain itu, analisis dilakukan dengan menambahkan perspektif Islam sebagai paradigma dalam menjelaskan hasil penelitian, sehingga memberikan wawasan yang lebih luas.

4.1.11 Pengaruh *Family Support* terhadap Retensi *Driver Grab*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan keluarga (*Family Support*) memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 11% terhadap retensi *Driver Grab* di Kota Malang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Afsari et al. (2024) yang menyatakan bahwa dukungan keluarga berperan penting dalam meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan mengurangi

tekanan psikologis karyawan. Dukungan keluarga berupa bantuan emosional, informasional, serta apresiasi, memberikan stabilitas emosional bagi *Driver* Grab untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang sering kali tidak menentu dan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Aura & Desiana (2023) yang mengatakan meskipun dukungan keluarga dapat mengurangi konflik kerja-keluarga, efeknya pada retensi tidak selalu langsung terlihat. Konflik kerja-keluarga yang tidak dikelola dengan baik dapat tetap memengaruhi tingkat kepuasan kerja, meski dukungan keluarga hadir.

Dalam perspektif Islam, pentingnya dukungan keluarga juga ditegaskan dalam QS. At-Tahrim (66:6), yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ

غِلَاطٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman, jagalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu. Penjaganya adalah malaikat-malaikat yang kasar dan keras. Mereka tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan kepadanya dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.*

Bahwa menjaga keluarga dari kesulitan adalah tanggung jawab utama seorang individu. Menurut Liu et al. (2024) Menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap niat retensi karyawan. Dukungan emosional dan praktis dari keluarga memberikan stabilitas mental dan emosional, yang membantu pekerja bertahan di

pekerjaan mereka. Dukungan keluarga, baik secara emosional maupun praktis, dapat dilihat sebagai implementasi dari nilai-nilai Islam untuk menciptakan kesejahteraan dalam kehidupan keluarga. Dengan demikian, dukungan keluarga menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi loyalitas para pengemudi terhadap pekerjaan mereka.

4.1.12 Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap Retensi *Driver Grab*

Berdasarkan hasil penelitian, *Flexible Working Arrangement* (FWA) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi *Driver Grab*. Hal ini bertentangan dengan penelitian Krishnan & Chinnathambi (2024), yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan dan keseimbangan kerja-hidup, sehingga memperpanjang retensi karyawan. Namun, dalam konteks pengemudi Grab di Kota Malang, fleksibilitas kerja tampaknya tidak cukup untuk menjaga retensi, kemungkinan karena adanya faktor lain seperti ketidakstabilan pendapatan dan persaingan ketat di industri transportasi online.

Dalam pandangan Islam, pengelolaan waktu yang efektif, sebagaimana tertuang dalam QS. Al-Asr (103:1-3), yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ ۖ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۚ

Artinya : Demi masa (waktu). Sesungguhnya manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.

ayat ini menjelaskan kunci untuk menghindari kerugian. Meskipun fleksibilitas kerja dapat memberikan kebebasan, tanpa pendukung lain seperti stabilitas finansial, pengaturan waktu kerja yang fleksibel tidak mampu memberikan manfaat maksimal bagi pengemudi.

4.1.13 **Pengaruh *Family Support* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap Retensi *Driver Grab***

Hubungan antara dukungan keluarga dan pengaturan kerja fleksibel menunjukkan hasil yang saling mendukung dalam mempertahankan Driver Grab. Dukungan keluarga membuat pengemudi merasa aman dan termotivasi, sementara waktu kerja yang fleksibel membantu mereka mengatur waktu antara keluarga dan pekerjaan. Meskipun kerja fleksibel tidak berpengaruh langsung, ketika digabungkan dengan dukungan keluarga, hasilnya lebih baik dalam meningkatkan kesejahteraan pengemudi.

Hal ini sesuai dengan penelitian Hill et al. (2003) dan Torfiah (2024) yang menemukan bahwa dukungan keluarga dan pengaturan kerja fleksibel berpengaruh penting terhadap keinginan karyawan untuk tetap bekerja. Penelitian Afsari dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa dukungan keluarga membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang membuat mereka lebih puas bekerja dan tidak mudah stres.

Penelitian Egole et al. (2020) mendukung temuan ini dengan menjelaskan bahwa kerja fleksibel membuat karyawan bekerja lebih baik, lebih puas, tidak terlalu stres, dapat mengatur waktu untuk keluarga, dan lebih setia pada perusahaan. Liu et al. (2024) juga menemukan bahwa gabungan dukungan keluarga dan suasana kerja yang baik membuat karyawan lebih ingin bertahan di perusahaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa cara terbaik untuk membuat pengemudi Grab tetap bertahan adalah dengan memperhatikan dukungan keluarga dan memberikan waktu kerja yang fleksibel, sambil tetap memastikan penghasilan mereka stabil.

4.1.14 **Kajian Kritis atas Hasil Penelitian**

Penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu menjadi faktor utama yang memengaruhi retensi karyawan, terutama dalam pekerjaan dengan ketidakpastian tinggi seperti pengemudi Grab. Hasil ini memberikan wawasan bahwa faktor pendukung lainnya, seperti stabilitas pendapatan dan iklim kerja yang kondusif, perlu dipertimbangkan lebih jauh (Liu et al, 2024).

Dalam konteks Islam, kajian ini juga menekankan bahwa pekerjaan harus didasarkan pada prinsip keadilan dan penghargaan terhadap hak-hak pekerja, sebagaimana diatur dalam QS. An-Nisa (4:58), yang berbunyi:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Dengan memadukan pendekatan Islam dan manajemen modern, hasil penelitian ini memberikan panduan strategis yang relevan untuk pengelolaan sumber daya manusia di sektor informal.

BAB V PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Family Support* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap retensi *Driver* Grab di Kota Malang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Pengaruh *Family Support* terhadap Retensi *Driver* Grab

Dukungan keluarga memberikan dampak yang sangat besar terhadap keputusan pengemudi Grab untuk terus bekerja. Dorongan semangat, bantuan nyata, dan pengakuan dari keluarga menciptakan rasa aman dan kepuasan yang mendalam. Hal ini mendorong pengemudi untuk merasa lebih terikat dan setia kepada perusahaan.

2) Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap Retensi *Driver* Grab

Ketersediaan Jadwal Kerja yang Fleksibel Ternyata Tidak Mempengaruhi Pengemudi untuk Tetap Bekerja. Walaupun banyak orang beranggapan bahwa jadwal kerja yang fleksibel dapat membantu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, dalam kasus pengemudi Grab, hal ini ternyata tidak menjadi alasan utama mereka untuk bertahan bekerja. Faktor lain yang lebih penting adalah kepastian pendapatan.

3) Pengaruh *Family Support* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap Retensi *Driver* Grab

Adanya dukungan keluarga dan pengaturan kerja yang fleksibel menciptakan sinergi yang menguntungkan. Dukungan keluarga memberikan kenyamanan emosional yang signifikan bagi pengemudi, sedangkan fleksibilitas kerja memungkinkan pengemudi untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Akan tetapi, ketidakpastian pendapatan yang menyertai fleksibilitas kerja menjadi faktor penghambat bagi pengemudi untuk tetap bertahan.

Saran

5.1.1 Saran untuk Grab

Grab sebagai perusahaan teknologi yang bekerja sama dengan para Driver sebagai mitra, bisa membuat beberapa program untuk membantu kesejahteraan para mitranya sesuai dengan aturan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Misalnya, Grab bisa menawarkan asuransi kesehatan dengan biaya murah untuk Driver dan keluarganya, atau bekerja sama dengan sekolah untuk memberikan potongan biaya pendidikan bagi anak-anak Driver.

Untuk masalah penghasilan, walaupun Grab tidak bisa menjamin penghasilan minimum karena status kemitraan, Grab bisa membuat sistem bonus yang lebih jelas dan mudah dipahami. Contohnya dengan memberikan informasi detail tentang target harian atau mingguan dan berapa bonus yang bisa didapat, sehingga Driver bisa merencanakan waktu kerja mereka dengan lebih baik.

Grab juga bisa memberikan pelatihan lewat aplikasi yang bisa diakses kapan saja oleh Driver. Pelatihan ini bisa mencakup cara mengatur uang dengan baik dan tips mengatur waktu kerja agar lebih efisien. Program ini bisa membantu Driver mendapatkan penghasilan yang optimal meski bekerja secara fleksibel. Selain itu, Grab bisa membantu membuat grup-grup Driver di setiap daerah untuk saling berbagi pengalaman dan saling membantu ketika ada masalah dalam pekerjaan.

5.1.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian di masa depan disarankan untuk memperluas fokus pada variabel lain yang berpotensi memengaruhi retensi karyawan, seperti kepuasan kerja, keadilan layanan, dan insentif finansial. Penelitian yang lebih mendalam dapat mengungkap pengaruh-pengaruh tersebut, terutama dalam konteks pekerjaan yang sangat fleksibel seperti pengemudi Grab. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas ke wilayah lain atau sektor pekerjaan yang memiliki karakteristik serupa untuk memperoleh hasil yang lebih representatif. Disarankan juga untuk menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, guna mendapatkan pemahaman yang lebih detail mengenai pengalaman pribadi pengemudi dan motivasi mereka dalam mempertahankan pekerjaan. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim, A., Anas, N., Mohamed, A. K., Mohd Said, W., Abdullah Sabri, M. A., & Ahmad Nazri, A. S. D. (2024). Islamic Traditions on Elderly Care. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(5). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i5/21150>
- Afsari T, Levia N. A, Salsabila P. A, Octavia D. G, & Arfian. (2024). Dukungan Keluarga dan Dukungan Sosial Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 2. <https://journal.csspublishing/index.php/ijm>
- Ahmad A., & Rokhman M. K. (2017). *GRAB BIKE and CAR MALANG RAYA*. Facebook. <https://www.facebook.com/groups/1636880586351786/?ref=share&mibextid=NSMWBT>
- Ahmad, G., Rafiq, M., & Ahmed, U. (2019). Impact of Work Flexibility on Employee Performance. In *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. www.ijicc.net (Vol. 6). www.ijicc.net
- Aini, Q., Talib, S. G., Alghazali, T., Ali, M. H., Sahi, Z. T., Kumar, T., Muda, I., Ramírez-Coronel, A. A., & Sunarsi, D. (2023). Spiritual intelligence, spiritual health and occupational stress in Islamic organisations. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 79(1). <https://doi.org/10.4102/hts.v79i1.8228>
- Allen, K., Melendez-Torres, G. J., Ford, T., Bonell, C., Finning, K., Fredlund, M., Gainsbury, A., & Berry, V. (2022). Family focused interventions that address parental domestic violence and abuse, mental ill-health, and substance misuse in combination: A systematic review. In *PLoS ONE* (Vol. 17, Issue 7 July). Public Library of Science. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0270894>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>

Amin N. F., Garancang S., & Abunawas K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1).

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>

Aura, N. A. M., & Desiana, P. M. (2023). Flexible Working Arrangements and Work-Family Culture Effects on Job Satisfaction: The Mediation Role of Work-Family Conflicts among Female Employees. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 16(2), 381–398. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i2.45960>

Austin-Egole, Stella I, Iheriohanma E B J, Nwokorie, & Chinedu. (2020). *Flexible Working Arrangements and Organizational Performance: An Overview*. <https://doi.org/10.9790/0837-2505065059>

Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.

Canavan, J., Pinkerton, J., & Dolan, P. (2016). *Family Support as Reflective Practices*. Jessica Kingsley Publishers.

Çivilidağ, A., & Durmaz, Ş. (2024). Examining the relationship between flexible working arrangements and employee performance: a mini review. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 15). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1398309>

Deloitte. (2021). *The social enterprise in a world disrupted*.

Deloitte. (2023). *Deloitte 2023 Global Human Capital Trends Report: New fundamentals for a boundaryless world*.

Denison, D. R. (1984). Bringing corporate culture to the bottom line. *Organizational Dynamics*, 13(2), 5–22. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(84\)90015-9](https://doi.org/10.1016/0090-2616(84)90015-9)

Elsafty, A., & Albadry, S. (2022). Investigating the Critical Factors of Employees' Retention: A Medium Family Business in Egypt. *International Journal of Social Science Studies*, 10(6), 28. <https://doi.org/10.11114/ijsss.v10i6.5687>

Firlianty R. (2023). Family Support System Dalam Peningkatan Kesehatan Mental Pada Remaja di RT 034 RW 07 Kelurahan Sei Lais Kecamatan Kalidoni Palembang. *SAFARI: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(3), 125–133. <https://doi.org/10.56910/safari.v3i3.708>

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), E426–E432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>

Gallup. (2021). *State of the Global Workplace: 2021 Report*.

Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*, 5.

Goh, Z., Ilies, R., & Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.009>

Gurchiek, K. (2021). *Hybrid Work Model Likely to Be New Norm in 2021*. www.shrm.org/ResourcesAndTools/Pages/Return-to-Work.aspx

Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 11(20). <https://doi.org/10.3390/su11205782>

- Han, S. J., & McLean, G. N. (2020). Effects of family-supportive supervisor behaviors and organizational climate on employees. *European Journal of Training and Development*, 44(6–7), 659–674. <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2019-0195>
- Hill, E., Ferris, M., & Martinson, V. (2003). Does It Matter Where You Work? A Comparison of How Three Work Venues (Traditional Office, Virtual Office, and Home Office) Influence Aspects of Work and Personal/Family Life. *Journal of Vocational Behavior*, 220–241(10.1016/S0001-8791(03)00042-3), 10–01.
- Huda, F., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Dynamic Management Journal*, 7(3). <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i3>
- Janie D. (2012). *STATISTIK DESKRIPTIF & REGRESI LINIER BERGANDA DENGAN SPSS* (Vol. 5). Semarang University Press.
- Kossek, E. E., Thompson, R. J., & Lautsch, B. A. (2016). *Beyond Ideal Workers: Why Companies Should Support Flexible Work Arrangements* (2nd ed., Vol. 59). Academy of Management Journal.
- Krishnan, A., & Chinnathambi, D. S. (2024). *Impact of Flexible Work Arrangements on Employee Productivity*. <https://doi.org/10.48047/AFJBS.6.Si4.2024.2354-2365>
- Kusumaningrum, F. A. (2023). The Meaning of Verses on Parents-Children Relationship as Basis for Sandwich Generation Concept in Islam. *Millah: Journal of Religious Studies*, 22(2), 553–582. <https://doi.org/10.20885/millah.vol22.iss2.art10>
- Lazazzara, A., Tims, M., & de Gennaro, D. (2020). The process of reinventing a job: A meta-synthesis of qualitative job crafting research. *Journal of Vocational Behavior*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.001>

- Li, F., Luo, S., Mu, W., Li, Y., Ye, L., Zheng, X., Xu, B., Ding, Y., Ling, P., Zhou, M., & Chen, X. (2021). Effects of sources of social support and resilience on the mental health of different age groups during the COVID-19 pandemic. *BMC Psychiatry*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-020-03012-1>
- Liu, X., Zhang, Y., & Qian, Z. (2024). Employee Retention Intention Study Based on the Relationship Analysis of Leadership Appreciation Expression, Labour Climate, and Family Support Rate. In *Journal of Education, Humanities and Social Sciences ETEMSS* (Vol. 2024).
- Lo Presti, A., Molino, M., Emanuel, F., Landolfi, A., & Ghislieri, C. (2020). Work-family organizational support as a predictor of work-family conflict, enrichment, and balance: crossover and spillover effects in dual-income couples. *Europe's Journal of Psychology*, 16(1), 62–81. <https://doi.org/10.5964/ejop.v16i1.1931>
- Magaji, N., Akpa, V. O., Ogundiwin, I. J., & Dogo, E. B. (2021). *Effect of Flexible Work Arrangement and Career Developement on Employee Performance: A Study of Selected Manufacturing Firms in Ogunstant, Nigeria*. www.iaset.us
- Martinez J. (2020, June 22). *Take this pandemic moment to improve education*. EdSource.Org. <https://edsource.org/2020/take-this-pandemic-moment-to-improve-education/633500>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan Dian Angelia, Ed.). Salemba Empat.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 144(1), 61–81. <https://doi.org/10.1080/00223980903356073>
- Miarso, Y. (2007). *Menyemai benih teknologi pendidikan* (Computer). Kencana Prenadamedia Group.
- Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of*

Vocational Behavior, 68(3), 432–445.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.006>

Patel, R., & Singh, S. (2023). *Cultural variations in family support: A comparative study* (54th ed., Vol. 2). Journal of Cross-Cultural Psychology.

Poudel, A., Gurung, B., & Khanal, G. P. (2020). Perceived social support and psychological wellbeing among Nepalese adolescents: The mediating role of self-esteem. *BMC Psychology*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00409-1>

Rahman M F. (2019). Impact of Flexible Work Arrangements on Job Satisfaction Among the Female Teachers in the Higher Education Sector. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-18-11>

Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>

Riyanto A. D. (2024, February 21). *Hootsuite (We are Social): Data Digital Indonesia 2024*. Indonsia Digital Report 2024. <https://andi.link/hootsuite-we-are-social-data-digital-indonesia-2024>

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed., Vol. 1). Salemba Empat.

Sarjono, Haryadi, Julianita, & Winda. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba empat.

Selby, C., & Wilson, F. (2003). *Flexible Working Handbook*.

Siwi, M. R., Ahsani, R. F., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Riyadi, S. (2024). *Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo*. 2(1). <https://doi.org/10.62710/7xtt6f69>

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Kedua)*. CV ALFABETA.

Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>

Torfiah L, Faizah N. N, & Munir M. (2024). Pengaruh Fleksibilitas dan Perilaku Inovasi Terhadap Retensi Karyawan PT Jaya Jagat Raya Sidoarjo. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 98–105. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.973>

Vijaya Lakshmi, M. (2023). The Impact of Remote Work on Employee Engagement and Productivity. In *International Journal of Research Publication and Reviews Journal homepage: www.ijrpr.com* (Vol. 4). www.ijrpr.com

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 598881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uinmalang.ac.id

Nomor : B-2654/F.Ek.1/PP.00.9/09/2024

11 September 2024

Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Yth. HRD PT Grab Teknologi Indonesia

Jl. Dieng No.1c, Bareng, Kec. Klojen, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65115

di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Ahmad Rifqi
NIM : 210501110004

Program Studi : Manajemen

Semester : VII (Tujuh)

Contact Person : 08570718595

Judul Penelitian : Pengaruh Support System dan User Interface terhadap Tingkat Retensi Pengemudi Ojek Online Study Pada Grab Driver Center Malang

Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Waktu Pelaksanaan : 11 September 2024 s.d 11 Juni 2025

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 2 Angket Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* TERHADAP TINGKAT RETENSI PADA *DRIVER GRAB* DI KOTA MALANG

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/ibu/saudara/saudari untuk mengisi data di bawah ini dengan cara diberi tanda ($\surd$ / Isi):

Nama Driver :...

Usia :...

Jenis Kelamin :

☐ Laki - Laki

☐ Perempuan

Kelompok :

☐ Pekerjaan Tetap

☐ Menikah

☐ Lebih dari 2 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pahami dengan baik setiap pertanyaan berikut, kemudian pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda. Centang pada kolom jawaban yang Anda pilih dengan mengacu pada teknik skala likert, yaitu:

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu (R)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No Pernyataan

STS TS R S SS

Family Support

- 1 Saya merasa keluarga sering membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan di rumah.
- 2 Saya merasa kontribusi anggota keluarga dalam menyelesaikan tugas rumah tangga masih perlu ditingkatkan.

- 3 Saya merasa keluarga selalu ada untuk mendengarkan dan memberikan semangat ketika menghadapi masalah saat bekerja.
- 4 Saya merasa seringkali kurang mendapatkan dukungan perasaan dari keluarga ketika menghadapi tantangan di tempat kerja.
- 5 Saya kurang terbuka dalam berkomunikasi dengan keluarga mengenai kendala pekerjaan.
- 6 Saya kurang terbuka dalam berkomunikasi dengan keluarga mengenai kendala pekerjaan.
- 7 Saya merasa keluarga memberikan dukungan penuh terhadap keputusan karir yang diambil
- 8 Saya merasa dukungan keluarga terhadap keputusan karir yang diambil masih relatif rendah.

Flexible Working Arrangement

- 9 Saya merasa bekerja kapan saja memungkinkan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan lebih baik.
- 10 *Saya merasa telah* menunjukkan komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas sesuai deadline di aplikasi.
- 11 Saya merasa lebih puas dengan pekerjaan karena dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.
- 12 Saya merasa Pembagian kerja sudah adil untuk semua mitra *driver*.

Retensi

- 13 Saya merasa perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas dan menginspirasi, yang membuat merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar.
- 14 Saya merasa perusahaan belum memiliki arah yang jelas dan membutuhkan tujuan yang lebih terarah.
- 15 Saya merasa perusahaan sangat menghargai keberagaman.
- 16 Saya merasa perusahaan belum optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
- 17 Saya merasa Perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai atas pencapaian individu.
- 18 Saya sebagai driver kehilangan semangat karena merasa kontribusinya tidak berarti.
- 19 Saya merasa pekerjaan driver memiliki makna dan kontribusi bagi perusahaan.

- 20 Saya merasa pekerjaan driver tidak memberikan rasa pencapaian terhadap perusahaan.
- 21 Saya merasa anggota komunitas sangat solid dan saling mendukung.
- 22 Saya merasa anggota komunitas kurang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama.

Lampiran 3 Hasil Data

<i>Family Support</i>							
X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8
3	5	5	3	4	4	4	3
4	1	1	2	2	2	4	3
3	4	3	2	4	3	3	2
5	3	4	1	4	4	5	1
4	5	4	4	4	4	3	3
2	3	4	4	3	4	5	4
2	1	1	1	1	1	2	1
4	4	4	3	4	3	4	4
5	1	5	2	5	2	5	3
5	1	5	2	1	2	5	2
5	4	4	4	5	4	4	4
5	1	5	5	5	1	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	2	3	1	4	2
5	3	4	4	3	4	4	3
1	1	1	1	5	1	2	1
4	3	4	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	3	4	2	4	3
4	2	4	2	3	4	5	1
4	4	4	3	2	4	2	4
4	1	4	4	4	4	5	4
2	1	2	4	5	1	2	1

5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	5	2	5	1	5	1
5	3	5	5	3	2	2	1
1	1	2	5	2	4	3	4
1	2	1	1	3	2	1	2
2	2	4	2	5	2	3	3
5	1	1	1	5	1	1	1
3	1	5	4	5	5	5	4
5	3	5	3	4	3	5	3
5	3	5	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	5	4
5	1	5	4	5	3	5	4
4	1	4	2	5	2	5	3
5	1	5	1	5	1	1	1
5	1	5	1	2	1	2	2
4	2	2	2	2	2	4	2
5	4	4	4	4	4	4	2
2	1	1	2	1	1	5	2
4	3	3	4	3	3	4	4
2	4	3	3	4	4	1	4
1	1	1	1	2	1	2	1
4	2	4	2	4	2	4	2
4	2	4	2	4	4	4	2
4	4	4	4	4	3	4	4
5	3	5	3	4	1	5	2
5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	1	2	2	1	5
5	1	5	5	4	2	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
1	1	1	2	1	2	5	2
4	2	5	5	4	1	2	3
4	1	2	1	1	1	2	1
5	2	5	1	4	2	5	1
3	2	5	1	1	3	3	3
1	1	1	3	1	1	5	3
4	2	5	4	4	3	5	5
2	2	5	2	4	2	4	3
1	1	2	1	2	1	5	5
5	2	5	3	4	3	5	1
1	1	2	2	4	2	2	4

4	3	4	4	4	3	4	3
5	5	5	4	4	4	5	4
5	2	5	2	4	1	3	2
5	1	5	4	3	3	5	3
5	1	2	2	4	2	5	1
2	1	4	4	1	2	1	4
5	1	1	1	4	2	5	2
2	2	5	1	1	4	5	1
3	2	5	2	4	4	1	5
5	1	1	1	1	1	5	2
4	4	4	3	4	3	4	3
5	1	2	4	4	2	4	1
5	1	1	1	3	1	5	1
4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	2	3	4	3	4	4
5	1	1	1	1	1	5	1
5	3	5	3	4	3	5	3
4	2	4	2	4	1	4	2
5	1	1	1	1	4	5	1
1	1	5	3	4	4	4	3
4	2	1	1	4	1	1	2
4	4	5	4	4	4	5	4
2	2	4	4	4	2	3	3
5	1	1	1	1	3	5	1
5	2	3	2	4	2	4	2
3	4	1	3	4	5	5	1
2	1	2	5	4	1	5	1
5	2	5	1	1	1	1	1
4	2	2	1	1	3	5	1
1	5	3	3	3	3	1	1
5	3	1	2	1	1	2	2
5	2	2	2	4	1	4	5
5	2	2	2	4	1	4	2
5	2	3	2	1	1	1	2
2	1	1	1	1	2	4	2
5	2	3	2	4	1	2	2
4	2	5	2	4	1	2	2
3	1	1	2	1	1	1	2
4	1	2	4	4	5	2	3
4	2	3	2	1	1	1	2

5	1	3	2	4	1	1	3
2	1	1	1	1	2	2	2
4	2	1	5	2	2	5	1
3	2	1	1	1	3	2	2
4	2	4	2	4	1	3	4
4	2	4	1	4	2	2	1
1	2	5	2	4	3	5	2
5	5	5	3	4	1	5	4
1	2	4	1	1	1	5	2
4	2	4	1	1	2	3	4
5	5	5	4	4	2	3	5
4	2	5	2	4	1	4	2
4	1	2	2	1	2	2	5
5	2	5	4	4	2	4	5
4	4	4	2	4	3	5	4
5	2	5	2	4	2	4	5
4	4	4	2	4	1	4	5
5	2	5	2	4	2	5	4
5	2	3	2	2	1	5	4
5	2	5	2	4	1	4	5
4	5	4	2	4	1	4	5
5	4	5	1	4	2	5	5
4	5	4	3	4	2	4	5
4	1	1	1	1	2	1	5
5	2	5	2	4	1	1	5
5	1	3	2	4	1	4	2
5	5	5	2	4	3	5	4
5	1	2	5	4	5	4	4
2	1	1	2	4	1	4	2
4	5	5	1	4	2	5	4
5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	4	2	4	1	4	5
5	1	2	1	4	3	4	3
5	2	4	5	4	4	2	4
5	2	5	1	4	2	4	3
4	2	5	1	4	1	5	2
5	1	1	2	4	1	2	3
4	2	2	2	4	1	4	3
4	5	4	3	4	5	4	2
4	5	3	4	4	3	5	4

5	4	2	3	4	5	4	5
5	5	5	4	4	2	1	3
5	1	1	3	4	4	5	4
4	5	4	3	4	2	3	2
5	5	2	4	4	3	5	3
5	3	3	5	4	4	3	3
5	5	5	4	4	2	4	3
4	5	4	2	4	4	5	4
5	2	4	1	4	1	4	2
4	2	4	3	4	5	4	4
5	4	3	5	4	5	5	4
4	5	4	2	4	5	4	3
4	2	4	1	4	2	4	1
4	2	5	2	4	1	4	2
4	1	1	2	4	1	4	2
4	1	4	2	4	1	4	2
4	2	3	1	4	2	5	2
2	1	3	2	4	1	4	2
4	1	3	2	4	1	4	2
4	2	5	2	4	1	4	1
4	2	5	2	4	1	4	2
2	4	5	2	4	3	5	2
4	2	3	2	4	1	4	2
4	2	4	1	4	2	4	5
4	1	5	2	4	1	5	4
5	2	4	1	4	1	5	4
5	2	2	1	4	2	4	1
5	1	4	1	4	2	4	5
4	1	4	2	4	1	5	4
5	1	4	1	4	1	5	4
4	2	4	2	4	1	5	4
4	1	2	2	4	1	4	2
4	2	4	1	4	3	4	2
5	1	4	2	4	1	4	5
4	2	5	2	4	1	4	4
4	1	2	1	4	2	4	1
5	2	4	2	4	2	4	5
4	4	2	4	4	5	3	4
5	1	2	2	4	1	4	2
4	2	1	2	4	2	4	2

4	1	2	1	4	2	5	2
5	2	4	2	4	1	5	3
4	1	2	2	4	1	4	2
4	2	4	2	4	1	2	4
4	2	2	1	4	2	4	2
5	4	3	4	4	5	2	5
5	4	4	5	4	4	2	5
4	1	2	1	4	2	4	2
5	4	4	4	4	5	2	4
5	4	2	4	4	5	3	4
4	2	4	2	4	1	5	3
4	2	4	2	4	2	5	2
4	5	2	5	4	4	2	5
5	2	5	2	4	3	5	1
3	3	3	3	4	2	3	3
4	5	4	4	4	5	4	5
4	5	4	2	4	3	5	4
5	5	4	3	4	4	5	2
4	4	4	5	4	5	4	2
4	5	5	4	4	3	5	4
4	5	4	3	4	2	4	5
5	3	4	2	4	4	1	2
4	2	5	3	4	1	4	2
4	3	4	3	4	5	4	5
4	3	4	4	3	2	5	1
4	1	4	4	3	2	5	1
4	2	5	5	3	2	4	3
4	1	4	4	3	1	5	3
4	2	4	4	3	2	5	3
4	2	4	4	3	1	5	3
4	1	2	4	3	1	5	4
4	2	4	5	3	2	4	3
4	1	5	4	3	1	4	4
4	2	4	2	3	2	5	1
3	2	4	2	3	1	5	3
5	3	4	3	3	2	1	5
4	5	4	4	3	5	4	5
4	2	4	1	3	2	2	2
4	2	4	5	3	1	4	3
4	1	4	4	3	2	5	3

4	1	4	2	3	2	5	1
5	1	4	3	3	1	2	2
4	1	4	5	3	2	4	3
5	2	4	2	3	2	1	3
4	1	4	4	3	2	5	3
4	2	4	4	3	2	5	3
5	1	4	5	3	2	4	3
4	1	4	4	3	1	5	3
4	1	4	4	3	1	5	3
4	1	4	4	3	1	5	3
4	1	4	4	3	2	5	3
4	1	4	5	3	1	4	3
4	1	5	5	3	1	4	3
4	5	4	2	3	1	2	5
4	4	5	2	3	3	5	4
5	4	5	1	3	3	4	5
5	5	4	1	3	3	5	4
4	5	5	2	3	3	5	4
4	3	4	3	3	2	4	5
4	5	5	3	3	1	4	5
4	5	5	2	3	3	5	4
5	5	4	1	3	3	5	4
4	5	4	3	3	5	5	5
4	5	4	1	3	2	5	4
4	5	5	5	3	4	2	1
5	4	4	2	3	1	1	5
4	4	4	3	3	5	4	5
4	2	3	3	3	5	5	4
4	5	5	2	3	1	4	5
4	5	3	2	3	1	3	5
4	5	3	1	3	3	5	4
4	5	5	1	3	2	5	4
5	5	3	2	3	3	1	5
5	5	5	2	3	3	4	5
5	3	5	4	3	2	3	5
5	4	4	3	3	1	5	4
4	5	4	3	3	5	4	5
5	5	4	2	3	3	5	4
4	4	5	1	3	3	4	5
4	4	5	1	3	3	5	4

5	4	5	3	3	1	5	4
5	5	4	1	3	2	5	4
5	4	4	2	3	1	4	5
4	2	5	2	3	1	4	2
4	2	5	2	3	4	5	3
4	2	5	1	3	4	5	3
4	1	5	2	3	1	4	3
5	1	5	2	3	1	4	3
4	2	5	1	3	3	4	2
5	4	4	4	3	2	4	5
5	4	4	5	3	4	5	5
4	2	5	2	3	3	5	2
5	4	5	4	3	3	5	4
5	4	4	3	3	3	5	4
4	2	5	2	3	3	4	2
5	4	3	4	3	5	3	4
4	2	5	2	3	2	5	1
4	3	5	1	3	2	4	1
5	2	4	1	3	1	4	2
4	5	5	4	3	3	4	5
4	2	5	1	3	2	5	3
4	5	5	4	3	3	4	5
5	5	4	4	3	4	4	5
5	4	4	5	3	4	5	5
4	1	5	2	3	3	5	2
4	1	4	1	3	2	4	5
5	4	2	4	3	5	4	4
5	2	4	1	3	2	4	3
5	1	5	1	3	2	4	1
4	2	4	3	3	2	4	1
4	1	5	2	3	3	5	2
5	3	5	2	3	1	4	2
5	3	4	3	3	1	4	2
5	3	4	2	3	2	4	2
4	2	4	1	3	2	4	2
5	1	4	4	3	2	5	1
5	4	4	5	3	2	5	5
4	3	4	1	3	2	5	3
5	4	3	4	3	5	4	4
4	2	4	2	3	1	3	5

4	2	4	2	3	3	4	1
5	4	3	5	3	5	4	4
5	4	3	4	3	5	4	5
5	4	4	5	3	4	5	5
4	2	4	3	3	2	4	2
5	4	2	3	3	4	5	5
5	4	3	2	3	4	5	5
5	4	2	4	3	5	3	4
5	4	4	5	3	4	5	1
4	3	4	2	3	1	4	3
5	2	4	1	3	2	3	2
5	2	5	1	3	2	4	2
4	2	4	3	3	3	4	2
5	3	4	2	3	1	4	3
4	1	5	2	3	1	4	2
4	2	3	1	3	2	4	1
4	3	5	2	3	1	4	3
5	2	4	1	3	2	4	1
5	2	3	1	3	3	4	2
5	5	4	1	3	2	4	3
4	3	5	2	3	3	4	2
4	2	5	2	3	1	4	2
5	1	2	4	3	5	4	2
4	2	4	2	3	3	5	3
2	4	2	1	3	3	2	2
4	2	5	2	3	1	4	3
4	1	4	1	3	2	5	2
3	2	3	2	3	3	2	1
4	1	5	3	3	1	4	2
5	1	4	3	3	5	1	3
4	3	5	2	3	3	4	2
3	1	5	1	3	3	5	2
4	5	3	5	3	4	4	5
4	2	3	2	3	2	5	2
5	4	4	5	3	4	4	5
4	1	4	2	3	3	4	1
5	5	5	2	3	3	1	2
4	5	4	2	3	5	5	4
5	5	1	2	3	4	5	4
2	2	3	5	3	1	1	5

4	1	4	1	3	2	5	2
5	4	2	5	3	4	4	5
5	5	3	4	3	5	4	5
5	2	5	2	3	2	1	2
4	3	3	1	3	3	5	2
5	4	4	4	3	3	5	5
5	5	3	4	3	5	4	4
5	3	4	1	3	2	2	3
5	4	2	1	3	2	1	5
5	2	4	2	3	2	4	1
4	2	5	2	3	5	1	1
4	3	5	2	3	3	2	2
4	3	3	1	3	2	3	3
4	3	5	3	3	2	1	3
5	1	5	1	3	2	2	4
5	1	4	1	3	2	2	1
5	2	4	2	3	3	1	3
4	3	4	2	3	1	2	3
5	1	4	1	3	2	3	2
4	3	5	2	3	2	4	3
4	1	5	1	3	3	1	2
5	3	4	2	3	1	3	3
4	1	3	2	3	2	2	1
4	2	5	2	3	3	5	2
5	1	4	2	3	3	1	1
5	3	4	2	3	2	4	3
4	1	5	2	3	3	1	1
4	3	4	3	3	2	4	3
5	3	4	2	3	2	4	3
5	2	5	2	3	3	5	2
4	2	3	2	3	3	2	3
4	1	5	1	3	3	1	2
4	3	5	3	3	2	4	2
4	1	5	2	3	3	5	2
4	2	5	2	3	3	2	3
4	2	5	2	3	1	2	3
4	2	5	1	3	3	5	2
5	1	4	1	3	2	4	2
4	2	5	2	3	3	4	2
4	2	5	2	3	1	1	1

4	1	5	1	3	3	5	2
5	2	4	2	3	3	5	1
5	2	4	1	3	3	4	2
5	1	4	2	3	1	3	2
4	2	5	1	3	4	3	2
5	2	4	2	3	1	4	2
4	2	5	2	3	3	4	2
4	2	5	2	3	1	4	2
4	2	5	1	3	2	4	2
4	2	5	2	3	2	3	1
4	2	5	2	3	3	5	3
4	2	5	2	3	3	5	2
5	2	4	2	3	1	1	2
4	2	5	1	3	3	4	1
5	1	4	2	3	1	1	2
4	2	5	2	3	1	1	2
4	1	5	1	3	1	1	2

Flexible Working Arrangement

X2_1	X2_2	X2_3	X2_4
3	3	3	4
3	3	3	4
2	2	2	1
3	3	2	1
2	4	4	4
3	4	2	3
5	5	5	5
4	4	4	3
5	5	4	4
5	5	5	5
4	4	5	5
1	4	1	2
5	4	5	4
3	3	3	5
4	5	4	4
4	4	5	4
4	4	3	4
5	5	5	5
4	4	3	2

3	4	4	4
5	4	4	4
5	3	4	4
4	5	5	4
5	5	5	5
1	1	2	4
3	4	5	3
3	5	5	5
1	1	1	1
4	4	4	4
5	5	4	4
4	4	5	4
4	4	3	5
5	5	5	3
4	4	4	4
3	4	4	5
4	4	3	4
1	1	5	1
5	5	5	5
2	4	4	4
4	4	4	4
4	4	5	4
3	2	2	1
4	4	4	4
5	5	4	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	5	4
5	5	5	5
4	1	1	2
5	5	5	5
5	5	5	5
3	5	4	5
4	3	4	5
2	4	4	3
5	2	2	4
4	5	3	4
5	5	4	4
5	5	5	5

4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
3	5	3	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	5	4
4	5	4	5
5	4	4	4
5	5	4	5
5	5	3	3
5	5	4	5
2	2	2	4
5	5	5	5
3	4	4	2
4	5	3	5
5	5	5	5
4	4	4	4
3	4	3	3
1	1	1	2
4	5	4	5
4	4	5	4
4	4	4	5
4	4	3	4
1	4	4	1
4	4	4	4
2	4	4	4
3	5	1	2
4	5	2	4
4	5	1	1
5	4	5	5
5	5	4	4
5	3	2	2
5	5	5	5
4	5	4	5
3	5	5	5
4	5	3	5
4	4	3	5
5	4	2	4
4	5	3	3

5	4	3	4
4	5	4	4
5	4	5	3
3	4	3	1
4	5	4	3
3	4	4	4
3	4	5	3
3	5	4	3
3	5	5	4
5	4	3	2
4	5	4	5
5	3	4	3
4	4	3	5
3	5	5	4
4	5	3	4
4	5	3	5
4	5	4	5
5	5	4	5
5	4	5	5
4	4	4	5
5	4	5	5
5	4	4	5
5	4	4	4
4	5	4	4
4	5	5	4
4	5	4	4
5	4	5	4
4	5	5	4
5	5	4	4
4	5	4	3
4	5	4	4
4	5	4	4
5	4	5	4
5	5	5	4
2	5	4	4
4	5	4	4
5	5	4	4
5	5	4	4
4	4	4	5
4	5	4	4

4	5	4	2
3	4	3	5
5	4	5	3
4	3	5	2
3	1	4	3
3	2	3	2
4	5	4	2
5	3	5	3
2	2	4	3
5	4	4	4
5	3	4	4
5	4	5	3
5	4	5	4
5	3	5	4
5	3	4	4
5	3	5	4
4	4	3	5
4	5	4	4
5	4	5	4
5	4	5	4
5	4	5	4
5	4	5	4
4	5	5	4
5	4	4	4
5	4	5	4
4	5	4	3
3	4	5	5
1	5	5	4
2	5	4	4
1	1	4	1
2	4	4	5
2	4	4	5
2	4	3	4
2	5	5	4
1	2	5	1
2	5	5	2
4	5	5	5
2	4	4	1
1	1	4	2
2	5	4	4

2	4	5	2
4	5	3	3
2	5	4	2
2	5	4	2
2	5	5	2
5	2	1	4
2	5	3	4
5	3	1	3
1	1	5	4
4	5	4	2
2	4	1	5
2	4	5	4
2	4	5	5
3	4	3	5
4	4	1	4
5	5	1	1
3	4	3	4
3	4	3	3
3	3	3	3
5	4	4	3
3	2	5	4
5	4	5	1
3	2	5	2
2	1	4	2
5	4	5	5
5	4	5	4
5	4	2	4
5	4	5	4
5	4	2	4
4	2	1	4
5	4	1	4
5	4	2	3
5	4	1	1
3	5	2	4
4	4	5	5
5	2	1	2
4	5	5	4
4	5	3	4
2	1	1	1
5	5	5	4

5	4	5	4
4	3	2	5
3	4	2	5
2	1	1	1
5	4	1	1
2	5	2	2
4	1	1	3
3	4	3	4
5	4	1	3
2	1	1	2
5	1	1	3
5	2	2	3
4	5	2	3
2	1	1	2
1	2	1	1
3	2	2	1
4	5	2	2
4	5	5	4
5	4	4	5
4	4	4	5
4	5	5	4
4	5	4	4
5	4	5	4
4	5	5	4
5	5	5	4
4	5	5	5
5	4	5	4
4	5	5	4
5	4	5	4
4	5	5	5
4	5	5	5
2	1	5	2
5	5	4	4
5	4	5	4
5	3	4	4
4	5	5	4
5	3	4	4
4	5	4	4
5	3	4	4
4	5	4	4

5	4	5	4
5	4	5	5
5	4	5	4
4	4	5	5
4	4	4	5
5	5	5	4
5	4	5	5
4	5	5	5
5	4	4	4
3	4	2	4
1	1	2	4
2	5	4	5
4	2	2	4
5	5	4	2
4	3	3	5
1	2	2	5
5	4	4	3
5	4	3	4
2	1	1	4
5	4	2	4
4	1	1	4
4	5	3	4
5	5	3	4
3	4	4	4
5	2	2	4
3	5	4	2
3	5	3	4
4	3	3	4
1	1	1	5
2	5	2	4
5	3	4	5
4	3	2	5
2	5	3	4
3	5	1	4
1	4	1	5
2	5	3	4
2	5	2	4
2	4	2	5
3	5	2	4
4	5	4	5

5	2	4	3
5	4	2	4
5	4	4	4
5	4	5	3
4	1	1	2
5	4	3	4
4	5	5	3
3	5	3	5
3	5	2	4
5	4	4	3
5	3	4	2
3	3	5	5
3	2	3	5
3	4	3	5
2	5	2	1
4	5	2	4
5	3	2	4
1	2	1	5
3	5	3	4
3	4	2	5
1	4	2	4
3	4	3	5
3	5	2	4
3	5	4	4
1	2	2	4
5	4	3	4
4	5	3	3
4	4	1	5
4	4	5	5
1	4	1	5
2	4	3	3
3	5	1	4
3	4	2	5
2	5	2	4
1	1	2	4
3	4	4	4
4	5	2	4
1	2	1	1
3	5	3	2
3	5	1	5

3	5	4	4
4	4	4	5
4	5	2	5
4	5	2	4
2	5	3	4
5	4	4	2
4	5	5	2
3	5	4	4
4	4	2	5
3	5	5	1
3	5	2	4
2	4	2	5
5	4	4	2
2	4	3	5
4	5	4	4
1	1	1	1
2	4	2	4
1	4	2	4
4	5	4	5
2	4	3	3
3	5	3	4
1	4	1	1
2	5	2	3
2	4	1	5
1	5	2	4
2	4	2	4
2	5	1	1
1	5	1	5
1	1	1	2
1	4	2	4
3	4	1	3
4	4	2	5
2	4	2	4
1	4	1	1
2	4	2	3
5	5	2	4
2	5	1	5
2	5	1	4
1	4	1	1
4	4	2	1

1	4	1	1
2	4	2	4
1	5	1	1
2	4	2	5
1	5	2	4
1	4	1	1
1	5	3	4
2	5	2	4
1	5	2	4
2	4	2	5
1	4	1	5
1	4	2	3
1	5	3	5
2	4	2	5
1	4	1	1
1	5	1	1
2	4	2	5
1	4	2	1
2	4	2	4
1	4	2	1
4	4	2	5

Retensi									
Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10
4	4	3	2	3	5	5	5	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	3	2	4	4	4	3	3
1	1	4	3	4	3	4	3	4	2
5	5	5	5	5	5	5	3	3	2
3	3	3	4	5	3	4	2	5	4
4	5	5	4	3	3	5	3	4	2
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
1	2	5	1	1	1	4	2	5	3
4	2	4	2	4	2	4	2	4	3
5	5	5	4	4	4	5	4	4	1
1	2	4	5	4	1	4	2	3	3
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	4	5	3	5	3	5	3	3	2
4	3	3	4	4	3	4	3	4	1

1	2	4	2	1	1	4	1	1	4
3	3	3	4	3	3	4	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
4	4	2	4	2	4	4	2	1	5
3	3	5	3	2	5	5	1	3	1
4	2	4	2	2	4	4	4	2	4
4	3	5	3	5	4	4	3	5	2
1	1	5	1	1	1	5	1	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
1	1	5	1	1	1	5	1	5	3
3	2	3	3	2	3	4	4	3	4
4	2	4	4	3	4	4	2	3	4
1	2	1	3	2	2	1	1	2	3
3	3	4	3	3	2	4	2	4	4
3	4	4	5	2	2	5	3	2	1
3	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	4	3	4	3	4	4	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
5	3	4	3	4	3	5	1	5	1
1	2	5	1	1	1	5	1	4	2
3	3	2	5	3	1	3	2	3	3
1	5	2	5	3	5	5	1	5	4
4	2	4	4	2	2	4	2	2	1
1	5	4	5	4	4	5	1	4	3
4	4	5	2	1	2	4	2	5	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	5	2	2	4	3	4	4	3
1	1	5	1	1	1	5	1	4	5
4	2	4	3	4	2	3	3	3	4
2	4	2	4	2	2	4	2	4	5
3	3	3	3	3	3	4	3	3	5
5	2	4	4	3	3	3	3	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
3	3	4	3	4	4	4	4	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
1	1	5	1	1	1	5	1	4	4
2	1	5	1	4	4	5	1	4	2
3	3	4	3	3	1	4	1	3	4

2	4	5	4	3	4	5	1	4	5
3	3	5	3	4	3	4	2	5	2
4	4	5	3	5	2	3	4	3	2
4	4	5	5	5	3	5	2	5	3
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
1	1	5	1	1	3	5	5	5	2
3	3	4	3	3	3	4	2	4	1
5	2	5	3	5	3	5	2	3	2
3	3	4	3	3	3	4	3	3	1
5	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	2	4	3	4	2	4	2	4	3
5	5	5	3	5	4	4	1	5	1
1	1	4	1	1	3	5	2	2	2
3	4	3	3	4	2	5	1	5	2
3	4	5	4	5	1	5	1	4	5
5	3	5	3	3	3	3	3	3	1
5	4	4	4	5	5	5	1	5	4
1	1	5	4	5	1	5	2	5	3
2	4	3	2	4	4	3	2	4	1
4	2	5	4	4	4	5	5	5	5
2	1	5	1	2	1	5	1	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
1	1	2	1	1	1	5	1	5	4
3	3	5	4	4	3	5	5	5	4
4	2	5	2	5	2	4	2	4	4
1	1	5	1	2	2	4	2	5	2
4	4	4	4	4	2	4	2	3	2
2	1	4	1	1	2	4	4	3	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5	1
2	4	5	4	3	3	5	4	4	2
3	4	5	4	4	3	3	2	3	2
3	3	4	4	3	3	4	2	4	3
3	4	4	4	4	3	4	4	2	1
1	1	1	5	1	1	1	1	5	2
3	5	4	4	2	4	4	2	4	1
1	2	4	4	3	2	4	2	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	5	1
2	2	5	4	5	2	1	1	4	1
5	3	5	4	5	1	4	2	5	2

1	2	4	3	5	2	4	1	5	1
1	2	2	1	2	2	1	1	5	5
1	2	1	1	3	2	1	1	4	1
1	2	4	3	5	2	4	1	5	1
2	2	1	1	5	2	2	2	3	1
1	1	1	2	5	2	4	1	5	1
2	2	1	2	4	1	4	5	5	2
1	1	1	1	5	2	1	1	5	2
1	2	1	4	5	2	4	1	4	1
2	2	4	1	3	1	1	1	5	1
1	1	1	2	4	3	5	1	4	2
1	1	1	4	5	3	1	2	5	2
2	2	4	3	4	1	4	2	3	1
2	2	4	1	5	2	1	1	5	4
2	2	5	1	3	1	2	1	5	2
1	2	1	3	5	2	4	2	4	1
1	1	1	2	5	1	1	2	5	4
1	1	1	2	3	2	1	1	5	4
1	3	1	1	4	2	1	4	5	4
2	2	1	1	4	3	2	2	4	5
2	2	3	1	4	2	1	1	4	4
5	4	4	5	4	5	5	4	5	1
4	2	5	2	4	3	5	4	4	4
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
1	1	4	2	5	1	2	5	4	5
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
1	1	2	3	4	3	1	1	5	1
5	4	5	5	3	4	5	4	4	4
2	2	5	1	3	1	1	5	4	2
5	4	5	5	5	4	4	5	4	1
5	2	5	2	4	3	5	5	4	4
1	2	1	3	5	2	1	1	4	1
5	4	5	5	4	5	4	4	4	2
2	2	4	1	4	3	1	2	4	5
1	1	1	2	4	2	1	1	5	4
5	4	4	5	5	5	4	4	5	1
4	5	4	2	3	4	5	1	5	5
2	2	2	1	4	3	1	2	4	2
4	5	4	2	4	5	4	5	5	3
5	4	4	5	5	5	4	4	5	3

2	5	1	2	4	1	1	1	4	1
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
5	1	2	2	4	3	4	2	5	3
4	1	1	3	3	2	1	3	5	4
1	1	2	3	5	2	2	3	4	4
2	2	2	3	5	2	4	1	4	4
4	3	2	3	5	3	5	4	3	5
4	5	3	3	1	3	1	3	5	5
4	5	3	2	5	4	5	4	5	3
5	4	3	4	5	4	5	4	5	5
5	4	4	4	5	4	2	4	5	3
5	4	2	4	5	4	3	5	3	1
5	4	2	3	4	3	4	5	4	5
3	5	3	4	5	3	5	3	5	5
1	2	1	2	3	5	1	5	4	4
4	5	4	2	4	5	4	3	2	2
2	2	4	1	5	2	1	1	5	2
3	5	4	5	5	3	4	5	4	1
2	4	2	3	5	4	3	5	4	1
3	3	4	5	5	3	5	4	5	2
2	2	4	1	5	1	1	2	4	2
1	1	1	2	4	1	1	2	4	1
1	1	1	2	4	2	4	1	5	1
1	2	1	1	5	2	1	1	5	2
2	2	4	1	4	2	1	2	4	1
2	2	4	2	4	1	1	2	4	1
1	2	1	1	5	2	1	1	5	1
1	1	1	2	4	2	2	1	4	1
1	1	1	2	4	1	2	2	4	1
3	2	1	2	5	3	1	1	1	2
2	2	5	2	4	3	2	1	2	1
1	1	1	1	4	2	1	1	5	2
1	2	4	1	5	2	1	1	4	1
2	2	1	1	5	2	2	1	1	2
4	2	3	1	4	2	1	2	4	2
5	2	4	1	5	2	2	1	4	5
5	1	1	1	5	1	1	2	1	2
4	2	5	1	4	2	5	1	1	1
4	1	1	2	5	1	4	2	1	1
5	2	1	1	3	1	5	2	1	2

2	5	3	5	2	3	2	5	4	3
5	2	4	2	5	1	5	2	5	2
5	2	4	1	4	1	5	1	1	2
4	1	1	2	5	2	3	1	1	2
5	2	5	2	4	1	4	2	1	1
5	4	4	3	2	3	2	3	5	2
4	2	3	2	5	2	4	2	4	2
4	2	4	2	3	1	4	2	1	2
4	2	5	2	3	1	4	2	1	5
5	4	4	2	5	2	4	1	1	3
4	2	5	2	3	1	4	2	2	2
5	3	2	3	1	3	3	2	1	5
4	2	5	2	3	1	4	2	1	1
5	5	5	4	4	4	2	5	2	2
5	4	3	5	5	4	4	3	5	1
4	2	1	1	1	2	5	2	1	3
5	3	4	5	4	5	3	5	4	3
2	3	4	2	4	3	5	1	2	3
4	5	5	2	5	1	4	2	1	5
2	3	5	4	5	2	5	1	1	5
2	1	1	5	4	3	4	3	5	3
5	4	4	2	1	1	5	3	1	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	5	4	2	5	3	5
4	5	4	2	4	3	5	5	4	5
4	5	4	4	1	1	4	3	1	1
4	5	4	3	5	4	5	5	4	4
4	5	5	4	5	4	5	3	4	2
1	4	2	4	5	3	4	5	4	2
4	5	1	4	3	2	4	5	4	1
4	5	4	2	4	2	4	1	2	2
1	2	1	3	5	4	5	4	1	2
4	4	5	2	1	1	5	2	1	2
4	5	4	2	3	1	4	2	1	4
4	5	4	2	5	1	4	1	1	1
4	4	1	2	1	1	4	2	2	2
4	4	5	2	1	1	4	2	2	2
5	5	4	2	4	2	5	2	1	1
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	4	1	1	2	4	1	1	5

4	5	4	4	5	5	3	2	2	2
4	2	5	1	1	2	5	2	4	2
4	2	5	1	4	3	5	1	1	1
2	1	4	5	4	4	5	5	5	2
5	4	4	3	5	4	5	5	4	2
5	1	4	2	3	1	4	2	1	2
5	4	4	2	4	1	4	2	5	1
4	4	5	1	1	2	4	1	1	1
5	2	4	1	4	3	5	2	4	1
4	3	5	2	1	1	4	2	1	2
4	5	4	1	2	2	4	2	5	1
5	1	4	2	3	1	4	1	1	1
4	4	5	1	1	3	5	1	1	2
5	5	4	1	4	2	4	1	1	2
5	5	4	1	1	1	4	2	1	1
4	4	5	1	1	2	4	1	1	2
5	4	4	1	4	2	5	1	1	1
4	5	5	2	1	1	4	2	1	1
4	4	5	1	1	2	4	2	1	1
4	4	5	1	2	2	4	1	1	2
4	4	5	2	3	1	4	2	4	2
4	2	5	1	1	2	5	1	1	4
4	1	5	2	1	2	4	1	1	1
5	1	4	2	5	2	4	1	1	1
4	2	5	1	1	2	4	2	1	2
4	1	5	2	4	1	5	2	1	3
4	5	4	5	4	3	5	4	5	1
5	2	4	1	4	2	5	1	1	3
5	2	4	2	4	2	5	1	1	1
5	1	4	1	4	2	5	2	1	4
4	5	3	5	5	4	5	3	1	4
5	1	5	2	4	2	5	1	5	1
4	5	4	4	5	5	4	3	1	5
5	1	5	2	4	1	4	1	1	4
3	4	4	1	4	5	4	4	5	2
4	1	4	4	4	3	4	4	5	4
4	2	5	2	4	3	5	1	1	2
4	5	4	3	5	4	5	5	4	4
3	5	4	3	5	4	5	4	2	1
5	3	4	1	4	2	5	2	4	4

5	4	3	3	5	4	5	4	5	1
4	1	5	3	4	1	4	2	5	2
3	5	4	5	4	4	5	4	5	2
4	2	5	2	4	3	5	1	4	1
3	5	4	5	4	5	4	4	5	2
5	2	4	2	5	2	5	1	4	2
4	1	5	2	4	2	5	2	5	1
5	2	4	2	4	1	4	2	5	2
5	1	5	2	4	2	5	1	4	1
4	1	5	1	4	2	5	2	5	2
5	2	4	1	5	2	4	2	5	3
4	2	4	3	4	2	5	1	5	1
4	1	5	2	4	3	5	2	4	4
5	2	4	2	5	1	4	1	5	3
5	2	5	1	4	3	5	2	5	2
4	2	5	1	4	2	5	3	5	5
5	2	4	1	5	2	4	1	4	5
4	5	4	3	4	5	5	4	2	3
4	2	4	5	5	4	4	3	4	2
4	2	5	1	4	3	5	2	5	2
5	3	4	5	5	4	4	5	3	2
5	3	4	5	5	3	4	5	4	2
5	1	4	2	5	1	5	3	4	3
5	3	4	5	4	5	4	2	5	3
4	3	5	2	5	1	4	2	5	4
5	2	5	3	5	1	4	2	5	5
4	3	5	3	5	1	4	2	5	2
5	4	4	5	4	4	3	3	4	3
5	2	4	1	5	2	5	3	5	2
5	4	2	4	4	3	4	4	1	3
5	5	4	3	3	5	4	5	4	1
5	1	2	4	5	4	5	2	5	2
4	2	5	1	4	2	5	3	5	2
5	2	4	2	5	2	4	2	5	2
3	1	2	3	4	5	5	3	4	2
4	2	4	3	5	2	4	1	4	2
4	2	5	1	4	2	5	2	4	5
4	1	4	2	4	3	5	2	4	3
4	2	5	1	4	1	5	2	5	3
4	2	4	1	4	2	5	2	4	5

5	2	4	1	3	1	4	2	5	2
5	1	4	2	3	5	2	5	2	3
4	2	5	3	4	2	4	3	4	1
5	4	5	3	3	4	4	3	2	2
4	1	2	3	5	4	2	5	4	4
4	2	4	3	5	1	4	2	4	5
5	1	2	3	5	4	4	3	5	3
4	3	5	2	4	2	4	1	4	2
5	2	4	3	4	1	5	2	4	3
5	3	4	5	4	5	3	4	5	2
4	5	4	3	2	4	5	5	5	1
4	5	4	5	5	4	2	3	4	2
5	3	5	2	4	3	4	2	5	1
3	5	4	5	4	5	5	3	4	3
5	1	2	4	5	4	4	2	4	2
3	5	5	4	3	5	4	1	2	3
4	1	3	3	4	5	5	2	3	2
5	2	4	3	5	2	4	1	4	4
5	2	4	3	5	1	5	3	4	2
5	2	4	2	5	1	4	2	5	3
4	2	5	3	4	1	4	3	4	2
4	2	5	1	4	3	4	2	4	3
4	1	3	1	4	2	5	4	4	1
4	1	3	2	4	1	5	2	4	3
4	2	5	2	4	2	4	3	4	1
4	1	4	2	5	2	4	2	4	1
4	3	5	2	4	1	4	2	3	2
2	4	3	5	4	5	3	5	4	4
4	2	4	2	4	1	4	2	5	3
5	2	4	1	3	2	4	2	4	1
5	5	4	3	4	5	3	5	4	5
4	3	5	2	4	3	5	2	3	1
5	3	4	5	4	5	5	4	4	4
4	1	5	1	5	3	4	2	4	1
4	1	4	2	5	2	4	1	3	2
5	3	4	5	4	5	4	4	5	5
4	2	3	1	4	2	5	3	4	1
5	3	5	5	2	3	1	5	5	4
4	2	4	1	4	3	5	2	4	3
5	3	4	5	4	5	4	5	4	5

4	3	4	5	5	4	3	5	5	4
5	2	4	1	3	2	4	1	4	2
4	5	3	4	2	4	5	4	2	5
4	1	4	2	3	2	5	1	4	3
4	2	4	3	5	4	5	4	5	5
5	2	3	4	5	4	5	3	4	5
4	2	4	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
5	2	4	1	4	2	5	2	4	1
5	2	3	5	4	5	3	4	5	4
4	5	5	4	4	5	5	3	5	5
4	5	4	4	5	4	3	5	5	4
4	2	4	3	5	2	3	1	4	2
4	4	5	5	4	4	2	4	5	5
5	3	4	5	2	1	2	4	5	4
4	1	5	3	4	2	4	3	5	2
4	5	3	3	2	5	4	1	2	5
4	1	4	2	5	2	4	2	4	1
5	4	5	1	3	1	5	4	5	4
4	2	5	3	5	2	4	3	5	2
5	2	4	1	3	2	4	3	5	2
4	1	5	3	4	1	5	2	4	3
5	1	5	1	5	1	5	1	5	1
5	2	3	1	4	2	5	2	4	1
5	3	4	2	3	1	4	2	3	1
4	2	5	3	4	2	4	2	5	3
4	2	5	2	4	1	4	2	5	2
5	2	5	3	4	2	5	2	4	3
5	2	4	1	5	2	5	3	5	4
4	1	4	3	4	2	4	1	5	2
5	2	4	2	3	1	4	2	5	2
4	3	5	2	5	2	4	1	5	4
4	3	5	1	4	2	5	3	5	5
4	1	4	3	5	2	4	3	5	3
5	1	4	2	4	3	5	2	5	4
4	1	4	2	4	3	4	2	5	3
5	1	4	3	4	2	4	2	5	3
4	1	3	2	5	2	4	2	4	4
4	1	4	3	4	2	5	1	4	3
5	1	4	2	5	3	4	2	5	5

4	1	5	2	5	1	4	1	5	4
5	1	4	2	5	1	4	2	4	5
4	1	5	3	4	1	5	2	5	5
4	2	5	2	4	1	3	1	4	2
4	1	5	3	4	1	5	2	4	4
4	2	4	1	3	1	4	2	4	1
5	2	4	1	5	2	5	1	4	5
4	2	3	1	4	2	5	2	4	1
5	2	4	3	5	1	4	2	5	5
5	2	5	1	5	3	5	2	4	5
5	1	4	2	5	2	5	1	4	5
4	2	5	2	4	2	4	2	3	1
4	2	5	1	5	3	4	2	5	5
4	1	4	2	4	1	3	2	4	2
4	1	5	3	5	2	4	2	5	4
4	2	5	2	4	2	4	1	4	2
4	1	4	1	5	3	4	1	4	5
5	2	4	1	3	1	4	2	4	1
5	3	5	1	4	2	5	1	4	5
5	1	4	2	5	2	5	3	4	4
4	2	5	2	3	2	4	2	4	1
4	1	5	2	3	2	5	3	5	5
5	2	3	1	4	2	4	1	4	2
4	2	5	2	4	2	5	2	3	1
5	1	5	1	4	2	5	1	5	2

Lampiran 4 Hasil Olahan SPSS

Correlations									
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8
X1_1	Pearson Correlation	1	,196**	,195**	0,087	,147**	0,093	0,067	,166**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,082	0,003	0,064	0,181	0,001
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
X1_2	Pearson Correlation	,196**	1	,173**	,279**	,154**	,443**	0,085	,505**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,000	0,002	0,000	0,088	0,000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
X1_3	Pearson Correlation	,195**	,173**	1	0,060	,209**	0,015	,109*	,105*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001		0,234	0,000	0,772	0,029	0,036
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
X1_4	Pearson Correlation	0,087	,279**	0,060	1	,213**	,373**	,110*	,349**
	Sig. (2-tailed)	0,082	0,000	0,234		0,000	0,000	0,028	0,000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
X1_5	Pearson Correlation	,147**	,154**	,209**	,213**	1	,111*	,132**	,139**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,002	0,000	0,000		0,026	0,008	0,005
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
X1_6	Pearson Correlation	0,093	,443**	0,015	,373**	,111*	1	,118*	,265**
	Sig. (2-tailed)	0,064	0,000	0,772	0,000	0,026		0,019	0,000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400

X1_7	Pearson Correlation	0,067	0,085	,109*	,110*	,132**	,118*	1	0,074
	Sig. (2-tailed)	0,181	0,088	0,029	0,028	0,008	0,019		0,141
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
X1_8	Pearson Correlation	,166**	,505**	,105*	,349**	,139**	,265**	0,074	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,036	0,000	0,005	0,000	0,141	
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
Total X1	Pearson Correlation	,408**	,705**	,425**	,598**	,431**	,597**	,407**	,644**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	Total X2
X2_1	Pearson Correlation	1	,216**	,440**	,265**	,723**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	400	400	400	400	400
X2_2	Pearson Correlation	,216**	1	,286**	,285**	,618**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	400	400	400	400	400
X2_3	Pearson Correlation	,440**	,286**	1	,265**	,751**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	400	400	400	400	400
X2_4	Pearson Correlation	,265**	,285**	,265**	1	,645**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	400	400	400	400	400
Total X2	Pearson Correlation	,723**	,618**	,751**	,645**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	400	400	400	400	400

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8
Y_1	Pearson Correlation	1	,199**	,395**	0,089	,166**	,147**	,395**	,190**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,075	0,001	0,003	0,000	0,000

Reliability Statistics

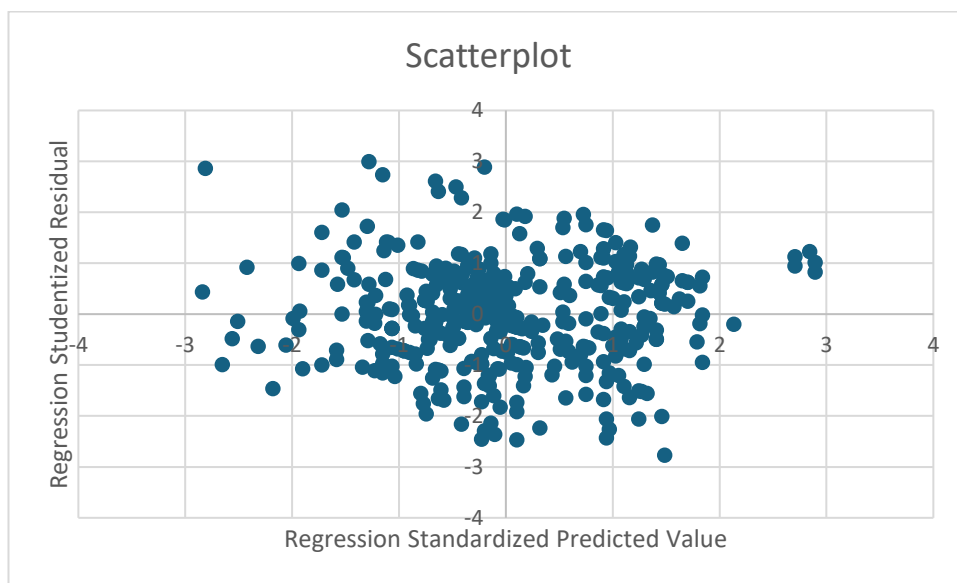
Cronbach's Alpha	N of Items
0,639	8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		400
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,40611622
Most Extreme Differences	Absolute	0,033
	Positive	0,028
	Negative	-0,033
Test Statistic		0,033
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0,369
	99% Confidence Interval	Lower Bound 0,356
		Upper Bound 0,381

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,799	1,655		8,942	0,000		
	Total X1	0,627	0,053	0,511	11,755	0,000	0,972	1,028
	Total X2	0,085	0,079	0,047	1,071	0,285	0,972	1,028

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,240 ^a	0,058	0,046	42,45743
a. Predictors: (Constant), X1X2, Total X1, X2_Kuadrat, X1_Kuadrat, Total X2				

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total Y * Total X1	Between Groups	(Combined)	5157,476	27	191,018	6,556	0,000
		Linearity	4301,559	1	4301,559	147,632	0,000
		Deviation from Linearity	855,916	26	32,920	1,130	0,303
	Within Groups		10838,962	372	29,137		
	Total		15996,438	399			

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4335,227	2	2167,613	73,795	,000b
	Residual	11661,21	397	29,373		
	Total	15996,44	399			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	14,799	1,655		8,942	0,000		
Total X1		0,627	0,053	0,511	11,755	0,000	0,972	1,028
Total X2		0,085	0,079	0,047	1,071	0,285	0,972	1,028

Lampiran 5 Jurnal Bimbingan

12/16/24, 7:54 AM

Print Persetujuan

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* TERHADAP TINGKAT RETENSI PADA *DRIVER GRAB* DI KOTA MALANG

SKRIPSI

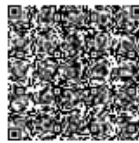
Oleh

Ahmad Rifqi

NIM : 210501110004

Telah Disetujui Pada Tanggal 12 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

Lampiran 6 Surat Bebas Plagiarisme

12/16/24, 7:56 AM

Print Bebas Plagiarisme



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 : Ahmad Rifqi
NIM : 210501110004
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *FLEXIBLE WORKING* *ARRANGEMENT* TERHADAP TINGKAT RETENSI PADA *DRIVER* GRAB DI KOTA MALANG**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	21%	12%	12%

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

Malang, 16 Desember 2024
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 7 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap	: Ahmad Rifqi
Tempat, tanggal lahir	: Rembang, 10 Oktober 2001
Jenis Kelamin	: Laki - laki
Alamat Asal	: JL. Raya Permata Suci No. 53, Gresik
Alamat Kos	: JL. Mertojoyo Selatan No. 33 Perum Andalan Barcelona Square
Telepon/Hp	: 085707108595
E-mail	: rifkipps123@gmail.com
Instagram	: Lipeqi

Pendidikan Formal

2009-2015	: SDN Suci
2015-2018	: SMP Islamic Qon
2018-2021	: SMA Al - Hayatul Islamiyah
2021-2024	: S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2021-2022	: Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Malang
2021-2022	: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang