PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEHATAN MENTAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS MITRA KERJA *DRIVER SHOPEEFOOD* DI KOTA MALANG DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD WILDAN ZAKKY

NIM: 210501110002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEHATAN MENTAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS MITRA KERJA *DRIVER SHOPEEFOOD* DI KOTA MALANG DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

SKRIPSI

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

Oleh

MUHAMMAD WILDAN ZAKKY

NIM: 210501110002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEHATAN MENTAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS MITRA KERJA *DRIVER SHOPEEFOOD* DI KOTA MALANG DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

SKRIPSI

Oleh

M.Wildan Zakky

NIM : 210501110002

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 April 2025

Dosen Pembimbing,

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEHATAN MENTAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS MITRA KERJA *DRIVER SHOPEEFOOD* DI KOTA MALANG DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

SKRIPSI

Oleh

M.WILDAN ZAKKY

NIM : 210501110002

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 26 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji:	Tanda Tangan
1 Ketua Penguji **Dr. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si** NIP. 197612212023211002	
2 Anggota Penguji **Ryan Basith Fasih Khan, M.M** NIP. 199311292020121005	
3 Sekretaris Penguji **Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M** NIP. 197311172005011003	

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Muhammad Wildan Zakky
NIM	: 21050111002
Fakultas/Program Studi	: Ekonomi/Manajemen

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

Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kesehatan Mental dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi adalah hasil karya 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 dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 12 Mei 2025

Muhammad Wildan Zakky

210501110002

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur Alhamdulillahirobbii alamiin kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya dengan segala kemudahan yang diberikan, sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang yang saya lalui untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen ini.

Karya untuk mendapatkan gelar S.M ini saya persembahkan kepada keluarga saya khususnya orang tua saya, Ibu Hanik Istiqomah dan Bapak Akhmad Saikhu, yang selalu melangitkan doa-doa baik dengan harapan anaknya bisa sukses di masa depan.

Kepada diri saya sendiri Muhammad Wildan Zakky, dengan harapan apa yang saya tulis tidak hanya sebagai persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Manajemen, akan tetapi memberikan kebermanfaatan baik secara teoritis maupun praktis dan membawa keberkahan atas ilmu yang saya dapatkan selama studi

Aamiin Allahumma Aamiin.

Terima kasih selalu memberikan yang terbaik di setiap langkahnya.

HALAMAN MOTTO

يَرْفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمْ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلْعِلْمَ دَرَجَٰتٍ

niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.
(QS. Al-Mujadalah Ayat 11)

Ilmu itu lebih baik dari pada harta. Ilmu menjaga engkau, sedang engkau menjaga harta.

(Ali bin Abi Thalib)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian sebagai persyaratan menyelesaikan studi Strata 1 dan mendapatkan gelar Sarjana Manajemen dengan judul "Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kesehatan Mental dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi"

Shalawat dan salam semoga tersampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliyyah menuju zaman ilmiyyah dan semoga syafaat-Nya sampai kepada kita aamiin allahumma aamiin. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini (skripsi) tidak akan selesai tanpa arahan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua penulis, Ibu Hanik Istiqomah dan Bapak Akhmad Saikhu, yang doanya selalu menyertai pada setiap langkah penulis, selalu memberikan dukungan setiap cita-cita penulisan, semoga pencapaian ini bisa membuatnya bangga.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc. M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM dan Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu ada kapanpun dan dimanapun ketika penulis kehilangan arah, semoga selalu diberikan kesehatan dan dimudahkan segala urusannya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kepada saudara penulis Muhammad Zidny Mubarrok, Nizam Fahmi Ahmad, dan Andiny Salsabila Qurrotu Ayun semoga kesuksesan selalu menyertainya.

8. Kepada sahabat dan teman-teman penulis, yang sudah penulis anggap sebagai saudara yang tidak bisa penulis sebutkan satu-satu, yang selalu ada untuk menemani, menyemangati dan memberikan bantuan sejak awal karya ini ditulis, penulis ucapkan terima kasih yang sangat mendalam.
9. Terakhir, terima kasih kepada sosok sederhana dengan mimpi besar yang kerap sulit dipahami pikirannya, yaitu, penulis diriku sendiri, Zakky. Terima kasih telah bertahan, meyakinkan, dan menguatkan diri untuk terus melangkah hingga studi ini berhasil diselesaikan. Teruslah bersahabat dengan dirimu sendiri, rayakan setiap pencapaian sebagai anugerah, dan jangan pernah abaikan usaha serta doa yang telah kau langitkan. Yakinlah, Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu, semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu, dan semoga Allah selalu meridhai setiap langkahmu serta menjaga dalam lindungan-Nya. Aamiin

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan dan pengembangan lebih lanjut. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan penulis demi perbaikan skripsi ini dan penelitian selanjutnya. Semoga penelitian ini, dapat memberikan kontribusi dan manfaat baik secara teoritis dan praktis.

Malang, 12 Mei 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **i**

LEMBAR PENGESAHAN ..... **ii**

SURAT PERNYATAAN ..... **iii**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **iv**

HALAMAN MOTTO ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

ABSTRAK ..... **xiii**

ABSTRACK ..... **xiv**

الملخص ..... **xv**

BAB I **1**

PENDAHULUAN **1**

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 5

1.3. Tujuan Penelitian 6

1.4. Manfaat Penelitian 7

1.4.1. Teoritis 7

1.4.2. Praktis 7

BAB II **8**

KAJIAN PUSTAKA **8**

2.1. Penelitian Terdahulu 8

2.2. Kajian Teoritis 13

2.2.1. Fleksibilitas kerja 13

2.2.2. Kesehatan Mental 14

2.2.3. Kepuasan Kerja 15
2.2.4. *Work Life Balance* 16
2.2.5. Loyalitas Kerja 18
2.2.6. Hubungan Antar Variabel 19
2.3. Kerangka Konseptual 24
BAB III 25
METODE PENELITIAN 25
3.1. Pendekatan Penelitian 25
3.2. Lokasi Penelitian 25
3.3. Populasi dan Sampel 25
3.3.1. Populasi 25
3.3.2. Sampel 26
3.4. Teknik Pengambilan Sampel 27
3.5. Data dan Jenis Data 27
3.6. Teknik Pengumpulan Data 27
3.7. Definisi Operasional Variabel 28
3.8. Analisis Data 32
BAB IV 35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 35
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 35
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden 36
4.2.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin 36
4.2.2 Deskripsi Responden berdasarkan Usia 36
4.2.3 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja 37
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian 37
4.4. Analisis Data *Partial Least Square* (PLS) 41
4.4.1. Outer Loading 41
4.4.2. Inner Model 45
4.5. Uji Kecocokan Model (Model Fit) 50
4.6. Pembahasan 51
BAB V 63

PENUTUP **63**

5.1. Kesimpulan 63

5.2. Saran 64

DAFTAR PUSTAKA **65**

LAMPIRAN - LAMPIRAN **74**

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu..... 8
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu 11
Tabel 3. 1 *instrument* Skala *Likert* 28
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel..... 29
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... 36
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia 36
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja 37
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Fleksibilitas Kerja (X1)..... 38
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Mental (X2) 38
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X3) 39
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel *Work Life Balance* (Z) 40
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Kerja (Y)..... 41
Tabel 4. 9 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*..... 42
Tabel 4. 10 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)..... 43
Tabel 4. 11 *Cross Loading*..... 44
Tabel 4. 12 *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)..... 45
Tabel 4. 13 *Collinearity* (VIF)..... 45
Tabel 4. 14 Nilai *R-squared*..... 46
Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung 47
Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Tidak Langsung..... 49
Tabel 4. 17 Model Fit 51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual..... 24
Gambar 4. 1 Driver Shopeefood 35
Gambar 4. 2 *Outer Loading* 42
Gambar 4. 3 *Bootstrapping* 47

ABSTRAK

Zakky, Muhammad Wildan. 2025, SKRIPSI: "Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kesehatan Mental dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi."

Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, S.T., MM

Kata Kunci : Fleksibilitas Kerja, Kesehatan Mental, Kepuasan Kerja, *Work Life Balance* dan Loyalitas Kerja.

Shopeefood merupakan perusahaan layanan antar makanan yang dikelola oleh *Shopee*, sebuah *platform e-commerce* terkemuka di kawasan Asia Tenggara dan Taiwan. Diluncurkan pada tahun 2019, layanan ini menjadi langkah strategis *Shopee* dalam memperluas bisnisnya dari sektor perdagangan. Dengan berbagai fitur unggulan yang ditawarkan, *Shopeefood* berambisi menjadi salah satu layanan pesan antar makanan utama di Asia Tenggara. Hingga kini, layanan ini terus mengalami perkembangan melalui penambahan fitur-fitur baru guna menjawab kebutuhan konsumen.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas mitra kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang, dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini ialah tingginya tekanan kerja pada sistem *insentif* yang fluktuatif pada perusahaan *shopeefood*, yang berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja *driver* serta menurunkan loyalitas mereka terhadap *platform*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *purposive sampling* terhadap 100 responden yang merupakan mitra kerja aktif *Shopeefood* di Kota Malang, yang bekerja minimal selama 6 bulan dan umur lebih dari 23 tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan bantuan *software SmartPLS* 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja, 2) kesehatan mental tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja, 3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja, 4) *work life balance* berpengaruh terhadap loyalitas kerja, 5) *work life balance* dapat memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas kerja. 6) *work life balance* dapat memediasi pengaruh kesehatan mental terhadap loyalitas kerja. 7) *work life balnace* dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja.

ABSTRACK

Zakky, Muhammad Wildan. 2025, *THESIS*: *"The Influence of Work Flexibility, Mental Health and Job Satisfaction on Shopeefood Driver Partner Loyalty with Work Life Balance as a Mediating Variable."*

Supervisor : Dr. Fauzan Almanshur, S.T., MM

Keywords : *Work Flexibility, Mental Health, Job Satisfaction, Work Life Balance and Work Loyalty.*

Shopeefood is a food delivery service company managed by Shopee, a leading e-commerce platform in Southeast Asia and Taiwan. Launched in 2019, this service is a strategic step for Shopee in expanding its business from the trade sector. With various superior features offered, Shopeefood has the ambition to become one of the main food delivery services in Southeast Asia. Until now, this service has continued to develop by adding new features to meet consumer needs.

This study aims to examine the effect of work flexibility, mental health, and job satisfaction on the loyalty of Shopeefood Driver partners in Malang City, with work-life balance as a mediating variable. The phenomenon behind this study is the high work pressure on the fluctuating incentive system at the Shopeefood company, which has the potential to disrupt the work-life balance of drivers and reduce their loyalty to the platform. This study uses a quantitative approach with a purposive sampling method of 100 respondents who are active Shopeefood partners in Malang City, who have worked for at least 6 months and are over 23 years old. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 3.0 software.

The results of the study indicate that 1) work flexibility does not affect work loyalty, 2) mental health does not affect work loyalty, 3) job satisfaction affects work loyalty, 4) work life balance affects work loyalty, 5) work life balance can mediate the effect of work flexibility on work loyalty. 6) work life balance can mediate the effect of mental health on work loyalty. 7) work life balance can mediate the effect of job satisfaction on work loyalty.

الملخص

زكي, محمد ويلدان. 2025، البحث العلمي: "تأثير مرونة العمل والصحة العقلية والرضا الوظيفي على ولاء شركاء سائقي *Shopeefood* مع التوازن بين العمل والحياة كمتغير وسيط".

المشرف : د. فوزان المنشور، .S.T، M.M

الكلمات المفتاحية : مرونة العمل، الصحة العقلية، الرضا الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة والولاء الوظيفي.

Shopeefood هي شركة خدمة توصيل طعام تديرها *Shopee*، وهي منصة التجارة الإلكترونية الرائدة في جنوب شرق آسيا وتايوان. تم إطلاق هذه الخدمة في عام 2019، وهي خطوة استراتيجية لشركة Shopee في توسيع أعمالها من قطاع التجارة. مع العديد من الميزات المتفوقة التي تقدمها، تطمح *Shopeefood* إلى أن تصبح واحدة من خدمات توصيل الطعام الرئيسية في جنوب شرق آسيا. وحتى الآن، تستمر هذه الخدمة في التطور من خلال إضافة ميزات جديدة لتلبية احتياجات المستهلكين.

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير مرونة العمل والصحة العقلية والرضا الوظيفي على ولاء شركاء سائقي *Shopeefood* في مدينة مالانج، مع التوازن بين العمل والحياة كمتغير وسيط. وتتمثل الظاهرة التي يقوم عليها هذا البحث في ضغط العمل المرتفع على نظام الحوافز المتقلب في شركة *ShopeeFood*، والذي لديه القدرة على تعطيل التوازن بين العمل والحياة للسائقين وتقليل ولائهم للمنصة. تستخدم هذه الدراسة نهجًا كميًا مع أسلوب أخذ العينات المقصودة على 100 من المستجيبين الذين هم شركاء نشطون في *Shopeefood* في مدينة مالانج، والذين عملوا لمدة 6 أشهر على الأقل ويبلغون من العمر 23 عامًا أو أكثر. تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات وتم تحليلها باستخدام برنامج *SmartPLS* 3.0.

تظهر نتائج الدراسة أن I) مرونة العمل لا تؤثر على الولاء للعمل، II) الصحة العقلية لا تؤثر على الولاء للعمل، III) الرضا الوظيفي يؤثر على الولاء للعمل، IV) التوازن بين العمل والحياة يؤثر على الولاء للعمل، V) التوازن بين العمل والحياة يمكن أن يتوسط تأثير مرونة العمل على الولاء للعمل. VI) إن التوازن بين العمل والحياة يمكن أن يتوسط تأثير الصحة العقلية على الولاء للعمل. VII) إن التوازن بين العمل والحياة يمكن أن يتوسط تأثير الرضا الوظيفي على الولاء للعمل.

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan maupun organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas untuk sampai pada tujuan. Perkembangan sumber daya manusia berawal dari individu yang berkontribusi secara aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perkembangan ini dapat dibuktikan melalui peningkatan dan keinginan untuk tetap bertahan dalam suatu pekerjaan atau sebaliknya, keinginan mencari peluang yang lebih baik dari pekerjaannya yang sesuai dengan perkembangan karir dan kondisi pasar tenaga kerja. Menurut penelitian Larengkeng dkk. (2023) Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan vital dalam kesuksesan organisasi, sehingga perlu dikelola dan dikembangkan secara optimal. Dalam konteks Mitra Kerja *Driver Shopeefood*, *Driver* Termasuk bagian dari sumber daya manusia yang punya peran penting dalam hal operasional layanan pesan antar makanan. Dalam konteks industri berbasis *platform* ini, loyalitas *Driver* memiliki peran yang sangat penting, mengingat mereka bertanggung jawab dalam menjalankan operasional harian, memastikan pengantaran tepat waktu, serta menciptakan pelayanan yang positif untuk konsumen. Kota Malang dengan kepadatan penduduk sebesar 889.359 jiwa, menjadi salah satu wilayah dengan aktivitas *platform Shopeefood* yang tinggi, menjadikannya pasar potensial yang besar bagi layanan ini (Badan Pusat Statistik, 2025). Dengan demikian, loyalitas *driver* menjadi suatu tantangan yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Penelitian mengenai loyalitas Mitra Kerja pada industri *gig economy* telah banyak dilakukan, terutama pada *platform* layanan transportasi dan pesan-antar makanan seperti *Gojek* dan *Grab*. Salah satu penelitian sebelumnya oleh Rizky dkk. (2024) Mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja serta kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap loyalitas *Driver Gojek* di Bekasi. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin fleksibel jam kerja dan semakin baik pada kompensasi yang diberikan, maka Tingkat loyalitas Mitra Kerja cenderung meningkat.

Namun, dalam konteks mitra kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang, loyalitas kerja tidak hanya tercermin dari lamanya mereka bertahan di *platform*, tetapi dari sikap profesional yang ditunjukkan selama bekerja. Salah satu wujud loyalitas yang terlihat merupakan taat terhadap peraturan yang ditetapkan oleh *platform*, seperti mengikuti standar layanan kepada pelanggan dan mematuhi kebijakan sistem. Ketaatan ini menjadi indikasi bahwa para driver berusaha menjaga integritas kerja demi kelangsungan mereka bekerja. Selain itu, loyalitas juga tercermin dari tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pesanan, di mana para *driver* tetap berusaha mengantarkan makanan tepat waktu, meskipun dihadapkan pada tantangan seperti cuaca buruk, kemacetan, atau jarak yang jauh. Pengabdian atau pengorbanan menjadi faktor yang mencerminkan loyalitas, terlihat dari kemauan *driver* untuk tetap aktif bekerja meskipun harus mengorbankan waktu istirahat, keluarga, bahkan kesehatan, demi memenuhi target harian atau mendapatkan insentif tambahan. Selanjutnya, kejujuran dalam menjalankan tugas juga menjadi faktor pada loyalitas, sering kali *driver* tetap mematuhi ketentuan tarif yang telah ditentukan oleh aplikasi dan tidak meminta biaya tambahan kepada pelanggan. Sikap ini menunjukkan bahwa loyalitas tidak hanya bersifat fungsional, tetapi juga berakar pada nilai-nilai moral dan etika kerja yang dijunjung oleh para *driver*. Oleh karena itu, loyalitas kerja di sektor *gig economy*, seperti pada mitra kerja *driver Shopeefood*, dapat dilihat dari kombinasi sikap disiplin, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas dalam menjalankan perannya sebagai pengantar makanan kepada konsumen.

Fleksibilitas kerja sering dianggap sebagai salah satu keuntungan utama yang ditawarkan oleh *platform* seperti *Shopeefood*. *Driver* memiliki kebebasan untuk menentukan jam kerja sesuai kebutuhan pribadi. Menurut penelitian Sitorus dkk. (2023), fleksibilitas kerja memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan, terutama ketika disertai dengan dukungan manajemen yang memadai. Selain itu, penelitian Rizky dkk. (2024) menunjukkan bahwa fleksibel berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Namun, fleksibilitas yang ditawarkan *Shopeefood* seringkali terkendala oleh target yang tinggi. *Driver* dihadapkan pada target yang tinggi, seperti menyelesaikan 12 poin pesanan per

hari untuk memperoleh *insentif*. Kondisi ini menciptakan tekanan yang justru menurunkan loyalitas. Selanjutnya Penelitian Vebrianthy dkk. (2022) mempunyai pandangan lainnya, Bahwa fleksibilitas dalam pengaturan kerja tidak memiliki dampak positif maupun signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Kesehatan mental yang baik merupakan kebutuhan fundamental bagi setiap individu maupun masyarakat (Khan, 2022). Pada Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang, kondisi ini dapat dipengaruhi oleh tingginya beban kerja serta ketidakpastian penghasilan, yang menjadi hambatan dalam mempertahankan loyalitas Mitra Kerja. Penelitian Nazwa dkk. (2024), menunjukkan bahwa Budaya organisasi yang berfokus pada kesehatan mental memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan. selanjutnya dukungan dari perusahaan, seperti pelatihan manajemen stres atau program kesejahteraan, terbukti efektif dalam menjaga kesehatan mental karyawan (Likoi dkk. 2024). Namun, *Shopeefood* masih minim dalam menyediakan dukungan semacam ini kepada para mitranya, sehingga tekanan untuk memenuhi target kerja berdampak pada kesehatan mental dan kecemasan yang tinggi. Sebaliknya, penelitian Rabbani dkk. (2024) menemukan bahwa stres kerja pada Kesehatan mental tidak berpengaruh terhadap kinerja *driver Shopeefood*, meski demikian, tanpa intervensi yang tepat, stress kerja yang menimbulkan kesehatan mental berlebih menjadi ancaman bagi loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang.

Kepuasan kerja menjadi faktor penting untuk mempengaruhi loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopefood*. Penelitian Citra dkk. (2019), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas pekerja karena mereka merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaannya. Selain itu, penelitian oleh Astuti dkk. (2022), juga menegaskan bahwa pemberian *insentif* yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga bisa meningkatkan loyalitas *driver* terhadap *patform*. Namun, kondisi di *platform Shopeefood* menunjukkan bahwa banyak *driver* merasa tidak puas dengan sistem *insentif* yang terlalu banyak untuk bisa dicapai seperti

penyelesaiaan dua belas poin pesanan. Penelitian Citra dkk. (2019) Menunjukkan temuan yang berbeda, di mana hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas.

Work life balance memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh antara fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja. Ketika *Driver* dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, tingkat stres menurun, kepuasan kerja meningkat, dan loyalitas terhadap *platform* menjadi lebih tinggi (Wuarlima dkk. 2019). Dalam konteks fleksibilitas kerja, *work life balance* menjadikan *Driver* untuk memanfaatkan waktunya secara optimal, sehingga mendukung produktivitas tanpa meningkatkan tekanan kerja. Penelitian Findriyani dkk. (2021), juga mendukung bahwa *work life balance* memperkuat dampak positif fleksibilitas kerja terhadap loyalitas. Selanjutnya, kesehatan mental yang buruk akibat stres kerja dapat mempengaruhi loyalitas kerja. Dengan adanya keseimbangan yang memadai, risiko *burnout* dapat ditekan, dan *Driver* merasa lebih stabil secara emosional. Dukungan ini menjadi relevan karena dalam penelitian Khan (2022), terbukti secara empiris bahwa adanya fleksibilitas kerja yang diberikan kepada karyawan membuat mereka lebih puas dalam bekerja meskipun mereka memiliki konflik dalam keluarga, karena mereka kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. *Work life balance* juga meningkatkan kepuasan kerja melalui alokasi waktu yang lebih baik untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian Astuti dkk. (2022), menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi menghasilkan kepuasan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Merujuk pada temuan yang diperoleh, penelitian ini menemukan kebaruan (*novelty)* bahwa beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil tidak mendukung terkait faktor yang memengaruhi loyalitas Mitra Kerja. Ketidakkonsistenan hasil tersebut membuka ruang bagi peneliti untuk mengeksplorasi lebih lanjut guna memahami variabel yang berperan dalam fenomena ini. Dalam penelitian ini, *work life balance* diposisikan sebagai

variabel mediasi, mengingat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang merupakan faktor kunci dalam mendorong loyalitas Mitra Kerja *Driver*. Hal ini sejalan dengan penelitian Adi dkk. (2025), *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Dengan demikian, penelitian ini menghadirkan peran *work life balance* sebagai faktor mediasi yang dapat menjelaskan pengaruh antara fleksibilitas kerja, kesehatan mental, kepuasan kerja, dan loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang. *Work life balance* menjadi relevan karena target kerja yang tinggi dan sistem *insentif* yang tidak stabil dan sering kali mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Mitra Kerja *Driver*. Dengan demikian, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang.

Selanjutnya dalam konteks Kota Malang, Mitra Kerja *driver Shopeefood* yang menghadapi tantangan seperti target kerja tinggi dengan sistem *insentif* yang fluktuatif seperti *insentif* diberikan berdasarkan jumlah pesanan yang diselesaikan, seperti menyelesaikan dua belas poin pesanan per hari untuk mendapatkan insentif penuh dan insentif sering dipengaruhi oleh jumlah pesanan yang masuk. Jika pesanan menurun, insentif yang dijanjikan sebelumnya mungkin tidak tercapai. Jika target ini tidak tercapai, insentif yang diterima menjadi lebih kecil. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis kepada *platform Shopeefood* untuk meningkatkan loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* melalui pendekatan yang lebih terarah pada pengelolaan fleksibilitas kerja, kesehatan mental, kepuasan kerja dengan *work life balance* sebagai mediasi. Dengan adanya latar belakang di atas, penelitian ini berjudul **"Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kesehatan Mental dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang, dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi.**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Mitra

Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang?

2. Apakah kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang?
5. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi?
6. Apakah kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang.
2. Untuk menguji pengaruh kesehatan mental terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang.
4. Untuk menguji pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang.
5. Untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi.
6. Untuk menguji pengaruh kesehatan mental terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi.

7. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana faktor-faktor seperti fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja, serta peran *work life balance* sebagai variabel mediasi dalam konteks Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang.

1.4.2. Praktis

A. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menjadi sarana untuk memperluas wawasan mengenai fleksibilitas kerja, kesehatan mental dan kepuasan kerja serta *work life balance* sebagai mediasi dalam meningkatkan loyalitas Mitra Kerja yang dihadapi Mitra Kerja *Driver Shopeefood*, yang dapat menginspirasi penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

B. Bagi Mitra Kerja *Driver Shopeefood* ini bisa dijadikan sebagai pertimbangan mengenai fleksibilitas kerja, kesehatan mental dan kepuasan kerja serta *work life balance* sebagai mediasi dalam meningkatkan loyalitas Mitra Kerja guna mendukung perkembangan Mitra Kerja *Driver* Shopefood.

C. Bagi akademisi, penelitian ini dapat menjadi sumber referensi untuk untuk membuat teori dan model yang lebih baik untuk perkembangan Mitra Kerja *Driver Shopeefood*. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi inspirasi bagi perdebatan akademis dalam meningkatkan fleksibilitas kerja, kesehatan mental dan kepuasan kerja serta *work life balance* sebagai mediasi Mitra Kerja *Driver Shopeefood*, yang di antaranya sebagai tempat penghasilan untuk keluarga.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan topik atau masalah yang sedang diteliti. Penelitian ini memberikan landasan teori yang sudah ada, mengidentifikasi hasil-hasil yang telah ditemukan, serta menemukan gap atau kesenjangan yang perlu diisi oleh penelitian lebih lanjut. Sebagaimana dijelaskan oleh Sitorus dkk. (2023), penelitian terdahulu membantu peneliti untuk mengembangkan kerangka teori, memperluas pemahaman, dan menentukan arah penelitian yang lebih spesifik. Berikut peneliti sediakan dengan bentuk tabel.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1.	Rizky dkk./2024/Pengaruh Jam Kerja Fleksibel dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Pengemudi Gojek di Bekasi Barat	Jam Kerja Fleksibel, Loyalitas Kerja	Metode Penelitian Kuantitatif	Jam kerja fleksibel dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja, baik secara langsung maupun dimediasi oleh kompensasi.
2.	Sunarta/2019/Pentingnya Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	Metode Penelitian Kualitatif	Kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan mengurangi turnover. Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja termasuk kompensasi, hubungan antar karyawan, dan suasana kerja yang kondusif.
3.	Manggaharti dkk./2019/Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial pada Pekerja	Keseimbangan kehidupan kerja. (*Work Life Balance*)	Metode Penelitian Kuantitatif	Dukungan sosial yang kuat dari keluarga, teman, dan rekan kerja secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan keseimbangan kehidupan kerja. Dukungan sosial membantu pekerja

				dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehingga menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.
4.	Citra dkk./2019/Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Kepuasan Kerja dan Loyalitas	Metode Penelitian Kuantitatif	Kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kepemimpinan adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi loyalitas.
5.	Findriyani dkk./2021/Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor)	Fleksibilitas kerja dan Kepuasan Kerja	Metode Penelitian Kuantitatif	*Self-efficacy* dan fleksibilitas kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara variabel independen dan dependen.
6.	Anifah dkk./2021/Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja	Kepuasan Kerja dan loyalitas Kerja	Metode Penelitian kuantitatif	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, di mana karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal terhadap perusahaan.
7.	Astuti dkk./2022/Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)	Loyalitas kerja	Metode Penelitian Kualitatif	Lingkungan kerja yang positif dan pemberian insentif yang tepat meningkatkan loyalitas karyawan, sementara stres kerja berperan sebagai faktor penghambat terhadap loyalitas.
8.	Sitorus dkk./2023/ Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi	Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan kerja	Metode Penelitian Kualitatif	Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan fleksibilitas kerja berpengaruh positif, Motivasi memediasi sebagian hubungan

				antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja.
9.	Likoi dkk./2024/Analisis Kecerdasan Spiritual, Stres Kerja, dan Kesehatan Mental	kesehatan mental	Metode Penelitian Kuantitatif	Kecerdasan spiritual terbukti berperan dalam mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kesehatan mental karyawan. Tingkat kecerdasan spiritual yang lebih tinggi berkorelasi dengan kesejahteraan mental yang lebih baik.
10.	Sahadewa dkk./2024/ Kesehatan Mental Dan Stres Kerja Di Tempat Kerja: Tinjauan Pustaka	Kesehatan mental	Metode Penelitian Kualitatif	Kesehatan mental karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang tinggi, dan stres yang berkepanjangan dapat menurunkan produktivitas serta meningkatkan risiko burnout di tempat kerja.
11.	Wuarlima dkk./2019/ Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado	Keseimbangan kehidupan kerja	Metode Penelitian Kuantitatif	Keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Penelitian sebelumnya yang disajikan oleh peneliti dalam tabel ini mengungkapkan bahwa meskipun industri pesan antar makanan berkembang pesat, Mitra Kerja, terutama di sektor informal seperti *Driver Shopeefood*, menghadapi tantangan signifikan terkait stres kerja, loyalitas, dan *work life balance*. Data juga mengindikasikan bahwa meskipun fleksibilitas kerja diharapkan meningkatkan kesejahteraan, banyak mitra yang mengahadapi tantangan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi loyalitas dan produktivitas *driver*. Sehingga, penting untuk mengeksplorasi solusi yang dapat mendukung keseimbangan fleksibilitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang.

Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama Peneliti, dan Tahun Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Jam Kerja Fleksibel dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Pengemudi Gojek di Bekasi Barat (Rizky dkk. 2024)	• Metode Penelitian Kuantitatif • Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square • Variabel Fleksibilitas kerja, Loyalitas kerja.	• Teknik Pengambilan Sampel Menggunakan Metode accidental sampling • Objek Penelitian pengemudi Gojek di komunitas Bintara, Bekasi Barat
2.	Pentingnya Kepuasan Kerja, (Sunarta, 2019)	• Variabel Kepuasan Kerja	• Metode Kualitatif
3.	Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial pada Pekerja, (Manggaharti dkk. 2019)	• Metode penelitian Kuantitatif • Variabel Keseimbangan Kehidupan kerja (*Work Life Balance)*	• Teknik Pengambilan Sampel Menggunakan Metode *product moment* dari *Pearson* • Teknik analisis data menggunakan metode *Statistical Package for Social Science* • Objek penelitian orang yang bekerja dalam perusahaan, bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil, memiliki usaha/wiraswasta, bekerja dalam instansi kesehatan dan bekerja dalam instansi pendidikan.
4.	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, (Citra dkk. 2019)	• Metode penelitian Kuantitatif • Variabel Kepuasan kerja dan Loyalitas.	• teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *slovin* • Teknik Analisis regresi linier berganda menggunakan alat aplikasi SPSS IBM 21 • Objek penelitian karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.
5.	Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor), (Findriyani dkk. 2021)	• Metode Penelitian Kuantitatif • Metode Analisis Deskriptif • Variabel Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan kerja.	• teknik non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh • Teknik Analisis data analisis statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi,

			uji t, analisis jalur, perhitungan pengaruh dan uji sobel.
6.	Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja, (Anifah dkk. 2021)	• Variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja	• Metode Penelitian kajian pustaka atau literature review • Objek Penelitian guru-guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya
7.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja), (Astuti dkk. 2022)	• Variabel Loyalitas kerja	• Metode Penelitian Kualitatif
8.	Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi, (Sitorus dkk. 2023)	• Variabel Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan kerja	• Metode Penelitian Kualitatif
9.	Analisis Kecerdasan Spiritual, Stres Kerja, dan Kesehatan Mental, (Likoi dkk. 2024)	• Teknik Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) • Variabel Kesehatan Mental.	• Metode Penelitian menggunakan Metode survei dengan menggunakan kuesioner tertutup (online via Google Form). • Metode Penelitian menggunakan metode survei • Pendekatan sampling adalah purposive sampling, yang memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.
10.	Kesehatan Mental Dan Stres Kerja Di Tempat Kerja: Tinjauan Pustaka, (Sahadewa dkk. 2024)	• Analisis dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) • Variabel Kesehatan mental.	• Metode Penelitian menggunakan Metode survey dengan kuesioner online untuk mengumpulkan data.
11.	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada	• Variabel *Work Life Balance*	• Penelitian Kuantitatif dengan Metode Asosiatif • Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang, dengan menggunakan

	Gran Puri Hotel Manado, (Wuarlima dkk. 2019)		teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. • Objek penelitian Gran Puri Hotel Manado

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Fleksibilitas kerja

Pada dasarnya fleksibilitas kerja merupakan kemampuan individu untuk menentukan waktu serta lokasi kerja mereka, yang memungkinkan mereka untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Menurut Sitorus dkk. (2023) Fleksibilitas kerja dapat diimplementasikan dalam berbagai bentuk, antara lain jadwal kerja yang dapat disesuaikan, pengaturan waktu kerja yang fleksibel, pekerjaan jarak jauh, dan bekerja dari rumah.

Dalam era ekonomi *digital*, fleksibilitas ini menjadi semakin penting, terutama bagi pekerja yang tidak terikat dengan jam kantor, seperti pada Mitra Kerja *Driver Shopeefood*. Mitra Kerja *Driver Shopeefood* memiliki kebebasan untuk menentukan jam kerja mereka, yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan loyalitasnya terhadap *plartfom*. Penelitian oleh Findriyani dkk. (2021), menunjukkan bahwa Pentingnya sumber daya manusia didalam perusahaan karena kemampuan mental dan fisik yang dimiliki sumber daya manusia dapat dimanfaatkan untuk mendukung pencapaian keberhasilan perusahaan atau organisasi. Fleksibilitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan pekerja dalam menyesuaikan jam kerja, lokasi, dan jadwal kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi tanpa mengurangi produktivitas kerja (Carlson dkk. 2010). Fleksibilitas kerja semakin relevan dalam ekonomi digital, terutama bagi Mitra Kerja *Driver ShopeeFood* yang memiliki kebebasan dalam menentukan jadwal kerja mereka.

Menurut Carlson dkk. (2010) ada tiga dimensi yang dapat diterapkan untuk mengukur tingkat fleksibilitas kerja dalam pekerjaan. dimensi tersebut yakni:

1) Fleksibilitas Waktu (Kebebasan dalam menentukan jam kerja).
2) Fleksibilitas Lokasi (Kebebasan dalam memilih tempat bekerja).
3) Fleksibilitas Jadwal (Kemudahan dalam mengatur jadwal kerja).

Fenomena ini juga Sesuai dengan tuntunan yang ada dalam Al-Qur'an yang menekankan pentingnya Fleksibilitas Kerja dalam Surah Al Baqarah Ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَاۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَآ اِنْ نَّسِيْنَآ اَوْ اَخْطَأْنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَآ اِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهٗ عَلَى الَّذِيْنَ مِنْ قَبْلِنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهٖۚ وَاعْفُ عَنَّاۗ وَاغْفِرْ لَنَاۗ وَارْحَمْنَاۗ اَنْتَ مَوْلٰىنَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكٰفِرِيْنَ ٢٨٦

Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) 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."

Menurut Ibnu Qayyim Al-Jauziyah (1320 hingga 1350 M), seorang ulama terkemuka, dalam karyanya *Zaad al-Ma'ad* menjelaskan bahwa Allah mengetahui batas kemampuan hamba-Nya dan tidak akan memberikan beban yang melebihi itu. Beliau menekankan bahwa pemahaman ini seharusnya sacara terus menumbuhkan rasa syukur serta motivasi dalam diri seorang mukmin untuk menjalankan perintah Allah dengan penuh keikhlasan dan keyakinan bahwa setiap ujian atau tugas yang diberikan merupakan dalam kapasitas yang mampu ditanggungnya.

2.2.2. Kesehatan Mental

Kesehatan mental merupakan elemen penting seorang pekerja. Menurut Ridlo (2020), bahwa kesehatan mental merupakan aspek penting

dalam mewujudkan kesehatan yang menyeluruh. Dalam konteks Mitra Kerja *Driver Shopeefood*, yang bekerja dengan jam yang *fluktuatif* dan seringkali menghadapi tekanan untuk memenuhi target, menjaga kesehatan mental menjadi sangat penting. Menurut likoi dkk. (2024), menunjukkan bahwa kesehatan mental merujuk pada keadaan yang mencakup kesejahteraan emosional dan psikologis.

Keyes dkk. (2002), mengidentifikasi dua kategori dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kesehatan mental. Indikator-indikator tersebut yakni:

1) Kesejahteraan Psikologis (Kemampuan mengelola tekanan kerja).
2) Kesejahteraan Sosial (Hubungan sosial dengan sesama Mitra Kerja).

Di sisi lain, Al-Qur'an memberikan pedoman tentang pentingnya menjaga Kesehatan Mental dalam Surah Ar-Ra'd Ayat 28:

الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَتَطْمَىِٕنُّ قُلُوْبُهُمْ بِذِكْرِ اللّٰهِۗ اَلَا بِذِكْرِ اللّٰهِ تَطْمَىِٕنُّ الْقُلُوْبُ ﴿٢٨﴾

Artinya: (Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, bahwa hanya dengan mengingat Allah hati akan selalu tenteram.

Menurut Ibnu Qayyim **(**1292 hingga1350 M) menjelaskan bahwa dzikir (mengingat Allah) merupakan obat hati yang paling mujarab. Menurutnya, kegelisahan, kesedihan, dan gangguan psikologis sering kali muncul karena jauhnya seseorang dari Allah. Dzikir berfungsi sebagai penawar dan penyembuh jiwa karena menghubungkan seseorang dengan Allah, sumber segala ketenangan.

2.2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Anifa (2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang terkait dengan persepsi individu terhadap pengalaman yang dialami selama bekerja. Pada Mitra Kerja *Driver Shopeefood*, kepuasan kerja bisa terganggu oleh ketidakpastian pendapatan, yang dapat berpotensi menurunkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Menurut Sunarta (2019), Suatu organisasi

yang dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para pegawainya dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi. Selanjutnya, ketika kepuasan kerja menurun, tingkat loyalitas pun akan berkurang, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas karyawan

Menurut Periyadi dkk. (2019) Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang terkait dengan kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, serta imbalan yang diterima. Berikut indikator kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009), meliputi:

1) Kesukaan dengan pekerjaan
2) Kepuasan bekerja
3) Ketepatan pekerjaan bagi karyawan
4) Kepuasan atas hasil kerja yang dicapai karyawan

Dalam konteks kepuasan kerja, Al-Qur'an juga memberikan prinsip yang relevan, yaitu mengenai Kepuasan Kerja dalam bekerja dalam Surah An-Najm ayat 39:

وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰىۙ ﴿٣٩﴾

Artinya: bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya

Menurut Al-Sa'di (2019), ayat ini mengajarkan prinsip kerja keras dan tanggung jawab individu dalam memperoleh sesuatu. Dalam konteks keimanan, seseorang harus berusaha meningkatkan kualitas ibadah dan amal salehnya agar mendapatkan balasan baik di akhirat.

2.2.4. *Work Life Balance*

Work life balance merupakan faktor penting dalam mengurangi kesehatan mental. Menurut Wuarlima dkk. (2019), Sumber daya manusia berperan sebagai elemen penting dalam mencapai keberhasilan implementasi organisasi yang efektif dan efisien. Sebagai mediator, *work life balance* dapat memperkuat hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas, serta kesehatan mental dan loyalitas.

Selanjutnya jika Mitra Kerja *Driver Shopeefood* dapat menyeimbangkan antara jam kerja dan waktu pribadi mereka dengan baik, mereka akan lebih mungkin untuk tetap loyal terhadap *platform* karena tingkat stres yang lebih rendah dan peningkatan kepuasan hidup. *Work life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan keduanya (Pitoyo dkk. 2022). Selanjutnya keseimbangan ini penting untuk meningkatkan keseikbangan dan kepuasan dalam pekerja.

Mathew dkk. (2011) mengidentifikasi dimensi yang terdapat dalam keseimbangan kehidupan kerja diantaranya yaitu:

1) Persoalan dari kehidupan pribadi ke pekerjaan.
2) Persoalan dari pekerjaan ke kehidupan pribadi.
3) Peningkatan kualitas pekerjaan karena kehidupan pribadi.
4) Peningkatan kualitas kehidupan pribadi karena pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan ajaran Al-Qur'an yang mengingatkan kita untuk menjaga keseimbangan dalam segala aspek kehidupan, baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi dalam Surah Al Baqarah Ayat 143:

وَكَذٰلِكَ جَعَلْنٰكُمْ اُمَّةً وَّسَطًا لِّتَكُوْنُوْا شُهَدَاۤءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُوْنَ الرَّسُوْلُ عَلَيْكُمْ شَهِيْدًاۗ وَمَا جَعَلْنَا الْقِبْلَةَ الَّتِيْ كُنْتَ عَلَيْهَآ اِلَّا لِنَعْلَمَ مَنْ يَّتَّبِعُ الرَّسُوْلَ مِمَّنْ يَّنْقَلِبُ عَلٰى عَقِبَيْهِۗ وَاِنْ كَانَتْ لَكَبِيْرَةً اِلَّا عَلَى الَّذِيْنَ هَدَى اللّٰهُۗ وَمَا كَانَ اللّٰهُ لِيُضِيْعَ اِيْمَانَكُمْۗ اِنَّ اللّٰهَ بِالنَّاسِ لَرَءُوْفٌ رَّحِيْمٌ ﴿١٤٣﴾

Artinya: Demikian pula kami telah menjadikan kamu (umat Islam) umat pertengahan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Nabi Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu. Kami tidak menetapkan kiblat (Baitulmaqdis) yang (dahulu) kamu berkiblat kepadanya, kecuali agar Kami mengetahui (dalam kenyataan) siapa yang mengikuti Rasul dan siapa yang berbalik ke belakang. Sesungguhnya (pemindahan kiblat) itu sangat berat, kecuali bagi orang yang telah diberi petunjuk oleh Allah. Allah tidak akan menyia-nyiakan imanmu. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Pengasih lagi Maha Penyayang kepada manusia.

Manurut Al-Qurtubi dalam *Al-Jami' li Ahkam Al-Qur'an* (1250 hingga 1273 M) menyatakan bahwa Islam mengajarkan umatnya untuk tidak berlebihan dalam satu aspek kehidupan hingga mengorbankan aspek lainnya. Ini sejalan dengan prinsip *work life balance*, di mana pekerja harus

mampu membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, ibadah, dan istirahat secara proporsional.

2.2.5. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja merupakan komitmen individu untuk bekerja secara konsisten dan mendukung keberlanjutan organisasi. Menurut Citra dkk. (2019), loyalitas memiliki rasa tanggung jawab dan keinginan yang tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan. Loyalitas kerja tidak berfokus pada keberlanjutan organisasi saja, namun pada kesejahteraan individu juga, seperti keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Loyalitas kerja merupakan komitmen pekerja untuk tetap bekerja di suatu organisasi dalam jangka panjang dan memberikan kontribusi terbaiknya Citra dkk. (2019). Selanjutnya Menurut Astuti dkk. (2022) loyalitas kerja merupakan faktor ketika karyawan merasa puas setelah memenuhi kebutuhan profesional dan pribadi mereka, yang membuat mereka merasa nyaman dan terikat dengan perusahaan. Menurut Sydam (2000) mengidentifikasi ada empat kategori dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur Loyalitas Kerja, yaitu:

1) Ketaatan atau Kepatuhan
2) Tanggung Jawab
3) Pengabdian (Pengorbanan/dedikasi)
4) Kejujuran

Hal ini sejalan dengan ajaran Islam bahwa loyalitas kerja juga dipandang sebagai wujud Amanah yang perlu dijalankan dengan kejujuran dan tanggung jawab. Prinsip ini ditegaskan dalam Surah An-Nisa Ayat 58:

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا ﴿٥٨﴾

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

Menurut Ibnu Katsir (1350 hingga 1373 M), ayat ini mengandung perintah untuk menunaikan amanah dalam segala bentuknya, termasuk dalam pekerjaan dan tanggung jawab sosial. Dalam dunia kerja, ini mencerminkan bahwa pekerja harus menjaga loyalitas dan dedikasi terhadap tugasnya sesuai dengan amanah yang diberikan oleh perusahaan atau atasan.

2.2.6. Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan antara fleksibilitas kerja dengan loyalitas kerja

Carlson dkk. (2010) mendefinisikan fleksibilitas kerja sebagai kebebasan pekerja dalam menentukan kapan, di mana, dan bagaimana mereka bekerja. Fleksibilitas ini memungkinkan pekerja untuk menyesuaikan jam kerja mereka dengan kebutuhan pribadi, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Dalam konteks Mitra Kerja *Driver Shopeefood*, fleksibilitas kerja menjadi faktor penting karena memberikan kebebasan dalam menentukan jam operasional tanpa terikat aturan.

Fleksibilitas kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas pekerja dengan mengurangi stres akibat ketidakpastian pekerjaan dan tekanan kerja yang berlebihan. Menurut penelitian Rizky dkk. (2024) Fleksibilitas jam kerja memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas kerja, yang terbukti dapat diterima dan menunjukkan adanya hubungan langsung Selain itu, penelitian Hidayat dkk. (2025) bahwa fleksibilitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Maka dari itu, dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis di bawah ini.

H1: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Fleksibilitas kerja terhadap Loyalitas Kerja

2) Hubungan antara Kesehatan mental dengan loyalitas kerja

Menurut Keyes dkk. (2002) kesehatan mental merupakan kondisi kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial yang memungkinkan individu untuk menghadapi tekanan hidup, bekerja secara produktif, dan berkontribusi kepada komunitasnya. Dalam lingkungan kerja, kesehatan

mental yang buruk dapat menyebabkan stres berkepanjangan dan meningkatkan risiko *burnout*, yang pada akhirnya menurunkan loyalitas kerja. Kesehatan mental seorang individu menggambarkan keadaan yang menunjukkan kemampuannya untuk membentuk dan memelihara hubungan emosional dengan orang lain, serta menjalankan peran sosial yang sesuai dengan budaya yang dianut (Esa dkk. 2019).

Kesehatan mental merupakan faktor penting yang memengaruhi loyalitas kerja seseorang. Ketika Mitra Kerja *Driver Shopeefood* mengalami tekanan psikologis akibat beban kerja yang berlebihan dan ketidakstabilan pendapatan, tingkat stres mereka meningkat. Kondisi ini dapat melemahkan loyalitas mereka terhadap *platform*. Jika perusahaan tidak menyediakan dukungan yang memadai untuk menjaga kesehatan mental pekerja, maka kemungkinan besar mereka akan mencari peluang kerja lain yang lebih stabil dan menguntungkan. Penelitian Nazwa dkk. (2024) bahwa perusahaan yang berfokus pada kesehatan mental memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pekerja. Sementara itu, penelitian Alias dkk. (2024) bahwa perusahaan yang menyediakan dukungan kesehatan mental bagi pekerjanya cenderung memiliki tingkat loyalitas pekerja yang lebih tinggi. Maka dari itu, dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis di bawah ini.

H2: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Kesehatan Mental terhadap Loyalitas Kerja

3) Hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja

Sutrisno dkk. (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan pekerja dalam melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari sudut pandang pekerja terkait sejauh mana pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting bagi mereka, baik itu dari aspek kesukaan dalam pekerjaan, kepuasan dalam bekerja, ketepatan pada pekerjaan, maupun Kepuasan atas hasil kerja.

Dalam konteks Mitra Kerja *Driver Shopeefood*, kepuasan kerja sangat mempengaruhi loyalitas kerja. Hal ini di dukung oleh penelitian Sukma dkk. (2022) kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas pekerja karena mereka merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaannya. Penelitian lainnya juga di dukung oleh Yusuf dkk. (2023) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Maka dari itu, dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis di bawah ini.

H3: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

4) Hubungan antara *work life balance* dengan loyalitas kerja

Menurut Mathew dkk. (2011) mengindikasikan *work life balance* merupakan konsep yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang seimbang, sehingga keduanya dapat berjalan tanpa saling mengganggu. Dalam konteks ini, individu berusaha untuk menjaga kesejahteraan di kedua aspek tersebut, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap loyalitas kerja secara keseluruhan. Namun, seperti yang dijelaskan oleh Baron & Kenny (1986) serta Preacher & Hayes (2008), mediator dapat memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas kerja selain berperan sebagai perantara. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* tidak hanya mempengaruhi loyalitas kerja melalui jalur mediasi, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap loyalitas kerja.

Mitra Kerja *Driver Shopeefood* sering menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama karena sistem *insentif* yang mengharuskan mereka bekerja dalam jumlah poin pesanan tertentu untuk mendapatkan bonus sehingga mempengaruhi loyalitas *Driver*. Hasil penelitian Hermanto dkk. (2025) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pekerja. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf (2021) terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *work life balance* terhadap loyalitas

kerja. Maka dari itu, dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis di bawah ini.

H4: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Kerja

5) Hubungan antara fleksibilitas kerja dengan loyalitas kerja melalui *work live balance* sebagai variabel mediasi

Menurut Carlson dkk. (2010), fleksibilitas kerja menjadikan pekerja untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka, yang pada akhirnya meningkatkan keseimbangan dalam bekerja sehingga dapat membantu mengurangi tekanan dari pekerjaan dan meningkatkan loyalitas pekerja terhadap perusahaan. Dalam konteks Mitra Kerja *Driver Shopeefood*, fleksibilitas kerja menjadikan para *driver* untuk mengatur sendiri waktu kerjanya, seperti mengurus keluarga atau menjalankan aktivitas lain di luar pekerjaan. sehingga mendorong terciptanya *work life balance* yang lebih baik. Ketika keseimbangan ini tercapai, loyalitas *Driver* terhadap *platform* cenderung meningkat karena mereka merasa diberi kendali atas kerja mereka sendiri.

Hal ini didukung oleh penelitian Astriani dkk. (2023) bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja dapat memediasi pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap loyalitas. Peneliti lainnya oleh Nurlaeni dkk. (2023) bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan pada *work life balance.* Penelitian lainnya oleh Marsela dkk. (2024) bahwa *work life balance* dapat mempengaruhi loyalitas kerja. Maka dari itu, dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis di bawah ini.

H5: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Fleksibilitas kerja terhadap Loyalitas Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi.

6) Hubungan antara Kesehatan mental dengan loyalitas kerja melalui *work live balance* sebagai variabel mediasi

Menurut Mathew dkk. (2011) *Work life balance* dapat membantu pekerja mengelola tekanan kerja dengan lebih baik, sehingga berdampak

pada kesehatan mental dan loyalitas kerja mereka. Jika pekerja dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan memiliki tingkat kesehatan mental yang lebih rendah dan lebih loyal terhadap perusahaan.

Penelitian didukung oleh penelitian Hidayat dkk. (2024) bahwa Berdasarkan hasil analisis data yang ada menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kesehatan mental pada kesejahteraan psikologi terhadap *work life balance.* Penelitian lainnya juga oleh Marsela dkk. (2024) bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas pekerja. Oleh karena itu, dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis di bawah ini.

H6: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Kesehatan Mental terhadap Loyalitas Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi.

7) Hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja melalui *work live balance* sebagai variabel mediasi

Menurut Sutrisno (2009), kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil evaluasi atau perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa jauh harapan seseorang sesuai dengan kenyataan yang dirasakannya dalam lingkungan kerja. Jika pekerja mampu mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal tersebut cenderung meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat memperkuat loyalitas mereka terhadap *platform*.

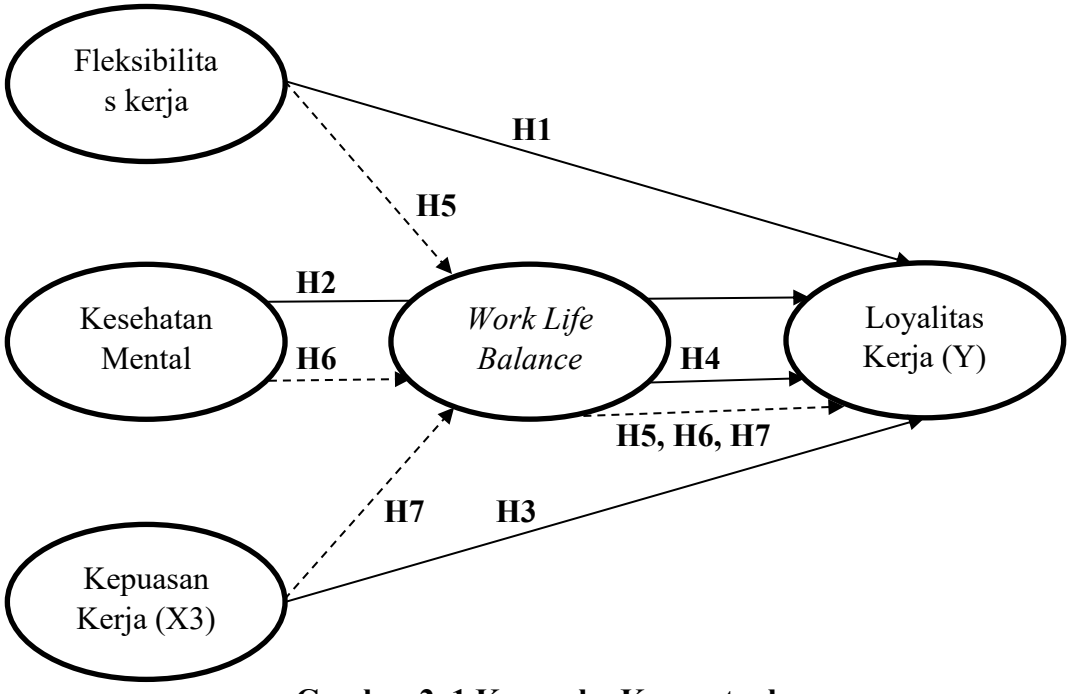
Penelitian Andarista dkk. (2024) hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi dengan kepuasan kerja, di mana pekerja merasa seimbang antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi, ketika mereka mampu mencapai tingkat kepuasan kerja yang memadai. Selanjutnya penelitian oleh Widiastuti (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pekerja. Maka dari itu, dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis di bawah ini.

H7: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi.

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2013), kerangka konseptual secara teoritis akan menghubungkan berbagai variabel penelitian, yaitu variabel dependen yang terpengaruh oleh variabel independen, yang akan diukur melalui proses penelitian. Dalam penelitian ini, fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan kepuasan kerja merupakan variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* sebagai variabel dependen, serta *work life balance* berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara variabel independen terhadap dependen.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan: ——→ Pengaruh langsung

- - - - - - - - - - → Pengaruh tidak langsung

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif. yang memanfaatkan data numerik untuk dianalisis menggunakan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif mengeksplorasi populasi atau sampel tertentu yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik atau kuantitatif guna menguji hipotesis.

Berdasarkan tingkat *eksplanasi*, penelitian ini termasuk dalam kategori asosiatif. Menurut Sugiyono (2013), penelitian asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan serta pengaruh antara dua atau lebih variabel. Tujuan utama dari penelitian ini untuk memahami bagaimana variabel *independen* memengaruhi variabel *dependen*.

Dalam pengolahan data, penelitian ini menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.0 Aplikasi ini memiliki kemampuan untuk menentukan variabel yang berinteraksi serta saling memengaruhi, memverifikasi kesesuaian teori dengan data yang dikumpulkan, serta membantu dalam mengidentifikasi hubungan antar variabel dan memprediksi hasil dengan lebih akurat. Selain itu, *SmartPLS* 3.0 sangat bermanfaat bagi penelitian dengan keterbatasan sampel, sehingga mendorong peneliti untuk memilih alat analisis ini (Bakri, 2021).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan objek Mitra Kerja *Driver Shopeefood* yang berlokasi di Kota Malang.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016), Populasi mengacu pada kumpulan item atau individu di area umum yang dipilih untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya berdasarkan karakteristik tertentu. Menurut istilah populasi digunakan pada kelompok subjek atau unit

analisis sehingga menjadi fokus penelitian. pada sekelompok atau sekumpulan hal yang menjadi subjek penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut di atas, populasi merupakan komponen dari sebuah penelitian. Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang adalah objek yang digunakan sebagai populasi dalam penelitian ini.

3.3.2. Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang sangat besar, yaitu dari komunitas *Driver ShopeeFood* Malang yang terdiri dari 28.000 Mitra Kerja di grup *Facebook*. Sehingga sulit bagi mereka untuk meneliti setiap anggota populasi karena keterbatasan sumber daya, waktu, dan tenaga, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota populasi secara menyeluruh. Populasi akan mendapat manfaat dari hasil pembelajaran sampel, sehingga sampel populasi yang dipilih harus benar-benar representatif atau mewakili. (Sugiyono, 2016)

Berikut merupakan rumus yang digunakan peneliti untuk menghitung populasi yang jumlahnya tidak dapat dihitung, sehingga menyulitkan penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini, untuk menyederhanakan, mengikuti rumus yang dikemukakan oleh Arikunto (2016:73) dalam Wahyuni dkk. (2022):

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

Z = harga standart normal (1,987)

P = estimator proporsi populasi (0,5)

d = interval/penyimpangan (0,10)

q = 1-p

Berdasarkan hal ini, ukuran sampel dapat ditentukan sebagai berikut:

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

n = 97,5 dibulatkan menjadi 100 responden

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Strategi sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode untuk memilih sampel penelitian dengan tujuan tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan keterwakilan dari data yang diperoleh. (Sugiyono 2014), Dengan menggunakan metode pengambilan sampel ini, sampel juga disertakan dengan kriteria minimal sudah bergabung menjadi Mitra Kerja *Driver Shopeefood* selama 6 bulan dan sudah berusia 23 tahun. Sebanyak 100 Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang.

3.5. Data dan Jenis Data

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

3.5.1. Data Primer

Peneliti mendapatkan sumber asli dari data langsung yaitu data primer (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini data langsung yang dikumpulkan ialah berupa pengamatan dan penyebaran kuesioner kepada 100 reponden Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang.

3.5.2. Data Sekunder

Sumber data yang diterima secara tidak langsung oleh pencari data disebut sumber data sekunder, seperti melalui informasi yang diberikan oleh pihak lainnya (Sugiyono, 2011). Oleh karena itu penelitian ini data tidak langsung yang didapat merupakan berupa media perantara seperti artikel, jurnal, dan literatur.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

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

Berikut teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek

penelitian untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti.

b. Kuesioner

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

c. Dokumentasi

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

d. Studi Literatur

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

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

Tabel 3. 1 *instrument* Skala *Likert*

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

3.7. Definisi Operasional Variabel

Menurut Wahyuni (2012), Definisi Operasional Variabel merupakan penjelasan lebih rinci mengenai variabel-variabel dalam penelitian yang mengarah pada indikator yang dapat diukur secara langsung. Definisi

memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang dimaksud dengan setiap variabel dalam konteks penelitian, serta bagaimana cara pengukurannya dilakukan untuk memastikan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian bisa dipahami dengan cara yang sama oleh peneliti dan responden. Variabel-variabel dalam penelitian ini di antaranya:

1. Variabel *Independen* : X yaitu Fleksibilitas Kerja, Kesehatan Mental, Kepuasan kerja.
2. Variabel *Dependen* : Y yaitu Loyalitas.
3. Variabel Mediasi : Z yaitu *Work Life Balance.*

Untuk Memudahkan secara definisi dan kompleks pada tiap variabel, peneliti sediakan dalam bentuk tabel.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan	Skala
Fleksibilitas Kerja Carlson dkk. (2010) dan Torfiah dkk. (2024)	Kemampuan Mitra Kerja dalam mengatur jam, lokasi, dan jadwal kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi tanpa mengurangi produktivitas kerja.	1)Fleksibilitas Waktu 2)Fleksibilitas Lokasi 3)Fleksibilitas Jadwal	1)Kebebasan dalam menentukan jam kerja 2)Kebebasan dalam memilih tempat bekerja 3)Kemudahan dalam mengatur jadwal kerja	1)Saya dapat menentukan jam kerja sendiri. 2)Saya merasa fleksibel dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. 3)Saya dapat bekerja dari lokasi yang berbeda. 4)Saya dapat bekerja dari lokasi mana pun tanpa mengalami kendala. 5)Saya dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan aktivitas pribadi saya. 6)Saya dapat mengubah jadwal kerja saya.	Skala Likert 1-5

Kesehatan Mental Keyes dkk. (2002) dan Wahyuni dkk. (2019),	Kondisi Kesejahteraan Psikologis dan Sosial yang merupakan aspek penting dalam mewujudkan kesehatan yang menyeluruh bagi Mitra Kerja.	1)Kesejahteraan Psikologis 2)Kesejahteraan Sosial	1)Kemampuan mengelola tekanan kerja 2)Hubungan sosial dengan sesama Mitra Kerja	1)Saya tetap dapat bekerja dengan baik. 2)Saya mampu mengendalikan emosi. 3)Saya bisa membagi waktu dengan baik. 4)Saya tetap fokus menjalankan tugas. 5)Saya merasa nyaman berkomunikasi dan berbagi informasi. 6)Saya sering saling membantu saat mengalami kesulitan di lapangan. 7)Saya menjalin hubungan yang baik dan saling menghargai dengan mitra driver lainnya. 8)Saya aktif dalam komunikasi antar mitra kerja.	Skala Likert 1-5
Kepuasan Kerja Sutrisno (2009) dan Periyadi dkk. (2019)	Kemampuan dalam Kesuskaan, Kepuasan, Ketepatan pada Mitra Kerja dalam menjalankan tugas.	1)Kesukaan dengan pekerjaan 2)Kepuasan Bekerja 3)Ketepatan Pekerjaan 4)Kepuasan atas hasil kerja	1)Rasa senang terhadap pekerjaan. 2)Kepuasan dalam kondisi bekerja. 3)Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan diri 4)Kepuasan atas penghasilan yang diperoleh.	1)Saya merasa senang menjalani pekerjaan sebagai *driver Shopeefood.* 2)Saya menikmati setiap proses dalam menjalankan tugas pengantaran. 3)Saya merasa puas dengan sistem dan	Skala Likert 1-5

				aturan kerja di *Shopeefood*. 4)Saya nyaman dengan cara kerja yang berlaku di *Shopeefood*. 5)Pekerjaan sebagai driver *Shopeefood* sesuai dengan kemampuan saya. 6)Saya puas dengan penghasilan yang saya terima dari *Shopeefood*.	
Work Life Balance Mathew dkk. (2011) dan Manggaharti dkk. (2019)	Kemampuan Mitra Kerja untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengganggu keduanya.	1)Persoalan dari kehidupan pribadi ke pekerjaan, 2)Persoalan dari pekerjaan ke kehidupan pribadi 3)Peningkatan kualitas pekerjaan karena kehidupan pribadi 4)Peningkatan kualitas kehidupan pribadi karena pekerjaan	1)Gangguan emosional dari kehidupan pribadi 2)Kesulitan memenuhi tanggung jawab keluarga karena pekerjaan 3)Dukungan keluarga terhadap pekerjaan 4)Pekerjaan memberikan penghasilan yang mendukung kebutuhan pribadi dan keluarga	1)Kehidupan pribadi saya sering mengganggu konsentrasi saya saat bekerja. 2)Pekerjaan saya membuat kurang waktu untuk keluarga atau diri sendiri. 3)Dukungan keluarga meningkatkan semangat saya dalam bekerja. 4)Penghasilan dari pekerjaan membuat kehidupan pribadi saya lebih nyaman.	Skala Likert 1-5
Loyalitas kerja Saydam (2000) dan Pitoy dkk. (2020),	Komitmen Mitra Kerja untuk tetap bekerja di *ShopeeFood* dan memberikan kontribusi terbaiknya.	1)Ketaatan atau kepatuhan 2)Tanggung jawab 3)Pengabdian 4)Kejujuran	1)Kepatuhan terhadap aturan *platform.* 2)Komitmen menyelesaikan pesanan tepat waktu. 3)Pengorbanan tenaga dan waktu pada pesanan	1)Saya selalu mengikuti aturan ditetapkan oleh *platform shopeefood*. 2)Saya berusaha mengantarkan pesanan tepat waktu sesuai dengan	Skala Likert 1-5

			meskipun menghadapi kesulitan. 4)Tidak mengambil keuntungan tambahan dari biaya pesanan.	estimasi yang diberikan. 3)Saya tetap menyelesaikan pesanan meskipun cuaca buruk atau kondisi jalan sulit. 4)Saya tidak meminta uang lebih dari jumlah yang tercantum di *platform*.	

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

3.8. Analisis Data

3.9.1. Analisis deskriptif

Menurut Wahyuni dkk. (2020) statistik deskriptif pada dasarnya adalah proses pengolahan data penelitian menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami dan dianalisis. Menurut Hair dkk. (2010), nilai mean dalam analisis deskriptif dapat digunakan untuk mengetahui kecenderungan respon, di mana nilai mean yang lebih tinggi menunjukkan tingkat persetujuan atau penilaian yang lebih positif terhadap pernyataan dalam kuesioner. Dalam skala likert 1-5, nilai mean di atas 3,40 dapat diartikan sebagai respon yang baik atau positif, sedangkan nilai di bawah 3,40 menunjukkan respon yang cenderung tidak baik atau negatif.

Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik pertanyaan seperti usia, lama bekerja, serta untuk memberikan gambaran awal mengenai variabel fleksibilitas kerja, kesehatan mental, kepuasan kerja, *work life balance* dan loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang.

3.9.2. Partial Least Squares (PLS)

Partial Least Squares (PLS) merupakan metode analisis jalur berbasis varian yang sering digunakan dalam penelitian dengan model struktural yang kompleks, data yang tidak berdistribusi normal, dan jumlah sampel yang relatif kecil. *Partial Least Squares* sangat cocok untuk penelitian eksploratif dan prediktif. Menurut Sarstedt dkk. (2022), *PLS-SEM* adalah pendekatan

yang fleksibel dan kuat dalam mengestimasi hubungan antar variabel laten, khususnya dalam penelitian yang menggunakan model kausal dengan banyak indikator. *Partial Least Squares* dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas Mitra Kerja *Driver Shopeefood*, dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam model.

3.9.2.1. *Outer* Model

Outer model, atau *measurement* model merupakan komponen dalam *PLS-SEM* yang mengevaluasi hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Evaluasi *outer* model melibatkan pengujian *validitas* dan *reliabilitas* sebagai berikut:

a) *Reliabilitas Konstruk:* untuk mengukur sejauh mana indikator dalam satu konstruk menunjukkan konsistensi internal.
b) *Convergent Validity*: untuk menunjukkan sejauh mana indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur. Valid jika outer loading ≥ 0,70 dan AVE ≥ 0,50 sesuai kriteria Hair dkk. (2017).
c) *Discriminant Validity*: Mengukur sejauh mana suatu variabel laten berbeda dari variabel laten lainnya. Uji ini menggunakan nilai *Average Variance Extracted (AVE),* dengan nilai AVE ≥ 0.5 menunjukkan validitas yang baik. Selain menggunakan AVE, validitas diskriminan juga dapat diuji melalui *cross loading*. *Cross loading* membandingkan nilai loading suatu indikator terhadap konstruk yang dimaksudkan dengan nilai loading terhadap konstruk lain. Menurut Hair et al. (2017), indikator dikatakan valid secara diskriminan jika memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk tempat ia berasal, dan selisihnya dengan loading ke konstruk lain idealnya ≥ 0,10. Selain itu, pada penelitian ini *discriminant validity* juga diuji menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Nilai HTMT yang disarankan adalah ≤ 0,90 (konservatif) atau ≤ 0,85 (lebih ketat untuk konstruk yang mirip). Jika nilai HTMT melebihi batas tersebut, maka validitas diskriminan dianggap tidak terpenuhi.

3.9.2.2. *Inner* Model

Inner model merupakan komponen dalam PLS-SEM yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan kausal antar variabel laten. Evaluasi *inner* model dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

a) uji *collinearity*: untuk mengidentifikasi masalah multikolinearitas antar konstruk independen
b) koefisien determinasi (R^2): untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen,
c) Uji Hipotesis (*Bootstrapping*): Pengujian hipotesis dalam SmartPLS, khususnya pada analisis mediasi, tidak hanya bergantung pada *direct effect*, tetapi juga memperhatikan *indirect effect* melalui variabel mediasi. Menurut Hair dkk. (2011), *direct effect* adalah pengaruh langsung antara variabel independen dan dependen tanpa mediasi, sedangkan *indirect effect* mencerminkan pengaruh yang melalui variabel mediasi. Keduanya diuji menggunakan metode *bootstrapping*, dan dianggap signifikan jika nilai t-statistik ≥ 1,96. *Indirect effect* harus dianalisis secara eksplisit karena signifikansinya tidak bergantung pada hasil *direct effect*.

3.9.2.3. Uji Kecocokan Model (Model Fit)

Model fit dalam PLS-SEM digunakan sebagai indikator tambahan untuk menilai sejauh mana model yang dibangun sesuai dengan data empiris. Meskipun pendekatan PLS lebih menekankan pada aspek prediksi dari pada kecocokan model seperti pada CB-SEM, ukuran model fit tetap dapat digunakan untuk memberikan gambaran umum kualitas model. Salah satu ukuran yang umum digunakan adalah *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), yang mengukur selisih rata-rata antara kovarians yang diamati dan yang diprediksi oleh model. Nilai SRMR yang baik berada di bawah 0,08, di mana semakin kecil nilainya, semakin baik tingkat kecocokan model terhadap data.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Shopeefood merupakan layanan pesan antar makanan yang berada di bawah naungan Shopee, *platform e-commerce* terkemuka di Asia Tenggara dan Taiwan yang dimiliki oleh Sea Group, sebuah 35 perusahaan teknologi berbasis di Singapura yang bergerak di bidang *e-commerce*, layanan keuangan digital, dan hiburan interaktif (*Sea Group*, 2021). Seiring dengan perkembangan ekosistem digital Shopee, layanan *Shopeefood* resmi diluncurkan di Indonesia pada bulan April tahun 2020 sebagai bagian dari perluasan layanan digital di sektor pengantaran makanan (Kompas.com, 2021).

Dalam operasionalnya, *Shopeefood* sangat bergantung pada peran mitra *driver*. Mereka bertugas mengantarkan pesanan dari *merchant* ke konsumen dengan cepat dan efisien, lalu menjadikan mereka garda terdepan dalam layanan ini. Para *driver* berasal dari latar belakang yang beragam, mulai dari mahasiswa hingga pekerja informal, untuk menjadi mita kerja *driver* shopeefood, seseorang harus memenuhi persyaratan dasar seperti memiliki kendaraan bermotor yang layak, surat izin mengemudi yang masih berlaku, serta kemampuan dalam mengoperasikan aplikasi *Shopeefood* secara digital (ShopeeFood Indonesia, n.d.).

Gambar 4. 1 *Driver* Shopeefood

Sumber: Google 2025

4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	100	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

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

4.2.2 Deskripsi Responden berdasarkan Usia

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

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
23-25	18	18%
26-29	53	53%
30-33	21	21%
>30	8	8%
Jumlah	100%	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Dari Tabel 4.2, responden yang berusia 23-25 tahun adalah 18 orang atau 18% dari total responden. Selanjutnya oleh kelompok usia 26-29 tahun yang berjumlah 53 orang atau 53%. Selanjutnya, kelompok usia

30-33 tahun yang berjumlah 21 orang atau 21%, Selanjutnya usia lebih dari 30 tahun berjumlah 8 orang atau 8%. Jadi, responden berusia 26-29 tahun mendominasi dengan 53%% dari total responden.

4.2.3 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja

Menggambarkan karakteristik responden pada Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang berdasarkan lama bekerja. Tabel berikut ini menjelaskan bagaimana tabel data tersebut dikelompokkan:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
< 1 Tahun	36	36%
2-3 Tahun	36	36%
3-4 Tahun	19	19%
> 4 Tahun	9	9%

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun dan 2-3 tahun lama bekerja. Proporsi responden lama bekerja kurang dari tahun adalah 36 orang atau 36% dari total responden, lalu proporsi responden lama bekerja 2-3 tahun adalah 36 atau 36% dari total responden. Selanjutnya lama bekerja 3-4 tahun ialah 19 orang atau 19%, lalu lama bekerja lebih dari 4 tahun ialah 9 orang atau 9% dari total responden.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Fleksibilitas Kerja (X1)

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

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Fleksibilitas Kerja (X1)

INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	3	3,00	29	29,00	6	6,00	51	51,00	11	11,00	3,38
X1.1.2	2	2,00	30	30,00	5	5,00	51	51,00	12	12,00	3,41
X1.2.1	2	2,00	27	27,00	3	3,00	54	54,00	14	14,00	3,51
X1.2.2	2	2,00	28	28,00	5	5,00	50	50,00	15	15,00	3,48
X1.3.1	2	2,00	27	27,00	6	6,00	49	49,00	16	16,00	3,50
X1.3.2	3	3,00	25	25,00	5	5,00	52	52,00	15	15,00	3,51
Mean											3,47

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 4.4 menyatakan *item* X1.2.1 dan X1.3.2 memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni 3,51 yang di dalamnya terdapat pernyataan "Saya dapat bekerja dari lokasi yang berbeda dan Saya dapat mengubah jadwal kerja saya." Sementara *item* X1.1.1 paling rendah yang memiliki nilai rata-rata terendah yakni 3,38 yang di dalamnya terdapat pernyataan "Saya dapat menentukan jam kerja sendiri." Dengan skor rata-rata yang didapat variabel fleksibilitas kerja (X1) adalah 3,47 yang berarti dianggap positif oleh responden.

4.3.2 Variabel Kesehatan Mental

Dua indikator yang membentuk variabel Kesehatan mental (X2) yaitu: Kesejahteraan Psikologis dan Kesejahteraan Sosial dengan delapan pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden telah disiapkan berdasarkan dua indikator tersebut. Hasil dari jawaban responden ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Mental (X2)

INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	6	6,00	8	8,00	12	12,00	52	52,00	22	22,00	3,76
X2.1.2	6	6,00	7	7,00	12	12,00	49	49,00	26	26,00	3,82
X2.1.3	6	6,00	7	7,00	12	12,00	51	51,00	24	24,00	3,80
X2.1.4	8	8,00	6	6,00	12	12,00	53	53,00	21	21,00	3,73
X2.2.1	8	8,00	6	6,00	8	8,00	53	53,00	25	25,00	3,81
X2.2.2	7	7,00	6	6,00	7	7,00	57	57,00	23	23,00	3,83

X2.2.3	8	8,00	6	6,00	8	8,00	56	56,00	22	22,00	3,78
X2.2.4	5	5,00	4	4,00	15	15,00	55	55,00	21	21,00	3,83
Mean											3,80

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 4.5 menyatakan *item* X2.2.2 dan X2.2.4 memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni 3,83 yang di dalamnya terdapat pernyataan "Saya sering saling membantu saat mengalami kesulitan di lapangan dan Saya aktif dalam komunikasi antar mitra kerja." Sementara *item* X2.1.4 paling rendah yang memiliki nilai rata-rata terendah yakni 3,73 yang di dalamnya terdapat pernyataan "Saya tetap fokus menjalankan tugas." Dengan skor rata-rata yang didapat variabel kesehatan mental (X2) adalah 3,80 yang berarti dianggap positif oleh responden.

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja

Empat indikator yang membentuk variabel kepuasan kerja (X3) yaitu: Kesukaan dengan pekerjaan, Kepuasan Bekerja, Ketepatan Pekerjaan, Kepuasan atas hasil kerja dengan enam pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden telah disiapkan berdasarkan empat indikator tersebut. Hasil dari jawaban responden ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1.1	2	2,00	27	27,00	6	6,00	51	51,00	14	14,00	3,48
X3.1.2	2	2,00	28	28,00	6	6,00	49	49,00	15	15,00	3,47
X3.2.1	2	2,00	27	27,00	5	5,00	50	50,00	16	16,00	3,51
X3.2.2	2	2,00	27	27,00	7	7,00	49	49,00	15	15,00	3,48
X3.3.1	9	9,00	23	23,00	10	10,00	43	43,00	15	15,00	3,32
X3.4.1	8	8,00	24	24,00	10	10,00	44	44,00	14	14,00	3,32
Mean											3,43

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 4.6 menyatakan *item* X3.2.1 memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni 3,51 yang di dalamnya terdapat pernyataan "Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya." Sementara *item* X3.3.1 dan X3.4.1 paling rendah yang memiliki nilai rata-rata terendah

yakni 3,32 yang di dalamnya terdapat pernyataan "Saya merasa hasil kerja saya sebanding dengan usaha yang saya lakukan dan Saya puas dengan penghasilan dan apresiasi yang saya terima dari pekerjaan ini." Dengan skor rata-rata yang didapat variabel kesehatan mental (X3) adalah 3,43 yang berarti dianggap positif oleh responden.

4.3.4 Variabel *Work Life Balannce*

Empat indikator yang membentuk variabel *work life balance* (Z) yaitu: Persoalan dari kehidupan pribadi ke pekerjaan, Persoalan dari pekerjaan ke kehidupan pribadi, Peningkatan kualitas pekerjaan karena kehidupan pribadi, Peningkatan kualitas kehidupan pribadi karena pekerjaan dengan empat pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden telah disiapkan berdasarkan Empat indikator tersebut. Hasil dari jawaban responden ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel *Work Life Balance* (Z)

INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1.1	6	6,00	7	7,00	14	14,00	52	52,00	21	21,00	3,75
Z.2.1	6	6,00	7	7,00	13	13,00	49	49,00	25	25,00	3,80
Z.3.1	3	3,00	29	29,00	8	8,00	50	50,00	10	10,00	3,35
Z.4.1	2	2,00	30	30,00	6	6,00	51	51,00	11	11,00	3,39
Mean											3,57

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Menurut Tabel 4.7, pernyataan "Pekerjaan saya membuat kurang waktu untuk keluarga atau diri sendiri" dengan *item* Z.2.1 memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,80. Di sisi lain, pernyataan "Dukungan keluarga meningkatkan semangat saya dalam bekerja" dengan *item* Z.3.1 memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,35. Dengan demikian, skor rata-rata yang diperoleh untuk variabel *work life balance* (Z) adalah 3,57, menunjukkan bahwa variabel ini dipandang baik oleh responden.

4.3.5 Variabel Loyalitas Kerja

Empat indikator yang membentuk variabel loyalitas kerja (Y) yaitu: Ketaatan atau kepatuhan, Tanggung jawab, Pengabdian, dan

Kejujuran dengan Empat pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden telah disiapkan berdasarkan empat indikator tersebut. Hasil dari jawaban responden ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Kerja (Y)

INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	2	2,00	28	28,00	6	6,00	49	49,00	15	15,00	3,47
Y.2.1	2	2,00	27	27,00	5	5,00	50	50,00	16	16,00	3,51
Y.3.1	2	2,00	30	30,00	5	5,00	52	52,00	11	11,00	3,40
Y.4.1	2	2,00	27	27,00	4	4,00	53	53,00	14	14,00	3,50
Mean											3,47

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

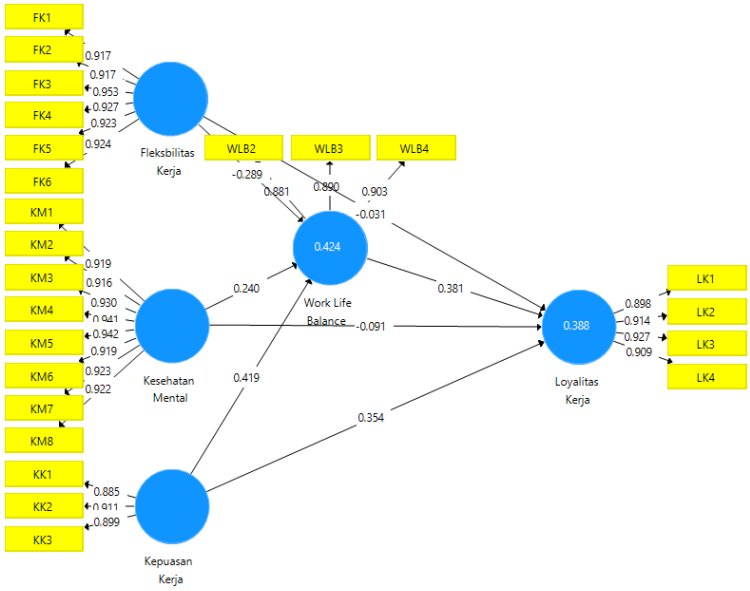
Tabel 4.8, *item* Y.2.1 memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,51, yang mengandung pernyataan "Kepatuhan terhadap aturan *platform*." Sementara itu, *item* Y.3.1 memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,40, yang berisi pernyataan "Pengorbanan tenaga dan waktu pada pesanan meskipun menghadapi kesulitan." Dengan demikian, skor rata-rata yang diperoleh untuk variabel loyalitas kerja (Y) adalah 3,47, yang menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel loyalitas kerja ini dipandang baik oleh responden.

4.4. Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

4.4.1. Outer Loading

Menurut Hair dkk. (2010), *outer loading* merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara suatu indikator dengan konstruk laten yang diwakilinya. Semakin tinggi nilai *outer loading*, semakin besar kontribusi indikator tersebut dalam merefleksikan konstruk yang diukur. Nilai *outer loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator memiliki validitas konvergen yang baik dan mampu merepresentasikan konstruk secara akurat. Oleh karena itu, nilai *outer loading* yang memadai menjadi salah satu syarat penting dalam memastikan keakuratan dan keandalan model pengukuran dalam analisis SEM.

Gambar 4. 2 *Outer Loading*



Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar 4.2, seluruh nilai outer loading > 0,70, sehingga indikator dinyatakan valid secara konvergen sesuai dengan kriteria Hair dkk. (2017).

a. *Reliabilitas Konstruk*

Reliabilitas konstruk mengukur sejauh mana indikator dalam satu konstruk menunjukkan konsistensi internal. Dua ukuran yang umum digunakan adalah *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability.* Menurut Hair dkk. (2017), suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,70 dan *Composite Reliability* ≥ 0,70. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa indikator dalam konstruk tersebut secara konsisten mengukur konsep yang sama.

Tabel 4. 9 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*
Fleksibilitas Kerja (X1)	0,967	0,973
Kepuasan Kerja (X3)	0,881	0,926
Kesehatan mental (X2)	0,976	0,980
Loyalitas Kerja (Y)	0,933	0,952
Work Life Balance (Z)	0,871	0,921

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada seluruh konstruk berada di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang baik dan memenuhi kriteria reliabilitas menurut Hair dkk. (2017).

b. Convergent Validity

Convergent validity menunjukkan sejauh mana indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur. Valid jika outer loading ≥ 0,70 dan AVE ≥ 0,50 sesuai kriteria Hair dkk. (2017).

Tabel 4. 10 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Fleksibilitas Kerja (X1)	0,859
Kesehatan mental (X2)	0,807
Kepuasan Kerja (X3)	0,858
Work Life Balance (Z)	0,832
Loyalitas Kerja (Y)	0,794

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Informasi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai AVE untuk fleksibilitas kerja ialah 0,859, kesehatan mental 0,807, kepuasan kerja 0,858, *work life balance* 0,832, dan loyalitas kerja 0,794. Karena nilainya > 0,5, maka dapat diasumsikan bahwa Nilai AVE dari kelima variabel tersebut dikategorikan baik.

c. Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dapat dilakukan dengan mengamati nilai *cross loading* suatu indikator terhadap konstruk laten yang diukur. Sebuah indikator dinyatakan valid jika nilai *cross loading* terhadap konstruk asalnya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* terhadap konstruk laten lainnya (Hair dkk. 2011).

Selain itu, pada penelitian ini *discriminant validity* juga diuji menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Nilai HTMT yang disarankan adalah ≤ 0,90 (konservatif) atau ≤ 0,85 (lebih ketat untuk

konstruk yang mirip). Jika nilai HTMT melebihi batas tersebut, maka validitas diskriminan dianggap tidak terpenuhi.

Tabel 4. 11 *Cross Loading*

Item	Fleksibilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kesehatan Mental	Loyalitas Kerja	*Work Life Balance*
FK.1.1	**0,637**	-0.106	-0.053	-0.236	-0.351
FK.1.2	**0,637**	-0.108	0.059	-0.206	-0.300
FK.2.1	**0,662**	-0.111	-0.042	-0.138	-0.337
FK.2.2	**0,644**	-0.199	-0.040	-0.252	-0.329
FK.3.1	**0,641**	-0.100	-0.053	-0.171	-0.313
FK.3.2	**0,642**	-0.137	-0.068	-0.159	-0.341
KK.1.1	-0.171	**0,615**	0,226	0,322	0,348
KK.2.1	-0.073	**0,633**	0,223	0,322	0,333
KK.3.1	-0.127	**0,624**	0,193	0,354	0,333
KM.1.1	-0.031	0,206	**0,638**	0,121	0,282
KM.1.2	-0.016	0,221	**0,636**	0,156	0,265
KM.1.3	-0.054	0,240	**0,646**	0,137	0,267
KM.1.4	-0.018	0,192	**0,653**	0,087	0,265
KM.2.1	-0.088	0,223	**0,654**	0,122	0,251
KM.2.2	-0.058	0,248	**0,638**	0,108	0,233
KM.2.3	0.006	0,222	**0,641**	0,110	0,208
KM.2.4	-0.002	0,213	**0,640**	0,082	0,242
LK.1.1	-0.258	0,340	0,143	**0,624**	0,370
LK.2.1	-0.198	0,311	0,122	**0,635**	0,319
LK.3.1	-0.162	0,339	0,088	**0,644**	0,337
LK.4.1	-0.154	0,359	0,106	**0,631**	0,358
WLB.2.1	-0.366	0,383	0,255	0,325	**0,612**
WLB.3.1	-0.309	0,290	0,272	0,317	**0,618**
WLB.4.1	-0.271	0,328	0,206	0,374	**0,627**

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11, terlihat bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator lebih tinggi pada konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk laten lainnya, dengan selisih lebih dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Tabel 4. 12 *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

	Fleksbilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kesehatan Mental	Loyalitas Kerja	*Work Life Balance*
Fleksbilitas Kerja	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Kepuasan Kerja	0,148	0.000	0.000	0.000	0.000
Kesehatan Mental	0,059	0,370	0.000	0.000	0.000
Loyalitas Kerja	0,220	0,587	0,187	0.000	0.000
Work Life Balance	0,384	0,615	0,424	0,605	0.000

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) untuk seluruh pasangan konstruk berada di bawah batas maksimum yang disyaratkan, yaitu ≤ 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan antar konstruk telah terpenuhi dengan baik sehingga setiap konstruk dalam model dapat dibedakan secara jelas dari konstruk lainnya. Dengan demikian, model pengukuran memenuhi kriteria validitas diskriminan menurut standar Hair dkk. (2017).

4.4.2. Inner Model

e. *Collinearity* (Uji Asumsi Multikolinearitas)

Tabel 4. 13 *Collinearity* (VIF)

	Fleksbilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kesehatan Mental	Loyalitas Kerja	*Work Life Balance*
Fleksbilitas Kerja	0.000	0.000	0.000	1,164	1,020
Kepuasan Kerja	0.000	0.000	0.000	1,459	1,154
Kesehatan Mental	0.000	0.000	0.000	1,233	1,133
Loyalitas Kerja	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Work Life Balance	0.000	0.000	0.000	1,736	0.000

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.13, seluruh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel. Dengan demikian, data telah memenuhi syarat *collinearity* sesuai ketentuan Hair dkk. (2017).

f. *Koefisien Determinasi (R^2)*

Tabel 4. 14 Nilai *R-squared*

	R Square	*Adjusted R Square*
Loyalitas Kerja	0,388	0,362
Work Life Balance	0,424	0,406

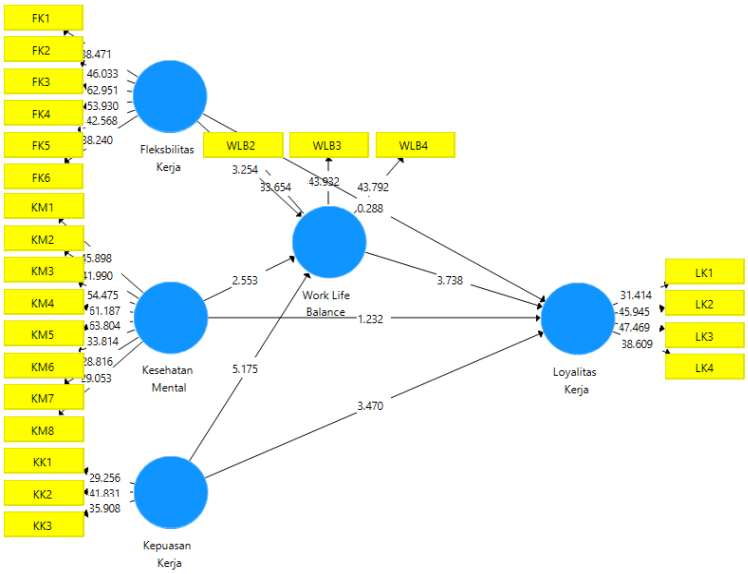
Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14, nilai *koefisien determinasi* (R^2) untuk seluruh variabel endogen berada di atas 0,30 hingga 0,40. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan varians variabel dependen secara memadai. Dengan demikian, nilai R^2 dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria kelayakan dan dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut menurut Hair dkk. (2017).

g. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Guna menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan hasil analisis data, peneliti menggunakan dua ukuran utama, yaitu nilai t-statistik dan p-value. Ketentuan yang berlaku ialah apabila nilai t-statistik yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis 1,96 pada tingkat kepercayaan 95%, serta nilai p-value berada di bawah batas signifikansi 0,05 sebagaimana dijelaskan oleh Hair et al. (2011), maka hipotesis tersebut dapat diterima. Sebaliknya, jika nilai t-statistik berada di bawah angka kritis 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05, maka hipotesis tersebut harus ditolak. Dalam pelaksanaan penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS, yang memberikan kemudahan dalam memperoleh nilai p-value sebagai indikator utama. Selain itu, untuk mendukung evaluasi hipotesis secara komprehensif, peneliti juga memperhatikan nilai *path coefficients* dan *indirect effect* yang menjadi dasar penilaian langsung terhadap hubungan dan pengaruh antar variabel dalam model penelitian. Dengan demikian, metode ini memungkinkan analisis yang lebih mendalam dan akurat terkait kekuatan serta arah pengaruh variabel yang diteliti.

Gambar 4. 3 *Bootstrapping*



Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
Fleksibilitas Kerja -> Loyalitas Kerja	-0,031	-0,026	0,107	0,288	0,773
Fleksibilitas Kerja -> Work Life Balance	-0,289	-0,290	0,089	3,254	0,001
Kepuasan Kerja -> Loyalitas Kerja	0,354	0,362	0,102	3,470	0,001
Kepuasan Kerja -> Work Life Balance	0,419	0,420	0,081	5,175	0,000
Kesehatan Mental -> Loyalitas Kerja	-0,091	-0,095	0,074	1,232	0,218
Kesehatan Mental -> Work Life Balance	0,240	0,238	0,094	2,553	0,011
Work Life Balance -> Loyalitas Kerja	0,381	0,387	0,102	3,738	0,000

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.12, Fleksibilitas Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja, dengan nilai *path*

coefficient -0,031 dan nilai p value sebesar 0,773. Fleksibilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Life Balance*, dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,289 dan p value sebesar 0,001. Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,354 dan p value sebesar 0,001. Selanjutnya Kepuasan Kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Work Life Balance*, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,419 dan p value sebesar 0,000. Kesehatan Mental tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja, dengan nilai *path coefficient* sebesar --0,091 dan p value sebesar 0,218. Selanjutnya Kesehatan Mental menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Work Life Balance*, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,240 dan p value sebesar 0,011. Selanjutnya *Work Life Balance* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,381 dan p value sebesar 0,000.

H1: Fleksibilitas Kerja (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Uji menghasilkan nilai t-statistik untuk pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap Loyalitas kerja (Y) ialah sebesar 0,288, kurang dari nilai kritis (1,96) untuk tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,773, lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja, dan hipotesis **H1 ditolak**.

H2: Kesehatan Mental (X2) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Uji menghasilkan nilai t-statistik untuk pengaruh Kesehatan mental (X2) terhadap Loyalitas kerja (Y) ialah sebesar 1,232, kurang dari nilai kritis (1,96) untuk tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,218, lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kesehatan

mental tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja, dan hipotesis **H2 ditolak**.

H3: Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Uji menghasilkan nilai t-statistik untuk pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap Loyalitas kerja (Y) ialah sebesar 3,470, melebihi dari nilai kritis (1,96) untuk tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,001, lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja, dan hipotesis **H3 dapat diterima**.

H4: *Work life Balance* (Z) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Uji menghasilkan nilai t-statistik untuk pengaruh *work life balance* (Z) terhadap Loyalitas kerja (Y) ialah sebesar 3,738, melebihi dari nilai kritis (1,96) untuk tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja, dan hipotesis **H4 dapat diterima**.

Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
Fleksibilitas Kerja -> *Work Life Balance* -> Loyalitas Kerja	-0,110	-0,110	0,043	2,559	0,011
Kepuasan Kerja -> *Work Life Balance* -> Loyalitas Kerja	0,160	0,164	0,056	2,837	0,005
Kesehatan Mental -> *Work Life Balance* -> Loyalitas Kerja	0,091	0,091	0,043	2,106	0,036

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa nilai *path coefficient* dari Fleksibilitas Kerja terhadap Loyalitas Kerja melalui *Work Life Balance* adalah sebesar -0,110. Selanjutnya nilai *path coefficient* dari Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas kerja melalui *Work Life Balance*

adalah sebesar 0,160. Selanjutnya nilai *path coefficient* dari Kesehatan mental terhadap Loyalitas kerja melalui *Work Life Balance* adalah sebesar 0,091.

H5: Fleksibilitas Kerja (X1) berpengaruh terhadap Loyaliyas kerja (Y) dengan *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi

Hasil uji pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap Loyalitas kerja (Y) melalui *Work Life Balance* (Z) didapat skor t-statsitik sebesar 2,559 > 1,96 dan *p value* 0,011 < 0,05 yang berarti *work life balance* dapat memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas kerja sehingga **H5 dapat diterima**.

H6: Kesehatan Mental (X2) berpengaruh terhadap Loyaliyas kerja (Y) dengan *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi

Hasil uji pengaruh Kesehatan Mental (X2) terhadap Loyalitas kerja (Y) melalui *Work Life Balance* (Z) didapat skor t-statsitik sebesar 2,106 > 1,96 dan *p value* 0,036 < 0,05 yang berarti *work life balance* dapat memediasi pengaruh kesehatan mental terhadap loyalitas kerja sehingga **H6 dapat diterima**.

H7: Kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap Loyaliyas kerja (Y) dengan *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi

Hasil uji pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Loyalitas kerja (Y) melalui *Work Life Balance* (Z) didapat skor t-statsitik sebesar 2,837 > 1,96 dan *p value* 0,005 < 0,05 yang berarti *work life balance* dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja sehingga **H7 dapat diterima**.

4.5. Uji Kecocokan Model (Model Fit)

Model fit dalam PLS-SEM berfungsi sebagai indikator tambahan untuk menilai kecocokan model dengan data. Meskipun fokus PLS pada prediksi, ukuran seperti Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) tetap digunakan. SRMR mengukur selisih rata-rata antara kovarians yang diamati dan diprediksi, dengan nilai ideal di bawah 0,08, yang menunjukkan kecocokan model yang baik.

Tabel 4. 17 Model Fit

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0,048	0,048

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4, nilai SRMR untuk Model Saturated dan Model Estimasi sama-sama sebesar 0,048. Nilai ini jauh di bawah batas maksimal yang disarankan oleh Hair dkk. (2021), yaitu 0,08. Hal ini menunjukkan bahwa selisih rata-rata antara kovarians yang diamati dan yang diprediksi oleh model sangat kecil, sehingga model yang dibangun memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik dengan data empiris. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model fit penelitian ini sudah memenuhi kriteria fit model menurut Hair dkk. (2021) dan dapat dianggap valid secara keseluruhan dalam hal kecocokan model.

4.6. Pembahasan

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

4.5.1. Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Inner model menghasilkan Fleksibilitas Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai *path coefficient* sebesar -0,031, t-statsitik sebesar 2,288 > 1,96 dengan *p value* 0,773 > 0,05. Meskipun fleksibilitas kerja merupakan salah satu elemen penting dalam sistem kerja informal seperti yang dijalani oleh Mitra Kerja *Driver Shopeefood*, namun dalam konteks penelitian ini, fleksibilitas kerja tidak cukup kuat untuk meningkatkan loyalitas kerja secara langsung. Hal ini dipersepsikan, karena fleksibilitas kerja justru sebagai bentuk ketidakpastian pendapatan, minimnya perlindungan kerja, serta kurangnya struktur dan kejelasan dalam sistem kerja, sehingga tidak secara langsung mendorong patuh dengan aturan atauran loyalitas *driver* terhadap *platform.*

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Vebriyanthy dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa Pengaturan kerja yang fleksibel tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Penelitian lainnya didukung oleh penelitian Muhtajib dkk. (2023) bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Temuan dalam penelitian ini bertolak belakang dengan hasil yang diperoleh Rizky dkk. (2024) Bahwa fleksibel berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. selain itu penelitian Hidayat dkk. (2025) juga menemukan hasil yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, yang bertolak belakang dengan hasil penelitian saat ini.

Selanjutnya, Islam sebagai agama yang fleksibel dalam penerapan syariatnya dalam kehidupan sehari-hari, karena Islam memahami kapasitas umatnya. Islam tidak memaksa umatnya untuk menjalankan syariat secara frontal, tetapi mengajarkan agar syariat dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan individu. Hal ini sejalan dengan ajaran dalam Al-Qur'an yang menekankan pentingnya Fleksibilitas Kerja dalam Surah Al Baqarah Ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَاۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَآ اِنْ نَّسِيْنَآ اَوْ اَخْطَأْنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَآ اِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهٗ عَلَى الَّذِيْنَ مِنْ قَبْلِنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهٖۚ وَاعْفُ عَنَّاۗ وَاغْفِرْ لَنَاۗ وَارْحَمْنَاۗ اَنْتَ مَوْلٰىنَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكٰفِرِيْنَ ٢٨٦

Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) 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."

Menurut Ibnu Qayyim Al-Jauziyah (1320 hingga 1350 M), seorang ulama terkemuka, dalam karyanya *Zaad al-Ma'ad* menjelaskan bahwa Allah mengetahui batas kemampuan hamba-Nya dan tidak akan memberikan beban yang melebihi itu. Beliau menekankan bahwa pemahaman ini seharusnya sacara terus menumbuhkan rasa syukur dalam

diri seorang mukmin untuk menjalankan perintah Allah dengan penuh keikhlasan dan keyakinan bahwa mengerti kemampuan setiap ujian atau tugas yang diberikan merupakan dalam kapasitas yang mampu ditanggungnya.

4.5.2. Pengaruh Kesehatan Mental (X2) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Inner model menghasilkan Kesehatan Mental (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai *path coefficient* sebesar -0,091 t-statsitik sebesar 1,232 > 1,96 dengan *p value* 0,218 > 0,05. Maka dari itu, jika cenderung kesehatan mental lebih rendah, hal ini mengindikasikan, meskipun seorang *driver* mengalami tekanan atau gangguan kesehatan mental, hal tersebut tidak serta merta membuat menurunkan tanggung jawab atau loyalitas *driver* terhadap pekerjaan. Penelitian ini juga diperkuat dengan tidak signifikannya pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas, yang menunjukkan bahwa loyalitas mitra kerja *driver shopeefood* di Kota Malang tidak bergantung pada aspek psikologis maupun fleksibilitas kerja. Secara kontekstual, hal ini karena fokus utama para *driver* untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi dan penghasilan harian, sehingga *driver* tetap loyal selama pekerjaan tersebut memberikan manfaat finansial.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rabbani dkk. (2024) bahwa kesehatan mental tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Penelitian lainnya didukung oleh Larissa dkk. (2023) bahwasannya kesehatan mental tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Temuan dalam penelitian ini bertolak belakang dengan hasil yang diperoleh Nazwa dkk. (2024) bahwa Perusahaan yang berbasis kesehatan mental memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas pekerja.

Kesehatan mental merupakan komponen yang sangat penting bagi seorang pekerja, hal ini berperan dalam mencapai kesejahteraan secara keseluruhan (Ridlo, 2020). Oleh karena itu, menjaga kesehatan mental menjadi bagian penting dalam mendukung kesejahteraan fisik dan mental

seseorang. Kesehatan Mental dalam Islam dapat kita temukan dalam firman Allah dalam Surah Ar-Ra'd Ayat 28:

الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَتَطْمَىِٕنُّ قُلُوْبُهُمْ بِذِكْرِ اللّٰهِۗ اَلَا بِذِكْرِ اللّٰهِ تَطْمَىِٕنُّ الْقُلُوْبُ ۝٢٨

Artinya: (Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, bahwa hanya dengan mengingat Allah hati akan selalu tenteram.

Menurut Ibnu Qayyim **(**1292 hingga 1350 M) menjelaskan bahwa dzikir (mengingat Allah) merupakan obat hati yang paling mujarab. Menurutnya, kegelisahan, kesedihan, dan gangguan psikologis sering kali muncul karena jauhnya seseorang dari Allah. Dzikir berfungsi sebagai penawar dan penyembuh jiwa karena menghubungkan seseorang dengan Allah, sumber segala ketenangan.

4.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Inner model menghasilkan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai *path coefficient* sebesar 0,354 t-statsitik sebesar 3,470 > 1,96 dengan *p value* 0,001 < 0,05. Maka dari itu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh mitra kerja *driver shopeefood*, semakin tinggi tingkat loyalitas mereka terhadap *platform*. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja yang dirasakan rendah, maka loyalitas yang ditunjukkan oleh mitra kerja juga akan cenderung menurun. penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas, karena mitra yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung memiliki dedikasi lebih besar untuk tetap terlibat dan bertahan dalam kemitraan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yusuf dkk. (2023) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Penelitian lainnya oleh Sukma dkk. (2022) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas kerja. Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Citra dkk. (2019) bahwa kepuasan kerja

tidak berpengaruh terhadap loyalitas, yang bertolak belakang dengan hasil penelitian saat ini.

Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, hubungan kerja antar rekan sejawat, serta kompensasi atau imbalan yang diperoleh dari pekerjaannya (Periyadi dkk., 2019). Oleh karena itu kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh seberapa besar gaji atau tunjangan yang diterima, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh suasana kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang baik antar karyawan, serta bagaimana peran dan tugas dijalankan dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja dalam Al-Qur'an juga memberikan prinsip yang relevan, yaitu mengenai Kepuasan Kerja dalam bekerja dalam Surah An-Najm ayat 39:

وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰىۙ ﴿٣٩﴾

Artinya: bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.

Menurut Al-Sa'di (2019), ayat ini mengajarkan prinsip kerja keras dan tanggung jawab individu dalam memperoleh sesuatu. Dalam konteks keimanan, seseorang harus berusaha meningkatkan kualitas ibadah dan amal salehnya agar mendapatkan balasan baik di akhirat.

4.5.4. Pengaruh *Work Life Balance* (Z) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Inner model menghasilkan *Work Life Balance* (Z) memiliki pengaruh terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai *path coefficient* sebesar 0,381, t-statsitik sebesar 3,738 > 1,96 dengan *p value* 0,000 < 0,05. Maka dari itu, *driver* yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap *platform*. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak langsung pada penurunan loyalitas kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam membangun ketaatan pada aturan atau loyalitas mitra kerja terhadap *platform.*

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Hermanto dkk. (2025) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian lainnya oleh Ma'ruf (2021) dengan hasil pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel *work life balance* terhadap loyalitas pekerja. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Madiyah (2024) bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap loyalitas pekerja, yang bertolak belakang dengan hasil penelitian saat ini.

Work life balance merupakan kemampuan individu dalam mengelola waktu secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi tanpa harus mengorbankan salah satu aspek tersebut (Pitoyo dkk., 2022). Bahwasannya seorang pekerja yang memiliki *work life balance* mampu menjalani tanggung jawab pekerjaan secara optimal sekaligus tetap memenuhi peran sosial dan pribadi, seperti berkumpul dengan keluarga, menjalankan hobi, atau menjaga kesehatan mental. Keseimbangan ini penting untuk mencegah kelelahan kerja (*burnout*). Hal ini sejalan dengan ajaran Al-Qur'an yang mengingatkan kita untuk menjaga keseimbangan dalam segala aspek kehidupan, baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi dalam Surah Al Baqarah Ayat 143:

وَكَذٰلِكَ جَعَلْنٰكُمْ اُمَّةً وَّسَطًا لِّتَكُوْنُوْا شُهَدَاۤءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُوْنَ الرَّسُوْلُ عَلَيْكُمْ شَهِيْدًاۗ وَمَا جَعَلْنَا الْقِبْلَةَ الَّتِيْ كُنْتَ عَلَيْهَآ اِلَّا لِنَعْلَمَ مَنْ يَّتَّبِعُ الرَّسُوْلَ مِمَّنْ يَّنْقَلِبُ عَلٰى عَقِبَيْهِۗ وَاِنْ كَانَتْ لَكَبِيْرَةً اِلَّا عَلَى الَّذِيْنَ هَدَى اللّٰهُۗ وَمَا كَانَ اللّٰهُ لِيُضِيْعَ اِيْمَانَكُمْۗ اِنَّ اللّٰهَ بِالنَّاسِ لَرَءُوْفٌ رَّحِيْمٌ ﴿١٤٣﴾

Artinya: Demikian pula kami telah menjadikan kamu (umat Islam) umat pertengahan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Nabi Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu. Kami tidak menetapkan kiblat (Baitulmaqdis) yang (dahulu) kamu berkiblat kepadanya, kecuali agar Kami mengetahui (dalam kenyataan) siapa yang mengikuti Rasul dan siapa yang berbalik ke belakang. Sesungguhnya (pemindahan kiblat) itu sangat berat, kecuali bagi orang yang telah diberi petunjuk oleh Allah. Allah tidak akan menyia-nyiakan imanmu. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Pengasih lagi Maha Penyayang kepada manusia.

Manurut Al-Qurtubi dalam *Al-Jami' li Ahkam Al-Qur'an* (1250 hingga 1273 M) menyatakan bahwa Islam mengajarkan umatnya untuk

tidak berlebihan dalam satu aspek kehidupan hingga mengorbankan aspek lainnya. Ini sejalan dengan prinsip *work life balance*, di mana pekerja harus mampu membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, ibadah, dan istirahat secara proporsional.

4.5.5. Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap Loyalitas Kerja (Y) melalui *Work life Balance (Z)*

Inner model menghasilkan variabel Work Life Balance (Z) dapat memediasi pengaruh variabel Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap Loyalitas Kerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai path coefficient sebesar -0,110, t-statistik sebesar 2,559 > 1,96 dengan p value 0,011 < 0,05. Maka dari itu, meskipun arah koefisien bernilai negatif, hal ini tidak meniadakan adanya pengaruh, tetapi justru mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja yang berlebihan dapat menciptakan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketidakseimbangan ini pada akhirnya berdampak negatif, sehingga menurunkan loyalitas *driver* terhadap *platform*. Dalam konteks mitra kerja *driver shopeefood* di Kota Malang, meskipun peningkatan fleksibilitas kerja dapat memberikan kebebasan dalam mengatur waktu, hal ini dapat mengurangi rasa keterikatan mereka terhadap *platform* karena ketidakpastian pendapatan dalam pekerjaan. Dengan kata lain, terlalu banyak fleksibilitas kerja justru dapat memperburuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat menurunkan tanggung jawab atau loyalitas *driver* terhadap *platform*.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Astriani (2023) bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja dapat memediasi pengaruh negatif antara pengaturan kerja fleksibel terhadap loyalitas. Penelitian oleh Nurlaeni (2023) juga mendukung bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh negative terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, penelitian lainnya didukung oleh Maresela dkk. (2024) bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap loyalitas kerja. Namun, penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Hidayat dkk. (2024) yang menunjukkan dalam konteks ini, fleksibilitas kerja dapat memiliki dampak

positif secara langsung terhadap loyalitas kerja tanpa melalui *work life balance*. Ini berarti bahwa kurangnya fleksibilitas dalam bekerja dapat langsung mempengaruhi loyalitas kerja *driver* tanpa melalui *work life balance* sebagai mediasi. yang bertolak belakang dengan hasil penelitian saat ini.

Dalam pandangan Islam, pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, melainkan juga sebagai bentuk amal saleh yang bernilai ibadah dan memberikan keberkahan bagi individu, keluarga, dan lingkungan sekitarnya (Fahlepi dkk. 2023). Fleksibilitas kerja dalam ajaran Islam mencakup dimensi yang lebih luas, tidak hanya untuk kepentingan dunia, tetapi juga untuk kepentingan akhirat. Oleh karena itu, bekerja tidak hanya dilakukan dengan baik (secara profesional), tetapi juga dengan benar (sesuai syariat), karena Allah menjanjikan pahala bagi siapa pun yang melakukan amal baik dengan niat yang tulus (Udin dkk. 2023). Hal ini selaras dengan firman Allah dalam Al-Qur'an Q.S. An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ ﴿٩٧﴾

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

Kehidupan yang baik dalam ayat ini tidak terbatas pada kemewahan dunia, tetapi lebih pada ketenangan batin, keberkahan hidup, dan keridhaan terhadap takdir Allah. Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ḥayātan ṭayyibah diartikan sebagai rezeki yang halal, rasa puas dalam hati, serta ketenangan dalam jiwa, baik di saat lapang maupun sempit (Ibnu Katsir, 2000).

4.5.6. Pengaruh Kesehatan Mental (X2) terhadap Loyalitas Kerja (Y) melalui *Work life Balance (Z)*

Inner model menghasilkan variabel *Work Life Balance* (Z) dapat memediasi pengaruh variabel Kesehatan Mental (X2) terhadap Loyalitas

Kerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai *path coefficient* sebesar 0,091, t-statistik sebesar 2,106 > 1,96 dengan *p value* 0,036 < 0,05. Maka dari itu, meskipun kesehatan mental tidak berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja, kesehatan mental dapat berpengaruh secara tidak langsung melalui terciptanya *work life balance* yang lebih baik. Dalam konteks mitra kerja *driver shopeefood* di Kota Malang, peneltian ini menunjukkan bahwa semakin sehat dan stabil kondisi kesehatan mental *driver*, semakin besar kemampuan mereka untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini kemudian berperan sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan tanggung jawab atau loyalitas kerja *driver* terhadap *platform*.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian hidayat dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *psychological wellbeing* pada kesehatan mental dengan *work life balance.* Penelitian lainnya oleh Marsela dkk. (2024) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dalam meningkatkan loyalitas kerja. Temuan dalam penelitian ini bertolak belakang dengan hasil yang diperoleh Anjani dkk. (2020) bahwa kesehatan mental tidak dapat memiliki pengaruh positif secara langsung pada loyalitas tanpa melalui *work life balance,* yang bertolak belakang dengan hasil penelitian saat ini.

Dalam perspektif Islam, kesehatan mental dipahami sebagai kondisi batin yang seimbang, stabil, dan penuh kedamaian. yang tercermin dalam kemampuan individu untuk berpikir positif, mengelola emosi dengan baik, berperilaku sesuai dengan nilai-nilai syariat, serta menjaga keharmonisan hubungan dengan Allah, antar sesama, dan alam sekitar. (Rahmatullah dkk., 2023). Individu yang sehat secara mental mampu menjalani kehidupan dengan penuh kesabaran, tawakal, dan ikhtiar, serta terjaga dari sifat-sifat negatif dalam hati, seperti iri, dengki, maupun kesombongan (Mustary, 2021). Pandangan ini sejalan dengan konsep kesejahteraan psikologis, di mana keseimbangan antara spiritualitas dan

pengelolaan emosi menjadi fondasi, Selain itu dalam konteks kesejahteraan sosial, relasi yang harmonis antar manusia juga menjadi faktor penting dari kesehatan mental dalam Islam (Sayyidah dkk., 2022). Hal ini selaras dengan firman Allah dalam QS. Ali-Imran ayat 134:

الَّذِيْنَ يُنْفِقُوْنَ فِي السَّرَّاۤءِ وَالضَّرَّاۤءِ وَالْكٰظِمِيْنَ الْغَيْظَ وَالْعَافِيْنَ عَنِ النَّاسِۗ وَاللّٰهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِيْنَۚ ١٣٤

Artinya: (yaitu) orang-orang yang selalu berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, orang-orang yang mengendalikan kemurkaannya, dan orang-orang yang memaafkan (kesalahan) orang lain. Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan.

Ayat ini merupakan bagian dari rangkaian ayat yang menggambarkan Kesehatan mental, yakni mereka yang menahan amarah, memaafkan kesalahan orang lain, dan senantiasa berbuat baik (Al-Muhsinin). Dalam konteks tafsir, menurut Ibnu Katsir (2003), orang yang senantiasa melakukan ihsan atau kebaikan akan mendapatkan cinta dan ridha Allah. Kebaikan dalam hal ini mencakup hubungan antar manusia yang dilandasi kesabaran, pengendalian diri, dan kasih sayang, yang merupakan cerminan dari jiwa yang sehat secara spiritual dan emosional.

4.5.7. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Kerja (Y) melalui *Work life Balance (Z)*

Inner model menghasilkan variabel *Work Life Balance* (Z) dapat memediasi pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Kerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai *path coefficient* sebesar 0,160, t-statistik sebesar 2,837 > 1,96 dengan *p value* 0,005 < 0,05. Maka dari itu, meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja, *work life balance* berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh mitra kerja *driver Shopeefood* dapat meningkatkan loyalitas kerja, dengan menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja sebagai *driver* dan kehidupan pribadi dengan keluarganya. Ketika *driver* merasa puas dengan pekerjaannya, mereka menjadi lebih mampu untuk mengelola keseimbangan tersebut, yang

selanjutnya meningkatkan tanggung jawab atau loyalitas *driver* terhadap *platform*.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Andaristad dkk. (2024) bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada kemampuan perkerja dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selanjutnya penelitian Widiastuti (2023) juga mendukung bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Nahdiah (2024) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja tanpa melalui *work life balance.*

Kepuasan kerja dalam perspektif Islam bukan sekadar rasa senang atau puas secara materi, melainkan kondisi batin yang tercapai ketika seseorang menjalankan pekerjaannya dengan niat yang tulus untuk meraih ridha Allah SWT. Kesukaan terhadap pekerjaan muncul dari keyakinan bahwa pekerjaan ialah ibadah yang harus dilakukan sesuai syariat, sehingga menghasilkan ketenangan dan kebahagiaan batin (Sari dkk. 2023). Ketepatan pekerjaan dan kepuasan atas hasil kerja menjadi faktor penting karena dalam Islam, kualitas dan keikhlasan dalam bekerja merupakan bentuk ibadah yang mendatangkan keberkahan dan kepuasan jiwa (Alamsyah dkk. 2025). Hal ini selaras dengan firman Allah dalam Q.S. An-Najm ayat 39:

وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰىۙ ﴿٣٩﴾

Artinya: bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya

Ayat ini menegaskan bahwa hasil yang diperoleh seseorang sepenuhnya tergantung pada usaha dan jerih payahnya sendiri. Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ayat ini mengajarkan prinsip keadilan dan tanggung jawab pribadi: manusia tidak akan memperoleh apa pun kecuali dari apa yang telah diupayakannya sendiri dengan sungguh-sungguh (Ibnu Katsir, 2000). Ini menunjukkan bahwa setiap individu diberi tanggung jawab penuh atas amal dan pekerjaannya, dan tidak akan mendapatkan hasil

tanpa usaha yang nyata. Dalam konteks kepuasan kerja menurut Islam, ayat ini memperkuat nilai bahwa kepuasan sejati bukan semata hasil dari materi, melainkan dari ketulusan dan kerja keras yang dilakukan dalam bingkai keikhlasan dan ibadah.

BAB V
PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja karena Fleksibilitas Kerja yang baik, Loyalitas Kerja tidak meningkat. Keberadaan Fleksibilitas Kerja tidak dapat meningkatkan Loyalitas Kerja *driver*. Jadi pada mitra kerja *driver shopeefood* di kota malang ini dengan adanya Fleksibilitas Kerja yang dimiliki tidak menjadikan Loyalitas Kerja mereka lebih meningkat.
2. Loyalitas Kerja tidak berpengaruh oleh Kesehatan Mental, yang berarti setiap loyalitas yang dimiliki *driver* tidak dapat menjadikan mereka loyal terhadap pekerjaan, sehingga tidak ada pengaruh dari Kesehatan Mental yang dimiliki oleh *driver*. Jadi pada mitra kerja *driver shopeefood* di Kota Malang ini dengan mempunyai Kesehatan Mental yang tinggi tidak meningkatkan Loyalitas Kerja mereka.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh pada Loyalitas Kerja karena Kepuasan Kerja yang baik, dapat meningkatkan Loyalitas Kerja. Keberadaan Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Loyalitas Kerja *driver*. Jadi pada mitra kerja *driver shopeefood* di Kota Malang ini dengan adanya Kepuasan Kerja yang dimiliki menjadikan Loyalitas Kerja mereka lebih meningkat.
4. Loyalitas Kerja dipengaruhi oleh *Work Life Balance*, yang berarti setiap loyalitas yang dimiliki *Driver* dapat menjadikan mereka taat pada aturan bekerja yang dipengaruhi dari *Work Life Balance* yang dimiliki oleh *driver*. Jadi pada mitra kerja *driver shopeefood* di Kota Malang ini dengan mempunyai *Work Life Balance* yang tinggi dapat meningkatkan Loyalitas Kerja *driver*.
5. *Work Life Balance* dapat mengimbangi Fleksibilitas Kerja. Keberadaan Loyalitas Kerja *driver* berpengaruh signifikan secara negatif oleh Fleksibilitas Kerja melalui *Work Life Balance*. Jadi pada mitra kerja *driver shopeefood* di Kota Malang ini dengan adanya kerja yang fleksibel melalui *Work Life Balance* dapat memengaruhi Loyalitas Kerja *Driver*, dengan kata

lain Fleksibilitas Kerja yang berlebihan dapat menciptakan ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya menurunkan loyalitas *Driver* terhadap *platform*.

6. *Work Life Balance* dapat mengimbangi Kesehatan Mental. Keberadaan Loyalitas Kerja dipengaruhi secara signifikan oleh Kesehatan Mental melalui *Work Life Balance*. Jadi pada mitra kerja *driver shopeefood* di Kota Malang, dengan memiliki Kesehtaan Mental melalui *Work Life Balance* dapat meningkatkan loyalitas kerja *driver* terhadap *platform*.
7. *Work Life Balance* dapat mengimbangi Kepuasan Kerja. Keberadaan Loyalitas Kerja *driver* dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja Melalui *Work Life Balance*. Jadi mitra kerja *driver shopeefood* di Kota Malang ini, dengan adanya Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance* yang tinggi dapat memengaruhi Loyalitas Kerja, dengan kata lain Kepuasan Kerja yang tinggi justru dapat menciptakan *Work Life Balance*, yang pada akhirnya meningkatkan Loyalitas Kerja *driver* terhadap *platform*.

5.2. Saran

1. Bagi Perusahaan

   Memperhatikan sistem kerja, Mitra Kerja *Driver Shopeefood* di Kota Malang secara terus menerus dengan menjadikan loyalitas *Driver* dapat meningkat. Kemudian, perusahaan juga selayaknya dapat memperhatikan kesejahteraan sosial *Driver* supaya mencapai tingkat efektivitas yang optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang relevan bagi penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja dan dukungan sosial sampai menghasilkan penelitian yang lebih beragam dan berkualitas, mengingat penelitian ini masih memiliki batasan dan kelemahan tertentu seperti populasi yang tidak diketahui, kemudian hasil yang tidak signifikan pada pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas kerja dan kesehatan mental terhadap loyalitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial least square (PLS) Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*, *22*, 103-150.

Adi, A., & Dewi, R. T. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Roti Maros Lempangan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, *8*(1), 9-18.

Alamsyah, N., Hidayat, R., Sismawati, S., Jamrizal, J., & Samsu, S. (2025). Paradigma Simbiosis Nilai dan Eudaimonia Kepuasan Kerja dalam Transformasi Perilaku Organisasi Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam. *Moral: Jurnal kajian Pendidikan Islam*, *2*(1), 73-92.

Al-Jauziyah, I. Q. (n.d.). *Zaad al-Ma'ad*. Beirut: Mu'assasah ar-Risalah.

Al-Qur'an al-Karim.

Al-Qurtubi, M. A. (2006). *Al-Jami' li Ahkam Al-Qur'an*. Beirut: Dar Ihya al-Turath al-Arabi.

Al-Sa'di, A. R. (2019). *Taisir al-Karim al-Rahman fi Tafsir Kalam al-Mannan*. Riyadh: Maktabah Al-Rushd.

Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *22*(3), 253-266.

Apriyansyah, B., Malak, N. F., Bhawika, G. W., Agustin, H., & Himma, I. F. (2024). The Effect of Orange Color Usage on the Brand Element of the Attributes of Shopee Food Driver Partners Towards Brand Personality. *Procedia Computer Science*, *234*, 909-919.

Astriani, I., & Muafi, M. (2023). The Influence of Flexible Work Arrangements toward Loyalty and Innovative Work Behavior Mediated by Work-Life Balance. *Telaah Bisnis*, *24*(2), 102-115.

Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(2), 199-214.

Astuti, N. P., & Bakri, R. (2021). CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Pelatihan Pengolahan Data Menggunakan Aplikasi Smart-PLS 3 Secara Online di Masa Pandemik Covid 19. *CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *4*(1), 613–619.

Badan Pusat Statistik Kota Malang. (2025, 28 Februari). *Kota Malang dalam angka 2025*. https://malangkota.bps.go.id/id/publication/2025/02/28/a2f2a9dec4e415a79da3d6d6/kota-malang-dalam-angka-2025.html

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, *51*(6), 1173.

Bidol, S., Sugeng, R., & Otong, Y. (2023). Pengaruh Sistem Pembayaran Shopeepay Terhadap Peningkatan Pendapatan Driver Shopeefood Di Kecamatan Biringkaya Kota Makassar. *MANOR: JURNAL MANAJEMEN DAN ORGANISASI REVIEW*, *5*(1), 66-74.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2010). *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 122-134.

Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 214-225.

Fahlepi, R., Baga, L. M., & Affandi, M. J. (2023). Implementation Of Flexible Work Arrangements To Performance in The Islamic Perspective For Accounts Representative. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, *7*(1), 93-103.

Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, *3*(4), 798-816.

Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate

data analysis. In *Multivariate data analysis* (pp. 785-785).

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, *19*(2), 139-152.

Hermanto, N. A., & Kadang, C. D. (2025). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Hotel X di Jakarta Selatan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(1), 216–223.

Hidayat, D. S., Putra, K. A. W., Santi, N., & Zana, A. (2025). PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN REWARD KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *EBIMA (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen)*, *2*(1), 16-24.

Hidayat, R., & Arisandy, D. (2024). Psychological Well-Being and Work-Life Balance in Female Civil Servants at BKKBN of South Sumatera Selatan. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, *5*(3), 586-594.

Ibnu Katsir. (2000). *Tafsir Al-Qur'an Al-Azim*. Kairo: Dar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.

Ibnu Katsir. (2003). *Tafsir al-Qur'an al-'Azhim* (Terj. M. Abdul Ghoffar). Jakarta: Pustaka Imam Syafi'i.

Keyes, C. L. (2009). Toward a science of mental health.

Keyes, C. L., & Lopez, S. J. (2002). Toward a science of mental health. *Handbook of Positive Psychology*, 45– 59

Khan, R. B. F. (2022). Mediation role of work flexibility on the linking of work family conflict and job satisfaction. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *9*(1), 87-93.

Khan, R. B. F. (2022). Mediation role of workplace spirituality on work stress and employee mental well-being: a study on health workers. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, *7*(2), 11-20.

Kompas.com. (2021, Januari 14). *Gojek dan Grab Harap Waspada, ShopeeFood Siap Ekspansi di Indonesia*. Kompas.com. Diakses dari

https://tekno.kompas.com/read/2021/01/14/09410017/gojek-dan-grab-harap-waspada-shopeefood-siap-ekspansi-di-indonesia

Komunitas Facebook *Driver Shopeefood* Malang (2024). Data internal komunitas *Driver Shopeefood* Kota Malang.

Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.

Laila Torfiah, Naila Nurul Faizah, & Misbachul Munir. (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

Larengkeng, G. V., Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Integritas Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *11*(1), 405-413.

Larissa, V., & Susilarini, T. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan Di PT. X Di Jakarta Utara. *Psikologi Kreatif Inovatif*, *3*(1), 56-64.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Lebang, D. G., & Paulina, P. (2017). Analisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada *Driver* GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, *3*(3), 137-150.

Likoi, A. A., Hutabarat, P., & Sihotang, R. (2024). Analisis Kecerdasan Spiritual, Stress Kerja dan Kesehatan Mental. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *6*(2), 656-663.

Linawati, L. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).

Luh, S., Dwi, M., Santika, A., Sagung, A. A., Dewi, K., Kunci, K., Kerja, K., & Koresponding,; (2023). *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*

UNIVERSITAS UDAYANA PERAN KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *12*(03), 518–526. https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/

Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *9*(1), 110-120.

Madiyah, A. P. A., & Kasmawati, Y. (2024). Pengaruh Work-life Balance, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, *15*(4), 666-673.

Manggaharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari dukungan sosial pada pekerja. *Jurnal Studia Insania*, *7*(1), 1-19.

Manita, E., Mawarpury, M., Khairani, M., & Sari, K. (2019). Hubungan Stres dan Kesejahteraan (Well-being) dengan Moderasi Kebersyukuran. Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP), 5(2), 178. https://doi.org/10.22146/gamajop.50121

Marsela, G., & Sari, P. A. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI Z DI KOTA BANDUNG. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, *4*(4), 2249-2262.

Mathew, R. V., & Panchanatham, N. (2011). An exploratory study on the work-life balance of women entrepreneurs in South India. *Asian academy of management journal*, *16*(2).

Mosyani, R. F., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work-Life Balance and Employee Satisfaction on Employee Loyalty Ofgpret Studio. *IOSR Journal OfHumanities And Social Science (IOSRJHSS*, *25*(1).

Muhson, A., Wahyuni, D., Supriyanto, S., & Mulyani, E. (2012). Analisis relevansi lulusan perguruan tinggi dengan dunia kerja. *Jurnal Economia*, *8*(1), 42-52.

Muhtazib, M., Mattarima, M., & Uweng, M. A. H. (2023). Pengaruh fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan terhadap turnover karyawan PT. Tri Jaya

Tunggal Makassar. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, *1*(3), 225–233.

Mustary, E. (2021). Pemaafan dan Kesejahteraan Psikologis Individu.

Nahdiah, F. A., Syafrudin, O., & Akbar, I. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Z & J Bakery Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, *7*(1), 14-19.

Nazwa, E. R., Rismayanti, R., Aryani, D., Ramadhani, K. S., & Nasution, Z. Y. (2024). Peran Ekspektasi Perusahaan dalam Membentuk Budaya Kerja Berbasis Kesehatan Mental dan Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, *2*(2), 1318-1330.

Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *IQTISHADequity jurnal MANAJEMEN*, *4*(2), 107-115.

Nurlaeni, A., & Winarno, S. H. (2023). Jurnal Pengaruh Flexible Working dan Disiplin Kerja Terhadap Work Life Balance Pada Kaum Milenial. *EKONOMI DAN BISNIS (EKOBIS) 45*, *2*(1), 85-93.

Periyadi, P., & Ambarwati, R. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Grafika Wangi Kalimantan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *5*(2).

Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis, 9(2), 152–159. https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, *40*(3), 879-891.

Rabbani, A. A., & Bagasworo, W. (2024). PENGARUH STRES KERJA, PROGRAM INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE.

Rahmatullah, B., Thalia, C. F., Saputra, A. A., Basar, A. N. A., & Septilla, A. E. (2023). Hubungan Religiusitas dengan Kesehatan Mental pada Populasi

Dewasa Muda Muslim di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, *14*(02), 151-162.

Ridlo, I. A. (2020). Pandemi Covid-19 dan tantangan kebijakan kesehatan mental di Indonesia. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, *5*(2), 162-171.

Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Straub, D. W. (2012). Editor's comments: a critical look at the use of PLS-SEM in" MIS Quarterly". *MIS quarterly*, iii-xiv.

Rizky, R. I., Yunita, T., Irfana, T. B., Hasanuddin, H., & Sumantyo, F. D. S. (2024). Pengaruh Jam Kerja Fleksibel dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Pengemudi Gojek di Bekasi Barat. *Journal of Management and Social Sciences*, *3*(3), 23-34.

Sahadewa, S., & Durry, F. D. (2024). Kesehatan Mental dan Stres Kerja di Tempat Kerja: Tinjauan Pustaka. *Jurnal Ners*, *8*(1), 605-611.

Sari, D. P., & Shohib, M. (2023). kepuasan Kerja Islami dan Kepemimpinan Kenabian Pada Karyawan di Rumah Sakit. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology*, *3*(1s), 16-32.

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587-632). Cham: Springer International Publishing.

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *European Business Review*, 34(5), 223-245.

Savitri, M., & Gunawan, A. (2023). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesehatan Mental pada Kinerja dan Kepuasan Kerja saat Pandemi Covid-19. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *2*(12), 5600-5607.

Saydam. G. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro). Jakarta: Djambatan.

Sayyidah, A. F., Mardhotillah, R. N., Sabila, N. A., & Rejeki, S. (2022). *Peran Religiusitas Islam dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis. Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam, 13 (2), 103–115*.

Sea Group. (2021). *Annual Report 2021*. Diakses dari https://www.seagroup.com

Setiawan, E. B., Wati, S., Wardana, A., & Ikhsan, R. B. (2020). Building trust

through customer satisfaction in the airline industry in Indonesia: Service quality and price fairness contribution. *Management Science Letters*, *10*(5), 1095-1102.

ShopeeFood Indonesia. (n.d.). *Daftar Jadi Driver ShopeeFood Di Sini*. Diakses dari https://www.shopeefood.co.id/drivers/about-drivers

Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *5*(2), 1182-1194.

Statista (2024). *Projected Revenue of the Online Food Delivery Segment in Indonesia*.

Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. x cabang surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, *9*(4), 34-44.

Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, *16*(2), 63-75.

Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.

Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, *3*(4), 343-348.

Udin, U., Sukirno, R. L. S., & Dananjoyo, R. (2023). The impact of work-life balance on employee performance: Examining the mediating-moderating role of job satisfaction and affective commitment. *FWU Journal of Social Sciences*, *17*(3), 74-85.

Vera, V. V., Abbas, B., & Sabilalo, H. M. A. (2022). Pengaruh pengaturan kerja Yang flexibel, keseimbangan kehidupan kerja Dan keterikatan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan properti Di Kota Kendari. *Journal Publicuho*, *5*(4), 1061-1090.

Wahyuni, E. N., & Bariyyah, K. (2019). Apakah spiritualitas berkontribusi

terhadap kesehatan mental mahasiswa?. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, *5*(1), 46-53.

Wahyuni, M. (2020). Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Oleh Data Manual dan SPSS Versi 25.

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

WIDIASTUTI, N. P., & BAIHAKI, H. A. (2023). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di dinas sosial kota Denpasar. *Ganec Swara*, *17*(2), 478-485.

World Health Organization (WHO). (2001). *Mental health: New understanding, new hope*. World Health Report 2001. Geneva: World Health Organization.

Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(4).

Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023, October). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. In *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ* (Vol. 1, No. 1).

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Penulis

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap	: Muhammad Wildan Zakky
Tempat, Tanggal Lahir	: Jombang, 19 Mei 2002
Alamat asal	: Brudu – Sumobito - Jombang
Telepon/HP	: 082141697378
E-Mail	: wildanzakky019@gmail.com

Pendidikan Formal

2008-2014 : MI BUSTANUL ULUM BRUDU JOMBANG

2014-2017 : MTs SALAFIYAH SYAFI'IAH SEBLAK JOMBANG

2017-2020 : MAN 1 JOMBANG

Pendidikan Non Formal

2021-2022 : MSAA UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2021-2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maliki Malang

2022-2023 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)
- Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Manajemen
- Unit Kegiatan Mahasiswa Koperasi Mahasiswa Padang Bulan (KOPMA PB) UIN Malang
- Senat Mahasiswa (SEMA) Fakultas Ekonomi

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEHATAN MENTAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS MITRA KERJA *DRIVER SHOPEEFOOD* DI KOTA MALANG DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Kepada Yth.

Mitra Kerja Driver Shopeefood Kota Malang

Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, Perkenalkan nama saya Muhammad Wildan Zakky dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi), yang berjudul "PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEHATAN MENTAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS MITRA KERJA *DRIVER SHOPEEFOOD* DI KOTA MALANG DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI ". saya memohon kesediaan bapak/ibu *Driver* untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner penelitian yang saya sertakan berikut ini. Kuesioner ini digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian tugas akhir perkuliahan oleh karena identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Sebelum mengisi kuesioner, mohon dibaca petunjuk pengisiannya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu *Driver* saya ucapkan Terima Kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Hormat Saya

Muhammad Wildan Zakky

I. PETUNJUK KUESIONER

Pahami dengan baik setiap pernyataan berikut, kemudian pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan anda. *Click* pada kolom jawaban yang anda pilih dengan mengacu pada teknik skala likert, yaitu:

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

a. 5 = Sangat Setuju (SS)

Setiap data dan informasi yang diberikan oleh responden akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, diharapkan responden dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur dan objektif sesuai dengan apa yang benar-benar dirasakan atau dialami.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Isi identitas diri anda dengan mengisi data sebagai berikut:

b. Nama :

c. Jenis Kelamin :

d. Usia :

e. Pendidikan Terakhir :

f. Lama Bekerja :

KUESIONER FLEKSIBILITAS KERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	N	ST	SS
1.	Saya dapat menentukan jam kerja sendiri.					
2.	Saya merasa fleksibel dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.					
3.	Saya dapat bekerja dari lokasi yang berbeda.					
4.	Saya dapat bekerja dari lokasi mana pun tanpa mengalami kendala.					

5.	Saya dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan aktivitas pribadi saya.					
6.	Saya dapat mengubah jadwal kerja saya.					

KUESIONER KESEHATAN MENTAL

No	Pertanyaan	STS	TS	N	ST	SS
1	Saya tetap bekerja dengan baik.					
2	Saya mampu mengendalikan emosi.					
3	Saya bisa membagi waktu dengan baik.					
4	Saya tetap fokus menjalankan tugas.					
5	Saya merasa nyaman berkomunikasi dan berbagi informasi.					
6	Saya saling membantu saat mengalami kesulitan di lapangan.					
7	Saya menjalin hubungan yang baik dan saling menghargai dengan mitra *driver* lainnya.					
8	Saya aktif dalam komunikasi antar mitra kerja.					

KUESIONER KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	N	ST	SS
1	Saya merasa senang dan menikmati pekerjaan saya.					
2	Saya merasa puas dengan kondisi kerja saya saat ini.					
3	Saya merasa puas dengan sistem dan aturan kerja di *Shopeefood*.					
4	Saya nyaman dengan cara kerja yang berlaku di *Shopeefood*.					

5	Saya merasa hasil kerja saya sebanding dengan usaha yang saya lakukan.					
6	Saya puas dengan penghasilan yang saya terima dari pekerjaan ini.					

KUESIONER *WORK LIFE BALANCE*

No	Pertanyaan	STS	TS	N	ST	SS
1	Kehidupan pribadi saya sering mengganggu konsentrasi saya saat bekerja.					
2	Pekerjaan saya membuat kurang waktu untuk keluarga atau diri sendiri.					
3	Dukungan keluarga meningkatkan semangat saya dalam bekerja.					
4	Penghasilan dari pekerjaan membuat kehidupan pribadi saya lebih nyaman.					

KUESIONER LOYALITAS KERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	N	ST	SS
1	Saya selalu mengikuti aturan yang ditetapkan oleh *platform shopeefood*.					
2	Saya berusaha mengantarkan pesanan tepat waktu sesuai dengan estimasi yang diberikan.					
3	Saya tetap menyelesaikan pesanan meskipun cuaca buruk atau kondisi jalan sulit.					
4	Saya tidak meminta uang lebih dari jumlah yang tercantum di *platform*.					

Lampiran 3. Data Kuesioner

No.	Fleksibilitas Kerja					
Responden	FK1	FK2	FK3	FK4	FK5	FK6
1	2	2	2	1	2	2
2	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5
5	2	1	2	2	2	1
6	1	1	1	1	2	1
7	2	1	2	2	2	1
8	1	1	1	2	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	2	1	3	1
11	1	1	2	1	1	1
12	1	1	2	1	1	1
13	1	1	2	1	1	1
14	1	1	2	1	1	1
15	1	1	2	1	1	1
16	1	1	4	1	1	1
17	1	1	1	1	1	2
18	4	5	4	1	4	4
19	2	4	4	5	5	5
20	1	1	1	1	2	1
21	1	1	1	1	2	4
22	1	1	1	1	2	2
23	2	1	1	1	2	2
24	4	4	4	4	4	4
25	2	2	2	2	2	2
26	4	4	4	4	4	4
27	2	1	2	2	2	2
28	1	1	1	1	1	1
29	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5
31	4	4	5	5	4	4
32	4	4	5	5	4	4
33	4	4	4	4	4	4
34	2	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	5	4
37	4	4	4	3	3	4
38	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	5	4	4

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

82	3	3	5	5	2	2
83	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	4	4
85	5	5	5	5	4	5
86	5	4	3	5	4	5
87	5	3	5	5	5	4
88	5	5	4	5	4	5
89	5	5	4	5	4	4
90	5	5	5	5	5	4
91	5	4	5	5	5	5
92	5	5	5	5	5	5
93	5	5	4	5	4	5
94	4	5	4	5	4	4
95	5	5	4	5	5	4
96	4	3	5	5	4	5
97	4	3	4	5	4	4
98	4	3	4	3	4	4
99	2	1	2	1	4	4
100	1	1	2	1	4	3

No.	Kesehatan Mental							
Responden	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8
1	1	1	2	3	3	4	4	5
2	4	4	4	5	5	4	4	5
3	3	4	4	5	4	4	4	4
4	3	3	3	2	3	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	1	1
6	2	2	2	2	2	2	2	2
7	4	4	5	5	5	5	5	5
8	3	2	2	2	2	2	2	2
9	2	1	1	2	2	1	1	2
10	4	4	4	4	4	5	4	4
11	5	5	4	4	4	4	4	5
12	5	4	4	4	4	5	5	5
13	5	5	5	5	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	4
16	5	4	5	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	4	4	4	5	5	5
19	4	4	5	5	4	4	4	4
20	4	4	4	5	4	3	4	4

21	3	4	4	4	4	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	4	4	4	4
24	2	5	3	5	4	3	3	3
25	4	1	3	3	4	4	3	5
26	4	4	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	5	4
28	4	4	4	4	4	4	4	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	5	4	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	5
32	4	4	4	5	5	4	4	4
33	5	5	4	4	4	4	4	4
34	5	5	4	4	5	5	5	5
35	5	5	5	5	4	5	5	5
36	5	5	5	5	4	4	5	5
37	2	2	4	2	2	2	2	3
38	4	4	4	4	4	4	4	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	4	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	4	5	5	5
44	5	5	5	5	3	4	4	5
45	4	5	5	5	5	4	4	4
46	3	3	4	4	4	3	3	3
47	4	4	5	5	5	5	5	5
48	4	5	5	4	5	5	5	4
49	4	4	4	4	5	4	5	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	5	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	5	4	4	4	4	4	4
55	4	5	5	4	4	5	5	4
56	4	4	4	5	4	4	4	4
57	3	4	4	4	4	4	5	4
58	3	4	4	4	4	2	4	4
59	3	4	4	4	4	4	2	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	3	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	3	4	4

63	4	3	4	4	3	4	4	4
64	4	4	4	5	4	5	4	4
65	5	5	4	5	5	5	4	4
66	5	5	4	5	4	5	5	4
67	5	5	5	2	2	5	5	5
68	5	5	4	5	5	5	5	5
69	5	5	4	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	4	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	4	5	5	5
74	4	5	5	5	5	5	5	5
75	5	4	5	5	5	5	5	5
76	5	4	5	5	5	5	5	5
77	5	4	5	5	4	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	4	5	5	5	5	5	5
80	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	5	5	5	4	5	5
82	2	5	5	5	5	4	4	4
83	3	4	5	5	3	3	3	3
84	1	1	1	1	1	1	1	1
85	1	1	1	1	1	1	1	1
86	1	1	1	1	1	1	1	1
87	1	1	1	1	1	1	1	1
88	1	1	1	1	1	1	1	1
89	1	1	1	1	1	1	1	1
90	1	1	2	1	1	1	1	1
91	3	1	2	2	3	5	4	4
92	5	4	5	5	4	3	4	4
93	5	3	3	4	4	4	4	4
94	5	5	3	3	5	4	5	5
95	1	3	1	1	1	2	4	4
96	1	1	1	1	1	2	2	2
97	1	1	1	1	1	2	4	2
98	1	1	2	1	1	2	1	1
99	2	1	1	1	1	3	1	1
100	1	1	2	2	2	2	1	1

No.	Kepuasan kerja					
Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
1	4	3	4	3	3	4

2	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	2	3	3
4	2	2	2	5	2	3
5	2	2	2	4	5	2
6	2	2	2	3	4	5
7	2	3	3	2	4	4
8	2	2	2	2	2	4
9	2	2	2	4	2	2
10	4	4	4	4	4	2
11	2	2	2	2	4	4
12	2	2	2	4	2	4
13	1	1	1	2	4	2
14	3	4	4	2	2	4
15	3	4	4	2	2	2
16	1	1	1	3	3	2
17	2	2	2	4	4	3
18	1	5	5	4	4	4
19	1	2	2	4	4	4
20	1	1	1	5	4	4
21	1	2	2	4	5	4
22	4	4	4	3	4	5
23	4	4	4	4	3	4
24	1	1	1	4	4	3
25	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	1	4	4
27	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4
29	4	1	4	4	4	4
30	2	2	2	4	4	4
31	4	4	4	5	4	4
32	5	5	5	4	5	4
33	5	5	5	4	5	5
34	5	5	5	4	4	5
35	5	5	5	5	4	4
36	5	5	4	4	5	4
37	5	4	5	4	4	5
38	5	4	5	5	4	4
39	4	4	4	4	5	4
40	5	5	4	5	5	5
41	5	5	5	5	4	5
42	4	2	4	2	5	4
43	4	4	4	4	2	5

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

86	1	1	1	1	4	2
87	1	1	1	1	1	4
88	1	1	1	1	1	1
89	2	2	2	2	2	1
90	1	1	1	1	4	2
91	1	1	1	1	1	4
92	3	3	1	1	1	1
93	1	1	1	1	1	1
94	1	1	1	1	1	1
95	1	2	2	2	2	1
96	3	1	1	1	2	2
97	3	3	3	3	3	2
98	2	3	3	3	3	3
99	2	2	3	2	3	3
100	5	5	4	3	4	3

No.	*Work Life Balance*			
Responden	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4
1	4	1	1	1
2	3	1	1	1
3	3	1	2	2
4	4	1	2	1
5	2	1	2	1
6	2	5	5	5
7	3	4	4	4
8	2	5	5	5
9	2	4	5	5
10	4	4	5	5
11	2	5	5	5
12	2	4	5	5
13	1	3	3	2
14	4	4	5	3
15	4	4	2	2
16	1	4	3	3
17	2	4	3	3
18	5	4	4	4
19	2	5	4	4
20	1	5	4	4
21	2	5	5	4
22	4	5	4	5
23	4	5	3	4
24	4	5	4	5

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

67	4	5	5	5
68	2	4	5	5
69	1	2	4	4
70	2	1	2	2
71	2	2	1	1
72	5	2	4	2
73	4	5	2	2
74	5	4	5	5
75	2	5	4	4
76	2	2	5	5
77	2	1	2	2
78	1	1	2	2
79	2	1	1	2
80	1	1	2	2
81	2	2	4	5
82	1	1	2	3
83	2	1	2	2
84	1	1	1	2
85	2	1	2	1
86	1	1	2	2
87	1	1	4	4
88	1	1	1	1
89	2	1	1	1
90	1	1	1	2
91	1	1	1	4
92	1	1	1	1
93	1	1	1	1
94	1	1	2	1
95	2	1	1	1
96	1	1	1	2
97	3	1	2	2
98	3	1	1	3
99	3	1	1	3
100	4	1	1	3

No.	Loyalitas Kerja			
Responden	LK1	LK2	LK3	LK4
1	1	1	2	1
2	2	2	2	1
3	1	2	2	2
4	2	2	4	2
5	1	2	2	1

6	4	4	2	1
7	2	2	2	1
8	2	2	4	4
9	4	2	2	2
10	3	2	2	2
11	3	4	2	2
12	5	4	4	4
13	5	4	4	4
14	4	1	1	1
15	1	1	1	1
16	1	2	2	5
17	4	4	4	4
18	5	4	4	4
19	2	2	2	2
20	2	4	4	2
21	2	2	2	2
22	2	2	2	2
23	4	4	4	4
24	5	5	5	5
25	2	2	2	2
26	5	5	5	4
27	5	5	5	4
28	5	5	5	4
29	5	5	5	5
30	5	5	5	5
31	5	5	5	5
32	5	5	5	5
33	5	5	5	5
34	5	5	5	5
35	5	5	5	5
36	5	5	5	5
37	3	5	5	5
38	5	5	5	5
39	5	5	5	4
40	5	5	5	5
41	5	5	5	5
42	5	5	5	4
43	1	2	2	2
44	2	2	1	2
45	4	4	4	4
46	3	3	3	3
47	4	4	4	2

48	4	5	5	5
49	5	2	2	2
50	5	4	4	4
51	2	2	2	2
52	2	2	2	4
53	4	4	2	4
54	2	2	3	4
55	4	4	4	4
56	2	2	2	2
57	4	4	4	4
58	1	1	4	2
59	2	1	2	4
60	2	1	4	2
61	2	2	3	3
62	2	3	2	3
63	1	2	2	3
64	2	3	2	1
65	2	2	2	2
66	2	1	1	1
67	1	1	5	5
68	1	1	5	1
69	1	2	1	1
70	1	3	1	1
71	2	2	1	1
72	1	4	4	5
73	1	1	1	1
74	1	1	1	1
75	1	1	1	1
76	1	1	1	1
77	1	1	1	1
78	2	3	1	1
79	1	2	1	1
80	1	2	2	1
81	1	2	1	1
82	1	2	1	1
83	1	2	1	1
84	1	1	1	1
85	1	2	1	2
86	1	1	1	1
87	1	1	1	2
88	1	3	2	2
89	1	1	3	1

90	1	1	1	1
91	1	1	1	1
92	1	1	1	1
93	1	1	1	1
94	1	1	1	2
95	1	1	1	1
96	2	3	2	2
97	2	1	2	2
98	2	1	4	3
99	3	4	3	3
100	3	5	2	3

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-3885/F.Ek.1/PP.00.9/11/2024 15 November 2024
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **HRD PT Shopee International Indonesia**
Jl. Ikan Tombro, Tunjungsekar, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65142
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	: M.Wildan Zakky
NIM	: 210501110002
Program Studi	: Manajemen
Semester	: VII (Tujuh)
Contact Person	: 082141697378
Judul Penelitian	: PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEHATAN MENTAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS MITRA KERJA DRIVER SHOPEEFOOD DI KOTA MALANG DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
Dosen Pembimbing	: Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M
Waktu Pelaksanaan	: 01 Januari 2025 s.d 30 April 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 5. Dokumentasi

Lampiran 6. Surat Keterangan 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 : M.Wildan Zakky
NIM : 210501110002
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEHATAN MENTAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS MITRA KERJA *DRIVER SHOPEEFOOD* DI KOTA MALANG DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
8%	5%	3%	2%

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

Malang, 14 Mei 2025
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 7. Jurnal Bimbingan

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

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM	: 210501110002
Nama	: M.Wildan Zakky
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Dosen Pembimbing	: Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M
Judul Skripsi	: PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEHATAN MENTAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS MITRA KERJA *DRIVER SHOPEEFOOD* DI KOTA MALANG DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	28 Oktober 2024	Revisi Bab 1-3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	14 November 2024	Revisi Bab 1-3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	21 November 2024	Revisi Bab 1-3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	28 November 2024	Revisi Bab 1-3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	10 Maret 2025	Revisi bab 4 - 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	17 Maret 2025	Revisi bab 4 - 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	10 April 2025	Revisi bab 4 - 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	15 April 2025	ACC SKRIPSI	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 15 April 2025
Dosen Pembimbing

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M