

**THE INFLUENCE OF FLEXIBILITY WORK ARRANGEMENT ON WORK
MOTIVATION MODERATED BY THE TYPE OF ONLINE MOTORCYCLE TAXI**

**PENGARUH FLEXIBILITY WORK ARRANGEMENT TERHADAP MOTIVASI
KERJA DIMODERASI OLEH JENIS OJEK ONLINE**

Fajar Ahmad Prasetyo¹, Uus MD Fadli², Ery Rosmawati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Flexibility Work Arrangement (FWA) on the work motivation of online motorcycle taxi drivers in Karawang, and to examine the role of platform type (Gojek, Grab, Maxim) as a moderating variable. The background of this study is based on the phenomenon of the increasing number of online motorcycle taxi drivers who utilize flexible working hours and places, but face challenges related to motivation and income. The study used a quantitative approach with the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method through the SmartPLS 4 application. Data were obtained from 100 online motorcycle taxi driver respondents in Karawang selected using a purposive sampling technique. The results show that FWA has a positive and significant effect on driver work motivation. However, platform type does Less significant moderate the relationship between FWA and work motivation. The weakest indicator of FWA is freedom to choose a workplace, while for work motivation is a sense of involvement. These findings imply the importance of strengthening flexibility policies accompanied by transparency in work area arrangements, as well as increasing driver involvement in the decision-making process. Future research is recommended to explore differences in policies between platforms and consider mediating variables such as job satisfaction or loyalty.

Keywords: Flexible Work Arrangement, Work Motivation, Online Transportation, Ride-Hailing Drivers, Platform Moderation.

ABSTRAK

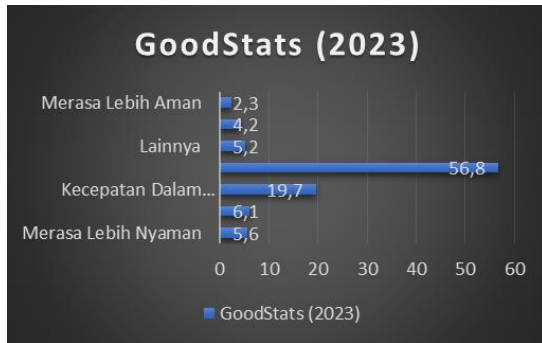
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Flexibility Work Arrangement* (FWA) terhadap motivasi kerja driver ojek online di Karawang, serta menguji peran jenis platform (Gojek, Grab, Maxim) sebagai variabel moderator. Latar belakang penelitian ini didasari oleh fenomena meningkatnya jumlah driver ojek online yang memanfaatkan fleksibilitas waktu dan tempat kerja, namun menghadapi tantangan terkait motivasi dan pendapatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4. Data diperoleh dari 100 responden driver ojek online di Karawang yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa FWA berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja driver. Namun, jenis platform kurang signifikan hubungan antara FWA dan motivasi kerja. Indikator terlemah pada FWA adalah kebebasan memilih tempat kerja, sedangkan pada motivasi kerja adalah rasa keterlibatan. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya penguatan kebijakan fleksibilitas yang disertai transparansi pengaturan area kerja, serta peningkatan keterlibatan driver dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi perbedaan kebijakan antar platform dan mempertimbangkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau loyalitas.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Transportasi Online, Driver Ojek Online, Moderasi Platform.

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi saat ini membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek terutama dalam transportasi. Transportasi *online* menjadi alternatif yang sangat diminati oleh

masyarakat karena menawarkan berbagai aspek yaitu kemudahan, kenyamanan, dan harga yang terjangkau (Riyadi Putra, 2022).



Gambar 1. Data Alasan Memilih Transportasi Online

Sumber : Goodstast (2023).

Berdasarkan survei Goodstats pada gambar 1 dibulan Juni 2023, mayoritas pengguna memilih transportasi *online* karena kemudahan dalam proses pemesanan dan penggunaannya dengan persentase sebesar 56,8%. Alasan kedua yang paling dominan adalah kecepatan dalam mencapai tujuan, yang dipilih oleh 19,7% responden. Selanjutnya, faktor harga yang terjangkau menjadi alasan ketiga dengan persentase 6,1%, diikuti oleh kenyamanan sebesar 5,6% (Goodstast, 2023).

Transportasi online memiliki peluang yang besar untuk berkembang di Indonesia. Hal ini didukung oleh beberapa faktor, seperti pertumbuhan penduduk, meningkatnya urbanisasi, dan meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya transportasi yang nyaman dan terjangkau. Namun, perusahaan jasa transportasi online juga menghadapi beberapa tantangan, seperti persaingan yang ketat dari berbagai perusahaan transportasi online, regulasi yang belum jelas, dan potensi terjadinya kecelakaan (Liana *et al.*, 2024).

Tabel 1. Pengguna Ojek Online Tahun 2022 dan 2023

Nama Data	Tahun 2022	Tahun 2023
Gojek	1.36 Juta	957.000
Maxim	773.000	892.000
inDrive	297.000	321.000
Grab Driver	207.000	170.000
Taxsee Driver	113.000	135.000

Sumber : Databoks (2024)

Berdasarkan tabel 1, data dalam penggunaan Ojek Online pada tahun

2022 hingga 2023 menunjukkan perbandingan jumlah pengguna, dimana Gojek memiliki nilai tertinggi, sedangkan *Taxsee Driver* memiliki jumlah pengguna terendah. Namun demikian, di balik keuntungan tersebut, para pengemudi ojek online dihadapkan pada sejumlah tantangan. Salah satunya adalah ketidakpastian penghasilan harian dan ketimpangan sistem insentif antar platform. Belum adanya standar kerja yang seragam serta perbedaan sistem kompensasi dan fleksibilitas waktu dari masing-masing aplikasi menimbulkan ketidakpastian terhadap motivasi kerja mitra pengemudi (Databoks, 2024).

Motivasi kerja dibutuhkan untuk mendorong seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja yang baik dari diri sendiri dan motivasi yang didapatkan dari pihak perusahaan penting untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Fleksibilitas dalam bekerja memberikan kebebasan seseorang dalam menjalankan profesinya sehingga seseorang dapat mengatur jadwalnya dengan baik, tanpa beban, dan tidak menimbulkan stress kerja (Abadi, *et al.*, 2023).

Motivasi kerja merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja tenaga kerja di era digital, terutama pada sektor jasa berbasis platform seperti ojek online. Semakin berkembangnya jaman dalam memanfaatkan teknologi sebagai basis operasionalnya. Fleksibilitas kerja juga dapat memengaruhi motivasi kerja, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja para driver ojek online (Anggoro Putro, *et al.*, 2024).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa meski kerja ojek online fleksibel, driver tetap menghadapi ketidakpastian penghasilan dan sering bekerja lebih dari delapan jam, sehingga menimbulkan keraguan apakah

fleksibilitas benar-benar meningkatkan motivasi kerja atau justru menjadi beban.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizky *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa jam kerja pada driver ojek online yang fleksibel berpengaruh terhadap loyalitas kerja melalui kompensasi. Menurut penelitian Pradipta *et al.*, (2023) fleksibilitas kerja yang diterapkan bersama dukungan atasan serta keterlibatan kerja menunjukkan dampak signifikan pada kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Huda *et al.*, (2023) menyatakan bahwa pengaturan kerja fleksibel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan peran mediasi kepuasan kerja. Mustikasari, *et al.*, (2023) menyatakan bahwa platform ojek online memiliki kebijakan yang berbeda terkait insentif, bonus, dan sistem kerja fleksibel. Menurut penelitian Mulyani, *et al.*, (2023), jenis platform yang digunakan pengemudi dapat memoderasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap motivasi kerja. Fleksibilitas kerja terjadi pada driver ojek online dengan adanya jam kerja yang tidak tentu para driver bebas melakukan pekerjaannya kapanpun dan dimana saja (Mulyah, 2020).

Gap yang ada dari analisis di atas, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek online, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja dan motivasi. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam memahami peran motivasi kerja sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Selain itu, sebagian besar studi berfokus pada satu platform tertentu tanpa mempertimbangkan perbedaan kebijakan fleksibilitas kerja, insentif, dan bonus antar platform.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Flexible Work Arrangement* terhadap motivasi kerja pengemudi ojek online serta

mengetahui apakah jenis platform ojek online memoderasi hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi perusahaan penyedia layanan transportasi online dalam merancang sistem kerja fleksibel yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan pengemudi.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Huzain, (2021) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni menyelaraskan hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan bisnis, karyawan, dan sosial. Sastra *et al.*, (2023) menjelaskan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif yang dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan (goal) bersama dalam perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Siagian, (2023) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang melakukan proses pemeliharaan karyawan secara manusiawi agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi maksimal bagi ketercapaian tujuan perusahaan. Dari pengertian di atas dapat disintesis manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan kerja untuk mencapai tujuan bisnis, karyawan dan sosial secara efektif dan efisien sumber daya manusia mencakup kemampuan pikir dan fisik individu yang dikelola melalui proses pemeliharaan karyawan secara manusiawi hal tersebut bertujuan untuk potensi mereka yang berfungsi maksimal dalam mendukung tujuan perusahaan.

Flexibility Work Arrangement

Flexibly Work Arrangement adalah suatu sistem kerja yang memberi kebebasan seseorang untuk bekerja secara fleksibel dimana saja secara jarak jauh (remote) dengan memanfaatkan teknologi telekomunikasi (Yulia *et al.*, 2022). FWA merupakan suatu model kerja yang memberikan jam kerja fleksibel (Septyani, *et al.*, 2022). Fleksibilitas didefinisikan sebagai peluang yang diberikan organisasi kepada karyawannya terkait pilihan tempat dan waktu bekerja (Ghimire *et al.*, 2023). Maka dapat disintesakan FWA merupakan model kerja yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bekerja secara fleksibel, baik dari segi lokasi maupun waktu, dengan memanfaatkan teknologi komunikasi.

Menurut Carlson *et al.* (2023) dimensi dan indikator dari FWA adalah 1) *Time flexibility* dengan indikator Fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja; 2) *Timing flexibility* dengan indikator Fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerja; 3) *place flexibility* dengan indikator Fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

Motivasi Kerja

Menurut Mustikasari, *et al.*, (2023) motivasi kerja merupakan alat penggerak, perangsang atau pendorong yang ada dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan baik dan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan masing-masing kepadanya untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Jufrizen, (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Puspitasari, *et al.*, 2020). Maka dapat disintesakan Motivasi kerja adalah dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan giat, efektif, dan terintegrasi guna mencapai tujuan organisasi serta kepuasan pribadi.

Menurut Hasibuan (2016) terdapat dimensi dan indikator pada motivasi Kerja meliputi; 1) Kebutuhan akan prestasi dengan indikator Mengembangkan kreativitas dan antusias untuk berprestasi tinggi; 2) Kebutuhan akan afiliasi dengan indikator kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*) dan Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*); Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*); 3) Kebutuhan akan kekuasaan dengan indikator Memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Ojek Online

Menurut (Mufnizar & Susilo, 2022) dalam penelitian (Budiarta, 2024) layanan ojek online telah menjadi salah satu inovasi paling signifikan dalam industri transportasi di Indonesia selama dekade terakhir. Munculnya platform seperti Maxim dan Grab tidak hanya mengubah cara masyarakat mengakses layanan transportasi tetapi juga menciptakan peluang ekonomi baru bagi banyak orang. Ojek online pertama kali muncul di Indonesia pada awal 2010-an, dengan berbagai platform yang

berlombalomba menawarkan solusi transportasi yang cepat, aman, dan terjangkau. Grab, yang berbasis di Singapura, memulai ekspansi besarbesaran ke berbagai kota di Indonesia dengan menawarkan layanan yang inovatif dan teknologi yang canggih. Di sisi lain, Maxim, perusahaan asal Rusia, memasuki pasar Indonesia dengan strategi tarif yang lebih kompetitif dan promosi yang agresif (Budiarta, 2024).

Kebijakan yang diterapkan oleh Gojek dan Grab berperan dalam mempengaruhi motivasi kerja pengemudi ojek online. Tarif yang ditetapkan dan jenis layanan yang tersedia dapat mempengaruhi pengemudi dalam memilih platform yang menawarkan pendapatan lebih tinggi. Selain itu, fitur yang memudahkan operasional serta insentif seperti bonus dan poin menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi mereka (Yoga *et al.*, 2024).

Kerangka Pemikiran

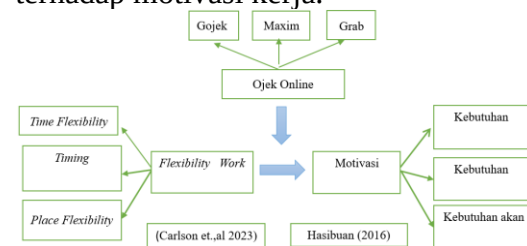
Flexible Work Arrangement (FWA) merupakan sistem kerja yang memberikan fleksibilitas dalam hal waktu, tempat, dan durasi kerja. Dalam konteks pengemudi ojek online, FWA memungkinkan para driver untuk bekerja sesuai preferensi pribadi, kapan saja dan di mana saja, dengan memanfaatkan teknologi digital. Berdasarkan teori Carlson *et al.*, (2023), FWA terdiri dari tiga dimensi utama: *time flexibility*, *timing flexibility*, dan *place flexibility*.

Motivasi kerja merupakan pendorong internal dalam diri individu yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat, penuh semangat, dan berorientasi pada pencapaian tujuan kerja. Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja terdiri atas tiga kebutuhan utama: kebutuhan akan prestasi,

kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Ojek online ini menyoroti pengaruh kebijakan platform ojek online, seperti tarif, layanan, dan insentif, terhadap motivasi kerja pengemudi. Inovasi yang ditawarkan oleh berbagai platform, termasuk fitur operasional yang memudahkan serta pemberian bonus, diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja pengemudi dengan memberikan pendapatan yang lebih kompetitif (Budiarta, 2024).

FWA memberikan keleluasaan dalam pengaturan jam kerja, yang berdampak pada meningkatnya kepuasan dan motivasi kerja. Namun demikian, platform ojek online yang berbeda memiliki sistem dan kebijakan yang berbeda pula, sehingga dapat memoderasi pengaruh FWA terhadap motivasi kerja. Penelitian Mulyani, *et al.*, (2023) menyatakan bahwa jenis ojek online (Gojek, Grab, Maxim, inDrive) dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara FWA dan motivasi kerja. Dengan demikian, adaptasi FWA pada sektor transportasi online memerlukan pemahaman mendalam terhadap jenis platform yang digunakan sebagai faktor pemoderasi yang dapat memengaruhi kekuatan pengaruh FWA terhadap motivasi kerja.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1 : *Flexibility work arrangement berpengaruh* terhadap motivasi kerja pada ojek online di Karawang.

H2 : Jenis ojek online memoderasi hubungan antara *flexibility work*

arrangement terhadap Motivasi kerja pada ojek online di Karawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Fokus dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Flexibility Work Arrangement* (FWA) terhadap motivasi kerja pengemudi ojek online, serta untuk mengetahui apakah jenis ojek online (seperti ojek motor, atau mobil) berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan tersebut.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh driver ojek online yang aktif di Karawang, Grab, Gojek, Maxim, maupun platform alternatif seperti InDriver dan Anterin, untuk penelitian ini akan diambil 3 sampel alasan nya layanan yang paling banyak digunakan dan mudah ditemukan oleh masyarakat Karawang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teknik perhitungan menurut Hair et al. (2014), yang menyarankan jumlah sampel minimal adalah 5 hingga 10 kali jumlah indikator dalam penelitian. Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 3 indikator untuk variabel FWA dan 8 indikator untuk motivasi kerja, Maka sample diambil dari indikator variabel terbanyak yaitu 80 responden ($8 \times 10 = 80$). Oleh karena itu, jumlah responden yang dijadikan sample digenapkan menjadi 100 orang pengemudi ojek online.

Tabel operasional variabel

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
<i>Flexibility work arrangement</i> (X)	<i>Time flexibility</i>	Durasi kerja	(Carlson et al, 2023)
	<i>Timing flexibility</i>	Jadwal kerja	
	<i>Place flexibility</i>	Tempat kerjanya	
Motivasi Kerja (Y)	Kebutuhan akan prestasi	Mengembangkan kreativitas.	Hasibuan (2016)
		Antusias untuk berprestasi tinggi.	
		Rasa memiliki	
	Kebutuhan akan afiliasi	Rasa penting	
		Rasa pencapaian	
		Rasa keterlibatan	
Ojek Online (Z)	Jenis Ojek Online	Memiliki kedudukan yang terbaik.	(Yoga et al., 2024) dan (Mustikasari, Akbar and Syahputra, 2023)
		Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	
		Grab, Maxim, dan Gojek	

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Kuesioner disebarkan secara langsung maupun melalui media daring kepada para pengemudi ojek online, dengan menggunakan skala Likert lima poin, di mana 1 menunjukkan “Sangat Rendah” dan 5 menunjukkan “Sangat Tinggi.”

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan *structural equation modeling-partial least square* dengan bantuan perangkat SmartPLS 4. Tahapan analisis meliputi validitas konvergen, *average variance extracted*, *Cronbach's alpha*, *composite reliability*, *R-Square*, *effect size* (f^2), *goodness of fit model* (Q2), dan uji hipotesis dengan teknik *bootstrapping*.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Profil Responden

Profil responden berdasarkan karakteristik, penelitian jenis kelamin, usia, jenis ojek online, dan masa kerja menjadi driver ojek online.

Tabel 3. Profil Responden

Karakteristik	Sample	%	Karakteristik	Sample	%
Jenis Kelamin			Jenis Ojek Online		
Laki-laki	89	89 %	Maxim	38	38 %
Perempuan	11	11 %	Gojek	28	28 %
Total	100	100	Grab	34	34 %
			Total	100	100
Usia			Masa Kerja Menjadi Driver Ojek Online		
17-21 Tahun	28	28 %	< 6 Bulan	15	15 %
20-30 Tahun	27	27 %	6-12 Bulan	18	18 %
30-40 Tahun	30	30 %	1-3 Tahun	25	25 %
40-50 Tahun	15	15 %	4 Tahun	42	42 %
Total	100	100	Total	100	100

Berdasarkan data dari 100 responden, mayoritas driver ojek online adalah laki-laki sebesar (89%). Usia

terbanyak berada pada rentang 30–40 tahun (30%). Sebagian besar responden berasal dari platform Maxim (38%), diikuti Grab (34%) dan Gojek (28%). Dari sisi pengalaman kerja, mayoritas telah bekerja lebih dari 4 tahun (42%), sedangkan sisanya bekerja 1–3 tahun (25%), 6–12 bulan (18%), dan kurang dari 6 bulan (15%).

Evaluation of the Measurement Model (Outer Model)

Validitas konvergen diukur dengan cara memeriksa nilai faktor pemuatan (*outer loading*), dimana setiap indikator harus memiliki nilai minimum 0,70 untuk dianggap valid, meskipun nilai 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima pada tahap pengembangan skala (Putra, et.,al 2024).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Output Loading Factor

Flexibility Work Arrangement (X)		Motivasi Kerja	
Indikator	Outer Loading	Indikator	Outer Loading
Durasi kerja	X1.1 0.961	Mengembangkan kreativitas.	Y1.1 0.822
	X1.2 0.934		Y1.2 0.929
	X1.3 0.938		Y1.3 0.724
Jadwal kerja	X1.4 0.950	Antusias untuk berprestasi tinggi	Y1.4 0.796
	X1.5 0.871		Y1.5 0.936
	X1.6 0.867		Y1.6 0.853
Tempat kerjanya	X1.7 0.958	Rasa memiliki	Y1.7 0.861
	X1.8 0.873		Y1.8 0.910
	X1.9 0.798		Y1.9 0.938
		Rasa penting	Y1.19 0.878
			Y1.11 0.703
			Y1.12 0.864
		Rasa pencapaian	Y1.13 0.738
			Y1.14 0.863
			Y1.15 0.858
		Rasa keterlibatan	Y1.16 0.769
			Y1.17 0.713
			Y1.18 0.919
		Memiliki kedudukan yang terbaik	Y1.19 0.900
			Y1.20 0.949
			Y1.21 0.946
		Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Y1.22 0.942
			Y1.23 0.950
			Y1.24 0.842

Berdasarkan hasil outer model, seluruh indikator pada variabel *Flexibility Work Arrangement* (X) dan Motivasi Kerja (Y) memiliki nilai outer loading di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa semua indikator valid dan memiliki kontribusi kuat terhadap konstruknya masing-masing.

Validity Test Average Variance Extracted, Cronbach's Alpha, Composite Reliability

Menurut Saftari, et al., (2022) Hasil penelitian dikatakan valid jika lebih dari 0,5. Nilai loading factor ini dapat terlihat pada nilai *outer loading*.

Tabel 5. Validity Test Average Variance Extracted, Cronbach's Alpha, Composite Reliability

Variable	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Flexibility Work Arrangement (X1)	0.973	0.986	0.977	0.823
Motivasi Kerja	0.985	0.976	0.986	0.743

Kemudian kedua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) *Flexibility Work Arrangement* (X1) 0.823, dan Motivasi Kerja 0.743 yang melebihi 0,5, yang menandakan bahwa masing-masing variabel memiliki validitas konvergen yang baik dan dapat dipercaya. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* 0.973, dan *Composite Reliability* 0.976 untuk kedua variabel juga berada di atas angka 0,5. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam masing-masing konstruk memiliki konsistensi dan reliabilitas.

Structural Model Evaluation (Inner Model)

Uji Model Struktural (R-Square)

R –Squared digunakan untuk mengetahui besarnya nilai dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen dan sisanya merupakan bagian nilai dari variabel lain yang tidak termasuk di dalam model. Nilai umum adalah 0,75 menunjukkan pengaruh yang kuat atau tinggi, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah (Mann et al., 2018).

Tabel 6. R-Square

Variable	R-square
Motivasi Kerja	0.957

Tabel yang menunjukkan nilai *R-squared* (R^2) sebesar 0.957 dan untuk variabel "Motivasi Kerja" mengindikasikan bahwa 95.7% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel FWA dalam model. Nilai R^2 yang tinggi ini menunjukkan bahwa

model sangat efektif dalam menjelaskan variasi hubungan FWA dan Motivasi Kerja.

Effect Size (f^2)

Uji ini dilakukan untuk menganalisis tingkat pengaruh prediktor variable laten *Effect Size* f^2 yang disarankan adalah 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar) dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level struktural. Nilai f^2 menjadi landasan apakah variabel cocok atau tidak untuk digunakan dalam model penelitian. Apabila nilai f^2 memiliki pengaruh yang lemah maka berdampak pada ditolaknya hipotesis penelitian pada saat pengujian hipotesis (Susanti, 2021).

Menurut Hair et al. (2021) dalam penelitian (Aqsa, et.,al 2022) nilai f^2 diinterpretasikan lebih dari $f^2 \geq 0.35$: Efek besar (*large*).

Tabel 7. Effect Size

Variable	f^2 Effect Size	Pengaruh
Flexibility Work Arrangement (X1)	0.867	Besar
Motivasi Kerja (Y)	0.151	Sedang
Flexibility X1 → Ojek Online	0.001	Kecil

Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai (f^2) *Effect Size* untuk variabel X1 (FWA) sebesar 0.867, yang menunjukkan pengaruh besar terhadap Motivasi Kerja. Sementara itu nilai (f^2) *Effect Size* untuk variabel (Ojek Online) sebesar 0.151 yang menunjukkan pengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Nilai f^2 *Effect Size* variabel (FWA (X1) X Ojek online sebesar 0.001 pengaruh kecil terhadap Motivasi Kerja

Goodness of Fit Model (Q^2)

Menurut (Marliana, 2020) dalam penelitian (Kristanti, 2024) Pengujian *Goodness of Fit* pada model struktural dilakukan dengan menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Jika nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol), ini

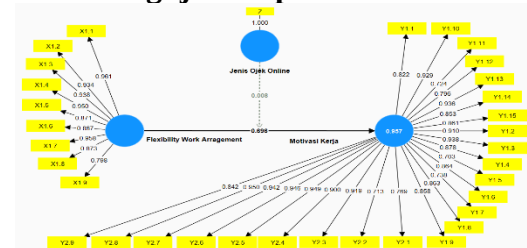
menunjukkan bahwa model memiliki nilai *predictive relevance* yang baik.

Tabel 8. Q-Square

Variable	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Motivasi Kerja (Y)	0.768

Pada tabel 8 nilai *Q-Square* termasuk dalam kategori besar karena melebihi 0.35, untuk "Motivasi Kerja (Y)" sebesar 0.768 menunjukkan bahwa 76,8% Sementara itu, 23,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki goodness of fit yang sangat baik, menunjukkan kemampuan model dalam memprediksi variasi dalam motivasi kerja secara efektif (Utami R.A,et.,al 2024).

Hasil Pengujian Hipotesis



Gambar 3. Bootstrapping

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode SEM-PLS melalui teknik bootstrapping yang dianalisis menggunakan SmartPLS 4. Bootstrapping proses untuk menilai tingkat signifikansi atau probabilitas dari direct effects, indirect effects dan total effects. Selain itu, bootstrapping juga dapat menilai tingkat signifikansi dari nilai-nilai lainnya (Ali Memon et al., 2017).

Adapun kriteria keputusannya jika nilai p-value kurang dari 0,050 atau $< 0,050$ maka hubungannya signifikan maka H_0 diterima, jika lebih dari 0,050 atau $> 0,050$ maka hubungannya kurang signifikan maka H_0 tidak diterima (Purwanto, 2018).

Tabel 9. Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O-STDEV))	P values
<i>Flexibility Work Arrangement</i> (X1) → Motivasi Kerja	0.696	0.693	0.104	6.719	0.000
<i>FWA</i> (X) → JOD → MK (Y)	0.008	0.007	0.028	0.281	0.779

Hasil uji hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa *Flexibility Work Arrangement* berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh P-value $0,000 < 0,050$ dengan nilai t-statistik sebesar 6,719 yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,98). Dengan demikian, hipotesis H1 diterima. Artinya, semakin tinggi fleksibilitas kerja yang dirasakan oleh driver ojek online baik dari segi waktu, tempat, maupun durasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja mereka. Selanjutnya, hasil uji hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa moderasi Jenis Ojek Online terhadap hubungan antara *Flexibility Work Arrangement* terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai P-value $0,779 > 0,050$ dengan nilai T-statistik sebesar $0,281 < t\text{-tabel}$ (1,98) yang kurang signifikan, Artinya, *Jenis Ojek Online* kurang berpengaruh sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *Flexibility Work Arrangement* dan *Motivasi Kerja*. Dengan demikian, pengaruh fleksibilitas kerja terhadap motivasi pengemudi ojek online tetap ada, namun tidak dipengaruhi atau diperkuat maupun diperlemah oleh perbedaan jenis ojek online (Gojek, Grab, maupun Maxim). Pengemudi yang menjadikan ojek online sebagai pekerjaan utama (full ojol), motivasi mereka adalah untuk mencapai target penghasilan harian atau bulanan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pembahasan

Pengaruh *Flexibility Work Arrangement* (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas kerja

yang dirasakan oleh driver baik dari sisi waktu, durasi, maupun tempat kerja semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja mereka. Hal ini sesuai dengan teori *Flexible Work Arrangement* dari Carlson et al. (2023) yang menyebutkan bahwa fleksibilitas kerja memberi karyawan kontrol lebih besar atas cara mereka bekerja, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan semangat kerja. Temuan ini juga diperkuat oleh Abadi et al. (2023) yang menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas serta motivasi karyawan, khususnya dalam sistem kerja digital dan mandiri seperti ojek online.

Dilihat dari nilai outer loading pada indikator FWA yang berpengaruh dengan nilai outer loading yaitu durasi kerja dengan nilai 0.961, sementara pada indikator motivasi kerja yang berpengaruh dengan nilai outer loading yaitu mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan dengan nilai 0.950. Ini menunjukkan bahwa dorongan untuk menggunakan seluruh potensi demi mencapai kekuasaan atau pengaruh menjadi faktor yang paling kuat dalam menggambarkan motivasi kerja driver. Pengemudi yang menjadikan ojek online sebagai pekerjaan utama (full ojol), motivasi mereka adalah untuk mencapai target penghasilan harian atau bulanan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat dan memaksimalkan waktu kerja fleksibel untuk mendapatkan bonus dan insentif yang ditawarkan platform. Sementara itu, bagi pengemudi yang bekerja sebagai sampingan, motivasi utama mereka mungkin adalah mendapatkan penghasilan tambahan, memanfaatkan waktu luang, atau mencari pengalaman baru.

Pengaruh *Flexibility Work Arrangement* (X1) terhadap Motivasi

Kerja (Y) yang Dimoderasi oleh Jenis Ojek Online

Berdasarkan hasil penelitian bahwa jenis ojek online kurang memoderasi antara FWA terhadap motivasi kerja hal ini ditentukan oleh nilai t-statistik 0.281 yang lebih rendah dari t-tabel 1,89 dan p-value sebesar 0,779 yang melebihi angka signifikan 0,050 yang artinya walaupun FWA secara signifikan terhadap motivasi kerja namun jenis ojek online kurang signifikan mempengaruhi hubungan tersebut.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Jumhadi & Mulyani yang menyatakan bahwa perbedaan kebijakan antar platform seperti sistem insentif, target harian, dan pengaturan waktu kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh fleksibilitas kerja terhadap motivasi. Platform seperti Maxim yang memberikan kebebasan penuh waktu kerja, misalnya, cenderung lebih mendukung peningkatan motivasi dibanding platform yang memiliki jadwal atau target lebih ketat. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Mulyani, et al., (2023) yang menyatakan bahwa perbedaan kebijakan antar platform seperti sistem insentif, target harian, dan pengaturan waktu kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh fleksibilitas kerja terhadap motivasi. Platform seperti Maxim yang memberikan kebebasan penuh waktu kerja, misalnya, cenderung lebih mendukung peningkatan motivasi dibanding platform yang memiliki jadwal atau target lebih ketat.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *Flexibility Work Arrangement* (FWA) terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja driver

ojek online di Karawang. Semakin tinggi fleksibilitas waktu, durasi, dan tempat kerja yang dirasakan oleh driver, semakin meningkat pula rasa kenyamanan, kontrol terhadap pekerjaan, dan semangat kerja mereka. Meskipun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa jenis platform ojek online seperti Gojek, Grab, dan Maxim kurang memperkuat hubungan antara FWA dengan motivasi kerja. Hal ini berarti pengaruh signifikan FWA terhadap motivasi kerja driver, terlepas dari perbedaan kebijakan dan fitur antar platform.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan penyedia layanan transportasi online perlu memperkuat kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, khususnya pada aspek pengaturan area kerja dan transparansi algoritma pembagian order. Fitur-fitur yang memungkinkan driver memilih lokasi kerja secara optimal dapat meningkatkan rasa kendali dan motivasi mereka. Selain itu, perusahaan perlu membangun keterlibatan driver melalui komunikasi rutin, penghargaan berbasis kontribusi, serta pelibatan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kesejahteraan mereka. Pengemudi yang menjadikan ojek online sebagai pekerjaan utama, perusahaan dapat mengembangkan sistem insentif berjenjang yang mendorong loyalitas dan menyediakan jaminan penghasilan minimum untuk mengurangi tekanan. Hal ini sejalan dengan perlunya transparansi algoritma pembagian order dan fitur-fitur yang memungkinkan driver memilih lokasi kerja secara optimal. bagi pengemudi yang bekerja sebagai sampingan, perusahaan harus menjaga fleksibilitas jadwal kerja dan menawarkan skema bonus yang tidak menuntut komitmen penuh, seperti bonus per pesanan atau pada jam sibuk. Dengan demikian, perusahaan dapat

membangun keterlibatan driver melalui komunikasi rutin, penghargaan berbasis kontribusi, serta pelibatan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya akan memenuhi motivasi kedua jenis pengemudi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M.D. and Taufiqurrahman, A. (2023) 'Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan', *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), pp. 30–40. Available at: <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>.
- Ali Memon, M. *et al.* (2017) '(1), I-Xiii', *Journal of Applied Structural Equation Modeling: 1*, 1(1)(June), pp. i–xiii.
- Aqsa, D.F., , Titik Rosnani, Wenny Pebrianti, R. and Heriyadi (2022) 'Ilomata International Journal of Management', *Scholar.Archive.Org*, 3(1), pp. 327–342.
- Budiarta, K. (2024) 'Analisis Perbandingan Motivasi Kerja Antara Driver Ojek Online Gojek dan Driver Ojek Online Grab di Kota Medan Menurut Teori Kebutuhan Maslow', 4(1), pp. 2193–2208.
- Ghimire, B., Dahal, R.K. and Rai, B. (2023) 'The Attitude of Flexible Work Arrangement on Academics' Job Satisfaction: The Emerging Market Case', *Journal of System and Management Sciences*, 13(2), pp. 370–383. Available at: <https://doi.org/10.33168/JSMS.2023.0226>.
- Huda, F. and Ekhsan, M. (2023) 'Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja', *Dynamic Management Journal*, 7(3), pp. 480–494.
- Huzain, H. (2021) 'Pengelolaan Sumber Daya Manusia', *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), pp. 399–405.
- Jufrizen, J. (2021) 'Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja', *Sains Manajemen*, 7(1), pp. 35–54. Available at: <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.
- Kristanti, R. (2024) 'South East Asian Management Concern', (2), pp. 51–59.
- Liana *et al.* (2024) 'Analisis Kepuasan Pelanggan Kualitas Pelayanan Pada pengguna Transportasi Online Maxim', *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), pp. 9–19.
- Mann *et al.* (2018) "Analisis Struktur Kovarians Mengenai Indikator Kesehatan pada Lansia yang Tinggal di Rumah dengan Berfokus pada Persepsi Kesehatan Subjektif.", *Pakistan Research Journal of Management Sciences*, 7(5), pp. 1–2.
- Muliyah, P. (2020) 'Fleksibel kerja', *Journal GEEJ*, 7(2), pp. 11–45.
- Mustikasari, G.A., Akbar, T. and Syahputra, E. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Driver Maxim di Kediri', *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), pp. 62–72. Available at: <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1396>.
- Nurhayati, S., Barlian, B. and Patimah, T. (2024) 'The Influence Of Compensation And Flexible Working Hours On The Performance Of Gojek Driver Partners At PT . Gojek Indonesia

- (Survey Of Goride Driver Partners In The City Of Tasikmalaya) Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Goride Pada PT . Gojek Indonesia (Survei terhadap Mitra driver goride di Kota Tasikmalaya)', 1(2), pp. 147–160.
- Pradipta, H.A. and Martdianty, F. (2023) 'Effect Of Flexible Working Arrangement On Employee Performance : Mediating Role Of Work Engagement And Supervisor Support In Indonesia Digital Startup', 9(2), pp. 512–522.
- Pt, D., Indonesia, G. and Mulyani, A.S. (2023) '1 , 2 1,2', 2(6), pp. 2393–2402.
- Purwanto (2018) 'Analisis Data Penelitian Marketing : Perbandingan Hasil antara Amos , SmartPLS , WarpPLS , dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Besar', 2(4), pp. 216–227.
- Puspitasari, A., Adjie, S. and Chamidah, S. (2020) 'Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun', *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), pp. 27–34. Available at: <https://doi.org/10.24269/asset.v1i1.2555>.
- Putra, M.A. and Yanti, T. (2024) 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan', *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(1), pp. 1–9. Available at: <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i1.21>.
- Riyadi Putra, Y.W., Nur Styaningsih, F. and Herviana, W.H. (2022) 'Analisis Perkembangan Transportasi Online di Indonesia di Era 4.0 Dengan Metode Penelitian Deskriptif', *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 4(1), pp. 162–170. Available at: <https://doi.org/10.47233/jteksis.v4i1.389>.
- Rizky, R.I. et al. (2024) 'Pengaruh Jam Kerja Fleksibel dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Pengemudi Gojek di Bekasi Barat Universitas Bhayangkara Jakarta Raya , Indonesia online , pengiriman barang , pembayaran , dan berbagai layanan lainnya . Mitra Gojek yang telah aplikasi ', 3(3).
- Saftari, M. and Sinta, S. (2022) 'Analisis Faktor Peserta, Pelatih, Prasarana, serta Materi Pelatihan yang Mempengaruhi Efektifitas Pelatihan Menggunakan Smart-PLS', *Indiktika : Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika*, 4(2), pp. 86–98. Available at: <https://doi.org/10.31851/indiktika.v4i2.7677>.
- Sari, K.A.R. (2023) 'Motivasi kerja, 2019, pp. 1–49.
- Sastra, Okta & Wijaya, T. (2023) 'Human Resource Management 1 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Digital.', (May), p. 5.
- Septyani, S.N. and Sutarjo, M.A.S. (2022) 'Implementasi Komunikasi Internal Perusahaan dalam Menjalankan Flexible Working Arrangements (FWA)', *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), pp. 1480–1502. Available at: <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4781>.
- Siagian, S. (2023) *Manajemen_Sumber_Daya_Manusia*.

- Susanti, M. and Dharma, U.B. (2021) 'Pengaruh Profitabilitas , Leverage , Likuiditas , Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia', XII(2).
- Yoga, I.P. *et al.* (2024) 'Pekerja Ekonomi Gig : Pengalaman Kerja Pengemudi Ojek Online Maxim dan Grab di Wilayah Timur Indonesia Layanan ojek online telah menjadi salah satu inovasi paling Tenggara Timur , layanan ini telah ekonomi yang cukup pesat dalam perubahan kebijakan perusahaan ', 12(Maret), pp. 11–26.
- Yulia, F. *et al.* (2022) 'Future Work Asn “Work From Anywhere (Wfa)” Sebagai Implikasi E-Government System Atau Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Dampak Positif Dan Negatif Serta Tantangan Bagi Pemerintah/ASN', *Prosiding Seminar Nasional BSKJI “Post Pandemic Economy Recovery”*, 2(2), pp. 10–17.