

***THE ROLE OF FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT AND WORK-LIFE BALANCE IN MITIGATE WORK STRESS IN STUDENTS WHO WORK AS ONLINE FOOD DELIVERY DRIVERS FOR SHOPEEFOOD***

***PERAN FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT DAN WORK LIFE BALANCE DALAM MEMITIGASI STRES KERJA PADA MAHASISWA YANG MERANGKAP SEBAGAI PENGEMUDI PENGANTAR MAKANAN ONLINE SHOPEEFOOD***

**Farlin Nabila Mawarni<sup>1</sup>, Usman<sup>2</sup>, Hertiana Ikasari<sup>3</sup>, Mila Sartika<sup>4</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro<sup>1,2,3,4</sup>

[211202207667@mhs.dinus.ac.id](mailto:211202207667@mhs.dinus.ac.id)<sup>1</sup>, [usman@dsn.dinus.ac.id](mailto:usman@dsn.dinus.ac.id)<sup>2</sup>, [hertiana.ikasari@dsn.dinus.ac.id](mailto:hertiana.ikasari@dsn.dinus.ac.id)<sup>3</sup>, [mila.sartika@dsn.dinus.ac.id](mailto:mila.sartika@dsn.dinus.ac.id)<sup>4</sup>

**ABSTRACT**

*This research investigates how Flexible Work Arrangements and Work–Life Balance contribute to mitigation job stress and their implications for the performance of university students working as ShopeeFood drivers. A quantitative approach was employed by distributing questionnaires to 100 student drivers in Semarang City selected through purposive sampling. The collected data were processed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS software. The findings reveal that both Flexible Work Arrangements and Work–Life Balance significantly mitigate job stress. Furthermore, job stress has a significant negative impact on performance. However, the mediation analysis shows that work stress is not able to mediate the influence of Flexible Working Arrangement on performance, whereas in the relationship between Work Life Balance and performance, work stress acts as a mediating variable.*

**Keywords:** Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Job Stress, Driver Performance, Student Workers.

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji bagaimana *Flexible Working Arrangement* dan *Work Life Balance* berkontribusi memitigasi stres kerja, serta implikasinya terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja sebagai pengemudi *ShopeeFood*. Desain kuantitatif diterapkan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 100 pengemudi mahasiswa di Kota Semarang dan dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data yang dikumpulkan diolah melalui *Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan SmartPLS. Hasilnya mengindikasikan bahwa baik *Flexible Working Arrangement* maupun *Work Life Balance* secara signifikan memitigasi stres kerja. Selain itu, stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja. Namun, analisis mediasi menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap kinerja, sedangkan pada hubungan *Work Life Balance* terhadap kinerja, stres kerja berperan sebagai variabel mediasi.

**Kata Kunci:** *Flexible Working Arrangement*, *Work Life Balance*, Stres Kerja, Kinerja Pengemudi, Pekerja Mahasiswa.

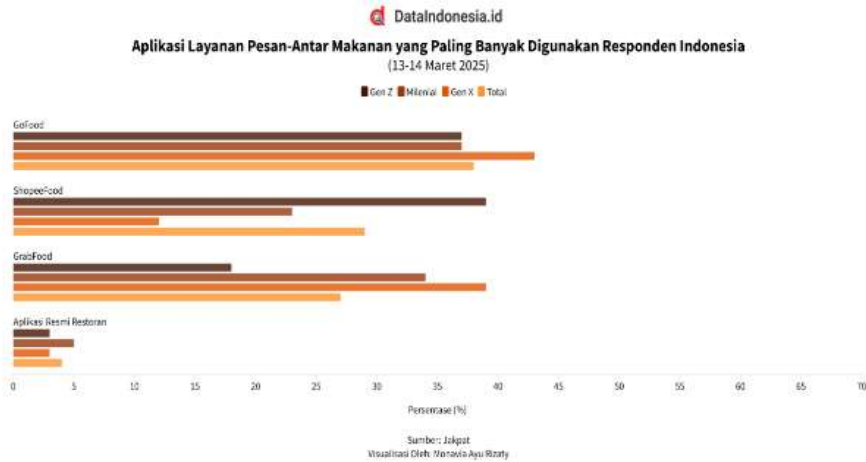
**PENDAHULUAN**

Kemajuan era digital mendorong organisasi untuk melakukan transformasi digital dalam MSDM untuk memperkuat strategi dan memastikan nilai organisasi terus berkembang (Bindra et al., 2025). Platform daring yang sedang berkembang seperti layanan pengiriman makanan *ShopeeFood*, berperan penting dalam mendukung aktivitas ekonomi dan memenuhi

kebutuhan para pelanggan. *ShopeeFood* diperkenalkan pada 12 September 2020 dengan kanal digital dan YouTube, memiliki tayangan sekitar 4,8 juta kali, ramai diperbincangkan meskipun baru diluncurkan dibandingkan *GoFood* dan *GrabFood* yang sudah beroperasi sejak 2015–2016 (M. J. Mahendra et al., 2024). Sebagai pendatang baru, *ShopeeFood* mampu menduduki dua posisi teratas layanan pengiriman

makanan online karena didukung tarif yang terjangkau dan kemudahan fitur

aplikasi (Maulidana et al., 2025).



**Gambar 1** Peringkat Aplikasi Pengiriman Makanan Online di Indonesia

Sumber: [dataindonesia.id](https://dataindonesia.id)

Gambar 1 menunjukkan *ShopeeFood* berada di peringkat kedua dengan 29% responden sebagai pengguna, dan secara generasi, layanan ini paling diminati oleh Gen Z dengan tingkat penggunaan sebesar 39%. Tingginya preferensi ini mengindikasikan adanya peningkatan volume order yang berdampak pada peningkatan beban kerja pengemudi dan juga berpengaruh pada kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya (Widjaja & Alam, 2023). Fenomena ini menjadi alasan utama pemilihan *ShopeeFood* sebagai objek penelitian, karena platform ini menunjukkan perkembangan yang luar biasa cepat dan tingkat persaingan yang semakin sengit dalam sektor layanan pengantaran makanan di Indonesia. Hal ini didukung oleh informasi yang menunjukkan bahwa nilai transaksi *ShopeeFood* (GMV/ *Gross Merchandise Value*) naik hingga 164,1% antara tahun 2021 sampai 2024, lonjakan lebih tinggi dibandingkan dengan *GrabFood* yang hanya meningkat 12,6% dan *GoFood* yang mencatatkan penurunan sebesar 4,4% dalam periode yang sama (Katadata, 2025 dalam Bahtiarachim, 2025).

Sehingga pertumbuhan *ShopeeFood* tidak sekadar berdampak pada pertumbuhan jumlah pengguna, melainkan juga memicu peningkatan tuntutan proses kerja semakin kompleks bagi para pengemudi. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa mahasiswa pengemudi *ShopeeFood* menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi. RD (L) mahasiswa pengemudi *ShopeeFood* di Kota Semarang sejak 2023, mengatakan bahwa pendapatan tidak menentu dan pesanan menurun karena banyaknya mitra, membuat ia harus lembur >9 jam per hari untuk mendapatkan pesanan. Kondisi ini mencerminkan bahwa fleksibilitas kerja yang dimiliki pengemudi tidak sepenuhnya memberikan keleluasaan, melainkan dapat berubah menjadi tuntutan kerja tinggi. Hal ini terjadi karena mereka berupaya memenuhi target pendapatan harian sehingga mengurangi waktu pribadi mereka, dan mengganggu *work life balance* pengemudi serta memerlukan kajian lebih mendalam tentang bagaimana *flexible working arrangement* yang dijalankannya memengaruhi kinerja mereka (Luo & Tharumarajah, 2025).

Meskipun pengemudi menerapkan sistem kerja fleksibel yang memudahkan pelaksanaan tugas, jam kerja yang panjang dan tidak pasti masih membuat mereka sulit menyeimbangkan kehidupan kerja (Syihabudhin & Kinanti, 2022). Kondisi ini menjadi semakin kompleks ketika dialami oleh pengemudi yang juga berstatus sebagai mahasiswa. Wawancara dengan IM (24) dan NN (21) yang menjalani peran sebagai pengemudi *ShopeeFood* sekaligus mahasiswa di sebuah perguruan tinggi di Kota Semarang, mengatakan bahwa bekerja sambil kuliah merupakan suatu tantangan karena harus membagi waktu kegiatan kerja, kuliah, dan aspek pribadi. *Flexible Working Arrangement* sebagai elemen krusial dalam menciptakan keseimbangan hidup serta

pekerjaan, terutama memberi manfaat bagi pengemudi guna menyelaraskan waktu kerja sesuai kebutuhan pribadi (Jaenudin et al., 2025).

Dan dalam pengamatan ulasan aplikasi *ShopeeFood Driver* menunjukkan keluhan tentang *bug* pada aplikasi, tingginya jumlah pesanan palsu, ketidakakuratan titik pengiriman, dan biaya yang tidak sesuai dengan jarak. Permasalahan operasional tersebut menunjukkan bahwa pengemudi tidak hanya menghadapi tekanan dari sisi beban kerja, tetapi juga dari faktor teknis yang berada di luar kendali mereka. Gambar 2 mengilustrasikan keluhan pengemudi pada ulasan Aplikasi *ShopeeFood Driver*:



**Gambar 2. Keluhan Pengemudi Di Aplikasi *Shopeefood Driver***

Sumber: [App \*ShopeeFood Driver\*](#)

Kondisi tersebut berpotensi memicu stres yang menurut Malik et al. (2025) timbul akibat tuntutan kerja yang tidak realistis dan dapat menurunkan minat serta kinerja apabila terus berlanjut. Temuan penelitian Bhawna et al. (2025) menegaskan stres banyak dipicu oleh tingginya beban pekerjaan serta ketidakseimbangan kegiatan kerja dan kehidupan personal. Tekanan tersebut semakin meningkat pada pengemudi *ShopeeFood* karena

pekerjaan mereka menuntut ketelitian, kecepatan, serta volume tugas yang besar dengan batas waktu yang terbatas (Khotimah et al., 2025). Masalah-masalah ini, jika tidak ditangani secara efektif dapat berdampak negatif pada kinerja pengemudi *ShopeeFood*.

Kinerja sendiri menjadi ukuran utama guna mengevaluasi kemampuan individu saat menjalankan tugas beserta tanggung jawab secara optimal, dalam konteks *platform* digital seperti

*ShopeeFood* bukan semata-mata diukur dari total pesanan yang dituntaskan, namun turut dinilai dari kualitas pelayanan, ketepatan dalam waktu pengantaran, sekaligus kepatuhan terhadap standar operasional yang berlaku (Iswantoro et al., 2025). Dalam kondisi kerja yang dinamis, tekanan kerja tinggi, kendala teknis, dan keseimbangan kerja dan non-kerja dapat menimbulkan risiko psikososial yang berpeluang mendorong peningkatan kesalahan kerja, pada akhirnya memengaruhi pada penurunan performa pengemudi (Y. I. Mahendra et al., 2022). Lebih lanjut, kondisi tersebut menjadi semakin kompleks ketika dialami oleh personal yang memiliki peran ganda, seperti mahasiswa yang juga bekerja sebagai pengemudi pengantar makanan online.

Hasil survei *pollinginstitute.id* (2022) dalam Gasong & Setiyawan (2025) menunjukkan bahwa 12,3% mahasiswa bekerja sebagai pengemudi ojek online dan mengalami dinamika pekerjaan ini. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran peran mahasiswa yang tidak sekadar berfokus dalam akademik, namun turut terlibat dalam aktivitas ekonomi. Gasong & Setiyawan (2025) menekankan bahwa mahasiswa yang bekerja harus dapat mengatur studi, kerja dan aktivitas personal. Peran ganda tersebut membutuhkan manajemen waktu yang ketat, kemampuan beradaptasi, serta ketahanan fisik dan mental. Mereka juga harus menghadapi konflik peran, kelelahan, stres, gangguan tidur, dan tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu kegiatan akademik.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* dan *Work Life Balance* berkaitan dengan tingkat stres kerja dan kinerja pekerja. Bhawna et al. (2025) menemukan bahwa tingginya beban

kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja. Namun, kondisi spesifik yang dialami mahasiswa pengemudi *ShopeeFood* masih belum banyak dikaji secara mendalam, khususnya terkait keterkaitan fleksibilitas kerja, keseimbangan hidup-kerja dan stres kerja.

Beberapa studi sebelumnya telah membahas dinamika kerja pengemudi ojek online, khususnya mengenai beban kerja, fleksibilitas waktu, dan tantangan dalam menjaga keseimbangan kerja-hidup. Misalnya, studi pada Yunanto & Priyantono (2023) tentang pengemudi Gojek di Jakarta Utara dan studi Mahendra et al. (2024) tentang pengemudi *ShopeeFood* di Kota Malang. Namun, kedua studi tersebut hanya menggambarkan kondisi umum pengemudi dan tidak meneliti kelompok dengan peran ganda, seperti mahasiswa yang juga bekerja sebagai pengemudi. Sehingga, dinamika spesifik yang dialami oleh mahasiswa seperti tekanan akademis, kendala waktu, dan kompleksitas peran belum sepenuhnya dieksplorasi, meskipun faktor-faktor ini berpotensi memengaruhi kinerja mereka secara berbeda dari pengemudi pada umumnya.

Berdasarkan fenomena dan keterbatasan penelitian sebelumnya, penelitian ini dilaksanakan bertujuan menganalisis pengaruh dari *Flexible Working Arrangement*, *Work Life Balance*, dan Stres Kerja terhadap performa mahasiswa yang bekerja sebagai pengemudi *ShopeeFood*, yang berjudul “Peran *Flexible Working Arrangement* dan *Work Life Balance* dalam Memitigasi Stres Kerja pada Mahasiswa yang Merangkap sebagai Pengemudi Pengantar Makanan Online *ShopeeFood*.”

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Flexible Working Arrangement (FWA)**

*Flexible Working Arrangement* berupa kemampuan menetapkan waktu dan tempat kerja sesuai berdasarkan karakteristik pekerjaan (Kim, 2025). Hal ini memberi kendali atas waktu dan lingkungan kerja (Choudhary & Brookes, 2025). Pada pengemudi pengantar makanan khususnya mahasiswa, fleksibilitas ini memungkinkan penyesuaian jadwal kerja untuk mengakomodasi kebutuhan pribadi dan studi, sehingga mengurangi bentrokan antara tanggung jawab pekerjaan dan akademik (Jaenudin et al., 2025). *Flexible working arrangement* diukur melalui tiga indikator, yaitu: 1) *Time Flexibility*, 2) *Timing Flexibility*, dan 3) *Place Flexibility* (Carlson dalam Putro et al., 2024). Selain itu, *flexible working arrangement* memberikan pekerja kendali lebih besar mengenai waktu dan metode kerja mereka membantu mengurangi tuntutan kerja, dimana berpotensi mengurangi tingkat stres kerja (Sekhar & Patwardhan, 2023; Kim, 2025).

### **Work Life Balance (WLB)**

*Work Life Balance* berarti kapasitas personal menyelaraskan tekanan dari kegiatan kerja dan aspek keseharian personal guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas yang optimal (Arfandi & Kasran, 2023). Berperan secara bersamaan sebagai mahasiswa sekaligus pekerja pengantar makanan online menghadirkan tantangan tersendiri. Sehingga mahasiswa yang bekerja perlu menjaga keseimbangan antara aktivitas kerja dan keseharian agar dapat mengendalikan tekanan studi, aktivitas kerja, dan keseharian personal dengan optimal (Gasong & Setiyawan, 2025).

*Pengukuran Work Life Balance* dilakukan melalui sejumlah indikator yang meliputi: 1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL), 2) *Personal Life Interference with Work* (PLIW), 3) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan 4) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) (Fisher, 2009 dalam Pratiwi, 2025). Dalam penelitian Cakranegara & Irmawati (2025) mengemukakan bahwa menjaga *Work Life Balance* krusial untuk memitigasi stres akibat pekerjaan karena menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan personal membantu meredakan tekanan akibat beban kerja yang tinggi. Memahami keseimbangan ini, yang ditunjang oleh pengelolaan waktu yang efisien merupakan faktor penting bagi mahasiswa yang bekerja (Jane & Pranitasari, 2025).

### **Stres Kerja**

Dalam penelitian Malik et al. (2025) stres adalah respons individu terhadap tuntutan yang sulit diatasi dan jika berlanjut dapat mengurangi minat dan kinerja. Konflik peran, yaitu tuntutan yang tidak selaras secara bersamaan, turut memicu tekanan (Riana et al., 2022). Dalam konteks mahasiswa yang bekerja sebagai pengantar makanan, mereka dihadapkan kesulitan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan serta akademik, yang kerap memicu tekanan waktu tinggi serta stres kerja akibat beban peran ganda (Jane & Pranitasari, 2025). Stres kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu: 1) *Physical Environment Stressors*, 2) *Individual Stressors*, dan 3) *Group Stressors* (Caesary dalam Widjaja & Alam, 2023). Situasi ini membuat mahasiswa yang bekerja rentan terhadap stres yang berdampak pada prestasi akademik (Pratiwi et al., 2024). Lebih lanjut, stres kerja diketahui memengaruhi kinerja karena stres yang

berlebihan dapat menghambat konsentrasi dan produktivitas, sedangkan stres yang terkendali justru mendorong peningkatan kinerja (Septiyansyah et al., 2024).

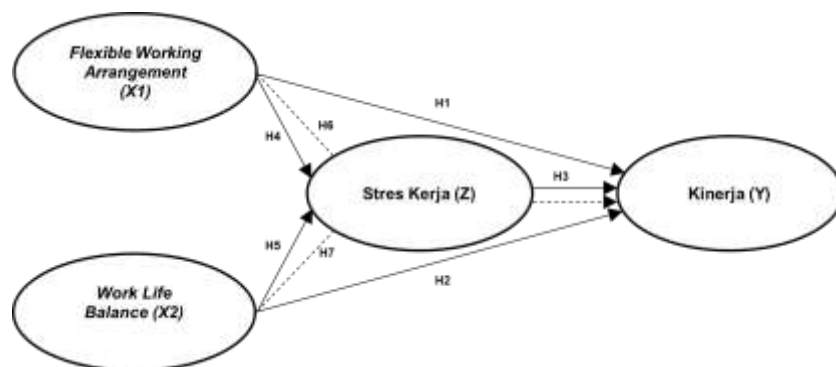
### Kinerja Driver

Menurut Prasetyo & Sukono (2023), kinerja adalah kemampuan individu menunaikan peran dan kewajiban mereka, yang tercermin melalui hasil kerja berupa kuantitas dan kualitas sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja pengemudi pengantar makanan online mencerminkan efektivitas kerja yang terlihat dari ketepatan waktu, kualitas layanan, konsistensi dalam mencapai target (Nugroho, 2025). Kinerja *driver* juga dipengaruhi oleh kondisi kerja dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja, karena tuntutan waktu dan target tinggi dapat berdampak pada konsistensi dan kualitas pelayanan. Terdapat empat indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Widjaja & Alam (2023), yakni: 1) Kualitas Kinerja, 2) Kuantitas Kinerja, 3) Keandalan, dan 4) Sikap Kerja.

### KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kerangka konseptual penelitian ini didasarkan pada pendekatan *stress–performance* melalui teori *Job Demands-Resources* (JD-R), di mana kapasitas kerja, termasuk sistem kerja fleksibel dan keseimbangan hidup kerja, berperan mengelola stres dalam pekerjaan serta memengaruhi kinerja individu (Bakker & Demerouti, 2024). Çivilidağ & Durmaz (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Flexible Working Arrangement* berkaitan dengan peningkatan kinerja kerja dan kesejahteraan, sehingga memperkuat peran fleksibilitas kerja dan *work life balance* dalam model *stress–performance* yang dijadikan acuan penelitian. Sementara itu, mahasiswa yang bekerja menghadapi tuntutan peran ganda yang berpotensi meningkatkan stres kerja (Happsari et al., 2025). Berdasarkan hal tersebut, variabel independen diwakili oleh *Flexible Working Arrangement* dan *Work Life Balance*, sementara Stres Kerja berperan menjadi variabel mediasi, dan Kinerja dijadikan variabel dependen.

Untuk memperjelas keterkaitan antarvariabel yang dikaji, kerangka penelitian disajikan pada ilustrasi berikut:



Gambar 3. Kerangka Teoritis

Merujuk pada Gambar 3, penelitian ini menempatkan *Flexible*

*Working Arrangement* dan *Work Life Balance* berperan menjadi sumber daya

kerja yang berkontribusi memitigasi Stres Kerja dan selanjutnya memengaruhi Kinerja mahasiswa pememudi *ShopeeFood*. Lebih lanjut, Stres kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi, menjembatani pengaruh dari *Flexible Working Arrangement* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja. Maka model penelitian ini mencakup pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Hubungan ini kemudian dirumuskan menjadi hipotesis penelitian seperti berikut:

### **Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja**

*Flexible Working Arrangement* merujuk fleksibilitas individu dalam mengatur jam dan tempat kerja sesuai dengan karakteristik tugas yang dilakukan (Kim, 2025), sehingga memberikan kendali atas waktu dan lingkungan kerja (Choudhary & Brookes, 2025). Penerapan fleksibilitas ini dinilai mampu meningkatkan kinerja karena membantu mengurangi konflik tuntutan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif dan produktif. Pada temuan Mallafi & Silvianita (2021) serta Nastiti & Lisandri (2022) menyatakan bahwa *Flexible Working Arrangement* berdampak secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian, hipotesis yang ditetapkan yakni:

**H1:** *Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif terhadap kinerja pada mahasiswa pememudi *ShopeeFood*.

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja**

*Work Life Balance* berarti kondisi individu dapat mengelola secara seimbang antara tuntutan kerja dan personal. Keseimbangan penting dalam

menjaga mental, memitigasi stres, serta meningkatkan kepuasan kerja (Zailani & Artanto, 2024). Secara konseptual, *Work Life Balance* mencerminkan tingkat kemampuan seseorang dalam menyelaraskan peran kerja dan non-kerja dalam hidupnya (Lee et al., 2022). Ketika keseimbangan tercapai, beban kerja dan stres akan menurun, memungkinkan individu untuk bekerja lebih fokus dan produktif, terutama di lingkungan kerja yang bertekanan tinggi (Dwitanti et al., 2023). Lebih lanjut, Alex & Kaur (2023) menekankan bahwa *Work Life Balance* tidak sekadar berpengaruh pada kinerja, melainkan terkait dengan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan produktivitas secara keseluruhan. Secara kolektif, studi ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan hidup-kerja guna meningkatkan kinerja. Berikut hipotesis dirumuskan:

**H2:** *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pada mahasiswa pememudi *ShopeeFood*.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja**

Stres dalam pekerjaan yang belum ditangani secara optimal berpotensi menurunkan kinerja pememudi pelajar *ShopeeFood*. Tekanan psikologis berlebih berpotensi mengganggu konsentrasi, menurunkan semangat, dan mengurangi efektivitas kerja, sehingga berdampak negatif pada kinerja seseorang (Juniari et al., 2024; Supriyanto & Masdjojo, 2025). Sejalan dengan hal ini, berbagai penelitian menunjukkan bahwa intensitas kerja tinggi serta peningkatan stres psikologis memiliki dampak negatif terhadap kinerja tugas, di mana peningkatan tekanan kerja cenderung diikuti oleh penurunan efektivitas kinerja individu (Widianti & Herlina, 2023; Nuraini et al., 2024). Dengan demikian, Stres

Kerja diposisikan menjadi variabel mediasi yang menghubungkan *Flexible Working Arrangement* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja pengemudi pelajar *ShopeeFood*. Selanjutnya, hipotesis yang ditetapkan adalah:

**H3:** Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja mahasiswa pengemudi *ShopeeFood*.

#### **Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap Stres Kerja**

*Flexible Working Arrangement* adalah bentuk pengendalian sistem kerja yang menyediakan kebebasan kepada individu untuk menentukan jam dan pola kerja mereka sesuai dengan keadaan pribadi. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja sebagai pengemudi *ShopeeFood*, fleksibilitas ini memungkinkan penyesuaian antara aktivitas kerja dan jadwal belajar. Fleksibilitas ini membantu mengurangi konflik peran dan stres psikologis yang timbul dari tuntutan kerja dan akademik yang bersamaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa FWA berdampak negatif terhadap stres kerja, karena peningkatan kendali individu atas waktu dan tempat kerja memudahkan pengelolaan tuntutan kerja dan kehidupan personal, sehingga meminimalkan tingkat stres (Vaidya & Bedi, 2024; Gašić et al, 2025). Dalam hal ini, hipotesis yang ditetapkan yakni: **H4:** *Flexible Working Arrangement* berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada mahasiswa pengemudi *ShopeeFood*.

#### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja**

Selain fleksibilitas kerja, *Work Life Balance* juga memainkan peran signifikan dalam mengelola stres dalam pekerjaan. Pengemudi mahasiswa *ShopeeFood* menghadapi tantangan dalam menjaga keselarasan kewajiban

akademik, profesi, dan personal, maka keseimbangan peran menjadi faktor penting. Penelitian sebelumnya menunjukkan dimana *Work Life Balance* yang optimal terkait dengan rendahnya stres dalam kerja karena mampu memitigasi peran konflik dan tekanan psikologis individu (Urba & Soetjningsih, 2022). Lebih lanjut, S. & S.N. (2023) menekankan bahwa penyeimbangan beban pada kerja dan aspek keseharian mendukung kesehatan mental, sehingga orang dapat mengatasi stres dengan baik. Berdasarkan paparan di atas, hipotesis yang ditetapkan:

**H5:** *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada mahasiswa pengemudi *ShopeeFood*.

#### **Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja melalui Stres Kerja**

Penerapan *Flexible Working Arrangement* yang memberi kebebasan dalam mengatur waktu maupun lokasi kerja diperkirakan dapat menekan tingkat stres kerja karyawan. Kondisi ini membuat karyawan lebih mudah bekerja secara fokus, nyaman, dan produktif (Nastiti & Lisandri, 2022). Semakin optimal penerapan *Flexible Working Arrangement*, maka kecenderungan stres pada kerja yang dialami akan semakin menurun, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Fleksibilitas dalam *Flexible Working Arrangement* dapat menyesuaikan peran kerja dan personal, sehingga keseimbangan kerja dan pribadi dapat lebih terjaga. Dengan adanya keleluasaan, tekanan yang muncul akibat konflik peran maupun sistem kerja dapat diminimalkan, sehingga tingkat stres pada kerja jadi lebih rendah (Falah et al., 2026). Di sisi lain, penelitian oleh Aljabal & Riza (2022) mengungkapkan bahwa tingginya stres kerja memberikan

pengaruh negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, temuan ini mengindikasikan *Flexible Working Arrangement* berpotensi meningkatkan kinerja dengan mengurangi stres kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya, hipotesis yang dirumuskan:

**H6:** Stres Kerja mampu memediasi *Flexible Working Arrangement* terhadap kinerja mahasiswa pengemudi *ShopeeFood*.

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja melalui Stres Kerja**

*Work Life Balance* mencerminkan kemampuan individu untuk mengelola keseimbangan peran kerja dan peran pribadi, sehingga meminimalkan konflik peran (Permana et al., 2024). Ketika keseimbangan dipertahankan, tekanan akibat tumpang tindih peran berkurang, sehingga meminimalkan tingkat stres pada kerja. Hal ini memungkinkan untuk mengalami stabilitas emosional, fokus kerja yang lebih baik, dan energi optimal, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja (Sinaga et al., 2025). Sebaliknya, ketidakseimbangan kerja dan aspek personal cenderung memicu konflik kerja yang menjadi sumber stres, sehingga menurunkan produktivitas kerja (Nastiti & Lisandri, 2022). Oleh karena itu, secara stres kerja memainkan peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan, hipotesis yang dirumuskan yakni:

**H7:** Stres Kerja mampu memediasi *Work Life Balance* terhadap kinerja mahasiswa pengemudi *ShopeeFood*.

### **METODE PENELITIAN**

Data penelitian primer diperoleh dengan mengumpulkan jawaban responden melalui kuesioner berbasis *Google Form*. Kuesioner disebar

dengan membagikan tautan *Google Form* melalui grup Facebook DSS (*Driver ShopeeFood Semarang*). Responden adalah mahasiswa aktif yang bekerja sebagai pengemudi *ShopeeFood* di Semarang, yang diidentifikasi melalui pertanyaan penyaringan di awal kuesioner.

Subjek penelitian ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Responden dipilih berdasarkan kriteria sebagai mahasiswa berstatus aktif, bekerja sebagai pengantar makanan di *ShopeeFood*, dan memiliki pengalaman kerja minimal tiga bulan. Penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus *Cochran*, berfungsi untuk menetapkan jumlah sampel minimum pada populasi besar atau tidak dapat dipastikan. Rumus *Cochran* secara umum dituliskan sebagai berikut:

$$n_0 = \left(\frac{Z}{2e}\right)^2$$

Keterangan:

- $n_0$  = Jumlah sampel minimum
- $Z$  = Nilai Z (tingkat kepercayaan) 95%  $\rightarrow Z = 1,96$
- $e$  = *Margin of error* (tingkat kesalahan)  $\rightarrow e = 0,10$  (10%)

Perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n_0 &= \left(\frac{Z}{2e}\right)^2 \\ n_0 &= \left(\frac{1,96}{2(0,10)}\right)^2 \\ n_0 &= \left(\frac{3,8416}{0,04}\right)^2 \\ n_0 &= 96,04 \end{aligned}$$

Jumlah sampel yang diperoleh dari perhitungan adalah 96 responden dan kemudian dibulatkan. Untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian dan untuk mengatasi kemungkinan adanya data yang hilang atau tidak valid, jumlah responden diperbesar menjadi 100 responden. Dengan total tersebut, sampel yang digunakan dianggap telah memenuhi kriteria

minimum yang diperlukan dan cukup representatif untuk tujuan analisis kuantitatif. Indikator yang digunakan

dalam pengukuran setiap variabel penelitian ditampilkan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Aspek Indikator Variabel**

Variabel	Indikator	Alat Ukur
<i>Flexible Working Arrangement</i> (X1)	a. <i>Time Flexibility</i> b. <i>Timing Flexibility</i> c. <i>Place Flexibility</i> (Carlson dalam Putro et al., 2024)	Skala Likert
<i>Work Life Balance</i> (X2)	a. <i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL) b. <i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW) c. <i>Work Enhancement of Personal Life</i> (WEPL) d. <i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW) (Fisher (2009) dalam Pratiwi, 2025)	Skala Likert
Stres Kerja (Z)	a. <i>Physical Environment Stressors</i> b. <i>Individual Stressor</i> c. <i>Group Stressors</i> (Caesary dalam Widjaja & Alam, 2023)	Skala Likert
Kinerja (Y)	a. Kualitas Kinerja b. Kuantitas Kinerja c. Keandalan d. Sikap Kerja. (Mangkunegara dalam Widjaja & Alam, 2023)	Skala Likert

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan memanfaatkan aplikasi SmartPLS untuk mengevaluasi interaksi antar variabel laten. Penilaian model dilakukan melalui pemeriksaan outer model untuk mengecek validitas dan reilabilitas setiap indikator, dan inner model untuk menganalisis pengaruh antar vairabel berdasarkan nilai *R-square* dan *path*

*coefficient*. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan memakai metode *bootstrapping* yang mempertimbangkan nilai *t-statistic* dan nilai *p-value*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Data primer dikumpulkan melalui distribusi kuesioner, kemudian karakteristik partisipan dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 2. Data Responden**

Keterangan	Rincian	Jumlah	Presentase
Status Mahasiswa	Aktif	100	100%
	Tidak Aktif	0	0%
Profesi	<i>Driver ShopeeFood</i>	100	100%
	Tidak	0	0%

Lama Bekerja	≥ 3 bulan	100	100%
	Tidak	0	0%
Usia	18-20	18	18%
	21-23	59	59%
	>24	23	23%
Klasifikasi Gender	Laki-laki	89	89%
	Perempuan	11	11%

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Berdasarkan data pada Tabel 2, semua partisipan adalah mahasiswa aktif dan pengemudi *ShopeeFood* dengan pengalaman kerja minimal tiga bulan (100%). Dengan demikian, sampel penelitian mengindikasikan sepenuhnya mewakili mahasiswa yang memiliki pengalaman bekerja di sektor pengantaran makanan.

Dari segi usia, mayoritas partisipan berusia 21-23 tahun dengan jumlah 59 (59%), kemudian usia 24 tahun ke atas dengan jumlah 23 (23%), dan usia 18-20 tahun dengan jumlah 18 (18%). Kondisi tersebut menggambarkan dominasi individu ditahap fase dewasa awal, yang secara umum mengalami mobilitas dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap pola kerja fleksibel.

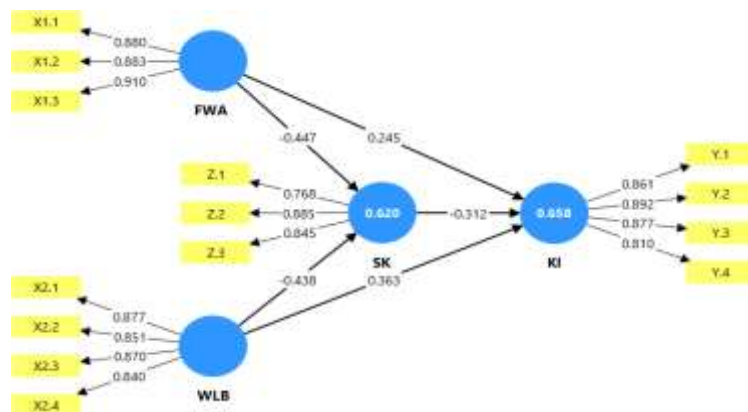
Berdasarkan gender, mayoritas responden adalah pria dengan jumlah 89 (89%), sedangkan wanita berjumlah 11 (11%). Dominasi ini menunjukkan bahwa pekerjaan pengemudi *ShopeeFood* didominasi oleh laki-laki, mengingat tuntutan aktivitas lapangan dan mobilitas yang tinggi.

### Analisis Outer Model

#### Uji Validitas

#### Validitas Konvergen

Validitas indikator dianalisis dengan melihat nilai *outer loading*, menjadi dasar untuk menilai keterkaitan antar indikator dan konstruk. Indikator dinyatakan valid apabila nilai *outer loading* berada >0,70 (Setiabudhi et al., 2024).



Gambar 4. Hasil Uji Outer Model

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Merujuk pada Gambar 4, setiap indikator memiliki nilai *outer loading* yang melebihi 0,70 maka dianggap valid secara konvergen.

#### Validitas Diskriminan

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) merepresentasikan tingkat kemampuan konstruk laten dalam

menjelaskan varians indikatornya. Validitas konvergen dinilai terpenuhi ketika nilai AVE melebihi 0,50 (Setiabudhi et al., 2024).

**Tabel 3. Hasil Nilai AVE**

Variabel	AVE
<i>Flexible Working Arrangement</i>	0,794
Kinerja	0,740
Stres Kerja	0,696
<i>Work Life Balance</i>	0,739

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil AVE, setiap

**Tabel 4. Nilai Uji *Consrtuct Reliability and Vaildity***

Variabel	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>FWA</i>	0,872	0,920	0,870
KI	0,896	0,919	0,883
SK	0,800	0,872	0,781
<i>WLB</i>	0,883	0,919	0,882

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Ditinjau dari Tabel 4, hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa setiap variabel memiliki konsistensi internal yang memadai, sebagaimana ditunjukkan dari nilai *Composite Reliability (rho\_a dan rho\_c)* dan *Cronbahe's Alpha* yang semuanya >0,70. Tingginya nilai tersebut mengindikasikan bahwa tiap konstruk sanggup mengukur variabel dengan konsisten serta stabil.

#### Analisis Inner Model

Inner Model dipakai guna menguji hubungan sebab-akibat di antara konstruk laten (Setiabudhi et al., 2024). Model ini dievaluasi menggunakan nilai *R-Square* ( $R^2$ ) dengan melihat seberapa besar variabel X dapat menjelaskan variabel Y, serta menguji signifikansi pengaruh antar jalur berdasarkan perhitungan statistik.

variabel menunjukkan nilai >0,50 ini menandakan terpenuhinya validitas konvergen. Sehingga, model pengukuran dianggap valid serta dapat diteruskan ke tahap selanjutnya.

#### *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* menunjukkan seberapa efektif indikator memiliki konsistensi dalam merepresentasikan konstruk, di mana indikator dinyatakan reliabel apabila nilainya >0,70 (Setiabudhi et al., 2024).

#### *R-Square*

*R-Square* dipakai guna mengevaluasi seberapa tingkat variabel X mampu menafsirkan keragaman pada variabel Y (Setiabudhi et al., 2024).  $R^2 >0,67$  mengindikasikan efek kuat, sedangkan sekitar 0,33 dianggap sedang, dan nilai <0,19 menandakan efek lemah. Dengan demikian,  $R^2$  mencerminkan daya prediksi model pada variabel dependen.

**Tabel 5. Hasil Uji *R-Square***

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja	0,658	0,648
Stres Kerja	0,620	0,612

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Ditinjau dari hasil uji *R-Square*, variabel kinerja memperoleh  $R^2$  senilai 0,658 dengan *adjusted R^2* senilai 0,648 yang menandakan kemampuan moderat. Sementara itu, Stres Kerja memperoleh  $R^2$  sebesar 0,620 dengan *adjusted R^2* senilai 0,612 mengindikasikan kapasitas

model moderat. Selisih kecil antara nilai  $R^2$  dan *adjusted*  $R^2$  mengindikasikan stabilitas model.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis koefisien jalur dengan

prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS, dengan menilai T-statistik dan P-value, hipotesis diterima jika P-value < 0,05, sedangkan arah pengaruh ditentukan dari nilai *path coefficient* (*original sample*).

**Tabel 6. Hasil Bootstrapping Path Coefficients**

Variabel	O	M	STDEV	T	P
X1 -> Y	0,245	0,244	0,094	2,599	0,009
X1 -> Z	-0,447	-0,439	0,108	4,123	0,000
Z -> Y	-0,312	-0,282	0,139	2,240	0,025
X2 -> Y	0,363	0,390	0,144	2,530	0,011
X2 -> Z	-0,438	-0,444	0,117	3,731	0,000

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Hasil analisis *bootstrapping path coefficients* pada Tabel 6 menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh *Flexible Working Arrangement* (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien 0,245, nilai *t-statistics* 2,599 serta *p-values* 0,009 (< 0,05), sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.
2. Pengaruh *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien 0,363, nilai *t-statistics* 2,530 serta *p-values* 0,011 (< 0,05), sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.
3. Pengaruh Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien -0,312, nilai *t-statistics* 2,240 serta *p-values* 0,025 (< 0,05), sehingga hipotesis 3 dinyatakan diterima.
4. Pengaruh *Flexible Working Arrangement* (X1) terhadap Stres Kerja (Z) diperoleh koefisien -0,447,

nilai *t-statistics* 4,123 serta *p-values* 0,000 (< 0,05), sehingga hipotesis 4 dinyatakan diterima.

5. Pengaruh *Work Life Balance* (X2) terhadap Stres Kerja (Z) diperoleh koefisien -0,438, nilai *t-statistics* 3,731 serta *p-values* 0,000 (< 0,05), sehingga hipotesis 5 dinyatakan diterima.

### Uji Mediasi

Pengujian mediasi meliputi non-mediasi, mediasi lengkap, dan mediasi parsial. Penilaian dilakukan dengan metode *bootstrapping* pada SmartPLS 4 menggunakan nilai P, di mana  $P < 0,05$  menunjukkan efek yang signifikan. Arah efek ditentukan oleh nilai koefisien (O), dengan koefisien positif mengindikasikan hubungan yang searah, sementara koefisien negatif mengindikasikan hubungan terbalik.

**Tabel 7. Hasil Bootstrapping Specific Indirect Effects**

Variabel	O	M	STDEV	T	P
X2 -> Z -> Y	0,137	0,118	0,061	2,225	0,026
X1 -> Z -> Y	0,139	0,131	0,076	1,835	0,067

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Hasil analisis *bootstrapping specific indirect effects* pada Tabel 7 menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh *Flexible Working Arrangement* (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Stres Kerja (Z) diperoleh koefisien 0,139, nilai *t-statistics*

1,835 serta *p-values* 0,067 ( $> 0,05$ ), sehingga hipotesis 6 dinyatakan ditolak.

2. Pengaruh *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Stres Kerja (Z) diperoleh koefisien 0,137, nilai *t-statistics* 2,225 serta *p-values* 0,026 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis 7 dinyatakan diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pengemudi *ShopeeFood*, ditunjukkan oleh koefisien 0,245, nilai *t-statistics* 2,599 serta *p-values* 0,009 ( $< 0,05$ ). Berarti semakin tinggi fleksibilitas jam kerja, semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Fleksibilitas memungkinkan mahasiswa menyesuaikan jam kerja dengan jadwal perkuliahan serta memberikan otonomi yang mendorong tanggung jawab, fokus, dan produktivitas, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas layanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mallafi & Silvianita (2021) dan Nastiti & Lisandri (2022) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berhubungan positif dengan kinerja.

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work Life Balance* adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pengemudi *ShopeeFood*, ditunjukkan oleh koefisien 0,363, nilai *t-statistics* 2,530 serta *p-values* 0,011 ( $< 0,05$ ). Semakin mampu mahasiswa menyeimbangkan aktivitas akademik dan pekerjaan, semakin optimal kinerja yang dihasilkan. Keseimbangan tersebut membantu menjaga fisik dan psikologis agar stabil serta mengurangi konflik

peran, sehingga mahasiswa dapat bekerja lebih fokus dan bertanggung jawab. Temuan ini sejalan dengan penelitian Alex & Kaur (2023) serta Taufiq et al. (2025) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berdampak positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja**

Penelitian ini membuktikan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja mahasiswa pengemudi *ShopeeFood*, ditunjukkan oleh koefisien -0,312, nilai *t-statistics* 2,240 serta *p-values* 0,025 ( $< 0,05$ ), yang berarti semakin tinggi tingkat stres, semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Stres yang tidak terkelola dengan baik dapat mengurangi konsentrasi, antusiasme kerja, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas, terutama karena tekanan target pendapatan, kemacetan lalu lintas, dan tuntutan akademis, yang memicu lelah fisik dan psikologis, sehingga berpengaruh pada mutu layanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Widianti & Herlina (2023) dan Nuraini et al. (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

### **Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap Stres Kerja**

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja mahasiswa pengemudi *ShopeeFood*, ditunjukkan oleh koefisien -0,447, nilai *t-statistics* 4,123 serta *p-values* 0,000 ( $< 0,05$ ). Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi fleksibilitas kerja mahasiswa, semakin rendah tingkat stres yang mereka rasakan. Fleksibilitas tersebut memungkinkan penyesuaian jam kerja sesuai dengan jadwal perkuliahan

maupun kebutuhan personal, sehingga memitigasi benturan peran dan tekanan. Kondisi ini turut membantu menjaga stabilitas emosional serta ketahanan kerja, sejalan dengan penelitian Gašić et al. 2025 yang menyatakan bahwa kerja fleksibel dapat memitigasi konflik peran dan stres pada kerja.

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, *Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja mahasiswa pengemudi *ShopeeFood*, ditunjukkan oleh koefisien -0,438, nilai *t-statistics* 3,731 serta *p-values* 0,000 (< 0,05). Artinya, semakin baik kemampuan mahasiswa dalam menyeimbangkan kegiatan akademik dan kerja, semakin rendah tingkat stres. Keseimbangan peran yang baik dapat mengurangi konflik internal dan stres, sehingga kondisi emosional menjadi lebih stabil. Temuan ini mendukung penelitian S. & S.N. (2023) dan Yuslinda et al. (2023) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan peran kerja dan kehidupan dapat meningkatkan stres, sehingga keseimbangan yang baik berperan penting dalam menekan tingkat stres.

### **Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja melalui Stres Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja mahasiswa pengemudi *ShopeeFood* melalui Stres Kerja, ditunjukkan oleh koefisien 0,139, nilai *t-statistics* 1,835 serta *p-values* 0,067 (> 0,05), artinya pengurangan stres pada kerja belum menjadi jalur utama dalam menjembatani pengaruh fleksibilitas kerja terhadap peningkatan kinerja mahasiswa pengemudi *ShopeeFood*.

Secara empiris, *Flexible Working Arrangement* cenderung memiliki dampak langsung terhadap kinerja, seperti lewat peningkatan *Work Life Balance* dan kepuasan kerja. Dengan demikian, terdapat bukti yang tidak cukup untuk mendukung peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan ini (Falah et al., 2026), sehingga fleksibilitas kerja berkontribusi lebih langsung terhadap kinerja daripada melalui mekanisme pengurangan stres kerja. Dengan demikian, meskipun fleksibilitas kerja dapat membantu memitigasi stres, pengaruh ini belum cukup kuat untuk menjadi jalur mediasi terhadap kinerja.

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja melalui Stres Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pengemudi *ShopeeFood* melalui Stres Kerja, ditunjukkan oleh koefisien 0,137, nilai *t-statistics* 2,225 serta *p-values* 0,026 (< 0,05). Jadi *Work Life Balance* dapat memitigasi tingkat stres, pada gilirannya meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, efek *Work Life Balance* terhadap kinerja terjadi dengan peningkatan stres. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nastiti & Lisandri (2022) yang menyatakan bahwa pengaruh keseimbangan kerja terhadap kinerja terjadi melalui pengelolaan stres. Dan penelitian lain Paramita & Supartha (2022) meskipun terdapat perbedaan arah hubungan variabel, secara konseptual tetap relevan karena sama-sama menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel mediasi antara *work life balance* dan kinerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan dan Saran**

Hasil studi menyimpulkan bahwa *Flexible Working Arrangement* dan

*Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada mahasiswa pengantar makanan online *ShopeeFood*, sehingga semakin tinggi fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup, maka stres pada kerja cenderung menurun. Lebih lanjut, kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji mediasi menemukan bahwa stres kerja tidak memediasi pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja karena hubungan tidak langsungnya tidak signifikan, sehingga pengaruh langsung lebih dominan. Sebaliknya, Stres Kerja secara signifikan memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja, yang berarti keseimbangan hidup-kerja dapat meningkatkan kinerja dengan memitigasi tingkat stres.

Temuan ini menegaskan bahwa penambahan variabel mediasi pada penelitian berkontribusi untuk memperkaya pemahaman tentang hubungan antar variabel, terutama karena penelitian sebelumnya dalam konteks serupa umumnya hanya meneliti efek langsung. Meskipun mediasi secara teoritis diharapkan dapat memperkuat hubungan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peran ini tidak selalu konsisten. Ketidaksignifikanan mediasi stres kerja dalam hubungan antara *Flexible Working Arrangement* dan kinerja kemungkinan disebabkan oleh variasi tanggapan responden, dibuktikan dengan karakteristik responden yang heterogen, seperti usia, semester, dan intensitas kerja, ini menyebabkan perbedaan dalam persepsi stres pada kerja. Oleh karena itu, hubungan tidak langsung *Flexible Working Arrangement* dan kinerja melalui stres kerja kurang konsisten dan cenderung melemah secara statistik. Selain itu, indikator *Flexible Working*

*Arrangement* yang digunakan lebih mencerminkan kebebasan untuk mengatur waktu dan lokasi kerja, sehingga dampaknya langsung pada kinerja lebih dominan daripada melalui stres kerja.

Pada penelitian lebih lanjut, disarankan untuk meningkatkan desain penelitian dengan melakukan segmentasi atau membatasi responden, misalnya berdasarkan usia, semester, atau intensitas kerja, sehingga karakteristik sampel lebih seragam dan hasil analisis lebih akurat. Selain itu, peneliti di masa mendatang juga disarankan untuk mengembangkan indikator *Flexible Working Arrangement* dengan menambahkan aspek yang lebih mencerminkan tekanan kerja atau beban kerja fleksibel, serta mempertimbangkan variabel mediasi lainnya seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, atau komitmen kerja, sehingga mekanisme pengaruh terhadap kinerja dapat dijelaskan secara lebih komprehensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex, & Kaur, J. (2023). A Study on the Work Life Balance of the Employees. *Shanlax International Journal of Management*, 11(1), 61–65.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.34293/management.v11i1.6230>
- Aljabal, M. G., & Riza, M. F. (2022). Pengaruh Flexibel Working Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Selama Pandemic Covid-19. *Universitas Brawijaya*.
- Arfandi, & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1861–1872.  
<https://doi.org/10.36778/jesy.v6i2.1192>

- Bahtiarachim, B. (2025). *Pengaruh perceived service quality terhadap customer satisfaction melalui perceived value sebagai variabel mediasi pada pelanggan shopeefood di kabupaten bekasi*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job Demands–Resources Theory: Frequently Asked Questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 188–200. <https://doi.org/10.1037/ocp0000376>
- Bhawna, B., Dogra, P., & Akram, U. (2025). Navigating workplace stress: the link between abusive supervision, work-leisure imbalance, and quiet quitting. *International Journal of Conflict Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-03-2025-0094>
- Bindra, S., Bhattacharya, S., & Bhattacharya, S. (2025). Traditional to digital: human resource management transformation. *Journal of Work-Applied Management*. <https://doi.org/10.1108/JWAM-02-2025-0019>
- Cakranegara, O. M. P., & Irmawati. (2025). Pengaruh Work Life-Balance dan Kebijakan Fleksibilitas Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja yang di Mediasi Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja RS Muhammadiyah Selogiri. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2487–2504. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1627>
- Choudhary, N., & Brookes, G. (2025). A systematic review of flexible working arrangements for frontline workforce: challenges, benefits and implications. *Journal of Work-Applied Management*, 1–14. <https://doi.org/10.1108/JWAM-06-2025-0110>
- Çivilidağ, A., & Durmaz, Ş. (2024). Examining the relationship between flexible working arrangements and employee performance: a mini review. *Frontiers in Psychology*, 15(July), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1398309>
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The Effect Of Work-Life Balance On Employee Performance Through Work Stress And Workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586. <https://doi.org/https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.211>
- Falah, A. N., Saputra, F. A., Handoko, E. D., & Rizana, D. (2026). Flexible Working Arrangement dan Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.461>
- Gašić, D., Berber, N., Čurčić, N., Čudanov, M., Zsigmond, T., & Tomaš, D. (2025). Unpacking the link between flexible work arrangements and job stress: The mediating role of Job satisfaction among highly educated employees. *Plos One*, 20(10 October), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0335279>
- Gasong, A. S., & Setiyawan, N. F. B. (2025). Gambaran Work Life Balance pada Mahasiswa yang Bekerja sebagai Driver Ojek Online. In <https://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/23334>.
- Happsari, A. A., Zikrinawati, K., & Ikhrom. (2025). Pengalaman

- Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu dalam Menghadapi Stres Akademik Selama Kuliah. *Universitas Islam Negeri Walisongo*, 9(2), 15518–15526. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v9i2.27993>
- Iswantoro, V., Herdiany, H. D., & Basri, A. I. (2025). Aktiva Jurnal Manajemen dan Bisnis. *Aktiva Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 42–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.56393/aktiva.v5i1.3920>
- Jaenudin, Wanta, & Hidayaty, D. E. (2025). The Impact of Flexible Working Hours on the Work Life Balance of Online Ojek Drivers amid Economic Uncertainty in West Karawang District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(4), 4555–4565. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v6i4.8035>
- Jane, I. A., & Pranitasari, D. (2025). Analisa Work Life Balance pada Mahasiwa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 13(1), 44–67.
- Juniari, N. L. P. A., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. gede P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri. *Jurnal Emas*, 5(10), 33–45. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf>
- Khotimah, A. H., Nardo, R., Sosial, I., & Binawan, U. (2025). Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai. *Cakrawala: Management Science Journal*, 2(3), 85–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.63541/e7f9rc75>
- Kim, E. J. (2025). The role of flexible work arrangement in adaptive career behavior and satisfaction: a multi-group analysis. *Evidence-Based HRM*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2025-0029>
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *Sustainability*, 14, 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su141912557>
- Luo, Q., & Tharumarajah, N. A. L. (2025). How flexibility in gig work affects work-life balance: A case study of online service platform industry. *International Journal of Public Policy and Administration Research*, 12(2), 133–150. <https://doi.org/10.18488/74.v12i2.4260>
- Mahendra, M. J., Asiyah, S., & Wahyuningtiyas, N. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Shopeefood Di Kota Malang (Studi Kasus Pada Driver Shopeefood Di Kota Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 13(02), 152–159.
- Mahendra, Y. I., Setiawan, D., Fawwazir, A. H., Ratna, D., & Zahra, M. U. (2022). Analisis pengaruh stress kerja terhadap ojek online di Kota Medan. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(5), 246–252. <https://doi.org/10.55904/nautical.v1i5.293>
- Malik, M. I., Hyder, S., Hussain, S., Muhammad, N., Sabir, M., & Saleem, F. (2024). Work stress, office clutter and employees' performance during COVID-19 waves. *Journal of Organizational*

- Effectiveness*, 11(1), 35–49.  
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2022-0030>
- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Department Internal Audit PT. Telkom Indonesia, Tbk Bandung). *Telkom Open Library*, 8, 8596.
- Maulidana, S. R., Nugroho, M., & Khajar, I. (2025). Pengaruh E-WOM dan E-Trust Terhadap E-Loyalty Yang Dimediasi E-Customer Satisfaction Pada Pengguna ShopeeFood (Studi Kasus Gen Z di Kota Semarang). *ECo-Buss*, 8(1), 645–659.  
<https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2894>
- Nastiti, R., & Lisandri. (2022). Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance dan Kinerja Pekerja Perempuan di Kota Banjarmasin di Tengah Pandemi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 19–25.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35130/jrimk> <https://ejurnal.stimibjm.ac.id/index.php/JRIMK>
- Nugroho, T. A. (2025). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Driver Shoppe Food Di Kota Malang*.
- Paramita, L., & Supartha, I. W. G. (2022). Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 163–167.  
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1438>
- Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *Jurnal Emas*, 5(7), 68.
- Prasetyo, D., & Sukono, F. I. F. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Millenial di Point Coffee se-Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163–2178.  
<https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.354>
- Pratiwi, W. A., Patmasari, E. K., & Cahyo, S. D. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi, Manajemen Waktu, dan Stres terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa yang Berstatus sebagai Pekerja. *Journal Economic Insights Journal Homepage: <https://jei.uniss.ac.id/> ISSN Online : 2685-2446*, 3(1), 1–10.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.51792/jei.v3i2.160>
- Pratiwi, Y. P. (2025). *Pengaruh Stres Kerja, Work-Life Balance, terhadap Komitmen Organisasi dimediasi Burnout pada Guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat*.
- Putro, A., Akbar, S. S., & Violinda, Q. (2024). Analisis Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Reward Terhadap Kinerja Driver Transportasi Ojek Online. *Green Economics Review*, 1(4), 95–106.  
<https://journal.yaalmada.or.id/index.php/ger>
- Riana, G., Nurak, L. A. D., & Rihayana, I. G. (2022). The effect of Lamaholot culture and role conflict on performance of weaving craftspeople: occupational stress as intervening variable. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2),

- 454–478.  
<https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2019-1870>
- S., T., & S.N., G. (2023). Work-life balance -a systematic review. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276.  
<https://doi.org/10.1108/xjm-10-2020-0186>
- Sekhar, C., & Patwardhan, M. (2023). Flexible working arrangement and job performance: the mediating role of supervisor support. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(5), 1221–1238.  
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0396>
- Septiyansyah, A., Valianti, R. M., & Salmah, N. N. A. (2024). Pengaruh Stress Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Driver PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(3), 391–403.  
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i3.12822>
- Setiabudhi, H., Suwono, Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2024). *Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4* (I. P. H. H. Duari (ed.)). Borneo Novelty Publishing.  
<https://ebooks.borneonovelty.com/media/publications/588838-analisis-data-kuantitatif-dengan-smartpl-29069ce4.pdf>
- Sinaga, I. S., Hulu, R. A. T., & Silalahi, D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveningnya: Literature Review. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 1(1), 293–301.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1923>
- Syihabudhin, S., & Kinanti, L. S. (2022). Effect of Financial Compensation and Flexible Working Arrangement on Performance of Gojeks Driver. *International Journal of Entrepreneurship and Business Management*, 1(2), 85–95.  
<https://doi.org/10.54099/ijebm.v1i2.353>
- Taufiq, M. I., Adam, M., Hadjri, M. I., Yuliani, Y., & Zunaidah, Z. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Cabang Utama Palembang PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(6), 3745–3762.  
<https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6.5398>
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 694–700.  
<https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indoensia Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Widjaja, A. L., & Alam, I. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim di Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomika*45, 11(1).
- Yunanto, O. M., & Priyantono, P. (2023). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi

terhadap Kinerja Driver Gojek di Kawasan Kelapa Gading Jakarta Utara. *Skripsi. Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie*, 021.

- Yuslinda, Astaginy, N., & Hendrik. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan dilingkup Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 202–212. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>
- Zailani, R., & Artanto, A. H. (2024). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 9(1), 16–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.54526/jes.v9i1.193>