

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG dikembangkan antara tahun 1961 dan 1978, selama teori itu menguji dan secara empiris untuk mengasah prinsip-prinsip utama teori dan dipublikasikan secara ilmiah, menurut Alderfer (1989). Teori ini adalah penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Menurut Alderfer dalam Robbins (2001) mengemukakan ada tiga hirarki dalam kebutuhan inti yaitu eksistensi (*existence*), kekerabatan atau berhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*).

Menurut teori ERG, apabila kebutuhan ekstensi tidak terpenuhi, pengaruhnya sangat kuat, namun kategori-kategori kebutuhan lainnya masih mungkin mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam sebuah keputusan. Adapun ketiga hirarki dalam kebutuhan inti tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Kebutuhan Eksistensi

Kebutuhan pertama adalah kebutuhan eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan keamanan serta keselamatan dan kebutuhan fisiologis seperti

gaji, kondisi kerja, peralatan kerja atau kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup dan sebagainya.

b) Kebutuhan Berhubungan

Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan berhubungan merupakan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan, dan Hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow.

c) Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan pertumbuhan adalah suatu Hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Dapat disimpulkan bahwa kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis serta kebutuhan akan keamanan dan keselamatan dalam bekerja. Memenuhi kebutuhan tersebut menjadi dasar utama bagi seseorang untuk dapat menjalankan aktivitas kerja dengan efisien, karena hal ini berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup dan rasa aman dalam menjalani pekerjaan.

Kebutuhan berhubungan dan pertumbuhan mendorong individu membangun interaksi positif serta mengembangkan potensi diri, dengan cara ini meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja melalui rasa diterima, dihargai, dan kesempatan berkembang dalam pekerjaan individu.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2012)

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan yang ditetapkan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDIM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (R.H Andirey dkk., 2020)

Menurut Hasibuan (2012) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni dan juga ilmu yang bermanfaat untuk mewujudkan tujuan karyawan, masyarakat atau perusahaan melalui

pengelolaan peran dan hubungan tenaga kerja dengan cara efisien dan efektif. Sedangkan manajemen juga berarti sebagai proses dalam merumuskan penilaian, kompensasi, pelatihan, perhatian hubungan kerja, permasalahan keadilan, keamanan dan Kesehatan pada tenaga kerja (Wibowo S. E., 2015)

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh manusia dalam berupaya melaksanakan pencapaian visi, misi, serta tujuan suatu organisasi. Pemanfaat individu tersebut juga memerlukan pemenuhan kebutuhan yang akurat, sehingga kinerja yang diberikan kepada organisasi dapat memperoleh dorongan yang efisien dan efektif.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan (Adriana 2024).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar

karyawan ,imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019)

Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Wirawan (2013) kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan terhadap tugas yang mereka jalani. Apabila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi dalam tugasnya, karyawan tersebut akan memiliki tingkat produktivitas yang baik di instansi. Sebaliknya, jika karyawan mengalami kepuasan kerja yang rendah, maka karyawan tersebut cenderung menampilkan produktivitas yang kurang memadai di instansi atau perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Afandi (2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan (*Needs Fulfillments*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Values attainment*)

Kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.

5) Budaya organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.
- 8) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 9) Berat ringannya pekerjaan.
- 10) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 11) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 12) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 13) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

c. Indikator kepuasan kerja

Menurut Robbins & Judige (2019) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan

Kepuasan ini tercapai apabila pekerjaan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuannya.

2) Kepuasan terhadap upah atau gaji

Karyawan merasa gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan diberikan secara adil.

3) Kepuasan terhadap rekan kerja

Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial

4) Kesempatan promosi atau kualitas

Dimana karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

4. *Flexible Working* atau Fleksibilitas Kerja

a. Pengertian *Flexible Working* atau Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas merujuk pada kemampuan untuk menyesuaikan diri dan bekerja secara efisien dalam berbagai situasi, baik dengan berbagai individu maupun kelompok. Pemberian Fleksibilitas kerja mempunyai keuntungan terhadap organisasi maupun anggota organisasi. Untuk organisasi, pemberian Fleksibilitas kerja dapat memikat, mendapatkan, dan mempertahankan anggota organisasi dengan kualitas yang baik di dalam organisasi mereka (Casper & Harris, 2008).

Menurut Pandangan (2018) mendefinisikan kerja fleksibel mampu mengurangi konflik pekerjaan atau keluarga, mengurangi

stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Pengaturan kerja yang fleksibel mengubah waktu di tempat kerja secara teratur dengan cara yang dapat dikelola dan di prediksi oleh perusahaan dan karyawan.

Menurut Maharani et al., (2020) Pengaturan kerja yang fleksibel adalah perubahan suasana kerja, seperti tidak harus bekerja dengan jam yang sama atau sebanyak jam yang ditetapkan oleh perusahaan dan tidak memerlukan pengurangan total jam kerja.

Dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas kerja merupakan kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai kondisi pekerjaan dan berkomunikasi dengan baik, baik secara individu maupun dalam kelompok. Pemberian Fleksibilitas kerja memberikan keuntungan bagi organisasi maupun pekerja. Untuk organisasi, Fleksibilitas bisa berperan dalam menarik, mendapatkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Sementara itu, untuk karyawan Fleksibilitas dalam kerja dapat mengurangi bentrokan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, meredakan tekanan di tempat kerja, serta mendorong peningkatan kinerja pribadi. Penataan kerja yang fleksibel tidak selalu berarti pengurangan jam kerja, tetapi lebih kepada pengelolaan waktu dan lingkungan kerja yang dapat di atur, dikendalikan dan di prediksi oleh perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, Fleksibilitas kerja menjadi suatu

strategi yang signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang sehat, produktif, dan adaptif.

b. Manfaat Pengaturan *Flexible Working* atau Fleksibilitas Kerja

Menurut Pandangan (2018) manfaat *flexible working arrangement* sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan produktivitas
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Semangat kerja
- 4) Mengurangi ketidakhadiran dalam bekerja atau pengurangan kealpaan.
- 5) Pengurangan tingkat pengunduran diri
- 6) Menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
- 7) Dapat menghindari kerugian yang ditimbulkan dari jam sibuk, seperti stres yang ditimbulkan akibat kemacetan lalu lintas.

Dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas kerja memiliki banyak keuntungan. Ini meningkatkan produktivitas karyawan, membuat mereka lebih puas dengan pekerjaan yang dijalani, serta terhindar dari stres seperti kelelahan atau kemacetan. Selain itu, Fleksibilitas ini membantu karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Dengan demikian, bagi banyak individu, bekerja dengan cara yang lebih fleksibel dapat mengubah hidup mereka secara signifikan.

c. Indikator *Flexible Working* atau Fleksibilitas Kerja

Menurut Carlson et al., (2010) *schedule flexibility* adalah pengaturan kerja secara Fleksibilitas yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi pekerja dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) bekerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penentuan indikator Fleksibilitas kerja sebagai berikut :

- 1) *Time flexibility* : fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja
- 2) *Timing flexibility* : Fleksibilitas karyawan dalam memilih Jadwal kerjanya
- 3) *Place flexibility* : fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja mengacu pada sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugas dan seberapa baik mereka dapat mewujudkan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) definisi dari kinerja atau prestasi kerja berkaitan dengan pencapaian yang dicapai mencakup aspek kualitas dan kuantitas oleh individu selama melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang ditamban. Menurut Wirawan (2019) kinerja

adalah istilah yang mengacu pada konsep kinerja, yang dalam Bahasa Inggris dikenal sebagai *performance*. Kinerja menggambarkan pencapaian yang dihasilkan melalui fungsi atau indikator dari suatu pekerjaan atau profesi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan pemahaman dari berbagai akademis, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan pencapaian seseorang yang menunjukkan hasil nyata dari pelaksanaan tugas dengan memperhatikan aspek kualitas dan kuantitas saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan. Kinerja menjadi indikator yang menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang karyawan dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan oleh organisasi, sekaligus mencerminkan efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

b. Faktor Kinerja

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab individu sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan norma dan etika moral. Menurut Handoko (2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a) Motivasi

Kebutuhan merupakan faktor pendorong utama yang membuat seorang individu bekerja, karena kebutuhan tersebut berkaitan dengan hakikat manusia untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

b) Kepuasan kerja

Menunjukkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari pandangan baik pegawai terhadap tugas mereka dan berbagai hal yang mereka hadapi di sekitar.

c) Tingkat stress

Stress adalah keadaan tegang yang mempengaruhi perasaan, cara berpikir, dan kondisi saat ini

d) Kondisi pekerjaan

Kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja ialah :
tempat kerja dan lingkungan kerja

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) mengatakan bahwa indikator kinerja antara lain sebagai berikut :

- a) Kuantitas kerja adalah total produk yang dihasilkan ini biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- b) Ketepatan waktu merujuk pada seberapa baik suatu aktivitas terkoordinasi dengan hasil yang diperoleh, serta berapa waktu yang ada digunakan untuk kegiatan lainnya.
- c) Kemandirian ialah tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- d) Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana seseorang mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawabnya.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam melengkapi penelitian ini, maka peneliti menyertakan tambahan temuan-temuan riset sebelumnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Farid Wahyu Pratama (2024)	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Ojek <i>Online</i> Di Bekasi Timur Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif	a. Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja c. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja
2.	Siregar, dkk., (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Gojek Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda	Kuantitatif	a. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja b. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja c. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

				di. Fleksibilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja
3.	Fatkul Hudia & Muhamadi Ekhsan (2023)	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver Online</i> yang Dimediasi Kepuasan Kerja	Kuantitatif	a. Variabel Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Variabel Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh positif Terhadap kepuasan kerja c. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja <i>driver</i>.
4.	Sri Indah Wahyuni (2022)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja <i>Driver</i> Grab di Surabaya	Kuantitatif	a. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja <i>Driver</i> Grab di Surabaya b. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja <i>Driver</i> Grab di Surabaya c. Variabel Fleksibilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja <i>Driver</i> Grab

di Surabaya.

5.	DIhia Pramana & Ika Listyawati (2025)	Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Insentif Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver Ojek Online Grab Kota Semarang</i>	Kuantitatif	a. Variabel Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja <i>Driver Ojek Online Grab Kota Semarang</i> b. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Terhadap Kinerja <i>Driver Ojek Online Grab Kota Semarang</i> c. Variabel Insentif Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja <i>Driver Ojek Online Grab Kota Semarang</i> d. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja <i>Driver Ojek Online Grab</i> e. Variabel Fleksibilitas kerja, Motivasi kerja, Insentif kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja
----	---------------------------------------	--	-------------	--

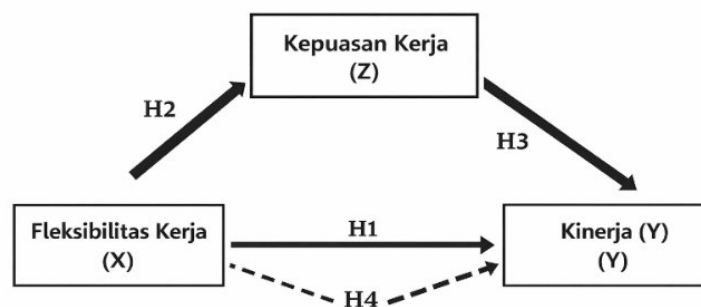
Driver Ojek Online
Grab

6.	Dika Dledi Rayhandi 2025)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mitra <i>Driver</i> Grab di Jakarta Timur	Kuantitatif	a. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Mitra <i>Driver</i> Grab di Jakarta Timur b. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Mitra <i>Driver</i> Grab di Jakarta Timur c. Variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Mitra <i>Driver</i> Grab di Jakarta Timur
----	------------------------------	---	-------------	--

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan keterangan diatas dapat di gambarkan kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



D. Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian, hipotesis berfungsi sebagai solusi awal untuk mendefinisikan suatu masalah. Hal ini bersifat sementara karena ini berasal dari dalil teoritis dan bukan bukti faktual. Menurut (Sugiyono 2022) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan demikian, berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka hipotesis selanjutnya akan disajikan dalam penelitian ini, yaitu :

1. **Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap kinerja *Driver* Gojek Di Cilacap Tengah.**

Fleksibilitas Kerja merupakan salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang semakin penting dalam organisasi modern, terutama sejak berkembangnya teknologi dan meningkatnya tuntutan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Syamsunasir & Daruni (2024) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja mampu meningkatkan kinerja karena karyawan memiliki kebebasan untuk menentukan kapan dan dimana mereka bekerja, sehingga tingkat stres berkurang dan fokus kerja meningkat. Dari penjelasan diatas, dapat di simpulkan sebagai berikut :

H1 : Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap kinerja *Driver Gojek* Di Cilacap Tengah.

2. Pengaruh Fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja *driver Gojek* Di Cilacap Tengah.

Fleksibilitas kerja adalah sebuah sistem kerja yang memberikan kebebasan dan kemandirian yang lebih besar bagi seseorang dalam menentukan kapan, dimana, serta bagaimana tugas diselesaikan. Pengaturan yang bersifat fleksibel memungkinkan pekerja untuk menyesuaikan kegiatan kerja dengan kondisi pribadi serta kebutuhan di lingkungan kerjanya. Daruni & Syamsunasir (2024) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan performa karyawan karena adanya kebebasan dalam memilih waktu dan Lokasi untuk menjalankan tugas, sehingga dapat mengurangi stress kerja dan meningkatkan konsentrasi serta fokus saat menyelesaikan

pekerjaan. Dengan berkurangnya tingkat stress dan peningkatan fokus dalam bekerja, karyawan cenderung menjadi lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, fleksibilitas kerja dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

H2 : Pengaruh Fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja *driver* Gojek Di Cilacap Tengah.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* Gojek Di Cilacap Tengah

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang muncul dari penilaian individu mengenai pekerjaannya. *Driver* yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya biasanya akan menampilkan sikap yang lebih baik, Tingkat komitmen yang lebih baik tinggi, serta motivasi yang lebih besar saat melaksanakan tugas-tugasnya. Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi yang sangat erat dengan kinerja, karena karyawan yang merasa puas umumnya akan berkontribusi dengan cara yang lebih efisien, penuh semangat, dan fokus pada pencapaian hasil kerja.

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver*. Menurut Suardi (2020) semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka

semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, diberikan kesempatan berkembang, dan memiliki lingkungan kerja yang kondusif akan bekerja lebih optimal. Dari penjelasan berikut dapat dirumuskan sebagai berikut;

H3 : pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* Gojek Di Cilacap Tengah

4. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* Gojek Di Cilacap Tengah.

Pratama (2024) menyatakan bahwa Fleksibilitas kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, Fleksibilitas kerja akan lebih efektif meningkatkan kinerja driver apabila Fleksibilitas tersebut terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

H4 : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* Gojek Di Cilacap Tengah.