

Hubungan Fleksibilitas Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Driver Gojek Mataram

Made Arya Sudarsana¹, Irwan Cahyadi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Bumigora
madearyasudarsana16@gmail.com¹

ABSTRACT

Job satisfaction is an important factor in maintaining performance, loyalty, and work sustainability in the online transportation sector. For Gojek drivers, work flexibility and organizational culture are assumed to influence job satisfaction due to the unique nature of their work, which combines independent working arrangements with organizational operational systems. This study aims to analyze the relationship between work flexibility and organizational culture toward job satisfaction among Gojek drivers in Mataram City, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method. The study involved 100 active Gojek drivers in Mataram City selected through purposive sampling. Data were collected using structured questionnaires and analyzed using correlation and regression tests at a 5% significance level. The results showed that work flexibility has a positive and significant relationship with job satisfaction ($t = 2.819$; $p = 0.006$). Organizational culture also has a positive and significant relationship with job satisfaction ($t = 3.971$; $p = 0.000$). Simultaneously, work flexibility and organizational culture show a significant relationship with job satisfaction ($F = 28.606$; $p = 0.000$). An Adjusted R^2 value of 0.358 indicates that both variables contribute 60.9% to job satisfaction, while the remaining 39.1% is influenced by other factors outside the study. Regression coefficients further indicate that a one-unit increase in work flexibility raises job satisfaction by 0.208 units, while a one-unit increase in organizational culture raises job satisfaction by 0.802 units. In conclusion, work flexibility and organizational culture play a role in increasing job satisfaction among Gojek drivers in Mataram City. These findings suggest that the better the work flexibility and the more positive the organizational culture perceived by drivers, the higher their level of job satisfaction.

Keywords : *Work Flexibility, Organizational Culture, Job Satisfaction, Gojek Drivers.*

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam mempertahankan kinerja, loyalitas, dan keberlanjutan pekerjaan pada sektor transportasi daring. Pada driver Gojek, fleksibilitas kerja dan budaya organisasi menjadi faktor yang diduga memengaruhi tingkat kepuasan kerja mengingat karakteristik pekerjaan yang bersifat mandiri namun tetap berada dalam sistem operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan fleksibilitas kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja driver Gojek di Kota Mataram, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 100 driver Gojek aktif di Kota Mataram yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan uji korelasi dan regresi dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t = 2,819$ dan signifikansi $p = 0,006$. Budaya organisasi juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t = 3,971$ dan signifikansi $p = 0,000$. Secara simultan, fleksibilitas kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F = 28,606$ dan signifikansi $p = 0,000$. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,358 menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan budaya organisasi berkontribusi sebesar 60,9%

terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan fleksibilitas kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,208, sedangkan peningkatan satu satuan budaya organisasi meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,802. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja dan budaya organisasi merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja *driver* Gojek di Kota Mataram. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik fleksibilitas kerja dan semakin positif budaya organisasi yang dirasakan *driver*, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dicapai.

Kata kunci : Fleksibilitas Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Driver Gojek.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi digital di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir berlangsung sangat pesat dan memengaruhi berbagai sektor kehidupan masyarakat, salah satunya sektor transportasi. Kemajuan teknologi internet dan penggunaan *smartphone* yang semakin luas mendorong munculnya berbagai *platform* digital yang menawarkan layanan berbasis aplikasi. Transportasi *online* menjadi salah satu bentuk nyata dari perkembangan ini karena mampu menjawab kebutuhan masyarakat akan layanan transportasi yang cepat, praktis, dan mudah diakses. Kehadiran transportasi *online* mengubah cara masyarakat bepergian, mengubah pola kerja dan peluang usaha di perkotaan. Masyarakat kini dapat memesan transportasi kapan saja dan di mana saja, sementara di sisi lain *platform* ini membuka peluang kerja yang relatif mudah diakses tanpa persyaratan yang rumit, sehingga menarik minat banyak orang untuk bergabung sebagai *driver*.

Peningkatan penggunaan tersebut dapat dilihat dari data yang menunjukkan besarnya pasar transportasi *online* di Indonesia. Berdasarkan laporan Digital 2025 April *Global Statshot* dari *We Are Social*, sebanyak 66,7% pengguna internet berusia 16 tahun ke atas di Indonesia rutin menggunakan layanan transportasi online pada Kuartal IV 2024, sehingga menempatkan Indonesia sebagai negara dengan pengguna transportasi *online* terbesar di dunia. Kondisi ini juga ditunjukkan dalam Gambar 1. yang menggambarkan peningkatan penggunaan transportasi *online* di berbagai negara. Jumlah pengguna transportasi *online* di Indonesia pada akhir 2024 mencapai sekitar 88,3 juta orang dan mengalami pertumbuhan sebesar 6,4% dibandingkan tahun sebelumnya. Sejalan dengan hal tersebut, laporan *economy SEA 2024* menyebutkan bahwa nilai transaksi sektor transportasi *online* di Indonesia mencapai US\$9 miliar dan menjadi yang tertinggi di kawasan ASEAN. Data tersebut menunjukkan bahwa transportasi *online* telah berkembang menjadi sektor penting dalam ekonomi digital Indonesia dan berperan besar dalam menunjang aktivitas mobilitas masyarakat.

Seiring meningkatnya kebutuhan layanan transportasi *online*, Gojek menjadi salah satu *platform* yang memiliki peran besar dalam menyediakan layanan mobilitas sekaligus membuka lapangan kerja di sektor informal perkotaan. Melalui sistem kemitraan, Gojek memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk bekerja sebagai *driver* dengan pola kerja yang relatif fleksibel. *Driver* memiliki kebebasan dalam menentukan waktu kerja, memilih lokasi operasional, serta memutuskan

menerima atau menolak pesanan melalui aplikasi. Fleksibilitas kerja ini menjadi daya tarik utama bagi banyak individu karena memungkinkan mereka menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi maupun aktivitas lain. Bagi sebagian *driver*, fleksibilitas tersebut memberikan rasa kebebasan dan kendali atas pekerjaan, yang berpotensi meningkatkan kepuasan kerja. Namun, di sisi lain, fleksibilitas juga disertai dengan ketidakpastian pendapatan dan beban kerja yang tidak menentu, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Selain fleksibilitas kerja, budaya organisasi yang dibangun oleh *platform* Gojek juga berperan dalam membentuk pengalaman kerja para *driver*. Budaya organisasi tercermin melalui nilai, aturan, sistem komunikasi, kebijakan aplikasi, serta bentuk dukungan yang diberikan perusahaan kepada *driver* sebagai mitra. Persepsi *driver* terhadap keadilan sistem, transparansi kebijakan, dan hubungan antara *platform* dengan mitra dapat memengaruhi sikap dan perasaan mereka terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan *driver* dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Kondisi fleksibilitas kerja dan budaya organisasi yang dirasakan *driver* Gojek tersebut pada akhirnya tercermin dalam tingkat kepuasan kerja yang mereka alami sehari-hari. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kepuasan kerja *driver* Gojek di Kota Mataram, peneliti melakukan prasurvei terhadap 30 orang *driver*. Hasil prasurvei ini dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja Driver Gojek di Kota Mataram

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya merasa pekerjaan sebagai <i>driver</i> Gojek dapat saya jalani sesuai kemampuan saya.	17	57%	13	43%
2	Saya merasakan adanya kepedulian dan kerjasama yang baik antar sesama <i>driver</i> Gojek.	16	53%	14	47%
3	Aturan dan sistem pengawasan dari aplikasi Gojek mudah dipahami dan dijalankan.	14	47%	16	53%
4	Pendapatan yang saya terima sebagai <i>driver</i> Gojek sudah sesuai dengan usaha yang saya keluarkan.	12	40%	18	60%
5	Jumlah order yang saya peroleh sudah memenuhi harapan saya sebagai <i>driver</i> Gojek.	11	37%	19	63%
Rata-rata		1,40		1,60	

Sumber: Data diolah (2025).

Berdasarkan hasil prasurvei yang disajikan pada Tabel 1., dapat diketahui bahwa kepuasan kerja *driver* Gojek di Kota Mataram masih belum sepenuhnya optimal. Sebagian *driver* menyatakan setuju bahwa pekerjaan sebagai *driver* Gojek dapat dijalani sesuai dengan kemampuan dan terdapat kepedulian serta kerja sama

antar sesama *driver*. Namun, pemahaman terhadap aturan dan sistem pengawasan aplikasi, pendapatan yang diterima, serta jumlah order yang diperoleh, persentase ketidaksetujuan masih relatif lebih tinggi. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan antara harapan *driver* dengan kondisi kerja yang mereka rasakan. Ketidaksesuaian tersebut berpotensi memengaruhi kepuasan kerja *driver* secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa *driver* Gojek di Kota Mataram, diperoleh gambaran mengenai fleksibilitas kerja dan budaya kerja yang dirasakan selama menjalankan pekerjaan. Para *driver* menyampaikan bahwa fleksibilitas waktu menjadi alasan utama memilih pekerjaan ini karena mereka dapat menentukan sendiri jam kerja sesuai kondisi pribadi. *Driver* bebas memilih kapan mulai bekerja, beristirahat, dan berhenti menerima order. Namun, fleksibilitas tersebut dirasakan belum sepenuhnya memberikan kenyamanan karena jumlah order yang diterima tidak menentu dan sangat bergantung pada sistem aplikasi. Beberapa *driver* juga menyampaikan bahwa perubahan kebijakan aplikasi sering terjadi tanpa penjelasan yang rinci, sehingga menimbulkan kebingungan dalam menjalankan pekerjaan. Dari sisi budaya kerja, hubungan antar sesama *driver* umumnya terjalin cukup baik melalui komunikasi informal dan saling berbagi informasi di lapangan. Akan tetapi, hubungan antara *driver* dan pihak *platform* dirasakan masih bersifat satu arah, terutama dalam hal penyampaian kebijakan dan penanganan keluhan.

Permasalahan yang muncul dari hasil wawancara tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara fleksibilitas kerja yang diharapkan dengan kondisi kerja yang dirasakan *driver* di lapangan. Fleksibilitas waktu memang memberikan kebebasan, tetapi ketidakpastian jumlah order dan pendapatan justru dapat menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja. Selain itu, budaya kerja yang terbentuk di antara sesama *driver* belum sepenuhnya didukung oleh sistem organisasi dari *platform* Gojek, sehingga *driver* cenderung mengandalkan kebersamaan antar sesama *driver* dibandingkan dukungan perusahaan. Kurangnya kejelasan komunikasi dan transparansi kebijakan berpotensi memengaruhi persepsi keadilan dan kenyamanan kerja *driver*. Kondisi ini tentunya berdampak langsung pada kepuasan kerja, karena *driver* tidak hanya menilai pekerjaannya dari sisi fleksibilitas, tetapi juga dari bagaimana mereka diperlakukan sebagai mitra.

Kepuasan kerja merupakan sikap atau respons emosional individu terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perasaan senang atau tidak senang dalam menjalankan tugas. Mai & Iba (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tercermin dari kenyamanan kerja, dukungan rekan kerja, sistem kompensasi yang adil, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, kualitas supervisi, serta adanya kesempatan promosi jabatan. Kepuasan kerja mendorong munculnya rasa cinta terhadap pekerjaan yang selanjutnya memotivasi individu untuk berprestasi lebih baik. Sejalan dengan itu, Wiranawata *et al.* (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional pegawai terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbandingan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang diharapkan. Sutrisno (2020:74) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja,

kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja.

Perbedaan pengaturan kerja yang ditemukan di lingkungan kerja menunjukkan adanya faktor-faktor tertentu yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang diduga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja adalah fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja merupakan konsep pengaturan kerja yang memberikan keleluasaan kepada individu dalam menentukan cara, waktu, dan tempat pelaksanaan pekerjaan. Nurafifah (2022) menjelaskan bahwa fleksibilitas dalam lingkungan kerja berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat pilihan sendiri mengenai kapan, di mana, dan bagaimana mereka terlibat dalam tugas atau proyek pekerjaan, yang sering dikaitkan dengan independensi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta budaya kerja yang lebih ramah. Sejalan dengan hal tersebut, Mardiana (2025) mendefinisikan fleksibilitas kerja sebagai peluang bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan terkait waktu, tempat, dan cara bekerja melalui kesepakatan antara karyawan dan pemberi kerja. Fleksibilitas kerja juga dipahami sebagai praktik penjadwalan kerja yang memberikan kontrol lebih besar kepada karyawan atas durasi kerja, lokasi kerja, dan pola pelaksanaan pekerjaan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian Mardiana & Subarjo (2025), (Nurafifah & Pasaribu, 2023), dan Sofyan & Elmi (2024) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin besar keleluasaan yang diberikan kepada individu dalam mengatur waktu, tempat, dan cara bekerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Fleksibilitas kerja memberikan rasa nyaman, kontrol, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mendorong sikap positif terhadap pekerjaan. Namun berbeda dengan penelitian Nastiti *et al.* (2024) dan Sanders & Karmowska (2020) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Artinya, peningkatan fleksibilitas kerja tidak secara nyata memengaruhi seberapa puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa pada kondisi tertentu, fleksibilitas justru dapat menimbulkan masalah baru, seperti beban kerja yang semakin tidak jelas batasnya, jam kerja yang cenderung lebih panjang, serta ketidakpastian pendapatan dan tuntutan kinerja yang lebih tinggi. Meskipun karyawan memiliki kebebasan dalam mengatur waktu dan cara kerja, hal tersebut tidak otomatis membuat mereka merasa lebih nyaman atau puas terhadap pekerjaannya.

Selain fleksibilitas kerja, terdapat faktor lain yang diduga berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Fathoni & Mursyid (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dipahami dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sejalan dengan itu, Kurniati *et al.* (2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan norma dan nilai yang terbentuk serta diterapkan oleh perusahaan untuk memengaruhi sikap dan

perilaku pegawai. Budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten akan membentuk karakter kerja, pola interaksi, serta cara pegawai dalam menjalankan tugasnya. Budaya organisasi yang positif dapat menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, motivasi, dan keterlibatan pegawai sehingga mendukung peningkatan produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Tiomantara & Adiputra (2021), Hutabarat & Lubis (2023), dan Rahsel & Sholikhah (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik nilai, norma, dan pola kerja yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan individu. Budaya organisasi yang mendukung, adil, dan terbuka menciptakan rasa nyaman, dihargai, serta aman dalam bekerja, sehingga mendorong sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Namun berbeda dengan hasil penelitian Kurniati *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Artinya, budaya organisasi yang telah ditetapkan belum tentu dirasakan secara langsung oleh individu dalam aktivitas kerja sehari-hari. Ketidaksiharian antara nilai yang dikomunikasikan organisasi dengan kondisi kerja yang dialami, kurangnya konsistensi penerapan budaya, serta minimnya dukungan manajerial dapat menyebabkan budaya organisasi tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian fenomena dan perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian mengenai kepuasan kerja *driver* Gojek menjadi penting untuk dilakukan. Fleksibilitas kerja dan budaya organisasi sering dianggap sebagai faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun masih ditemukan ketidaksiharian antara harapan dan kondisi yang dirasakan *driver* di lapangan. Perbedaan temuan penelitian sebelumnya serta hasil prasarvei, observasi, dan wawancara menunjukkan bahwa hubungan antara fleksibilitas kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja belum sepenuhnya konsisten dan dapat berbeda pada konteks wilayah maupun karakteristik pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Fleksibilitas Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja *Driver* Gojek di Kota Mataram” guna memperoleh gambaran yang lebih jelas dan komprehensif sesuai kondisi nyata di lapangan.

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan senang atau puas yang dirasakan oleh pekerja terhadap pekerjaan yang telah dijalannya. Kepuasan kerja dapat muncul apabila pekerja menilai bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan situasi dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Waluyo, 2019). Selain itu, kepuasan kerja juga dipahami sebagai kondisi emosional dalam diri individu yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja, yang pada akhirnya akan tercermin dalam hasil kerja yang diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Syariah & Ilmu, 2016).

Fleksibilitas Kerja

Menurut Nuraini (2017), fleksibilitas kerja terbagi menjadi dua, yaitu fleksibilitas eksternal dan fleksibilitas internal. Fleksibilitas eksternal mengarah pada pengaturan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dengan menyesuaikan jumlah pekerja yang ada. Sementara itu, fleksibilitas internal mengacu pada kemampuan organisasi dalam mengendalikan jumlah pekerja yang bekerja melalui penyesuaian jam kerja serta jumlah tugas yang diberikan dan dikerjakan oleh pekerja. Fleksibilitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk membuat keputusan yang dapat mempengaruhi kapan, di mana, dan kapan karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Sa'adahSopiah, 2022).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai sekumpulan anggota di organisasi suatu perusahaan yang memiliki kepentingan untuk memegang kendali organisasi terkait dan menjalankan dengan baik (Herawati *et al.*, 2022). Budaya organisasi merupakan pola dari asumsi yang timbul dan dikembangkan oleh suatu anggota kelompok dalam organisasi yang bertujuan untuk dapat mengatasi atau menanggulangi masalah yang terjadi disituasi tertentu sehingga diperlukan anggota baru untuk mampu beradaptasi dan memahami budaya tersebut (Rooroh *et al.*, 2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, dimana peneliti menekankan pada hasil yang objektif dan penelitian kuantitatif membagi komponen masalah dalam beberapa variabel dan setiap variabel dapat dibedakan dengan simbol yang berbeda yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan peneliti (Sahir, 2022). Bahwa penelitian asosiatif yang diungkapkan oleh (Sugiyono, 2022) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *driver* Gojek yang aktif bermitra dengan PT Gojek Indonesia Tbk dan beroperasi di wilayah Kota Mataram. Populasi ini mencakup seluruh *driver* yang menjalankan aktivitas layanan Gojek di Kota Mataram tanpa membedakan jenis layanan maupun lama masa kerja. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 100 dikali dengan 3 variabel yaitu 300 sampel namun hanya 100 responden yang mengisi kuesioner dengan lengkap. Jadi, hasil akhir sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Instrumen	<i>r</i>	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,751	Valid

		Y _{1.2}	0,816	Valid
		Y _{1.3}	0,723	Valid
		Y _{1.4}	0,685	Valid
		Y _{1.5}	0,750	Valid
		Y _{1.6}	0,781	Valid
		Y _{1.7}	0,825	Valid
		Y _{1.8}	0,792	Valid
2.	Fleksibilitas Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,780	Valid
		X _{1.2}	0,787	Valid
		X _{1.3}	0,807	Valid
		X _{1.5}	0,884	Valid
		X _{1.6}	0,809	Valid
		X _{1.7}	0,838	Valid
		X _{1.8}	0,688	Valid
		X _{1.9}	0,839	Valid
3.	Budaya Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0,836	Valid
		X _{2.2}	0,814	Valid
		X _{2.3}	0,807	Valid
		X _{2.4}	0,831	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (Y)	0,794	Reliabel
2.	Fleksibilitas Kerja (X ₁)	0,931	Reliabel
3.	Budaya Organisasi (X ₂)	0,898	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel 3 menunjukkan bahwa uji reliabilitas pada masing-masing variabel berada pada titik diatas 0,60 yang ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha*, maka dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas. Hasil uji coba instrumen penelitian yang diberlakukan kepada 100 orang responden menjelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner memberikan hasil yang akurat, konsisten, serta benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan oleh peneliti. Maka dari itu, penyebaran kuesioner dapat dilanjutkan.

Uji Regresi

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients	Std. Error	Coefficients		
	B		Beta		

1 (Constant)	11,349	3,132		3,623	,000
Fleksibilitas Kerja	,208	,074	,282	2,819	,006
Budaya Organisasi	,802	,202	,398	3,971	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 11,349 + 0,208 X1 + 0,802 X2 + e$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 11,349 artinya perpotongan garis regresi pada sumbu Y terletak pada nilai 11,349 nilai ini bersifat konstan artinya tidak terikat pada variabel bebas maupun pada variabel terikat.
- Koefisien regresi Fleksibilitas Kerja (X1) sebesar 0,208 hal ini berarti jika variabel Fleksibilitas Kerja (X1) berubah sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,208 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,802, hal ini berarti jika variabel Budaya Organisasi (X2) berubah sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,802 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,358	2,985098050

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Fleksibilitas Kerja

Nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) pada *output* tabel diatas sebesar 0,609 atau 60,9% yang artinya 60,9% variabel independen yang terdiri dari Fleksibilitas Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki hubungan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 6. Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	11,349	3,132		3,623	,000

Fleksibilitas Kerja	,208	,074	,282	2,819	,006
Budaya Organisasi	,802	,202	,398	3,971	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji secara parsial menggunakan SPSS versi 25,0 pada Tabel diatas dimana penulis menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Dapat diambil kesimpulan hasil dari pengujian secara parsial sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Dari hasil analisis diatas, diperoleh nilai signifikansi pada variabel Fleksibilitas Kerja (X1) adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dengan nilai t sebesar -2,819, dimana dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adanya hubungan yang signifikan dari variabel Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Adapun pada hipotesis kedua, diperoleh nilai signifikansi pada variabel Budaya Organisasi (X2) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t sebesar 3,971, dimana dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adanya hubungan yang signifikan dari variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Tingkat Kepuasan Kerja (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509,811	2	254,906	28,606	,000 ^b
	Residual	864,349	97	8,911		
	Total	1374,160	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Fleksibilitas Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat hasil pengujian tersebut ditemukan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Fleksibilitas Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki hubungan secara simultan (bersama-sama) terhadap Tingkat Kepuasan Kerja (Y).

Hubungan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa **Fleksibilitas Kerja (X1)** menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, dengan nilai t sebesar 2,819. Hasil ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja berhubungan secara signifikan dengan Kepuasan Kerja (Y) *driver* Gojek di Kota Mataram, sehingga H_1 diterima. Artinya, semakin baik fleksibilitas yang dirasakan oleh *driver* dalam mengatur waktu, tempat, dan cara mereka bekerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja

yang mereka rasakan. Fleksibilitas kerja memberikan keleluasaan bagi *driver* untuk menyesuaikan aktivitas pekerjaan dengan kebutuhan pribadi atau situasi di lapangan, sehingga meminimalkan stres dan meningkatkan kenyamanan kerja.

Fleksibilitas kerja sering dikaitkan dengan kunci keberhasilan kompetitif bagi perusahaan karena akan berdampak langsung pada produktivitas karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja menjadi salahsatu faktor yang bisa berdampak positif apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan maksimal ketika fleksibilitas karyawan tercapai. *Driver* yang memiliki pekerjaan dengan jam kerja yang fleksibel memungkinkan mereka dapat mengatur kehidupan sehari-hari mereka dengan baik sehingga tercipta keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga membuat karyawan berpendapat positif serta puas tentang pekerjaan tersebut. Hasil tersebut membuktikan bahwa dalam kehidupan karyawan, peran fleksibilitas kerja sangat besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hartanti (2022) menemukan bahwa fleksibilitas kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja pada pengemudi Shopee Food di Kota Surakarta. Setyawan (2020) juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan, sedangkan Fadila & Rezeki (2023) menegaskan bahwa secara parsial fleksibilitas kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa dilakukan oleh Mardiana & Subarjo (2025) yang menyimpulkan bahwa peningkatan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa **Budaya Organisasi** menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai t sebesar 3,971. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berhubungan secara signifikan dengan Kepuasan Kerja (*Y driver* Gojek di Kota Mataram, sehingga H_2 diterima. Artinya, semakin positif dan kuat budaya organisasi yang dirasakan oleh *driver*, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Budaya organisasi yang baik mencakup nilai, norma, dan aturan yang jelas, serta adanya dukungan dan interaksi yang harmonis antar anggota organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa tradisi dari suatu kelompok organisasi yang bersifat positif termasuk dukungan sosial dari rekan dan manajemen akan menghasilkan perasaan puas karyawan terhadap hasil pekerjaannya. Adanya lingkungan dan dukungan kerja yang positif serta mendukung memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pekerja. Budaya organisasi yang dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi *driver* untuk berperilaku positif serta menghasilkan kepuasan yang optimal. Selain itu adanya keterlibatan kerja dalam perusahaan jika memiliki budaya organisasi yang baik dan positif maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Adanya budaya organisasi yang baik dan dianut oleh para *driver* Gojek mampu menciptakan ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi maupun antara karyawan satu dengan

karyawan lainnya sehingga karyawan akan merasa nyaman saat bekerja dan kinerja karyawan dalam bekerja juga baik sehingga tercipta perasaan puas karyawan terhadap hasil pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tiomantara & Adiputra (2021) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil dari Herawan (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Herdiana & Yuniasih (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan signifikan pada pembentukan kepuasan kerja.

Hubungan Antara Fleksibilitas Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki hubungan terhadap Kepuasan Kerja *driver* Gojek di Kota Mataram, sehingga H_3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja *driver* Gojek dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang fleksibel sekaligus budaya organisasi yang positif. Fleksibilitas kerja memberikan kebebasan bagi *driver* untuk menyesuaikan waktu, tempat, dan cara mereka bekerja, sehingga pekerjaan menjadi lebih nyaman dan mudah disesuaikan dengan kondisi pribadi. Sementara itu, budaya organisasi memberikan pedoman nilai, norma, dan interaksi sosial yang membentuk rasa memiliki, solidaritas internal, serta loyalitas terhadap organisasi. Ketika kedua faktor ini berjalan seiring, *driver* merasakan keseimbangan antara kebebasan individu dan dukungan organisasi. Kondisi tersebut memunculkan kepuasan kerja yang lebih tinggi karena kebutuhan psikologis dan profesional mereka terpenuhi secara bersamaan. Dengan kata lain, fleksibilitas kerja tanpa budaya organisasi yang mendukung bisa membuat pekerja merasa terisolasi, sedangkan budaya organisasi tanpa fleksibilitas bisa membuat pekerja merasa tertekan dan terbatas.

Hasil ini didukung oleh penelitian Surbakti *et al.* (2025) yang menjelaskan bahwa fleksibilitas dan budaya organisasi memiliki hubungan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Fleksibilitas kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik fleksibilitas yang diberikan kepada *driver* Gojek dalam mengatur waktu, tempat, dan cara bekerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Fleksibilitas kerja memberikan keleluasaan bagi *driver* untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, sehingga meningkatkan kenyamanan dan motivasi dalam bekerja.

Budaya organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, ketika budaya organisasi dijalankan dengan baik dan positif, mencakup nilai, norma, interaksi harmonis, serta dukungan sosial, maka kepuasan kerja *driver* akan meningkat. Budaya organisasi yang kuat membentuk rasa

memiliki, solidaritas internal, dan loyalitas terhadap organisasi sehingga mendorong semangat kerja dan kinerja yang lebih baik.

Fleksibilitas kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki hubungan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, lingkungan kerja yang fleksibel dan budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan kepuasan kerja *driver* secara optimal. Fleksibilitas memberikan kebebasan individu, sementara budaya organisasi memberikan dukungan sosial dan pedoman nilai. Ketika kedua faktor ini berjalan bersamaan, kebutuhan psikologis dan profesional *driver* terpenuhi sehingga tercipta keseimbangan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(2), 118–124. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i2.3158>
- Hartanti, S. D. (2022). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengemudi Shopee Food di Kota Surakarta*. 69.
- Herawan, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 18(1), 84466.
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Herdiana, H., & Yuniasih, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 135–142. <https://doi.org/10.37058/jem.v6i2.2380>
- Kurniati, K. C., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(3), 2289–2296. <https://doi.org/10.38035/JMPIS.V6I3.4641>
- Mardiana, E., & Subarjo, S. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Work-Life Balance, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Kabupaten Sleman. *QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4(2), 2269–2283. <https://rayyanjournal.com/index.php/qistina/article/view/7618>
- Nastiti, P. R., Setyorini, N., Ervina I, R. H., & Karina Putri, N. (2024). Flexible Working Arrangement: Does Really Give Job Satisfaction Toward Employee?. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 7(2), 357–368. <https://doi.org/10.31002/REKOMEN.V7I2.1298>
- Rooroh, E. G., Dotulong, L., Pandowo, M., Dotulong, L., Rooroh, E. G., Dotulong, L., & Pandowo, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada pt . Telkom indonesia di manado effect of

organizational culture and emotional intelligence on employee performance at pt . Telkom indonesia in manado jurnal emba vol . 10. *Jurnal EMBA*, 10(1), 818–827.

Sa'adahSopiah, N. (2022). *Fleksibilitas Kerja (Work Flexibility): Systematic Literatur Review With Bibliometric*. 9(11), 356–363.

Sugiyono, Prof. Dr. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.; Edisi Kedu). ALFABETA, cv.

Surbakti, D. D. B., Silalahi, S. P. R., & Sihite, M. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Fleksibilitas Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Efarina Etaham Berastagi. *Journal Economic and Strategy (JES)*, 6(1), 226–237.

Tiomantara, V. K., & Adiputra, G. (2021a). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853–863.

Waluyo, M. (2019). *Manajemen Psikologi Industri*.

Wiranawata, H., Adriant, R., & Anita, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*, 1(1), 37–56. <https://doi.org/10.55927/esa.v1i1.2569>