

Pengaruh *Job Flexibility*, Kompensasi, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Driver Gojek di Surakarta

Muhammad Farhan Defian Satriya Putra Alif ^{1*}, Lukman Hakim ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

* E-mail Korespondensi: b100210437@student.ums.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 23-05-2025

Revision: 29-05-2025

Published: 29-05-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v16i2.849

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak fleksibilitas kerja, kompensasi, dan tindakan disipliner terhadap kinerja pengemudi GOJEK di Kota Surakarta. Pembenaan untuk pemeriksaan ini muncul dari fungsi penting yang dimainkan oleh efektivitas mitra pengemudi dalam meningkatkan keberhasilan operasional Gojek sebagai penyedia layanan transportasi berbasis aplikasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melakukan survei yang melibatkan 100 pengemudi Gojek dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasilnya menunjukkan bahwa fleksibilitas pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja pengemudi, menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang ditingkatkan dikaitkan dengan hasil kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, variabel kompensasi menunjukkan efek negatif dan signifikan pada kinerja pengemudi, menunjukkan bahwa struktur kompensasi yang tidak memenuhi harapan dapat mengurangi motivasi dan kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Sementara itu, penerapan tindakan disipliner menunjukkan efek positif dan signifikan pada kinerja, menunjukkan bahwa penerapan hukuman yang konsisten dan adil dapat mendorong peningkatan disiplin dan akuntabilitas di antara pengemudi. Temuan ini menyoroti perlunya menerapkan strategi manajemen kerja yang seimbang yang menyelaraskan fleksibilitas, kompensasi transparan, dan kerangka kerja pengawasan berbasis penalti yang efektif.

Kata Kunci: *Job Flexibility*, Kompensasi, *Punishment*, Kinerja

A B S T R A C T

This study aims to evaluate the impact of work flexibility, compensation, and disciplinary actions on the performance of GOJEK drivers in Surakarta City. The rationale for

Acknowledgment

1401

this investigation stems from the crucial role driver-partner effectiveness plays in enhancing the operational success of Gojek as an app-based transportation service provider. Using a quantitative approach, the research conducted a survey involving 100 Gojek drivers, with the sampling technique employed being non-probability sampling. Data were collected through a questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 22. The results show that job flexibility has a positive and significant impact on driver performance, indicating that increased work flexibility is associated with better performance outcomes. Conversely, the compensation variable demonstrates a negative and significant effect on driver performance, suggesting that a compensation structure that fails to meet expectations can reduce motivation and overall job performance. Meanwhile, the enforcement of disciplinary actions shows a positive and significant impact on performance, indicating that consistent and fair penalties can promote increased discipline and accountability among drivers. These findings highlight the importance of implementing a balanced work management strategy that aligns flexibility, transparent compensation, and an effective penalty-based oversight framework.

Key word: Job Flexibility, Compensation, Punishment, Performance

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi di era milenial telah mengubah cara manusia menjalankan aktivitas sehari-hari. Teknologi kini menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan, memberikan kemudahan dalam menyelesaikan berbagai tugas secara cepat dan efisien. Salah satu wujud nyata pemanfaatan teknologi adalah dalam bidang transportasi, yaitu melalui layanan ojek online yang memanfaatkan internet dan aplikasi seluler sebagai penghubung antara pengemudi dan pengguna jasa (Situmeang, 2022).

Gojek merupakan salah satu perusahaan teknologi yang menyediakan layanan transportasi online di Indonesia. Dengan model bisnis yang mengandalkan mitra driver, Gojek telah menjadi pilihan utama masyarakat dalam memenuhi kebutuhan transportasi. Di Kota Surakarta, jumlah mitra driver Gojek dilaporkan mencapai 12 hingga 14 ribu orang, mencakup layanan Go-Ride dan Go-Car, meskipun tidak semuanya merupakan pengguna aktif yang mengan-

dalkan Gojek sebagai sumber penghasilan utama (Fikria, 2022).

Kinerja driver sebagai bagian dari sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam menjaga kualitas layanan perusahaan seperti Gojek. Kinerja yang baik mampu mendorong pertumbuhan perusahaan dan menciptakan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja driver, seperti *Job Flexibility*, kompensasi, dan punishment (Zakaria et al., 2022). Kinerja karyawan akan optimal jika mereka memiliki keterampilan yang memadai, kemauan yang kuat untuk bekerja, menerima imbalan yang sesuai, serta memiliki harapan positif terhadap masa depan (Dewi & Hakim, 2023).

Job Flexibility atau fleksibilitas kerja merupakan kemampuan pekerja untuk mengatur waktu dan tempat kerjanya secara mandiri, yang dalam konteks driver ojek online menjadi hal yang sangat relevan (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi terkait pengaruh *Job Flexibility* terhadap kinerja. Beberapa di antaranya menunjukkan pengaruh positif signifikan Karlinda & Sari (2022); Abadi & Taufiqurrahman (2023); Huda & Ekhsan (2023), sementara yang lain tidak menemukan pengaruh signifikan (Saputro, 2021).

Kompensasi, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, menjadi insentif penting bagi driver dalam memberikan kinerja terbaik. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan retensi mitra driver (Hasibuan, 2020). Berbagai studi juga menguatkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, baik secara signifikan Mahardini et al. (2024); Situmeang (2022a); Razmayanti & Kusuma (2024); Saputro (2021) maupun tidak signifikan (Azzahra et al., 2023); (Irawati et al., 2020), menunjukkan pentingnya konteks dan cara pemberian kompensasi.

Sementara itu, punishment atau hukuman yang diberikan atas pelanggaran atau kesalahan juga menjadi mekanisme kontrol dalam organisasi. Hukuman dapat berupa teguran hingga skorsing, dan dalam beberapa konteks dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja jika diterapkan secara tepat (Egita & Mahfiroh, 2018). Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja driver (Situmeang, 2022b); (Azzahra et al., 2023); (Ariq & Prabowo, 2024).

Berdasarkan kerangka kontekstual dan hasil penelitian sebelumnya, penyelidikan ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak fleksibilitas pekerjaan, remunerasi, dan tindakan disipliner

terhadap kemandirian pengemudi GO-JEK di Kota Surakarta. Penyelidikan ilmiah ini diantipasi untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan teori manajemen sumber daya manusia dan berfungsi sebagai panduan pragmatis bagi organisasi dalam administrasi dan peningkatan kinerja mitra pengemudi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang ditandai dengan penyelidikan asosiatif kausal, yang bertujuan untuk memeriksa dampak fleksibilitas pekerjaan, kompensasi, dan tindakan hukuman terhadap kinerja pengemudi Gojek di wilayah Surakarta. Desain penelitian didasarkan pada metodologi survei, dengan data dikumpulkan melalui administrasi kuesioner. Target populasi untuk penyelidikan ini terdiri dari pengemudi Gojek yang aktif terlibat di Surakarta, menggunakan teknik sampling yang bertujuan dimana peserta dipilih sesuai kriteria tertentu, termasuk status aktif mereka sebagai mitra pengemudi Gojek dan kesediaan mereka untuk mengisi kuesioner.

Akuisisi data dilakukan melalui kuesioner yang dikembangkan dengan cermat sesuai dengan indikator yang terkait dengan setiap variabel, menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju dengan 5 = sangat setuju). Data yang dikumpulkan menjalani analisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Sebelum menjalankan analisis regresi, penilaian validitas dan reliabilitas dilakukan, di samping evaluasi asumsi klasik seperti tes normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk mengkonfirmasi bahwa model regresi mematuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbias Estimator).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memastikan tingkat pengaruh yang diberikan oleh setiap variabel independen (fleksibilitas pekerjaan, kompensasi, dan hukuman) pada variabel dependen (kinerja pengemudi). Tes F dilakukan untuk menilai pengaruh simultan, sedangkan tes t digunakan untuk mengevaluasi dampak setiap variabel individu dalam konteks parsial, mempertahankan ambang signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Model persamaan regresi yang diterapkan adalah $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$, dengan seluruh satuan mengikuti sistem SI (Sistem Internasional).

HASIL

Penelitian ini dilakukan pada mitra driver GOJEK di Kota Surakarta dengan jumlah

responden sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling melalui kuesioner online. Studi ini juga memaparkan profil PT GOJEK Indonesia sebagai perusahaan transportasi digital berbasis aplikasi, dengan visi untuk memperbaiki struktur transportasi dan misi memberikan pelayanan prima serta kontribusi sosial. Kantor Gojek Surakarta berlokasi di Jl. Dr. Rajiman No. 549, dan berfungsi sebagai pusat informasi serta operasional bagi mitra dan pelanggan.

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas adalah laki-laki (96%) dan sisanya perempuan (4%). Berdasarkan rentang usia, responden terbanyak berada pada kelompok usia 29–35 tahun (32%), disusul kelompok 17–22 dan 23–28 tahun (masing-masing 24%), serta usia di atas 35 tahun sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa mitra driver Gojek di Surakarta didominasi oleh pria dewasa usia produktif yang masih aktif dalam kegiatan operasional transportasi daring.

Dalam evaluasi instrumen, penilaian validitas menunjukkan bahwa semua item yang berkaitan dengan variabel fleksibilitas pekerjaan, kompensasi, hukuman, dan kinerja menunjukkan koefisien korelasi yang melebihi ambang minimum yang ditetapkan, sehingga mengkategorikannya sebagai valid. Secara paralel, analisis reliabilitas menghasilkan koefisien Alpha Cronbach melebihi 0,6 untuk masing-masing variabel, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan kredibel untuk menilai konstruk yang sedang diselidiki.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Nilai	Loading	Keterangan
<i>Job Flexibility</i>	JF1	0,686	VALID
	JF2	0,594	VALID
	JF3	0,542	VALID
	JF4	0,566	VALID
	JF5	0,548	VALID
	JF6	0,539	VALID
Kompensasi	KO1	0,637	VALID
	KO2	0,636	VALID
	KO3	0,630	VALID
	KO4	0,611	VALID
	KO5	0,614	VALID
<i>Punishment</i>	P1	0,668	VALID
	P2	0,723	VALID
	P3	0,696	VALID
	P4	0,530	VALID
	P5	0,552	VALID

Variabel	Nilai	Loading	Keterangan
Kinerja	P6	0,596	VALID
	K1	0,657	VALID
	K2	0,482	VALID
	K3	0,603	VALID
	K4	0,704	VALID
	K5	0,688	VALID

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil pengujian untuk semua variabel pengujian untuk semua variabel dalam tabel 1 menunjukkan *Job Flexibility*, Kompensai dan *Punishment* memiliki pengukuran valid dengan nilai PCPM yang bertanda **.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Flexibility</i>	0,608	Reliabel
Kompensasi	0,611	Reliabel
<i>Punishment</i>	0,695	Reliabel
Kinerja	0,614	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari informasi pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa hasil reliabilitas menunjukkan variabel *Job Flexibility*, Kompensasi dan *Punishment* memiliki *level* reabilitas yang baik, karena Cronbach's Alpha-nya melebihi 0,6.

Table 3. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov	p-value	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,075	0,188	Terdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada model regresi adalah 0,188, yang menandakan bahwa nilai tersebut melebihi ambang batas 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa pola sebaran data pada persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dianggap terdistribusi dengan normal.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Flexibility</i>	0,913	1,095	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi	0,999	1,001	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Punishment</i>	0,912	1,096	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan temuan yang disajikan pada Tabel 4 terbukti bahwa setiap variabel menunjukkan nilai VIF yang tetap di bawah ambang 10,00, di samping nilai toleransi melebihi 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Table 5. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Job Flexibility</i>	0,227	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Kompensasi	0,753	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
<i>Punishment</i>	0,391	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan temuan yang disajikan dalam tabel sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen, khususnya variabel Fleksibilitas Pekerjaan, menunjukkan nilai $0,227 > 0,05$, variabel Kompensasi menampilkan nilai $0,753 > 0,05$, dan variabel Hukuman mengungkapkan nilai $0,391 > 0,05$. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami masalah apa pun.

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Std.Error	t	Signifikansi
C	10,782	2,174	4,959	000
<i>Job Flexibility</i>	0,484	0,063	7,716	000
Kompensasi	-0,351	0,65	-5,373	000
<i>Punishment</i>	0,197	0,54	3,662	000

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil yang diperoleh dari pemeriksaan regresi linier berganda, dienkapsulasi oleh persamaan $Y = 10.782 + 0.484JF + (-0.351KO) + 0.197PU$, mengarah pada kesimpulan bahwa istilah konstan 10.782 menandakan bahwa dengan tidak adanya pengaruh dari variabel Fleksibilitas Kerja (JF), Kompensasi (KO), dan Penalti (PU), Kinerja Pengemudi tetap pada tingkat dasar 10.782 82. Koefisien yang terkait dengan Fleksibilitas Pekerjaan, yang berada di 0,484, menunjukkan bahwa untuk setiap unit peningkatan fleksibilitas kerja, seseorang dapat mengantisipasi kenaikan yang sesuai dalam kinerja pengemudi sebesar 0,484 unit, sehingga menunjukkan dampak yang menguntungkan. Sebaliknya, koefisien untuk Kompensasi, yang ditentukan menjadi -0,351, menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam kompensasi

menghasilkan penurunan kinerja pengemudi sebesar 0,351 unit, mungkin karena kompensasi yang tidak memenuhi harapan atau kurangnya atribut motivasi. Bersamaan dengan itu, koefisien Hukuman, tercatat 0,197, menggambarkan bahwa peningkatan satu unit dalam penerapan hukuman atau sanksi dapat meningkatkan kinerja pengemudi sebesar 0,197 unit, menyiratkan bahwa hukuman yang dikelola dengan tepat dapat mendorong disiplin dan akuntabilitas dalam lingkungan kerja.

Tabel 7. Perhitungan Uji t

Model	Koefisien		Beta	t	Sig.
	B	Std. error			
C	10,782	2,174		4,959	000
<i>Job Flexibility</i>	0,484	0,063	0,539	7,716	000
Kompensasi	-0,351	0,065	-0,359	-5,373	000
<i>Punishment</i>	0,197	0,054	0,256	3,662	000

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Menurut informasi yang diilustrasikan pada Tabel 7, dapat dikemukakan bahwa uji-t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja driver Gojek. Variabel *Job Flexibility* (X1) mengungkapkan nilai t yang dihitung 7,716, melampaui nilai t kritis 1,984, dengan tingkat signifikansi 0.000, yang berada di bawah ambang 0,05. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas pekerjaan berkorelasi positif dengan kinerja pengemudi; ini menunjukkan bahwa peningkatan fleksibilitas dikaitkan dengan peningkatan tingkat kinerja. Sebaliknya, variabel Kompensasi (X2) menunjukkan nilai-t -5.373 disertai dengan signifikansi 0.000; mengingat koefisiennya negatif (-0.351), ini menyiratkan bahwa kompensasi memiliki efek yang sangat merugikan pada kinerja pengemudi. Ini menyimpulkan bahwa peningkatan kompensasi tidak secara inheren mengarah pada peningkatan kinerja kecuali jika digabungkan dengan praktik manajemen yang adil dan transparan. Terakhir, variabel Penalty (X3) menunjukkan nilai t-count 3.662 di samping signifikansi 0.000, sehingga menunjukkan bahwa penalti secara positif mempengaruhi kinerja pengemudi; ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi yang sesuai dapat menumbuhkan disiplin dan akuntabilitas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pengemudi.

Tabel 8. Perhitungan Uji F

Nilai F	Signifikansi	Keterangan
42,873	000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Temuan yang disajikan dalam tabel 4.9 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang berkaitan dengan dampak kolektif Fleksibilitas Pekerjaan (X1), Kompensasi (X2), dan Hukuman (X3) pada Kinerja Pengemudi (Y) adalah 0,000, yang terutama lebih rendah dari nilai signifikansi ambang 0,05. Selanjutnya, nilai-F yang dihitung dari 42.873 melampaui nilai F yang ditabulasikan sebesar 2,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas Pekerjaan, Kompensasi, dan Hukuman secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, ketiga variabel independen ini secara kolektif menunjukkan korelasi yang kuat dalam menjelaskan variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan.

Table 9. Perhitungan Uji F

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,757	0,573	0,559	1,7349

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,347. Hal ini dapat diambil Kesimpulan bahwa variabel *Job Flexibility*, *Kompensasi* dan *Punishment* mampu menjelaskan variabel Kinerja Driver sebesar 57,3% dan 43,7% dipengaruhi oleh faktor di luar model.

Pembahasan

Hubungan *Job Flexibility* terhadap Kinerja

Fleksibilitas pekerjaan memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja pengemudi. Peningkatan tingkat fleksibilitas kerja berkorelasi dengan peningkatan hasil kinerja. Pengamatan ini sejalan dengan bukti empiris, khususnya di kalangan pengemudi Gojek di Surakarta, yang melaporkan peningkatan motivasi karena otonomi untuk menentukan jam kerja mereka sendiri sesuai dengan kewajiban pribadi dan keluarga. Pernyataan ini didukung oleh nilai t yang dihitung 7,716, yang melebihi nilai t kritis 1,984, di samping tingkat signifikansi 0.000, yang kurang dari ambang 0,05. Penyediaan jam kerja yang fleksibel berkontribusi pada rasa nyaman, menambah motivasi, dan memungkinkan pengemudi menyesuaikan jadwal kerja mereka untuk memenuhi kebutuhan individu. Kesimpulan ini beresonansi dengan temuan Huda & Ekhsan (2023), yang menegaskan bahwa fleksibilitas kerja berdampak positif pada kinerja pengemudi online dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Hubungan *Kompensasi* terhadap Kinerja

Remunerasi menunjukkan pengaruh yang merugikan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pengemudi. Nilai $t = -5.373$, yang kurang dari -1.984 , ditambah dengan tingkat signifikansi 0.000 , yang berada di bawah ambang $0,05$, menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi sebenarnya dapat menyebabkan penurunan kinerja, mungkin disebabkan oleh kerangka kompensasi yang tidak adil atau harapan yang tidak terpenuhi. Pengamatan empiris di lapangan mengungkapkan bahwa pengemudi mengartikulasikan keluhan yang berkurang ketika insentif atau bonus yang mereka terima meningkat, bersamaan dengan peningkatan jam aktif mereka dan volume tugas yang diselesaikan. Rasa ketidakpuasan ini berdampak buruk pada hasil kinerja. Temuan ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Bustomi et al. (2020), yang menegaskan bahwa remunerasi tidak selalu menghasilkan efek positif kecuali digabungkan dengan kerangka kerja yang adil dan berkelanjutan, yang berpotensi mengarah pada pengurangan motivasi kerja.

Hubungan *Punishment* terhadap Kinerja

Penerapan tindakan hukuman memberikan dampak yang menguntungkan dan signifikan secara statistik pada kinerja pengemudi. Nilai $t = 3.662 > 1.984$, ditambah dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$, menunjukkan bahwa hukuman yang sesuai dapat meningkatkan disiplin dan akuntabilitas pengemudi. Pengamatan ini sejalan dengan temuan empiris, di mana banyak pengemudi percaya bahwa mekanisme penalti, seperti penangguhan akun atau pengurangan insentif, tidak secara substansif mempengaruhi kinerja kerja mereka, selama mereka masih dapat menerima tugas. Namun demikian, sangat penting untuk meningkatkan kerangka hukuman dengan menetapkan protokol yang jelas dan transparan. Penyelidikan ini, konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofiati (2021), lebih lanjut menunjukkan bahwa hukuman yang adil dan dapat diukur dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak *Job Flexibility*, Kompensasi, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Driver Gojek di Surakarta. Hasil yang diperoleh mengarah pada kesimpulan bahwa Fleksibilitas Kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja pengemudi, menunjukkan bahwa jam kerja yang dapat disesuaikan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Sebaliknya, Kompensasi menunjukkan efek negatif, menunjukkan

perbedaan antara remunerasi yang diberikan dan harapan pengemudi. Selain itu, Hukuman ditemukan berdampak positif pada kinerja, menyiratkan bahwa penegakan sanksi dapat memberi insentif kepada pengemudi untuk mempertahankan kinerja yang lebih baik.

Mengingat temuan ini, beberapa rekomendasi praktis dapat diartikulasikan. Untuk manajemen GOJEK, disarankan untuk memprioritaskan kebijakan yang terkait dengan Fleksibilitas Kerja dengan memberi pengemudi otonomi yang lebih besar dalam menjadwalkan jam kerja mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka secara keseluruhan. Selain itu, penilaian ulang kerangka kompensasi sangat penting untuk lebih menyelaraskan dengan harapan dan persyaratan pengemudi, sehingga mengurangi potensi ketidakpuasan. Penerapan Hukuman juga harus didekati dengan cara yang adil dan transparan, menumbuhkan lingkungan di mana pengemudi didorong untuk menjunjung tinggi kinerja yang unggul. Akibatnya, strategi ini diantisipasi untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pengemudi GOJEK.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30–40. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>
- Ariq, A. A., & Prabowo, B. (2024). Pengaruh Leadership Style, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hikmah Sejahtera Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 156. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1538>
- Azzahra, N., Fikri, K., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(3), 216–226. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1026/283>
- Dewi, L. K., & Hakim, L. (2023). *PENGARUH REKRUTMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN X TEXTILE DI SUKOHARJO*.
- Egita, E., & Mahfiroh, S. (2018). *PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, REWARD AND PUNISHMENT DAN RELIGIUSITAS TERHADAP FRAUD (Studi Pada Karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo)*.
- Fikria, S. (2022). *Kisah Srikandi Gojek Solo, Dari Balik Kemudi Sukses Bangun Bisnis Hingga Kuliahan Anak*. Radar Solo. <https://Radarsolo.Jawapos.Com/Solo/841693542/Kisah-Srikandi-Gojek-Solo-Dari-Balik-Kemudi-Sukses-Bangun-Bisnis-Hingga-Kuliahan-Anak>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Huda, F., & Ekhsan, M. (2023). *PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA*

- DRIVER ONLINE YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA. *Dynamic Management Journal*, 7(3). <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i3>
- Irawati, D., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. H. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Go-Jek di Kota Batam*. <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2022/09/38.pdf>
- Karlinda, A. E., & Sari, S. (2022). *Implementasi Teknologi Informasi, Job Flexibility dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Pada Mitra Gojek (Go-Ride) di Kota Bukittinggi*. <https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/prosiding/article/view/5217>
- Mahardini, S., Hidayat, M., & Marlina. (2024). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Kecamatan Sawah Besar*. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1>
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI, LOYALITAS KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SARI ATER KAMBOTI BANDUNG*. <https://doi.org/10.36985/nrjb2g03>
- Saputro, I. E. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mataram. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika : Jurnal Ekonomika* , 14(1).
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 04(01), 20–23. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- Situmeang, H. (2022a). *PENGARUH KOMPENSASI DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DRIVER GORIDE PADA GOJEK INDONESIA DI KOTA BEKASI*. 1(1). <https://ejurnal.stietribhakti.ac.id/index.php/JMB/article/view/182>
- Situmeang, H. (2022b). *PENGARUH KOMPENSASI DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DRIVER GORIDE PADA GOJEK INDONESIA DI KOTA BEKASI*. 1(1). <https://ejurnal.stietribhakti.ac.id/index.php/JMB/article/download/182/126>
- Zakaria, M. T., Muzdalifah, L., Novie, M., & Larassaty, A. L. (2022). Learning Organization dan Culture Organization pada Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Hybrid*. <https://prosiding.ikipgribojonegoro.ac.id/index.php/KPDI/article/view/1270/pdf>