



Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Insetif Sebagai Variabel Moderasi

Darianto

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Arian Yusuf Wicaksono

Institut Teknologi dan bisnis ahmad dahlan lamongan

Ardiansyah Ahsanul Hayat

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Muhammad David

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Alamat: JL.KH.Ahmad Dahlan No 41 Lamongan

Korespondensi penulis: warek3itbad@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver Grab bike dengan Insetif sebagai variabel moderasi. Responden dalam penelitian adalah sebanyak 44 driver dan dipilih menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Sumber data berasal dari hasil penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan Smart PLS.

Penelitian ini menyajikan hasil dari penelitian yang nantinya dapat digunakan peneliti yang akan datang, sedangkan bagi perusahaan Grab Indonesia harus tetap menjaga konsistensinya untuk menyediakan transportasi online yang mudah diakses oleh para pengunanya dan meningkatkan kinerja driver dengan memberikan kebijakan baru yang kompetitif, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel sehingga hasilnya akan lebih memperkaya pembahasan mengenai kinerja driver Grab, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengganti variabel moderasi sehingga akan memperkaya variabel moderasi terhadap kinerja driver Grab Bike lebih berkembang lagi.

Kata Kunci: *Fleksibilitas Kerja, Insetif, Kinerja*

PENDAHULUAN

Grab merupakan perusahaan penyedia transportasi online yang didirikan oleh Anthony Tan pada tahun 2012. Keberadaan Grab ini mendapat sambutan yang baik dan positif bagi masyarakat di Kabupaten Gresik. Layanan Grab memberikan alternatif bagi pengemudi dan penumpang yang menekankan pada kecepatan, kepastian, dan keselamatan. Hal itu menyebabkan semakin meningkatnya jumlah *driver* yang ada di Kabupaten Gresik.

Sumber daya manusia atau SDM adalah aset penting bagi perusahaan dimana berfungsi sebagai penggerak dan perencana dari seluruh kegiatan pada perusahaan (Riswan, 2020). *Driver* Grab Bike tentunya dibutuhkan oleh perusahaan Grab guna mewujudkan rencana yang telah dibuat oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang berkualitas dalam berdampak positif terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen. perusahaan. Informasi mengenai kinerja karyawan dibutuhkan sebagai evaluasi guna mengetahui kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Insetif Sebagai Variabel Moderasi

Penelitian ini penting dilakukan kembali karena kinerja *driver* yang baik tidak terlepas dari adanya tawaran insentif yang sesuai walaupun dengan sistem kerja yang tidak terikat waktu atau fleksibel. Peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena banyaknya bermunculan driver grab dengan sistem tidak terikat.

KAJIAN TEORI

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan suatu sistem kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan. pengaturan kerja yang bebas atau fleksibel dapat dilakukan secara formal atau informal (Setiawan, 2021). Fleksibilitas kerja merupakan salah satu upaya untuk menghadapi persaingan dan mempertahankan suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan memperoleh keuntungan dari adanya fleksibilitas kerja seperti mengurangi kemangkiran, produktivitas perusahaan meningkat, kepuasan karyawan terpenuhi dan mengurangi adanya biaya lembur.

Fleksibilitas yang diterapkan membuat karyawan tidak merasa mempunyai beban dan mereka bebas mengatur jadwal dengan pekerjaan yang lain sehingga banyak yang tertarik untuk bergabung dalam bisnis atau pekerjaan yang mempunyai fleksibilitas kerja yang baik. (Setiawan, 2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Indikator fleksibilitas kerja karyawan yaitu *time flexibility*, *timing flexibility*, dan *place flexibility*.

Insentif

Dalam penelitiannya (Suryonugroho & Vincentius, 2021) menyatakan bahwa sistem pemberian insentif adalah bentuk pemberian bonus yang dilakukan perusahaan berdasarkan kinerja perorangan atau kelompok. Insentif umumnya diberikan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisien perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal

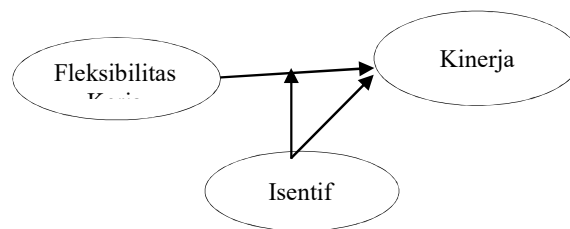
Hubungan antara perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama dengan baik agar hak-hak yang dimiliki perusahaan dan hak-hak yang dimiliki karyawan dapat tercapai dengan mudah. Apabila insentif dikurangi atau bahkan dihapus akan berdampak buruk dalam kelangsungan sumber daya manusia. Rata-rata kinerja yang dihasilkan akan menurun atau bahkan karyawan akan melakukan aksi mogok kerja karena mereka tidak mendapatkan hak yang seharusnya mereka dapatkan. (Marhumi & Setyo, 2018) mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator dalam pemberian insentif yaitu besarnya insentif, cara pemberian insentif, dan syarat pemberian insentif.

Kinerja

Kinerja adalah suatu tindakan nyata yang dilakukan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai tugas yang dibebankan dalam perusahaan

(Rahman dan Wahyuni, 2019). Perusahaan harus mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan dukungan berupa motivasi, pekerjaan sesuai pembagian tugas, dan penghargaan karyawan baik berupa uang maupun barang.

Manajemen perusahaan perlu memberikan penilaian kinerja setiap karyawannya. Penilaian kerja memang penting untuk mengukur perkembangan karyawan dan produktivitas perusahaan. Robbins dan Judge (2013:206) mengatakan bahwa terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.



Gambar 1. Kerangka Konsep

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Sugiyono (2013:6) menyatakan bahwa metode survei adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu secara alami dan melakukan pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner, test dan wawancara terstruktur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *driver* Grab bike yang masih aktif di Kabupaten Gresik 44 responden dengan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yakni metode penentuan sampel dengan beberapa pertimbangan dan kriteria tertentu (Sugiyono, 2017:81). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner dan data sekunder yang berasal dari buku, jurnal, ebook, skripsi, dan penelitian terdahulu. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengukuran kuesioner menggunakan skala likert masing-masing jawaban responden dari skor 1 sampai 5 atau tidak setuju sampai sangat setuju.

Analisis pada penelitian ini menggunakan pendekatan PLS (Partial Least Square). Dalam bukunya ghonzali mengartikan bahwa PLS merupakan pendekatan alternatif yang mendekati SEM dengan basis kovarian yang menjadi basis Varian.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Insetif Sebagai Variabel Moderasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Structural Model (Inner Model)

Inner model digunakan untuk mengukur tingkat akurasi model dalam penelitian secara keseluruhan. Evaluasi inner model ini terdiri dari *R-Square* dan *Q-Square predictive relvance*.

Tabel. 1 Uji Validitas (Loading Factor)

Variabel	Item	Loading Faktor	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	X1	1,334	Valid
	X2	1,346	Valid
	X3	1,010	Valid
Kinerja	Y1	1,039	Valid
	Y2	2,882	Valid
	Y3	2,848	Valid
Insetif	Z1	2,832	Valid
	Z2	2,809	Valid
	Z3	1,031	Valid

Uji Validitas pada model pengukuran dapat dilihat melalui nilai *cross loading* pada hasil analisis. Suatu item pengukuran dikatakan valid jika memiliki nilai *cross loading* lebih dari 0,7 dan nilai tersebut lebih besar dibandingkan *cross loading* pada konstruk lain. Nilai *cross loading* pada hasil penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Uji Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0,746	0,706	Reliabel
Kinerja	0,776	0,743	Reliabel
Insetif	0,742	0,805	Reliabel

Dari hasil uji reability diatas menunjukan bahwa semua hasil menunjukan keterangan reliabel. Artinya hasil analisa pada penelitian ini dapat di terima.

Sedangkan untuk nilai R-Square pada kinerja sebesar 0.912 dapat dilihat dari tabel 3 dibawah. Maka dapat diartikan bahwa kinerja dapat di jelaskan pada setiap variabel yang diteliti.

Tabel 3. Koefisien determinan

	R Square
Kinerja	0,912

Measurement Model (Outer Model)

Hasil penelitian pada *outer model* ini digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas model penelitian, sehingga dapat menunjukkan hubungan antara variabel manifest atau item-item pengukuran terhadap variabel laten pada penelitian. Berdasarkan evaluasi model penelitian, maka diperoleh hasil sebagai berikut

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis merupakan perhitungan analisis jalur yang mampu memberikan jawaban kepada peneliti tentang pengaruh langsung dari variabel independent terhadap variabel dependen dalam satu arah. Koefisien jalur positif memberikan jawaban dari variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

Pengujian signifikansi pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik pada hasil pengujian *bootstrapping* dengan t-tabel (1,96). Jika nilai t-statistik lebih besar dari pada t-tabel maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika t-statistik lebih kecil dari pada t-tabel maka hipotesis ditolak. Selain itu juga dapat menggunakan nilai *p-value*, apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima dan begitupun sebaliknya. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. summary of hipotesis

Hipotesis	Path	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Decision
H1	Fleksibilitas Kerja-> Kinerja	2,003	0,008	Supported
H2	Insentif-> Kinerja	2,348	0,019	Supported
H3	Fleksibilitas Kerja*Insentif -> Kinerja	2,334	0,003	Supported

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil pengujian koefisien jalur t-statistik dan p-value sebagai jawaban hipotesis dalam penelitian kali ini:

Fleksibiliti kerja terhadap kinerja yang memiliki koefisien jalur sebesar 0.000, t-statistik 2.003 (>1.96), dan p-value sebesar 0.038 (<0.05) yang artinya hipotesis 1 diterima. Maka dapat di simpulkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.dalam penelitian yang dilakukan oleh Herman (2020) fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver*.

Insentif terhadap kinerja memiliki koefisien jalur sebesar 0.282, t-statistik 2.348 (>1.96), dan p-value sebesar 0.019 (<0.05) yang artinya hipotesis 2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja. seprti halnya penelitian yang dilakukan oleh Yuniar (2020) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *driver*.dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Febriantora (2020) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Insentif Sebagai Variabel Moderasi

Pengaruh tidak langsung Fleksibilitas kerja terhadap kinerja melalui insentif sebagai variabel moderasi memiliki nilai koefisien jalur -0.119, t-statistik sebesar 2.334 (>1.96) dan p-value sebesar 0.023 (<0.05) yang artinya hipotesis 3 diterima. Artinya insentif dapat memoderasi Fleksibilitas kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan :
Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* Grab Bike di kabupaten Gresik. Hal ini dikarenakan fleksibilitas dalam bekerja mampu memberikan pengalaman baru, dapat meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan kenyamanan bekerja tanpa adanya tekanan serta menghindari stress kerja.

Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* Grab Bike di kabupaten Gresik. Hal ini dikarenakan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa insentif memang mampu meningkatkan kinerja *driver*.

Dari hasil uji moderasi menunjukkan bahwa insentif mampu memoderasi pengaruh fleksibilitas terhadap kinerja *driver* Grab Bike di Gresik. Hal ini berarti insentif mampu memperkuat seorang *driver* untuk memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan walaupun dengan waktu fleksibel.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka saran dari penulis adalah perusahaan Grab Indonesia harus tetap menjaga konsistensinya untuk menyediakan transportasi online yang mudah diakses oleh para pengunanya dan meningkatkan kinerja *driver* dengan memberikan kebijakan baru yang kompetitif, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel sehingga hasilnya akan lebih memperkaya pembahasan mengenai kinerja *driver* Grab, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengganti variabel moderasi sehingga akan memperkaya variabel moderasi terhadap kinerja *driver* Grab Bike lebih berkembang lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Farisandi, M. (2019). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Malang: Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
<http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/56225>.
- Lailiyah, U.W., & Wahyuningsih, T.H. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja *Driver* Grab Bike Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Media Ekonomi*. 19(1): 190-201. Doi: 10.30595/medek.v19i01.4887.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Rahman, Z., & Wahyuni, D.U. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grab di Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 8(12): 1-15.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Raja Salemba Empat.
- Setiawan, D. (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Driver* GrabBike Ponorogo. *Skripsi*. Ponorogo: Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo. <http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/6760>.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB) . Vol : 1 No : 1.20