

**PENGARUH *FLEXIBLE WORKING TIME* TERHADAP KINERJA  
*DRIVER GRAB* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI KLATEN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

**Peminatan:**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Diajukan oleh:**

**ORYZA SATIVA**

**NIM. 2021100066**

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**JULI 2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH *FLEXIBLE WORKING TIME* TERHADAP KINERJA  
*DRIVER GRAB* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI KLATEN**

**Diajukan Oleh:**

**ORYZA SATIVA**

**NIM 2021100066**

Telah Disetujui pembimbing untuk dipertimbangkan di hadapan Dewan Penguji  
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal.....10 Juni 2024.....

**Pembimbing Utama**



**Dr. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd**

**NIK 690 098 194**

**Pembimbing Pendamping**



**Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si**

**NIK 690 498 200**

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Anis Mariukah, S.E., M.M**

**NIK 690 994 143**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH *FLEXIBLE WORKING TIME* TERHADAP KINERJA  
*DRIVER GRAB* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI KLATEN**

**Diajukan Oleh:**

**ORYZA SATIVA**

**NIM 2021100066**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widy Dharma Klaten  
dan diterima untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Pada Tanggal... 05 Agustus 2024 .....

**Ketua**



**Dr. Arif Julianto Sri N., S.E., M., Si**  
NIK 690 301 250

**Sekretaris**



**Dr. Anis Mariukah, S.E., M.M**  
NIK 690 994 143

**Pembimbing Utama**



**Dr. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd**  
NIK 690 098 194

**Pembimbing Pendamping**



**Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si**  
NIK 690 498 200

**Disahkan Oleh,**

**Dekan fakultas Ekonomi Dan Psikologi**



**Dr. Arif Julianto Sri N., S.E., M., Si**  
NIK 690 301 250

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : ORYZA SATIVA  
NIM : 2021100066  
Program Studi : MANAJEMEN  
Fakultas : EKONOMI & PSIKOLOGI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : **PENGARUH *FLEXIBLE WORKING TIME*  
TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB  
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KLATEN**

Adalah benar-benar karya penulis sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya penulis dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan penulis tidak benar, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang penulis peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Juli 2024



Oryza Sativa

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “***Flexible Working Time terhadap Kinerja Driver Grab dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi di Klaten***” dengan sebaik-baiknya. Tidak lupa pula, sholawat serta salam senantiasa peneliti curahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, dan semoga kelak kita akan mendapatkan *syafa'at* nya nanti di hari Kiamat. Amin Ya Rabbal Alamin

Pada kesempatan kali ini peneliti menyadari bahwa dalam proses penelitiannya, peneliti mengalami banyak hambatan dan tantangan, namun berkat bantuan, bimbingan serta kerjasama dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa hormat, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, kakak dan adik tersayang, yaitu Bapak Heru, Ibu Titik, Mas Enggit dan Dek Nigela yang selalu mendukung baik secara materiil dan non materiil, serta selalu memberikan saran saran terbaik untuk peneliti sehingga dapat selalu bertahan dalam kondisi apapun;
2. Fakhri Ichfan Fauzi, orang yang tak kalah penting kehadirannya. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, yang terus memberikan dukungan, kebaikan, perhatian, serta waktunya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya;
3. Keluarga besar Siswo Sutono dan Sumadi Harsono. Terutama sepupu terkasih Alam Hamzah Fahrezi, Jilan Ashila, Putri Jasmin Nur Afikoh dan

Kharisma Nur Hafiza Tentunya, tidak lepas dari dukungan keluarga besar yang terus mendukung dan juga mendoakan bagi kesuksesan peneliti selama hidup hingga pada saat ini. Terima kasih telah meminjamkan *device* kepada peneliti agar bisa menyelesaikan skripsi ini. Senantiasa kebaikan selalu menyertai kami sekeluarga;

4. Bapak Dr. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd dan Bapak Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan banyak bimbingan kepada peneliti;
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya tanpa pamrih kepada peneliti;
6. Seluruh Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen yang telah membantu dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan seluruh administrasinya baik sebelum, selama pelaksanaan maupun setelah skripsi selesai dilaksanakan;
7. Seluruh *Driver* Grab Klaten yang senantiasa membuka pintu selebar lebar nya untuk peneliti mengambil data;
8. Sahabat seperjuangan kuliah yang berada di Grup WhatsApp “Senin Kliwon”, yang tidak bisa dipungkiri bagaimana kehidupan perkuliahan baik akademik dan non akademik tanpa kehadiran mereka;
9. Sahabat terdekat, Arum Kusuma Putri, Intan Permadi, Briliana Rahmawati dan Alifia Qothrunnada yang memberikan support serta dorongan secara moral dan mental kepada peneliti;

10. Rekan kerja seperjuangan bubur bayi, Mbak Rani Mbak Eni, Mbak Ika, Mbak Rima, Mbak Widi, dan Isna yang senantiasa memberi masukan, arahan serta semangat kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini;
11. Teman teman Manajemen Angkatan 2020 khususnya kelas B yang telah membantu peneliti untuk memberi informasi maupun mengarahkan peneliti menyelesaikan skripsi ini;
12. Serta untuk seluruh pihak yang peneliti tidak bisa menyebutkan namanya satu persatu, atas segala dukungan, doa, masukan, saran, maupun kritik yang sangat membangun dan dapat mendorong peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini;

Peneliti sangat menyadari bahwa skripsi ini memiliki kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik, saran serta rekomendasi yang membangun sangat peneliti harapkan dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian Ilmu Pemerintah. Akhir kata, apabila terdapat kesalahan dalam penelitian skripsi ini, peneliti memohon maaf yang sebesar-besarnya.

## MOTTO

“Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan, akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan di hari ini. Tetap berjuang ya!”

*“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri” - Hindia*

*“Pada akhirnya, ini semua hanyalah permulaan” - Nadin Amizah*

“Sedikit langkah demi langkah teruslah pacu dirimu untuk berkembang, abaikan cacian dan cerna senjangan. Jadilah manusia yang bermanfaat dan tidak merugikan orang lain. Semua akan terlihat baik jika dilihat dari sisi afirmatif” -

Fkhich



## KATA PENGANTAR

**Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillahirabbil'amin, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Flexible Working Time* terhadap Kinerja *Driver Grab* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi”** dengan tepat waktu.

Skripsi ini disusun sebagai pelengkap dari sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi ini dapat terselesaikan bukan hanya karena kemampuan penulis, akan tetapi juga mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak dalam penyelesaiannya. Atas semua kontribusi tersebut, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Dr. Arif Julianto SN, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Dr. Anis Marjukah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Dr. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd., selaku pembimbing I yang dengan ikhlas, sabar dan berkenan meluangkan waktu untuk membimbing saya dari proses awal hingga terselesaikannya skripsi.

5. Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si., selaku pembimbing II yang dengan ikhlas, sabar dan berkenan meluangkan waktu untuk membimbing saya dari proses awal hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan di Fakultas Ekonomi dan Psikologi yang telah memberikan pelayanan akademik dan membimbing saya selama penulis menempuh pendidikan.
7. Segenap responden *driver* Grab yang telah turut serta dalam mengisi kuesioner.
8. Semua pihak yang telah membantu, memberikan semangat, serta tidak henti memberikan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga segala dukungan, motivasi, harapan dan doa dari berbagai pihak tersebut mendapatkan ridho dan balasan setimpal dari Allah SWT. Meskipun masih jauh dari kata sempurna, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak serta menginspirasi orang lain dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Manajemen. Aamiin.

**Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Klaten,            Juli 2024

Penulis,

Oryza Sativa

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul .....	5
1.3 Penegasan Judul .....	6
1.4 Pembatasan Judul .....	7
1.5 Rumusan Masalah .....	7
1.6 Tujuan Penelitian.....	8
1.7 Manfaat Penelitian.....	8
1.8 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	11
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Pemikiran .....	25
2.4 Hipotesis Penelitian.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>32</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	32
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	32

3.3	Populasi dan Sampel .....	33
3.4	Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	34
3.5	Sumber Data .....	38
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	38
3.7	Validitas dan Reliabilitas Data .....	39
3.8	Metode Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>51</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	51
4.2	Analisis Deskripsi Responden .....	57
4.3	Analisis Data .....	64
4.4	Pengujian Hipotesis dan Hasil Pembahasan Penelitian.....	80
<b>BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI .....</b>		<b>90</b>
5.1	Kesimpulan.....	90
5.2	Saran.....	91
5.3	Implikasi.....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>94</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>98</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3. 1 <i>Goodness Of Fit Indices</i> .....	44
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender .....	57
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	59
Tabel 4. 4 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel <i>Flexible Working Time</i> ...	60
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja <i>Driver Grab</i> .....	61
Tabel 4. 6 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel <i>Employee Engagement</i> ....	63
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas .....	67
Tabel 4. 9 Uji Normalitas.....	71
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian <i>Outliers Observations</i> .....	72
Tabel 4. 11 <i>Default Model</i> .....	75
Tabel 4. 12 Menilai <i>Goodness of Fit</i> .....	77
Tabel 4. 13 Pengaruh Antar Variabel.....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar 3. 1 Diagram Alur.....	41
Gambar 4. 1 Logo grab .....	53
Gambar 4. 2 Pengantaran App Grab .....	53
Gambar 4. 3 Mobilitas App Grab.....	54
Gambar 4. 4 Jasa Keuangan App Grab .....	55
Gambar 4. 5 Lainnya di App Grab.....	56
Gambar 4. 6 Diagram Alur.....	69
Gambar 4. 7 Persamaan struktural .....	69
Gambar 4. 8 Function Arguments .....	75
Gambar 4. 9 Kriteria Menilai <i>Goodness of Fit</i> .....	77
Gambar 4. 10 Uji Sobel <i>Test</i> .....	87

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Pengisian Kuesioner.....	99
Lampiran 2 Jawaban Responden <i>Online (Google Form)</i> .....	100
Lampiran 3 Jawaban Kuesioner Responden <i>Offline</i> .....	105
Lampiran 4 Dokumentasi .....	108
Lampiran 5 Tabulasi Data .....	109
Lampiran 6 Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden.....	126
Lampiran 7 Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	127
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas .....	131
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas .....	132
Lampiran 10 Uji Normalitas.....	132
Lampiran 11 Uji Outlier .....	133
Lampiran 12 Notes for Model (Default Model).....	137
Lampiran 13 <i>Goodness of Fit</i> .....	138
Lampiran 14 Uji Hipotesis .....	140
Lampiran 15 Uji Sobel Variabel Intervening.....	141

## ABSTRAK

**Oryza Sativa,2021100066. Skripsi. Program Studi Manajemen. PENGARUH FLEXIBLE WORKING TIME TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KLATEN**

Pesatnya perkembangan teknologi telah membawa perubahan pada kehidupan sosial masyarakat. Segala sesuatu yang ingin kita akses dapat kita tempuh dengan mudah melalui teknologi yang tersedia. Hal ini juga akan berdampak pada perubahan pola kerja masyarakat, khususnya di sektor transportasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Flexible Working Time* terhadap kinerja dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi pada *Driver Grab*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian berjumlah 145 *driver Grab* yang ada di Kota Klaten dan diolah menggunakan software AMOS 22.0 untuk mengetahui hasilnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Flexible Working Time* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver grab*, *Flexible Working Time* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, *Employee Engagement* pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver grab*.

***Kata Kunci: Flexible Working Time; Kinerja; Employee Engagement***



## **ABSTRACT**

***Oryza Sativa, 2021100066. Thesis. Management Study Program. THE EFFECT OF ON GRAB DRIVER PERFORMANCE WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS A VARIABEL MEDIATION IN KLATEN***

*The rapid development of technology has brought changes to people's social lives. We can access everything we want to access easily through available technology. This will also have an impact on changes in people's work patterns, especially in the transportation sector. This research aims to analyze the effect of Flexible Working Time on performance with Employee Engagement as a mediating variabel for Grab Drivers. This research used a quantitative approach with a research sample of 145 Grab drivers in Klaten City and processed using AMOS 22.0 software to find out the results. The research results show that Flexible Working Time has a positive and significant influence on the performance of grab drivers, Flexible Working Time has a positive and significant influence on Employee Engagement, Employee Engagement has a positive and significant influence on the performance of grab drivers.*

***Keywords: Flexible Working Time; Performance; Employee Engagement***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor utama dalam berkembangnya perusahaan salah satunya yaitu sumber daya manusia, dimana pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada kontribusi karyawan yang ahli di bidangnya masing-masing. Saat ini banyak perusahaan mencari karyawan yang menunjukkan tingkat loyalitas tinggi dan mampu mengembangkan diri untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya. Penjelasan oleh Suparyadi (2015:2), *human resource management* adalah suatu sistem yang dirancang untuk memengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja karyawan sehingga bisa memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Panjaitan (2018), kinerja organisasi dipengaruhi oleh manajer sumber daya melalui praktik manajemen yang mereka jalankan dan memiliki tujuan yang luas, penting bagi organisasi untuk melakukan perubahan dan meningkatkan peran sumber daya manusia dalam memastikan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam memastikan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja yang baik di perusahaannya. Perusahaan yang menggunakan teknologi informasi berbasis digital sangat penting untuk membuat aplikasi yang efisien agar dapat memaksimalkan kinerja.

Kehidupan masyarakat Indonesia, sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi saat ini. Aktivitas masyarakat menjadi lebih efektif dan efisien karena adanya kemudahan sarana transportasi dan komunikasi. Hal ini terbukti dengan banyaknya aktivitas masyarakat sehari-hari yang sangat terbantu oleh teknologi yang canggih. Transportasi memegang peran penting dalam kehidupan masyarakat. Oleh karena itu masyarakat semakin inovatif dan kreatif dalam memulai bisnis baru, terutama di bidang jasa transportasi online.

Menurut Saputro dkk (2021), dengan perkembangan teknologi, beberapa perusahaan sekarang mempunyai budaya organisasi yang berbeda. Hal ini terjadi karena perilaku dan pola interaksi masyarakat yang dinamis berubah dalam kegiatan perekonomian. Perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang fleksibel bagi karyawan saat bekerja. Perusahaan mengeluarkan kebijakan tersebut karena banyak masyarakat membutuhkan pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Adapun pekerja tetap yang memiliki waktu luang setelah bekerja untuk mendapatkan penghasilan lebih dengan memanfaatkan fleksibilitas kerja sebagai *driver* Grab Tak sedikit juga ibu rumah tangga yang mencari pekerjaan tambahan untuk keluarganya. Selain masyarakat yang sudah bekerja, banyak mahasiswa juga membutuhkan pekerjaan sampingan untuk menambah uang saku mereka. Pemanfaatan aplikasi berbasis teknologi digital ini membuat pengguna lebih fleksibel karena tidak terbatas oleh ruang dan waktu.

Perusahaan yang menerapkan fleksibilitas kerja salah satunya ialah perusahaan Grab. Menurut Bissilisin dkk (2023), Grab adalah sebuah platform

digital yang berasal dari Singapura. Grab awalnya dikenal sebagai jasa transportasi, perusahaan ini sekarang sudah berkembang untuk menyediakan layanan lain seperti pengiriman makanan dan pembayaran yang dapat dijangkau melalui aplikasi seluler. Grab berdiri di Malaysia, kemudian dipindahkan ke Singapura. Pada saat ini, Grab hadir di 125 kota di Indonesia, termasuk di Kota Kupang. Grab mulai beroperasi di Kota Kupang sejak pertengahan tahun 2018. Dari awalnya hanya menyediakan layanan Grab Motor (*Grabbike*) dan Grab mobil, Grab telah mengembangkan jenis layanan mereka sesuai dengan kebutuhan konsumen. Sekarang, di Kota Kupang, konsumen dapat menikmati layanan seperti *Grabfood* untuk pengiriman makanan dan *Grabexpress* untuk pengantaran barang.

Dikutip oleh Indra et al., (2021), Fleksibilitas kerja adalah kemampuan bagi setiap karyawan untuk memilih sendiri jam dan tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup kebebasan untuk menentukan tempat dan waktu bekerja baik dalam konteks formal maupun informal. Bekerja secara fleksibel dianggap sebagai solusi praktis untuk menciptakan keseimbangan yang efisien antara kehidupan kerja dan pribadi. Berdasarkan uraian tersebut, fleksibilitas kerja merujuk pada pendekatan perusahaan dalam menarik karyawan dengan menawarkan fleksibilitas dalam waktu dan pilihan lokasi kerja mereka, yang memungkinkan karyawan untuk menciptakan keseimbangan kerja yang efektif. Seperti yang terjadi dalam perusahaan grab, fleksibilitas kerja juga diterapkan di perusahaan ini. Orang-orang bergabung dalam perusahaan ini memiliki latar belakang yang bervariasi

yaitu pelajar, pegawai, mahasiswa dan berbagai profesi lainnya. Dikarenakan setiap orang memiliki kesibukan masing-masing maka diberikan fleksibilitas untuk memilih tempat dan waktu kerja sesuai dengan preferensi mereka. Fleksibilitas merupakan pemilihan tempat kerja dan waktu baik formal atau informal yang memberikan fasilitas tentang aturan berapa lama, kapan, dan dimana kepada karyawannya untuk bekerja. Kajian empiris oleh Herman et al., (2020) dan Sabuhari et al., (2020), menyebutkan dalam hal ini fleksibilitas berdampak positif terhadap kinerja, artinya kebebasan dalam bekerja membuat karyawan merasa tertarik untuk bekerja dikarenakan bisa dilakukan kapanpun dan dimanapun. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat antusiasme yang tinggi saat melaksanakan pekerjaannya, sehingga terkadang terlihat seolah-olah mereka sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka dalam jangka waktu yang panjang (May, dikutip dalam Bakker & Demerouti, 2008).

Dari penjelasan tersebut, disimpulkan bahwa perubahan zaman di lingkungan pekerjaan yang semakin maju, menuntut perusahaan untuk mempertimbangkan *flexible working time* sebagai salah satu faktor untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Seiring meningkatnya popularitas layanan transportasi khususnya Grab, pengemudi (*driver*) seringkali memiliki fleksibilitas. Tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti fleksibilitas, kinerja juga dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan (*engagement*). *Employee engagement* mencakup seberapa besar karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, seberapa termotivasi mereka, dan seberapa besar mereka

berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Maka dari itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *flexible working time*, kinerja *driver* Grab, dan *employee engagement* sebagai mediator di Klaten.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Flexible Working Time* Terhadap Kinerja *Driver* Grab dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Di Klaten”**

## **1.2 Alasan Pemilihan Judul**

Dalam penelitian ini, penulis memiliki beberapa alasan untuk memilih judul di atas, antara lain:

### **1.2.1 Alasan Objektif**

Jam kerja yang fleksibel merupakan faktor penting bagi karyawan, karena jam kerja yang tidak fleksibel dapat mempengaruhi kinerja mereka dan menghambat aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Waktu yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Dibarengi dengan keterikatan yang baik antara *driver* grab dan perusahaan maka akan membangun produktivitas dan kinerja karyawan yang prima.

### 1.2.2 Alasan Subjektif

Penulis tertarik pada aspek Pengaruh *Flexible Working Time* Terhadap Kinerja *Driver Grab* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Di Klaten.

1. Judul yang diambil berdasar dengan apa yang sudah dipelajari dalam perkuliahan, sehingga memudahkan penulis dalam pemahaman maupun penulisan judul.

### 1.3 Penegasan Judul

Berdasarkan judul yang ditentukan penulis dan untuk menghindari kesalahpahaman tentang pengambilan judul, maka dari itu penulis memberi penegasan judul sebagai berikut:

1. *Flexible Working Time*

Jam kerja fleksibel (*flex time*) adalah salah satu jenis penjadwalan kerja fleksibel di mana para profesional diizinkan untuk bekerja selama jumlah waktu tertentu dengan kemungkinan untuk memiliki fleksibilitas lebih besar dalam jadwal kerja mereka atau bahkan bekerja kurang dari jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hooks dan higgs,2000).

2. Kinerja karyawan

Kasmir (2016:182) berpendapat kinerja yaitu hasil dari pekerjaan serta cara seseorang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu

### 3. *Employee Engagement*

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2013:77) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan merupakan *employee engagement*, partisipasi individu, semangat, dan kepuasan yang diperlihatkan terhadap pekerjaannya

#### 1.4 **Pembatasan Judul**

Untuk membatasi banyaknya masalah yang akan ditemui dalam penelitian, maka penulis membatasi dengan hanya meneliti dan menguji Pengaruh *Flexible Working Time* Terhadap Kinerja *Driver Grab* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Di Klaten.

#### 1.5 **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah *Flexible Working Time* berpengaruh terhadap kinerja *Driver Grab* Klaten?
2. Apakah *Flexible Working Time* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* *Grab* Klaten?
3. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja *driver Grab* Klaten?
4. Apakah *Flexible Working Time* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja *driver Grab* Klaten dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Di Klaten?



## 1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Flexible Working Time* terhadap kinerja *Driver* Grab di Klaten.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Flexible Working Time* terhadap *Employee Engagement* Grab di Klaten.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja *Driver* Grab di Klaten.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Flexible Working Time* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja *Driver* Grab Klaten dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi di Klaten.

## 1.7 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang dapat diperoleh peneliti dengan dilakukannya penelitian ini mencakup dua aspek yaitu berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis yang meliputi:

### 1.7.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan keilmuan baru yang berguna bagi akademisi, pemerintahan, dan masyarakat sebagai bahan pertimbangan dan referensi bacaan yang bermanfaat.
2. Hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang akan mengeksplorasi tema yang sama.

### 1.7.2 Manfaat Praktis

1 Bagi penulis

Menjadi sarana bagi penulis untuk meningkatkan teori dan membentuk pemikiran yang lebih ilmiah dan progresif, sekaligus menentukan kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2 Bagi Instansi

Sebagai kontribusi yang dapat dipertimbangkan dalam memperarahkan atau meningkatkan kinerja *driver* grab di Klaten.

3 Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan, dan ilmu bagi pengembang ilmu secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia.

## 1.8 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan peneliti dalam menulis skripsi ini, maka dibuatlah struktur penulisan yang terdiri dari lima bab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang kajian teoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan variabel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas dan metode analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, analisis deskripsi, analisis data serta pengujian dan pembahasan penelitian

**BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan implikasi dari hasil penelitian.

## BAB V

### KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai Pengaruh *Flexible Working Time* terhadap Kinerja *Driver Grab* melalui Variabel Intervening *Employee Engagement* yaitu:

1. Penelitian menunjukkan bahwa *Flexible Working Time* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver Grab*, Karena parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 0,171 dan nilai C.R 2,172. Hal ini berarti semakin kuat pengaruh *Flexible Working Time* maka akan meningkatkan Kinerja. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,030 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H1) *Flexible Working Time* (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* (Y).
2. *Employee Engagement* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Flexible Working Time* dan Kinerja *Driver Grab*, dengan berdasarkan pada analisis uji sobel di atas didapat nilai t hitung sebesar  $5,510 > 1,96$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  (5%) maka membuktikan bahwa *Employee*

*Engagement*. menjadi variabel mediasi pada pengaruh *Flexible Working Time* Kinerja *Driver* Grab. Dengan demikian (H4) yang menyatakan *Flexible Working Time* (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* Grab (Y) melalui variabel Intervening *Employee Engagement* (Z)

Maka dari itu peneliti menyimpulkan bahwa *Flexible Working Time* dan Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Driver* Grab serta variabel *Employee Engagement* berperan sebagai media yang memediasi hubungan tersebut.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, untuk mendukung implementasi fleksibilitas waktu kerja yang efektif dan meningkatkan keterlibatan *driver*, maka disarankan untuk membuat rekomendasi kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia. Contoh kebijakan dapat mencakup sistem insentif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan atau pelatihan manajerial untuk mendukung tim yang terdistribusi.

Saran yang lain yaitu dengan melakukan *study longitudinal* untuk melacak perubahan dalam kinerja dan *engagement driver* seiring berjalannya waktu, memberikan wawasan tentang efek jangka panjang dari fleksibilitas waktu kerja.

### 5.3 Implikasi

#### 1. Implikasi teoritis

Studi ini dapat memperluas literatur tentang manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan seberapa pentingnya fleksibilitas waktu kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya transportasi seperti Grab. Studi ini bisa untuk meningkatkan pemahaman kita tentang bagaimana kebijakan fleksibilitas waktu kerja dapat mempengaruhi kinerja dan keterlibatan karyawan.

Pada perkembangan era digital dan ekonomi berbasis platform seperti Grab pada penelitian ini, mengilustrasikan bagaimana prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia harus disesuaikan dengan dinamika perkembangan yang terus berubah. Implikasi teoritisnya dapat diterapkan pada studi-studi tentang manajemen tenaga kerja dalam konteks ekonomi digital yang semakin dominan yang bisa menerapkan fleksibilitas kerja untuk menunjang lebih baiknya kinerja *driver*.

#### 2. Implikasi manajerial

Implikasi manajerial dari penelitian menekankan pada pentingnya manajemen perubahan dan adaptasi. Mengimplementasikan kebijakan *flexible working time* dapat memerlukan penyesuaian budaya organisasi dan perubahan dalam cara bekerja. Manajer perlu memiliki strategi komunikasi dan pelatihan untuk memfasilitasi transisi yang lancar.

Selain itu, implikasi manajerial dari penelitian ini yaitu dengan cara membuat strategi untuk mengembangkan tenaga kerja. Manajer harus mempertimbangkan bagaimana mereka dapat menarik, mengelola, dan mempertahankan karyawan yang terampil dan termotivasi dengan memberi mereka fleksibilitas dalam jadwal kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Abid, Sabiha, & Daro Khan Barech. (2017). The Impact of Flexible Working Hours on The Employees Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management* V (7): 450-466 United Kingdom Vol. V, Issue 7, <http://ijecm.co.uk/ISSN 2348 0386>.
- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical mediation analysis using the sobel test and hayes SPSS process macro. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*.
- Achmad, S. Ruky (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka.Jakarta. Aditama
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahdianita, F. C. N., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Terhadap Job Satisfaction yang dimediasi oleh Work Engagement pada Karyawan Milenial di PT Heintech Dwikarya Swapraja. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(4), 259-271.
- Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1-34.
- Arini, L. G. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember)
- Ashari, A. (2022). *Pengaruh Flexibility Time Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Work Life Balance* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Bakker, A. B (2009). Building engagement in the work place. In R. J.
- Bissilisin, W. B., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab bike Di Kota Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(3), 727-742
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of Journal of schedule flexibility and outcomes via the work family interface *Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>



- Chow, I.H., and Keng-Howe, I.C. (2006). The effect of alternative work schedules on employee performance. *International Journal of Employment Studies*, 14(1), 105-130.
- Christensen, K. E., & Staines, G. L. (1990). Flextime: A viable solution to work/family conflict. *Journal of Family issues*, 11(4), 455-476.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Giovanis, Eleftherios. (2018). The relationship between flexible employment arrangements and workplace performance in Great Britain. *International Journal of Manpower*, 39(1), 51-70
- Herman, B. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Non Finansial dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Gojek di Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin)
- Hooks, K.L., P. Thomas, dan J. L. Higgs. 2000. Changing Environmental Productivity
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Indra Eko Saputro, Ahmad Bairizki Dkk, Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mataram, *Jurnal Bina Bangsa Ekonomi*, Vol. 14 No. 1, 2021: 32
- Irianto, Jusuf. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Insan Cendikia
- Ivanauskaite, A. (2015). The impact of flexible work arrangements on *employee engagement* and organizational commitment through the mediating role or work–family enrichment. *unpublished master thesis, University of Vilnius*.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. *Annual review of psychology*, 46(1), 237-264.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy Manage, J* (33), 692–724
- Kattenbach, R., Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15(3), 279-295.
- Little, B., & Little, P. (2006). *Employee engagement: Conceptual issues*. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 10(1), 111-120

- Lubis, I. R., & Ishak, S. A. (2023). Pengaruh Flexible Work Arrangement terhadap *Employee Engagement* pada Pekerja Usia Dewasa Awal. *Journal Psikogenesis*, 11(2), 182-192
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of *employee engagement*. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30
- Mattis, M. C. (1990). New Forms of Flexible Work Arrangements for Managers and Professionals: Myths and Realities. *Human Resource Planning*, 13(2)
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77, 11-37
- Pandiangan, H. (2018). Flexible working arrangement dan pengaruhnya terhadap work-life balance pada driver layanan jasa transportasi online di kota Yogyakarta. *Yogyakarta: Tesis Universitas Sanata Dharma*
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5. Diakses dari <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7>
- Priyono, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di human capital center pt. telekomunikasi indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775-1786.
- Sarwono, Jonathan. (2010). Pengertian dasar struktural equation modeling (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 10(3), 98528.
- Saputro, I. E., Bairizki, A., & Hidayat, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab terhadap Kinerja dan Motivasi sebagai Variabel Intervening di Mataram. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 24-45
- Schaufeli, W.B Bakker and Salanova M. 2006. The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross national study. *Educational and Psychological measurement*  
<https://jgi.internationaljournalallabs.com/index.php/ji/article/view/47/79>
- Selby, C., dan Wilson, F. (2003). *Flexible Working Handbook*
- Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. (2019). The effect of work environment on flexible working hours, *employee engagement* and

- employee motivation. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 112-116.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Siddhanta, A. and Roy, D. 2010. *Employee Engagement Engaging The 21st Century Workforce*. *Asian Journal Of Management Research* ISSN: 2229-3795
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, D. F., Mustika, M. D., & Sjabadhyni, B. (2019). Pengaruh Flexible Work Arrangement Terhadap Ethical Decision Making: Peran *Employee Engagement* Sebagai Mediator. *Jurnal Diversita*, 5(1), 1-8
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen – cetakan ke-5*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPF
- Weideman, M., & Hofmeyr, K. B. (2020). The influence of flexible work arrangements on *employee engagement*: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-18.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yudha, D., & Fikri, H. T. (2017). Hubungan *employee engagement* dengan kinerja perawat Rumah Sakit di Kota Pariaman. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(1), 1-10.