

## The Influence of Work Time Flexibility and Daily Bonuses on the Work Motivation of ShopeeFood Drivers in South Tangerang, with Job Satisfaction as a Mediating Variable

\*Muhammad Fikri Faqih<sup>1</sup>, Sutrisno<sup>2</sup>, Putu Tirta Sari Ningsih<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mohammad Husni Thamrin

**Correspondence Author:** Muhammad Fikri Faqih, [muhammadfikrifaqih08@gmail.com](mailto:muhammadfikrifaqih08@gmail.com)

**DOI:** <https://doi.org/10.37012/jeb.v2i1.3876>

### Abstract

*The digital economy has expanded platform-based work, including food delivery services that rely on drivers as frontline service providers. This study examines the effects of working-hour flexibility and daily bonuses on the work motivation of ShopeeFood drivers in South Tangerang, with job satisfaction as a mediating variable. A quantitative causal design was applied. Data were collected through questionnaires from 95 ShopeeFood drivers selected using purposive sampling and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 3. The results indicate that working-hour flexibility positively and significantly affects job satisfaction ( $\beta=0.611$ ;  $t=9.457$ ;  $p<0.001$ ) and work motivation ( $\beta=0.294$ ;  $t=3.004$ ;  $p=0.003$ ). Daily bonuses also positively and significantly affect job satisfaction ( $\beta=0.283$ ;  $t=3.838$ ;  $p<0.001$ ) and work motivation ( $\beta=0.282$ ;  $t=3.215$ ;  $p=0.001$ ). Job satisfaction positively and significantly affects work motivation ( $\beta=0.367$ ;  $t=3.899$ ;  $p<0.001$ ). Job satisfaction partially mediates the effects of working-hour flexibility ( $\beta=0.224$ ;  $t=3.524$ ;  $p<0.001$ ) and daily bonuses ( $\beta=0.104$ ;  $t=2.722$ ;  $p=0.007$ ) on work motivation. The findings indicate that driver motivation is shaped not only by financial rewards and schedule autonomy but also by positive work experiences that foster job satisfaction. Platform management should maintain flexibility while improving the transparency and consistency of bonus mechanisms.*

**Keywords:** Working-Hour Flexibility, Daily Bonuses, Job Satisfaction, Work Motivation, Shopeefood

### Abstrak

Perkembangan ekonomi digital memperluas pekerjaan berbasis platform, termasuk layanan pesan antar makanan yang bergantung pada pengemudi sebagai pelaksana layanan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh fleksibilitas waktu kerja dan bonus harian terhadap motivasi kerja pengemudi ShopeeFood di Tangerang Selatan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Data diperoleh melalui kuesioner dari 95 pengemudi ShopeeFood yang dipilih menggunakan purposive sampling dan dianalisis dengan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta=0,611$ ;  $t=9,457$ ;  $p<0,001$ ) dan motivasi kerja ( $\beta=0,294$ ;  $t=3,004$ ;  $p=0,003$ ). Bonus harian juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta=0,283$ ;  $t=3,838$ ;  $p<0,001$ ) dan motivasi kerja ( $\beta=0,282$ ;  $t=3,215$ ;  $p=0,001$ ). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $\beta=0,367$ ;  $t=3,899$ ;  $p<0,001$ ). Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh fleksibilitas waktu kerja ( $\beta=0,224$ ;  $t=3,524$ ;  $p<0,001$ ) dan bonus harian ( $\beta=0,104$ ;  $t=2,722$ ;  $p=0,007$ ) terhadap motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi pengemudi tidak hanya berkaitan dengan imbalan finansial dan keleluasaan waktu, tetapi juga dengan pengalaman kerja yang membentuk kepuasan. Perusahaan disarankan mempertahankan fleksibilitas serta meningkatkan transparansi dan konsistensi mekanisme bonus.

**Kata kunci :** Fleksibilitas Waktu Kerja, Bonus Harian, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Shopeefood

## PENDAHULUAN

Perkembangan platform digital telah mengubah cara pekerjaan diorganisasikan dan dijalankan. International Labour Organization (2026) menempatkan platform digital sebagai bagian penting dari transformasi dunia kerja karena platform menciptakan sumber pekerjaan dan pendapatan baru, tetapi sekaligus memunculkan persoalan mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja. Pada kawasan Asia dan Pasifik, ekonomi platform berkembang seiring dengan peningkatan infrastruktur digital dan pergeseran menuju sektor jasa. Kondisi tersebut membuat fleksibilitas, kepastian pendapatan, penghargaan kerja, dan kesejahteraan pekerja menjadi isu yang semakin penting dalam kajian ketenagakerjaan.

Pada tingkat nasional, transformasi digital terlihat dari meningkatnya penggunaan internet dan aktivitas perdagangan berbasis platform. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa 72,78% penduduk Indonesia telah mengakses internet pada 2024, meningkat dari 69,21% pada 2023. Jumlah usaha e-commerce pada 2024 juga meningkat 15,30% dibandingkan tahun sebelumnya (BPS, 2025). Perkembangan tersebut memperkuat ekosistem ekonomi digital yang mempertemukan konsumen, pelaku usaha, dan pekerja melalui aplikasi, termasuk pada layanan pesan antar makanan.

Pasar pesan antar makanan menunjukkan pertumbuhan yang kuat. Estimasi Momentum Works (2026) menunjukkan bahwa GMV layanan pesan antar makanan melalui GrabFood, GoFood, dan ShopeeFood di Indonesia mencapai US\$6,4 miliar pada 2025, tumbuh 18% dibandingkan tahun sebelumnya. Secara khusus, GMV ShopeeFood diperkirakan mencapai US\$1,47 miliar atau meningkat 51% dari 2024. Pertumbuhan tersebut memperbesar peran pengemudi sebagai pelaksana layanan di lapangan. Namun, pekerjaan berbasis platform tidak hanya menawarkan keleluasaan menentukan waktu kerja, tetapi juga menghadapkan pengemudi pada perubahan permintaan, pendapatan yang tidak selalu tetap, biaya operasional, dan persaingan memperoleh pesanan.

Dalam kondisi tersebut, fleksibilitas waktu kerja dan bonus harian menjadi dua aspek yang relevan. Fleksibilitas memberikan ruang bagi pengemudi untuk menentukan waktu aktivitas kerja, sedangkan bonus memberikan imbalan tambahan berdasarkan pencapaian tertentu. Piasna dan Drahoukoupil (2021) menunjukkan bahwa preferensi pekerja platform terhadap fleksibilitas bersifat heterogen sehingga kebebasan jadwal tidak selalu menghasilkan pengalaman kerja yang sama. Kervola et al. (2024) juga menunjukkan bahwa preferensi

pekerja pengantaran makanan terhadap status kerja dan fleksibilitas berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan preferensi individu.

Kedua aspek tersebut berkaitan dengan kepuasan dan motivasi kerja. Self-Determination Theory menjelaskan bahwa motivasi dan kesejahteraan dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, terutama autonomy, competence, dan relatedness (Ryan & Deci, 2020). Fleksibilitas waktu kerja dapat memberikan ruang bagi autonomy, sedangkan bonus yang dikaitkan dengan pencapaian dapat berkaitan dengan competence. Gagné et al. (2022) menegaskan bahwa SDT tetap relevan untuk memahami dinamika motivasi dalam bentuk kerja yang semakin fleksibel dan terdigitalisasi.

Fenomena tersebut relevan pada pengemudi ShopeeFood di Tangerang Selatan. Sebagai wilayah perkotaan, Tangerang Selatan memiliki aktivitas ekonomi dan mobilitas masyarakat yang tinggi. Pada tingkat pekerjaan, pengemudi menghadapi perubahan permintaan, jarak pengantaran, waktu tunggu, kepadatan lalu lintas, dan kebutuhan mempertahankan pendapatan. Pra-survei peneliti pada Januari 2026 terhadap 20 pengemudi platform digital di Tangerang Selatan menunjukkan bahwa bonus harian dipilih oleh 8 responden (40%), fleksibilitas waktu kerja oleh 7 responden (35%), dan kepuasan kerja oleh 5 responden (25%). Data tersebut merupakan gambaran awal dan belum membuktikan hubungan kausal, tetapi menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut dipandang relevan oleh responden.

**Tabel 1.** Hasil Pra-Survei

| <b>Faktor yang dipilih</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|----------------------------|------------------|-----------------------|
| Bonus Harian               | 8                | 40,0                  |
| Fleksibilitas Waktu Kerja  | 7                | 35,0                  |
| Kepuasan Kerja             | 5                | 25,0                  |
| Total                      | 20               | 100,0                 |

Penelitian terdahulu belum memberikan pola yang sepenuhnya seragam. Al Alim dan Prabowo (2023) menemukan bahwa kompensasi dan fleksibilitas kerja berkaitan dengan kinerja melalui kepuasan kerja pada pengemudi ShopeeFood di Sidoarjo. Asfiah et al. (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pengemudi ShopeeFood di Malang Raya. Temuan yang berbeda tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi dan perbedaan konteks. Syah et al. (2025) menguji fleksibilitas, insentif, motivasi, dan kinerja pada pengemudi ShopeeFood di Sidoarjo, tetapi model tersebut tidak menempatkan kepuasan kerja sebagai

mediator antara fleksibilitas dan bonus dengan motivasi. Kesenjangan penelitian terletak pada perbedaan hasil, objek, dan model analisis. Penelitian ini memberikan kebaruan kontekstual melalui fokus pada pengemudi ShopeeFood di Tangerang Selatan. Kebaruan model terletak pada pengujian fleksibilitas waktu kerja dan bonus harian terhadap motivasi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Kebaruan teoretis terletak pada penggunaan Self-Determination Theory untuk menjelaskan hubungan antara autonomy, competence, kepuasan kerja, dan motivasi pada pekerjaan berbasis platform.

Berdasarkan fenomena, hasil pra-survei, inkonsistensi temuan terdahulu, perbedaan objek dan metode, serta masih terbatasnya kajian mengenai kepuasan kerja sebagai mediator pada pengemudi ShopeeFood di Tangerang Selatan, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh fleksibilitas waktu kerja dan bonus harian terhadap motivasi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hipotesis penelitian terdiri atas: H1 fleksibilitas waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; H2 bonus harian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; H3 kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; H4 fleksibilitas waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; H5 bonus harian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; H6 kepuasan kerja memediasi pengaruh fleksibilitas waktu kerja terhadap motivasi kerja; dan H7 kepuasan kerja memediasi pengaruh bonus harian terhadap motivasi kerja.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menguji hubungan antarvariabel. Penelitian dilaksanakan pada pengemudi ShopeeFood yang beroperasi di Tangerang Selatan pada Februari sampai Juli 2026. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat.

Populasi penelitian adalah pengemudi ShopeeFood yang beroperasi di Tangerang Selatan. Jumlah populasi tidak diketahui secara pasti karena tidak tersedia data resmi mengenai jumlah mitra aktif pada tingkat wilayah. Sampel dipilih menggunakan purposive sampling dengan kriteria terdaftar sebagai mitra pengemudi ShopeeFood, beroperasi di Tangerang Selatan, telah menjadi pengemudi minimal tiga bulan, dan bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Berdasarkan pedoman Rule of Thumb PLS-SEM dari Hair et al. (2022), konstruk motivasi

kerja menerima tiga jalur langsung sehingga kebutuhan minimum adalah  $10 \times 3 = 30$  responden. Penelitian menggunakan 95 responden sehingga jumlah aktual telah melampaui kebutuhan minimum.

Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS dengan SmartPLS 3. Evaluasi model pengukuran meliputi outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, Cronbach's Alpha, dan discriminant validity. Evaluasi model struktural meliputi R-square, F-square, Q-square, VIF, path coefficient, bootstrapping, dan specific indirect effects untuk pengujian mediasi. Kriteria signifikansi ditetapkan pada  $p < 0,05$  dan  $t > 1,96$ .

## HASIL & PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 95 pengemudi ShopeeFood di Tangerang Selatan. Karakteristik responden menunjukkan bahwa 70 orang (73,7%) berjenis kelamin laki-laki dan 25 orang (26,3%) perempuan. Kelompok usia terbesar adalah 20–25 tahun sebanyak 35 orang (36,8%). Sebanyak 60 responden (63,2%) menjadikan pekerjaan pengemudi sebagai pekerjaan sampingan. Dari sisi intensitas kerja, 54 responden (56,8%) bekerja 5–8 jam per hari. Pendapatan bulanan terbanyak berada pada rentang Rp1.500.000–Rp3.000.000 sebanyak 39 orang (41,1%), diikuti Rp3.000.001–Rp5.000.000 sebanyak 38 orang (40,0%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan pengemudi dalam sampel banyak dijalankan sebagai sumber pendapatan tambahan dengan intensitas kerja menengah.

**Tabel 2.** Karakteristik dan Kategori

| Karakteristik    | Kategori            | n (%)     |
|------------------|---------------------|-----------|
| Jenis kelamin    | Laki-laki           | 70 (73,7) |
|                  | Perempuan           | 25 (26,3) |
| Usia             | 20–25 tahun         | 35 (36,8) |
| Status pekerjaan | Pekerjaan sampingan | 60 (63,2) |
| Lama online      | 5–8 jam/hari        | 54 (56,8) |
| Pendapatan       | Rp1,5–3 juta        | 39 (41,1) |

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden didominasi laki-laki dan kelompok usia 20–25 tahun. Dominasi pekerjaan sampingan juga memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menggunakan pekerjaan pengemudi sebagai tambahan sumber pendapatan. Kondisi ini relevan dengan karakter pekerjaan platform yang memberikan keleluasaan dalam mengatur waktu kerja.

### Evaluasi Model Pengukuran

Hasil evaluasi outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai outer loading berada di atas 0,70 dan AVE seluruh konstruk di atas 0,50. Composite Reliability untuk Fleksibilitas Waktu Kerja, Bonus Harian, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja masing-masing sebesar 0,961; 0,962; 0,963; dan 0,960. Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,954; 0,956; 0,957; dan 0,954. Hasil tersebut menunjukkan konsistensi internal instrumen yang baik. Pengujian discriminant validity juga memenuhi kriteria sehingga setiap konstruk dapat dibedakan secara empiris.

**Tabel 3.** Hasil evaluasi outer model

| Konstruk                  | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE   |
|---------------------------|------------------|-----------------------|-------|
| Fleksibilitas Waktu Kerja | 0,954            | 0,961                 | 0,643 |
| Bonus Harian              | 0,956            | 0,962                 | 0,602 |
| Kepuasan Kerja            | 0,957            | 0,963                 | 0,648 |
| Motivasi Kerja            | 0,954            | 0,960                 | 0,662 |

### Evaluasi Model Struktural

Nilai R-square Kepuasan Kerja sebesar 0,680 menunjukkan bahwa 68,0% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh Fleksibilitas Waktu Kerja dan Bonus Harian. Nilai R-square Motivasi Kerja sebesar 0,723 menunjukkan bahwa 72,3% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh Fleksibilitas Waktu Kerja, Bonus Harian, dan Kepuasan Kerja. Nilai Q-square masing-masing sebesar 0,481 dan 0,505 menunjukkan adanya predictive relevance. Nilai VIF seluruh jalur berada di bawah 5 dengan nilai tertinggi 3,129 sehingga tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

**Tabel 4.** Evaluasi Model Struktural

| Variabel Endogen | R-square | Q-square |
|------------------|----------|----------|
| Kepuasan Kerja   | 0,680    | 0,481    |
| Motivasi Kerja   | 0,723    | 0,505    |

### Pengujian Hipotesis

Tabel 5 merangkum hasil pengujian hubungan langsung dan tidak langsung. Seluruh jalur menunjukkan arah positif dan memenuhi kriteria signifikansi pada tingkat 5%.

**Tabel 5. Pengujian Hipotesis**

| <b>Hipotesis</b> | <b>Hubungan</b>                     | <b><math>\beta</math></b> | <b>T-stat.</b> | <b>p-value</b> | <b>Keputusan</b> |
|------------------|-------------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|------------------|
| H1               | Fleksibilitas → Kepuasan            | 0,611                     | 9,457          | 0,000          | Diterima         |
| H2               | Bonus → Kepuasan                    | 0,283                     | 3,838          | 0,000          | Diterima         |
| H3               | Kepuasan → Motivasi                 | 0,367                     | 3,899          | 0,000          | Diterima         |
| H4               | Fleksibilitas → Motivasi            | 0,294                     | 3,004          | 0,003          | Diterima         |
| H5               | Bonus → Motivasi                    | 0,282                     | 3,215          | 0,001          | Diterima         |
| H6               | Fleksibilitas → Kepuasan → Motivasi | 0,224                     | 3,524          | 0,000          | Diterima         |
| H7               | Bonus → Kepuasan → Motivasi         | 0,104                     | 2,722          | 0,007          | Diterima         |

## Pembahasan

### Fleksibilitas waktu kerja terhadap kepuasan kerja

Koefisien jalur sebesar 0,611 merupakan pengaruh langsung terbesar dalam model. Nilai t sebesar 9,457 dan  $p < 0,001$  menegaskan bahwa hubungan tersebut signifikan. Secara substantif, pengemudi yang merasakan keleluasaan dalam menentukan waktu kerja cenderung memiliki evaluasi yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Hasil ini berbeda dengan Asfiah et al. (2022), yang menemukan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pengemudi ShopeeFood di Malang Raya, tetapi sejalan dengan Al Alim dan Prabowo (2023) yang menemukan pengaruh fleksibilitas terhadap kepuasan kerja pada pengemudi ShopeeFood di Sidoarjo. Perbedaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa konteks wilayah dan karakteristik responden dapat memengaruhi pengalaman fleksibilitas. Dalam SDT, hasil penelitian mendukung peran autonomy sebagai kebutuhan psikologis yang berkaitan dengan pengalaman kerja positif. Dengan demikian, fleksibilitas waktu kerja menjadi faktor paling dominan dalam membentuk kepuasan kerja pada model penelitian ini.

### Bonus harian terhadap kepuasan kerja

Bonus harian memiliki koefisien 0,283 dengan  $t = 3,838$  dan  $p < 0,001$ . Artinya, peningkatan persepsi terhadap bonus harian diikuti peningkatan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh lebih rendah daripada fleksibilitas, tetapi tetap signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa

penghargaan finansial tetap relevan bagi pengemudi, terutama ketika bonus dipahami sebagai hasil dari pencapaian kerja. Hasil tersebut konsisten dengan Al Alim dan Prabowo (2023) mengenai pentingnya kompensasi dalam konteks pengemudi ShopeeFood. Dalam SDT, bonus dapat berkaitan dengan competence ketika pencapaian target memberikan informasi bahwa usaha pekerja menghasilkan hasil yang bernilai. Dengan demikian, sistem bonus dapat mendukung kepuasan apabila target dan mekanismenya dipahami dengan jelas.

### **Kepuasan kerja terhadap motivasi kerja**

Kepuasan kerja memiliki koefisien 0,367 dengan  $t=3,899$  dan  $p<0,001$ . Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang lebih positif berkaitan dengan dorongan kerja yang lebih kuat. Hubungan tersebut memperkuat posisi kepuasan kerja sebagai mekanisme penting dalam model. Temuan ini sejalan dengan kerangka SDT yang menempatkan pemenuhan kebutuhan psikologis sebagai kondisi yang mendukung kualitas motivasi. Van den Broeck et al. (2021) juga menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar berkaitan dengan motivasi dan kesejahteraan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya menjadi hasil dari kondisi pekerjaan, tetapi juga menjadi prediktor motivasi kerja.

### **Fleksibilitas waktu kerja terhadap motivasi kerja**

Fleksibilitas waktu kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan koefisien 0,294,  $t=3,004$ , dan  $p=0,003$ . Pengaruh ini signifikan, tetapi lebih rendah dibandingkan pengaruh fleksibilitas terhadap kepuasan kerja sebesar 0,611. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas lebih kuat dalam membentuk evaluasi terhadap pekerjaan daripada mendorong motivasi secara langsung. Temuan ini sesuai dengan Syah et al. (2025) yang menempatkan fleksibilitas dan insentif sebagai faktor penting dalam konteks motivasi pengemudi ShopeeFood. Dalam SDT, fleksibilitas menyediakan ruang autonomy yang dapat mendukung dorongan kerja. Dengan demikian, fleksibilitas tetap menjadi faktor langsung yang penting, tetapi sebagian pengaruhnya terhadap motivasi bekerja melalui kepuasan.

### **Bonus harian terhadap motivasi kerja**

Bonus harian berpengaruh positif terhadap motivasi dengan koefisien 0,282,  $t=3,215$ , dan  $p=0,001$ . Nilai koefisien ini lebih kecil daripada pengaruh langsung fleksibilitas terhadap kepuasan, tetapi tetap signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa bonus berfungsi sebagai pendorong motivasi, tetapi bukan satu-satunya sumber dorongan kerja. Temuan ini dapat

dibaca bersama Syah et al. (2025) yang menunjukkan relevansi insentif dan motivasi pada pengemudi ShopeeFood. Dalam SDT, bonus termasuk faktor eksternal yang dapat mendukung competence jika pekerja memandang pencapaian target sebagai bukti kemampuan. Dengan demikian, bonus harian efektif sebagai salah satu pendorong motivasi, terutama ketika mekanismenya jelas dan targetnya realistis.

### **Mediasi kepuasan kerja pada hubungan fleksibilitas dan motivasi**

Pengaruh tidak langsung fleksibilitas terhadap motivasi melalui kepuasan kerja sebesar 0,224 dengan  $t=3,524$  dan  $p<0,001$ . Karena pengaruh langsung fleksibilitas terhadap motivasi juga signifikan, mediasi bersifat parsial. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas memengaruhi motivasi melalui dua jalur: memberikan kendali langsung atas aktivitas kerja dan membentuk kepuasan yang kemudian memperkuat motivasi. Hasil tersebut memperluas penelitian Al Alim dan Prabowo (2023), yang menguji kepuasan sebagai variabel intervening dalam hubungan kompensasi dan fleksibilitas dengan kinerja. Penelitian ini menggeser keluaran akhir dari kinerja ke motivasi dan menunjukkan mekanisme yang lebih spesifik pada pengemudi ShopeeFood di Tangerang Selatan. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan mekanisme penting, tetapi bukan satu-satunya jalur pengaruh fleksibilitas terhadap motivasi.

### **Mediasi kepuasan kerja pada hubungan bonus dan motivasi**

Pengaruh tidak langsung bonus terhadap motivasi melalui kepuasan kerja sebesar 0,104 dengan  $t=2,722$  dan  $p=0,007$ . Pengaruh langsung bonus terhadap motivasi juga signifikan sehingga mediasi dikategorikan parsial. Hasil ini berarti bonus bekerja melalui dua mekanisme. Pertama, bonus dapat mendorong usaha secara langsung. Kedua, bonus dapat meningkatkan penilaian positif terhadap pekerjaan, kemudian kepuasan tersebut memperkuat motivasi. Temuan ini memperkaya penelitian sebelumnya yang lebih banyak menguji kompensasi atau insentif terhadap kinerja maupun motivasi tanpa memfokuskan kepuasan sebagai mediator pada pengemudi ShopeeFood di Tangerang Selatan. Dalam SDT, penghargaan eksternal dapat berkaitan dengan motivasi ketika pekerja menginterpretasikannya sebagai pengakuan terhadap pencapaian. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti menjadi mekanisme yang menjembatani sebagian pengaruh bonus terhadap motivasi.

### **Implikasi Penelitian**

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan fleksibilitas perlu dipertahankan karena memiliki pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja. Perusahaan juga perlu memperjelas mekanisme bonus, target pencapaian, dan informasi mengenai penghargaan agar pengemudi dapat memperkirakan manfaat dari usaha yang dilakukan. Bagi pengemudi, fleksibilitas perlu digunakan untuk menyusun jadwal kerja yang produktif dengan mempertimbangkan permintaan, kondisi lalu lintas, dan biaya operasional. Secara teoretis, hasil penelitian memperkuat penggunaan SDT untuk menjelaskan hubungan antara autonomy, competence, kepuasan, dan motivasi pada pekerjaan berbasis platform.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh tujuh hipotesis diterima. Fleksibilitas waktu kerja dan bonus harian terbukti meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi kerja pengemudi ShopeeFood di Tangerang Selatan. Kepuasan kerja juga terbukti meningkatkan motivasi kerja. Pengaruh fleksibilitas terhadap kepuasan merupakan hubungan langsung paling kuat dalam model ( $\beta=0,611$ ), sedangkan bonus memiliki pengaruh langsung yang lebih kecil tetapi tetap signifikan. Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh fleksibilitas waktu kerja dan bonus harian terhadap motivasi kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi pengemudi tidak hanya terbentuk dari penghargaan finansial atau keleluasaan waktu, tetapi juga melalui pengalaman positif yang terbentuk dari kondisi kerja.

Bagi ShopeeFood, hasil penelitian mengindikasikan perlunya mempertahankan fleksibilitas waktu kerja sekaligus meningkatkan transparansi dan konsistensi mekanisme bonus. Bagi pengemudi, fleksibilitas perlu dimanfaatkan secara produktif dan target bonus perlu dipertimbangkan bersama waktu serta biaya operasional. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas wilayah penelitian, membandingkan beberapa platform, dan menambahkan variabel seperti pendapatan, beban kerja, stres kerja, loyalitas mitra, atau work-life balance.

## REFERENSI

- Al Alim, Y., & Prabowo, B. (2023). Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada driver ShopeeFood di Sidoarjo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3245–3258. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.3787>
- Asfiah, N., Riyanto, D. W. U., & Mainingrum, D. (2022). Effects of work flexibility and compensation on employee performance through job satisfaction: Evidence from Shopee-Food East Java, Indonesia. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 5(10), 2569–2578. <https://doi.org/10.47191/IJMRA/v5-i10-02>
- Badan Pusat Statistik. (2025a). *Statistik e-commerce 2024*. BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2025b). *Statistik telekomunikasi Indonesia 2024*. BPS.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., & Parent-Rocheleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1(7), 378–392. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- International Labour Organization. (2026). *Digital labour platforms*. ILO.
- Kervola, H., Hyvönen, S., Kallionpää, E., & Liimatainen, H. (2024). Flexibility and freedom suit me better: Food delivery couriers' preferred employment status. *Frontiers in Sociology*, 9, 1415852. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1415852>
- Momentum Works. (2026). *Food delivery platforms in Southeast Asia 6.0*. Momentum Works.
- Piasna, A., & Drahokoupil, J. (2021). Flexibility unbound: Understanding the heterogeneity of preferences among food delivery platform workers. *Socio-Economic Review*, 19(4), 1397–1419. <https://doi.org/10.1093/ser/mwab029>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- <https://journal.thamrin.ac.id/index.php/jeb/article/view/3876/3066>

- Syah, I., Qurratu'aini, N. I., Larassaty, A. L., & Kamila, E. R. (2025). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pengemudi: Dampak fleksibilitas kerja dan insentif pada pengemudi Shopee Food di Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 2938–2951. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.4824>
- Trépanier, S.-G., Forest, J., Fernet, C., & Austin, S. (2023). Revisiting the multidimensional work motivation scale (MWMS): A self-determination theory perspective. *Motivation and Emotion*, 47, 157–172. <https://doi.org/10.1007/s11031-022-09984-5>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240–273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Yalçinkaya, T., & Akgündüz, Y. (2025). The effects of person-job fit of food delivery motorcycle riders on their job satisfaction and psychological well-being. *Tourism and Hospitality Research*. <https://doi.org/10.1177/14673584251347589>
- Yang, L., & Bunchapattanasakda, C. (2023). Exploring intrinsic motivation and satisfaction using self-determination theory: A study of gig workers on knowledge-based service platforms in China. *Human Behavior, Development and Society*, 24(2), 30–39.