

Implementasi Teknologi Informasi, *Job Flexibility* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi

Ai Elis Karlinda^{a,*}, Silvia Sari^b

^{a,b}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Kota Padang

*aieliskarlinda@upiyptk.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of the implementation of information technology, job flexibility and job satisfaction on the performance of drivers at Gojek (go-ride) partners in Bukittinggi City. This study uses secondary data. The sampling technique in this study was using the Slovin formula. The number of samples obtained as many as 90 respondents. The analysis method of this research uses multiple linear regression analysis. From this research, it can be concluded that information technology has a significant positive effect on driver performance, job flexibility has a significant positive effect on driver performance, job satisfaction has a positive and significant effect on driver performance.

Keywords: *Information Technology; Job Flexibility; Job satisfaction; Driver Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi teknologi informasi, *job flexibility* dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver pada mitra gojek (*go-ride*) di Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan data sekunder. Teknik sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 90 responden. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa, teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver, *job flexibility* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver.

Kata Kunci : *Teknologi Informasi; Job Flexibility; Kepuasan Kerja; Kinerja Driver.*

1. Pendahuluan

Salah satu *m-commerce* yang ada di Indonesia adalah transportasi online merupakan layanan yang bisa diakses melalui *smartphone*. Transportasi *online* saat ini bukan merupakan hal yang baru bagi masyarakat di dunia termasuk Indonesia. Di Indonesia sendiri jasa transportasi ojek online sudah banyak diminati oleh konsumen salah satunya adalah Go-Jek dengan slogannya *an Ojek For Every Need* atau untuk segala kebutuhan ini merupakan sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja diberbagai sektor informal di Indonesia. Didirikan oleh Nadiem Makariem, setelah 6 tahun berdiri Go-Jek mendapatkan gelar Unicorn tepatnya pada tahun 2016 dan menjadi Unicorn pertama di Indonesia (Good News

from Indonesia, 2018). Kegiatan Go-Jek bertumpu pada nilai 3 pokok yaitu kecepatan, inovasi dan dampak sosial. Bermula di tahun 2010 sebagai perusahaan transportasi roda dua melalui panggilan telepon, Go-Jek kini telah tumbuh menjadi *on demand mobile platform* dan aplikasi terdepan yang menyediakan berbagai layanan lengkap mulai dari transportasi, logistik, pembayaran, layan antar makanan, dan berbagai demand lainnya (Go-Jek.com, 2017).

Kehadiran ojek berbasis teknologi informasi sebagai transportasi umum roda dua merupakan salah satu jawaban dari solusi tepat dan cerdas terutama dari keunggulan dalam hal harga yang murah. Selain itu, fitur-fiturnya di klasifikasikan sesuai dengan kebutuhan yang membuat aplikasi mobile Go-Jek dapat berkualitas dan sukses digunakan di Indonesia. Hingga saat ini Go-Jek telah beroperasi di 50 kota di Indonesia salah

satunya kota-kota yang berada di wilayah Sumatera Barat seperti Padang, Padang Panjang, Bukittinggi dan Payakumbuh (Go-Jek.com, 2017).

Total keseluruhan jumlah driver Go-Jek yang menggunakan motor (Go-ride) se Sumatera Barat tercatat kurang lebih sebanyak 5.400 orang, angka ini tidak pasti dikarenakan jumlah driver yang bertambah terus-menerus. Akan tetapi tidak semua pengemudinya tersebut merupakan pengguna aktif, maksud dari pengguna aktif adalah pengemudi yang menggunakan aplikasi Go-Jek setiap waktu dan menjadikan Go-Jek sebagai mata pencahariannya, membuat aplikasi tersebut aktif setiap hari dan pengemudi tersebut siap untuk mengantarkan pesanan yang mereka dapatkan. Dari table di atas jumlah driver terdaftar di kota padang sebanyak ±3000 orang, Kota Bukittinggi ±1300 orang, Kota Padang Panjang ±300 orang, dan Kota Payakumbuh sebanyak ±200 orang, serta Kota Solok, Pariaman dan Pasaman diperkirakan sebanyak ±200 orang.

Peluang Go-Jek di Kota Bukittinggi sangat besar karena Kota Bukittinggi merupakan kota wisata, di mana wisatawan banyak berkunjung ke Bukittinggi. Sepanjang tahun 2017, tercatat lebih dari 1 juta wisatawan lokal hingga mancanegara bertandang ke Bukittinggi (Jawapos.com, 2018). Kondisi lalu lintas yang padat di jam-jam sibuk masyarakat Kota Bukittinggi tidak memungkiri mereka untuk menggunakan jasa transportasi. Untuk menghindari kemacetan di Kota Bukittinggi kerap membuat masyarakat enggan untuk mengendarai kendaraan pribadi. Pemilihan alternatif jasa transportasi ojek *online* mampu menghindari kemacetan dan di iringi dengan harga yang ramah dan pemesanan berbasis aplikasi yang mudah di *download* oleh pengguna *smartphone* baik *android* maupun *ios*.

2. Kajian Literatur

Implementasi Teknologi Informasi

Menurut (Muzakki et al., 2016) teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Menurut (Pastor, 2019) indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Hardware.
2. Software.
3. Bahasa pemrograman.
4. Microcode dan bahasa instruksi mesin.
5. Electronic data processing audit.

Job Flexibility

Menurut (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014) salah satu dari fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol durasi jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi

Indikator Fleksibilitas Kerja

Menurut (Possenried & Plantenga, 2011) indicator untuk mengukur fleksibilitas kerja adalah :

1. *Time flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja.
2. *Timing flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya.
3. *Place flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

Kinerja Driver

Menurut (Yudha, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut (Ginting, 2018) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sudirman et al., 2020) faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah :

1. Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem.
Keterlibatan pemakai yang semakin sering akan meningkatkan kinerja dikarenakan adanya hubungan yang positif antara keterlibatan pemakai dalam proses pengembangan sistem informasi dalam kinerja.
2. Kemampuan Teknik Personal Sistem Informasi.
Semakin tinggi kemampuan teknik personal akan meningkatkan kinerja dikarenakan adanya hubungan yang positif antara kemampuan teknik personal dengan kinerja.
3. Ukuran Organisasi
Semakin besar ukuran organisasi akan meningkatkan kinerja dikarenakan adanya hubungan yang positif antara ukuran organisasi dengan kinerja.

4. Dukungan Manajemen Puncak
Semakin besar dukungan yang diberikan manajemen puncak akan meningkatkan kinerja dikarenakan adanya hubungan yang positif antara dukungan manajemen puncak dalam proses pengembangan dan pengoperasian dengan kinerja.
5. Formalisasi Pengembangan dengan Kinerja
Semakin tinggi tingkat formalisasi pengembangan sistem informasi di perusahaan akan meningkatkan kinerja dikarenakan adanya hubungan yang positif antara formalisasi pengembangan sistem dengan kinerja.
6. Keberadaan Dewan Pengaruh Sistem Informasi
Kinerja akan lebih tinggi apabila terdapat dewan pengarah.
7. Lokasi dari Departemen Sistem Informasi
Kinerja akan lebih tinggi apabila departemen sistem informasi terpisah dan berdiri sendiri.

Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Soedjono, 2015) terdapat beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 7 (tujuh) yaitu:

1. Kualitas
Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas
Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian
Dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen Kerja
Komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

7. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Kepuasan Kerja

Menurut (Sari & Helmy, 2020) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

3. Metode Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian ini dilakukan pada driver gojek Kota Bukittinggi. Merupakan kantor yang memberikan data dan informasi yang diperlukan guna mendukung penelitian ini. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh driver gojek yang aktif di kota Bukittinggi yaitu sebanyak 935 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil sebanyak 90 responden. Metode pengambilan

sampel yang digunakan adalah menggunakan dasar pengambilan sampel dari Rumus Solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne} \dots$$

.....(1)

Dimana:

n : Ukuran sampel
 N : Ukuran populasi
 e : Persen kelonggaran ketidaktekelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (pada penelitian ini digunakan 10%)

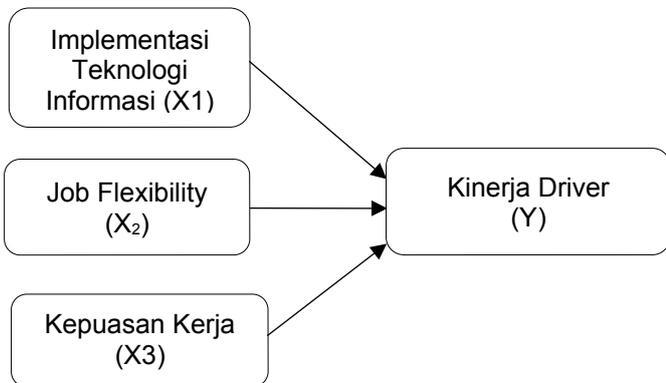
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{935}{1 + 935 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{935}{10,35}$$

n = 90,33 = 90 responden

Adapun kerangka pikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Pikir

Hipotesis :

- H1 : Diduga Implementasi teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja driver Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
- H2 : Diduga *job flexibility* berpengaruh terhadap kinerja driver Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
- H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi

4. Hasil dan Pembahasan Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu sebuah teknik analisis data yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat kinerja driver (Y) karena pengaruh implementasi teknologi informasi (X1) dan *Job Flexibility* (X2) dan kepuasan kerja (X3).

Rumus

Persamaan :
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Dimana:

- Y = Kinerja Driver
- X1 = Implementasi Teknologi
- X2 = *Job Flexibility*
- X3 = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi masing masing variabel X (b1,b2,b3).
- e = standar error

Model Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara implementasi teknologi informasi, job flexibility dan kepuasan kerja terhadap Kinerja driver, maka digunakan analisis regresi linear berganda, dimana variabel bebasnya adalah implementasi teknologi informasi (X1), job flexibility (X2) dan kepuasan kerja (X3) serta variabel terikatnya adalah Kinerja driver (Y). Berikut uji regresi yang dilakukan.

Tabel 1
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,834	3,665		2,410	0,018
	Implementasi Teknologi Informasi (X ₁)	0,262	0,085	0,262	3,074	0,003
	Job Flexibility (X ₂)	0,223	0,101	0,198	2,206	0,030
	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,436	0,087	0,439	4,993	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Driver (Y)

Sumber : Hasil Olahdata SPSS 2021/

Sumber : Hasil Olahdata SPSS 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas maka dapat di lihat persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = 8,834 + 0,262 \text{ ITI} + 0,223 \text{ JF} + 0,436 \text{ KK}$$

1. Variabel Implementasi Teknologi Informasi (X₁) terhadap Kinerja Driver (Y)

Ho : Implementasi Teknologi Informasi (X₁) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).

Ha : Implementasi Teknologi Informasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Implementasi Teknologi Informasi (X₁) 3,074 > t-tabel 1,662. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Implementasi Teknologi Informasi (X₁) 0,003 maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian berarti Implementasi Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver.

2. Variabel Job Flexibility (X₂) terhadap Kinerja Driver (Y)

Ho : Job Flexibility (X₂) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).

Ha : Job Flexibility (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Job Flexibility (X₂) 2,206 > t-tabel 1,662. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Job Flexibility (X₂) 0,030 maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian berarti Job Flexibility berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Driver (Y)

Ho : Kepuasan Kerja (X₃) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).

Ha : Kepuasan Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X₃) 4,993 > t-tabel 1,662. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kepuasan Kerja (X₃) 0,000 maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver.

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Sig	$\alpha = 5\%$	Keputusan
H ₁	Implementasi Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver	0,003	0,05	Diterima
H ₂	Job Flexibility berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver	0,030	0,05	Diterima
H ₃	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver	0,000	0,05	Diterima

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan implementasi teknologi informasi terhadap kinerja driver Pada Mitra Gojek (Go-Ride) di Kota Bukittinggi
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan job flexibility terhadap kinerja driver Pada Mitra Gojek (Go-Ride) di Kota Bukittinggi
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja driver Pada Mitra Gojek (Go-Ride) di Kota Bukittinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan penulis sebagai berikut :

1. Kinerja yang tinggi pada driver gojek akan tercipta pada saat driver mengerjakan tugas dengan inisiatif sendiri tanpa adanya paksaan ataupun intervensi dari pihak lain, pimpinan mendukung kreatifitas driver gojek, dan pegawai akan tetap

menaati peraturan walaupun tidak ada pengawasan dari pimpinan.

2. Kepada peneliti selanjutnya sebaiknya memperhatikan hal-hal seperti subjek penelitian juga perlu diperluas dengan jumlah responden lebih besar sehingga ketepatan model dengan variasi pengaruhnya bisa lebih tinggi lagi dalam menemukan model yang optimal pada variabel yang diteliti serta menambah jumlah variabel independen agar lebih kompleks pengaruh terhadap kinerja driver, seperti disiplin kerja, pelatihan, lingkungan kerja, efikasi diri, pengembangan karier, kompensasi, kompetensi, prestasi kerja, iklim organisasi dan lain sebagainya.

Ucapan Terima Kasih

Kegiatan ini dapat diselesaikan dengan baik, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yayasan Perguruan Tinggi Komputer (YPTK) Padang yang telah memberikan kesempatan dan Bantuan Pendanaan dalam Hibah Penelitian Terapan.
2. Rektor Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
4. Ketua Lembaga Penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
5. Ketua Prodi. Manajemen dan Akuntansi UPI-YPTK Padang
6. Semua pihak yang sudah membantu dan mensukseskan pelaksanaan kegiatan ini.

Kami berharap kegiatan yang telah terlaksana ini dapat bermanfaat untuk pengembangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, serta masyarakat pada umumnya.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol 3(No 2).

- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 39(No 2), 169–175.
- Pastor, N. M. Z. (2019). *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan*. 23(3), 2019.
- Possenried, D., & Plantenga, J. (2011). *Access to Flexible Work Arrangements, Working-Time Fit and Job Satisfaction*. Tjalling C.Koopmans Research Institute.
- Sari, L. P., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JIMMBA - Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 2(No 2), 197–213.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work- Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol 4(No 1).
- Soedjono. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen*, Vol 7(No 1).
- Sudirman, A., Muttaqin, Purba, R. A., Wirapraja, A., Fajrillah, & Simarmata, J. (2020). *Sistem Informasi Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 9(No 2).