

The Effect of Incentives, Work Flexibility, and Non-Physical Work Environment on Maxim Sukabumi Driver Performance

Pengaruh Insentif, Fleksibilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Driver Maxim Sukabumi

Hudan Gulaman Zakia^{1*}, Tetty Sufianty Zafar², R Deni Muhammad Danial³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1, 2, 3}

hudangulamanzakia14@gmail.com¹, tetty@ummi.ac.id², rdmdanial043@ummi.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study is based on the problem of Maxim driver performance in Sukabumi, which has an impact on service quality and work productivity, this study aims to evaluate the effect of incentives, work flexibility, and non-physical work environment on the decline in Maxim driver performance in Sukabumi. During the period from October 2024 to March 2025, a number of questionnaires were distributed to 247 Maxim drivers. A quantitative approach was used in this study. The results of the study were processed using SPSS 29 to test the influence of variables partially and simultaneously. The results show that incentives, work flexibility, and non-physical work environment have a significant effect on improving driver performance both individually and together. Partially, the three variables contribute positively to performance, and simultaneously, the combination of the three variables improves performance. The results of this study confirm how important these factors are and broaden our understanding of HR theory. This means that businesses must create policies that offer competitive incentives, flexible work schedules, and supportive non-physical work environments.

Keywords : Work flexibility, Non physical work environment, Performanc, Driver Maxim

ABSTRACT

Penelitian ini didasarkan pada masalah kinerja driver Maxim di Sukabumi, yang berdampak pada kualitas pelayanan dan produktivitas kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh insentif, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap penurunan kinerja driver Maxim di Sukabumi. Selama periode Oktober 2024 hingga Maret 2025, sejumlah kuesioner dibagikan kepada 247 driver Maxim. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian diolah menggunakan SPSS 29 untuk menguji pengaruh variabel secara parsial maupun simultan. Hasilnya menunjukkan bahwa insentif, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja driver baik secara individual maupun bersama-sama. Secara parsial, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, dan secara simultan, kombinasi ketiga variabel tersebut meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menegaskan betapa pentingnya faktor-faktor tersebut dan memperluas pemahaman kita tentang teori SDM. Ini berarti bahwa bisnis harus membuat kebijakan yang menawarkan insentif yang kompetitif, jadwal kerja yang fleksibel, dan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung.

Kata Kunci : Insentif, Fleksibilitas kerja, Lingkungan kerja non-fisik, Kinerja, Driver Maxim

1. Pendahuluan

Era digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam industri transportasi online, di mana kinerja para driver Maxim di Sukabumi menjadi isu yang semakin relevan. Seiring dengan meningkatnya permintaan layanan transportasi, tantangan yang dihadapi oleh driver semakin kompleks. Banyak driver yang merasa tertekan oleh waktu kerja yang panjang dan tidak teratur hanya demi mendapatkan target orderan per hari untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga banyak yang mengalami penurunan dalam kinerjanya. Selain itu, banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja driver ada kemungkinan besar berhubungan dengan faktor-faktor lain, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver Maxim ini, seperti insentif, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Putra isna (2023), Transportasi merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting di zaman modern ini, sebagai akibat dari kegiatan ekonomi, sosial, dan lainnya yang menuntut peningkatan mobilitas penduduk dan sumber daya lainnya secara cepat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja

driver, perlu adanya perhatian lebih terhadap faktor-faktor tersebut, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif bagi para driver dalam menjalankan tugas mereka.

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja driver sebagai ujung tombak layanan, maka perusahaan penyedia layanan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja driver tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Septiani (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang mencerminkan keberhasilan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan Organisasi. Kinerja organisasi merupakan agregasi dari kinerja individu yang ada di dalamnya, di mana pengelolaan kinerja baik di tingkat individu maupun organisasi sangat penting untuk mewujudkan akuntabilitas.

Tingkat insentif yang diterima seorang karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Insentif yang besar dapat memotivasi dan meningkatkan prestasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan (Mariyatni & Setena, 2021). Dalam Konteks ini Insentif berperan besar dalam mendukung meningkatnya kinerja driver maxim.

Fleksibilitas kerja, yang mencakup kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu dan lokasi kerja mereka, telah terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Pangaribuan & Salendu, 2022). Maka fleksibilitas kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja driver.

Lingkungan kerja Non Fisik juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja Non Fisik yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan (Muhyi, 2021). Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja harus menjadi prioritas bagi manajemen organisasi untuk memastikan driver .

Gambaran yang telah dijelaskan menunjukkan kemungkinan bahwa isu yang memengaruhi kinerja organisasi ini berkaitan dengan tiga faktor utama, yaitu insentif, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja non-fisik. Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, peneliti memastikan terlebih dahulu adanya permasalahan dalam kinerja organisasi di Sukabumi. Langkah awal yang dilakukan adalah observasi langsung melalui wawancara dengan driver Maxim serta penyebaran kuesioner pra- penelitian kepada driver Maxim di wilayah Sukabumi.

Berdasarkan pengamatan pada kinerja organisasi Maka dari itu peneliti mengambil sample data berupa kuesioner pra penelitian untuk dijadikan acuan adanya masalah pada Kinerja organisasi pada 30 driver maxim di sukabumi. Maka disajikan pada Tabel 1 hasil Kuesioner Pra Penelitiannya :

Tabel 1. Faktor Menurunnya Kinerja Driver Maxim

No	Indikator	Rentang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rentang
1	Jumlah orderan yang diselesaikan per hari	Sangat Tidak Setuju	0	1	2	3	6	4	9	4	2	1	Sangat Setuju
2	Jumlah kilometer yang ditempuh per hari	Sangat Tidak Setuju	0	0	1	4	9	4	7	4	1	2	Sangat Setuju
3	Pencapaian target pendapatan harian/mingguan	Sangat Tidak Setuju	0	0	1	4	6	8	5	5	3	0	Sangat Setuju

4	Tingkat kepuasan pelanggan (rating)	Sangat Tidak Setuju	0	0	2	3	6	4	6	4	5	2	Sangat Setuju
5	Jumlah komplain dari pelanggan	Sangat Tidak Setuju	0	0	1	5	4	10	5	3	2	2	Sangat Setuju
6	Kepatuhan terhadap aturan lalu lintas dan keselamatan	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	4	5	4	9	7	1	2	Sangat Setuju
7	Efisiensi waktu penjemputan pelanggan	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	5	4	7	9	5	1	1	Sangat Setuju
8	Efisiensi waktu pengantaran	Sangat Tidak Setuju	0	1	1	3	6	4	9	3	4	1	Sangat Setuju
9	Pemanfaatan waktu istirahat secara efektif	Sangat Tidak Setuju	0	1	3	2	6	5	7	2	2	4	Sangat Setuju

Sumber: Data Penelitian, 2025

Hasil Responden pada Tabel 1 menunjukkan beberapa masalah yang menjadikan alasan adanya permasalahan Kinerja driver maxim. Salah satunya adalah masalah Jumlah orderan dan jumlah kilometer yang tidak sesuai target terkadang mereka dalam menempuh jumlah kilometer yang panjang itu akan memakan waktu yang lama dan bisa jadi penyebab orderan yang kurang juga, maka efisiensi sistem penjemputan terhadap driver perlu dilakukan karena akan berpengaruh terhadap kinerja driver dalam mencapai target orderan dan juga meminimalkan banyaknya kilometer yang ditempuh.

Rendahnya insentif yang diterima oleh pengemudi maxim menjadi isu penting di industri transportasi online, yang berdampak pada turnover dan penurunan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa faktor pekerjaan yang tidak memadai, termasuk pembayaran yang rendah dan kerja berjam- jam, berperan besar dalam menciptakan kelelahan, yang selanjutnya merugikan performa pengemudi (Al-Mekhlafi et al., 2021). Selain itu, kurangnya dukungan dari perusahaan dalam menentukan tarif yang sesuai dengan biaya hidup dapat membuat pengemudi merasa kurang dihargai, yang berdampak langsung pada motivasi dan kesetiaan mereka (Jabagi et al., 2019). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa perilaku psikologis pengemudi berkontribusi pada efisiensi operasional; ketidakpuasan dalam lingkungan kerja dapat mengakibatkan penurunan performa (Idug et al., 2023). Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan insentif dan dukungan psikologis sangat diperlukan untuk mengatasi tantangan ini dan meningkatkan kinerja pengemudi dalam jangka panjang.

Berangkat dari fenomena tersebut, fleksibilitas kerja bagi pengemudi memang berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja, meskipun tidak semua pengemudi memiliki kebebasan penuh dalam mengatur waktu kerja mereka. Sebagian besar justru merasa terpaksa bekerja lebih lama demi memenuhi kebutuhan keluarga, sehingga justru menurunkan tingkat kepuasan mereka (Ray & Pana-Cryan, 2021). Lebih lanjut, ketidakpastian pendapatan turut memengaruhi efektivitas fleksibilitas kerja yang ada, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja pengemudi (Lee et al., 2021). Penelitian menunjukkan bahwa fluktuasi penghasilan dapat memengaruhi keputusan kerja secara negatif, di mana ketidakjelasan finansial ini sering memaksa pengemudi mengorbankan fleksibilitas waktu demi meningkatkan stabilitas ekonomi (Liu et al., 2018). Dengan demikian, meskipun fleksibilitas kerja berpotensi

meningkatkan kepuasan, tantangan seperti ketidakstabilan pendapatan dapat mengurangi manfaat tersebut (Chaudhary, 2019).

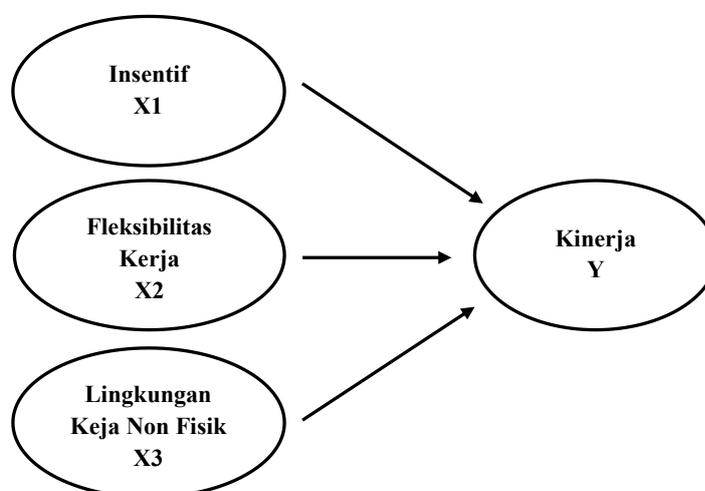
Selain tantangan fleksibilitas dan ketidakpastian pendapatan, lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti persaingan ketat antar pengemudi online juga turut memengaruhi kinerja dan kesehatan mental pengemudi. Studi mengungkapkan bahwa diskriminasi dan kondisi kerja yang buruk dapat memicu stres psikologis yang signifikan, terutama pada pengemudi online, sehingga berdampak negatif pada kesehatan mental sekaligus menurunkan motivasi dan produktivitas kerja (Mirpuri et al., 2018; Davidson et al., 2017). Untuk mengatasi hal ini, intervensi berbasis perbaikan kondisi kerja dinilai penting guna mengurangi beban psikologis dan membantu pengemudi mengelola stres (Mirpuri et al., 2018; Davidson et al., 2017). Di sisi lain, penerapan transformational leadership serta pengembangan lingkungan organisasi yang positif terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan retensi dan kinerja pengemudi (Yamin, 2020). Dengan demikian, perusahaan seperti Maxim dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan inklusif, yang pada akhirnya tidak hanya mendukung kinerja tetapi juga kesejahteraan mental pengemudi (Yamin, 2020). Meurujuk pada penjelasan sebelumnya, Hipotesis dapat dirumuskan Sebagai Berikut :

H1: Insentif diduga berpengaruh terhadap Kinerja Driver Maxim Sukabumi. Hal ini didasari pada penelitiannya Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. (2020). Penelitian menunjukkan motivasi, insentif, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab. Berbeda dengan judul, penelitian ini fokus pada driver Grab di Surabaya

H2: Fleksibilitas Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Driver Maxim Sukabumi. Hal ini didasari pada penelitiannya Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab, sedangkan insentif tidak. Motivasi kerja memperkuat pengaruh fleksibilitas, tetapi tidak berpengaruh pada insentif.

H3: Lingkungan Kerja Non fisik diduga berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Driver Maxim Sukabumi. Hal ini didasari pada penelitiannya Diansari, H. E., & Alie, J. (2024). Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Gojek di Palembang.

Berdasarkan Hipotesis, disusun kerangka penelitian Seperti yang ditampilkan pada Gambar 1.



Sumber: Diolah Penulis, 2025
Gambar 1. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini sangat penting karena berfokus pada komponen yang mempengaruhi kinerja driver Maxim di Sukabumi. Dalam ekonomi kerja yang terus berkembang, faktor insentif, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja non-fisik sangat penting (Wardhana et al., 2020). Menurut penelitian sebelumnya, ketidaksesuaian antara tekanan ekonomi dan target orderan dapat mengganggu motivasi dan produktivitas driver (Anwar & Graham, 2019). Selain itu, banyak karyawan di industri ini, terutama perempuan, beralih ke ekonomi gig sebagai tanggapan terhadap kurangnya fleksibilitas yang ada di tempat kerja konvensional (Churchill & Craig, 2019). Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kebijakan untuk bisnis untuk meningkatkan kinerja driver dengan menggunakan pendekatan yang lebih adaptif. Ini merupakan kontribusi besar untuk kemajuan manajemen sumber daya manusia di ekonomi perusahaan (Yunus et al., 2020). Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada perbaikan sistem kerja Sukabumi yang lebih adil dan berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, perasaan, dan keterampilan, yang berperan penting dalam mendukung organisasi mencapai tujuannya. (Sutrisno, 2016:3). Artinya Sumber daya manusia perlu diintegrasikan dengan tepat ke dalam perusahaan agar dapat beradaptasi dengan baik dan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya. (Samsuddin et al., 2023:5)

Lufitasari juga menyoroti bahwa SDM mencakup kemampuan kelompok dan individu yang relevan secara organisasi, serta pentingnya pengembangan dan retensi SDM untuk mencapai kepuasan masyarakat (Lufitasari, 2023). Ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga pada bagaimana kelompok dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Mustopa et al. menambahkan bahwa SDM adalah faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi (Mustopa et al., 2021).

Maka Berdasarkan Pendapat Peneliti sebelumnya SDM memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan yang baik dan pengembangan potensi individu dan kelompok. SDM yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kinerja yang optimal, yang pada akhirnya akan Berngaruh baik untuk masyarakat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi mempelajari interaksi individu dan kelompok dalam organisasi, serta dampaknya pada kinerja. Analisis tindakan individu dan kelompok terhadap produktivitas dan kepuasan kerja penting untuk mencapai tujuan organisasi. (Nimran, 2016:3) (Apollo, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa pemahaman yang mendalam tentang perilaku individu dan kelompok dapat membantu manajer atau owner merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi (Hasan & Muafi, 2023). Dengan demikian, perilaku organisasi tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga pada konteks sosial dan budaya di mana individu tersebut beroperasi.

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efektivitas keseluruhan organisasi (Daslim et al., 2023). Misalnya, penelitian oleh Daslim et al. menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang menunjukkan pentingnya menciptakan suasana kerja yang kondusif (Daslim et al., 2023).

Perilaku organisasi penting untuk memahami interaksi manusia dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan tentang pengaruh work-life balance, fleksibilitas

kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi demi meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan..

Insentif

Istilah insentif merupakan sebuah pemberian imbalan berupa bonus di luar gaji yang berfungsi sebagai perangsang produktivitas karyawan. Prinsip pemberian insentif mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan tersebut (Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. 2020). Menurut Antonius, P et all, strategi peningkatan produktivitas dapat melibatkan sistem strategi insentif yang efektif, sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih optimal. Menurut Utami et al., (2020) Dimensi insentif Mencakup Financial, non financial dan social incentive.

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja Merupakan kemampuan karyawan untuk menentukan kapan dan di mana mereka melakukan tugas pekerjaan. Konsep ini semakin penting karena banyak organisasi mengadopsi kebijakan yang memungkinkan kerja dari lokasi dan waktu yang sesuai dengan kebutuhan pribadi. Sa'adah & Sopiah (2022). Menurut Nuraeni, D (2017) dimensi Fleksibilitas Kerja Mencakup Time flexibility, Timing flexibility, Place flexibility.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi sosial di mana individu melakukan tugas dan tanggung jawabnya. lingkungan kerja Non Fisik mencakup kondisi sekitarnya, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Suryadi, 2024). Menurut Mangkunegara dan prabu dalam jurnalnya Surijadi, H., & Idris, Y. (2020) Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Non fisik Mencakup Lingkungan kerja temporal, dan Lingkungan Kerja Psikologis. Kemudian Berdasarkan Pendapat Sunyoto dalam Jurnalnya Surijadi, H., & Idris, Y. (2020)Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik Mencakup Hubungan individu dan Hubungan Kelompok

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang pekerja yang dihasilkan untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan Pribadi ataupun perusahaan. Kinerja mengacu pada keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, output yang dapat dihasilkan oleh individu atau dalam suatu organisasi dan dampaknya terhadap organisasi (Rabbani, A. A., & Bagasworo, W. 2024). Menurut Rabbani, A. A., & Bagasworo, W. (2024) Dimensi Kinerja Driver Mencakup kuantitas, kualitas, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk menjalankan tugas.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini yang menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis inferensial, penting untuk merujuk pada studi-studi yang relevan untuk dasar metodologi. Penelitian oleh Yohana membahas penggunaan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel terhadap kinerja pegawai (Yohana, 2019). Selain itu, Budi dan Putri juga mengaplikasikan teknik regresi linear berganda dalam konteks penelitian di perusahaan, menyediakan contoh relevan dari penerapan teknik analisis data (Budi & Putri, 2018).

Implikasi dari lingkungan kerja terhadap kinerja, seperti yang diuraikan oleh Zati et al., mencakup faktor-faktor lingkungan yang juga relevan untuk penelitian ini (Zati et al., 2020). Selain itu, Siregar membahas pengaruh insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya insentif sebagai faktor kunci yang dianalisis dalam penelitian ini

(Siregar, 2020). Dengan demikian, pendekatan kuantitatif serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini telah didukung oleh literatur yang memadai.

Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah pendekatan penelitian berbasis positivisme yang menggunakan data numerik untuk menguji hipotesis. Metode ini melibatkan pengumpulan data melalui instrumen seperti kuesioner dan analisis statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang objektif. Contoh Penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Abood dan Alalwany (2021) menunjukkan bahwa penelitian kuantitatif memiliki karakteristik deduktif yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan berdasarkan data yang terukur (Abood & Alalwany, 2021).

Selain memperhatikan aspek fleksibilitas dan lingkungan kerja, penelitian ini juga memerlukan pemahaman mendalam mengenai populasi dan sampel. Menurut Sugiyono (2018:80), Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki ciri-ciri tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan mengambil kesimpulan. Sedangkan Priadana dan Sunarsi (2021) mendefinisikannya sebagai keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mengambil populasi seluruh driver Maxim di Sukabumi, dengan jumlah 247 orang yang tersebar dalam sembilan komunitas (Maxsel: 56, Gasspoll: 43, D'Lions: 22, MSS Maxim: 15, BC Gedung Wanita: 24, CS Baraya Umi: 26, Rudal Sukabumi: 29, OM Maxim: 14, dan Ojol Satset: 18). Terkait dengan hal tersebut, sampel diambil sebagai bagian dari populasi yang mewakili karakteristik keseluruhan (Priadana & Sunarsi, 2021:159; Sugiyono, 2017). Perhitungan dibuat dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% untuk menghitung jumlah sampel.

$$n = \frac{N}{1 + n^2} = \frac{N247}{1 + 247(0,05)^2}$$

$$n = \frac{247}{1 + 247(0,05)^2}$$

$$n = \frac{247}{1 + 0,6175}$$

$$n = \frac{247}{1,6175} = 152,7$$

Penelitian ini melibatkan 153 driver Maxim Sukabumi. Selanjutnya, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua komponen utama. Usia, jenis kelamin, dan lama pekerjaan responden diperiksa dalam bagian pertama. Di sisi lain, bagian kedua berisi pernyataan-pernyataan inti yang dinilai menggunakan skala Likert sepuluh poin, di mana nilai mulai dari 1 yang menunjukkan ketidaksepakatan total hingga 10 yang menunjukkan kesepakatan total. Pernyataan-pernyataan ini dimaksudkan untuk mengukur konstruk laten yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Tabel 2 berisi definisi operasional setiap variabel.

Tabel 2. Operasional Variable

Variable	Definisi	Indikator
Insentif (X1)	Insentif adalah bonus di luar gaji yang diberikan untuk mendorong produktivitas karyawan. Prinsipnya terkait dengan kinerja karyawan. (Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. 2020).	X1.1 Bonus per target poin/orderan.
		X1.2 Komisi Setiap Orderan.
		X1.3 Insentif tambahan saat jam sibuk (peak hours).
		X1.4 Pujian/Apresiasi dari pelanggan melalui aplikasi
		X1.5 Kesempatan mengikuti

	Menurut Utami et al., (2020) Dimensi insentif Mencakup Financial, non financial dan social incentive.	<p>pelatihan peningkatan skill</p> <p>X1.6 Prioritas order/akses ke area strategis</p> <p>X1.7 Acara gathering/komunitas driver</p> <p>X1.8 Program penghargaan driver terbaik</p> <p>X1.9 Fasilitas Atribut</p>
Fleksibilitas Kerja (X2)	Fleksibilitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk memilih kapan dan di mana mereka dapat menyelesaikan tugas mereka. Konsep ini semakin penting karena banyak perusahaan mengadopsi kebijakan yang memungkinkan orang bekerja dari mana saja dan kapan saja sesuai kebutuhan mereka. Sa'adah & Sopiah (2022).	<p>X2.1 Durasi Kerja yang Fleksibel</p> <p>X2.2 Pengaturan Jam Kerja Yang Bebas</p> <p>X2.3 Kebebasan Istirahat</p> <p>X2.4 Pemilihan Waktu Mulai</p> <p>X2.5 Penjadwalan Ulang</p> <p>X2.6 Fleksibilitas dalam Mengambil Cuti</p> <p>X2.7 Pemilihan Lokasi Kerja</p> <p>X2.8 Fleksibilitas Lingkungan Kerja</p>
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	Kondisi sosial di mana seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya disebut lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja non-fisik termasuk lingkungan sekitar, teknik kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. (Suryadi, 2024)	<p>X3.1 Komunikasi Antar Driver</p> <p>X3.2 Dukungan Emosional</p> <p>X3.3 Kerjasama dalam Menangani Masalah</p> <p>X3.4 Identitas Kelompok</p> <p>X3.5 Kolaborasi dalam Kegiatan Bersama</p> <p>X3.6 Pengaruh Sosial</p> <p>X3.7 Kejenuhan dalam bekerja</p> <p>X3.8 Adanya Solidaritas</p> <p>X3.9 Rasa nyaman Dalam Berkomunikasi antar driver</p>
Kinerja (Y1)	Kinerja mengacu pada keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, output yang dapat dihasilkan oleh individu atau dalam suatu organisasi, dan dampaknya terhadap organisasi. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang pekerja untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan oleh individu atau perusahaan.	<p>Y1 Jumlah orderan yang diselesaikan per hari</p> <p>Y2 Jumlah kilometer yang ditempuh per hari</p> <p>Y3 Pencapaian target pendapatan harian/mingguan</p> <p>Y4 Tingkat kepuasan pelanggan (rating)</p> <p>Y5 Jumlah komplain dari pelanggan</p> <p>Y6 Kepatuhan terhadap aturan lalu lintas dan</p>

(Rabbani, A. A., & Bagasworo, W. 2024)	keselamatan
	Y7 Efisiensi waktu penjemputan pelanggan
	Y8 Efisiensi waktu pengantaran
	Y9 Pemanfaatan waktu istirahat secara efektif

Sumber: Data Penelitian, 2025

4. Hasil dan Pembahasan

Setelah dilakukan distribusi kuesioner, diperoleh 153 angket yang memenuhi kriteria sampel untuk mewakili populasi dalam penelitian ini. Analisis data profil responden ditampilkan pada Tabel 3 Berikut:

Tabel 3. Profil Responden

Variable Demografi	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	LAKI-LAKI	153	100%
	PEREMPUAN	0	0%
Usia	21 - 25 TAHUN	41	26.80%
	26 - 30 TAHUN	37	24.18%
	31 - 35 TAHUN	34	22.22%
	36 - 40 TAHUN	19	12.42%
	41 - 45 TAHUN	11	7.19%
	46 - 50 TAHUN	9	5.88%
	50 - 55 TAHUN	2	1.31%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	37	24.18%
	1 - 2 tahun	42	27.45%
	2 - 4 tahun	41	26.80%
	> 4 tahun	33	21.57%

Sumber: Data Penelitian, 2025

Tabel 2 Menunjukkan mengenai profil responden, seluruh partisipan dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki (100% atau 153 responden), tanpa adanya representasi perempuan (0%). Sebagian besar responden berada dalam kelompok usia 21–25 tahun (26,80%), diikuti oleh 26–30 tahun (24,18%) dan 31–35 tahun (22,22%), sementara usia di atas 45 tahun memiliki persentase lebih rendah ($\leq 7,19\%$). Dari segi pengalaman kerja, mayoritas responden memiliki lama bekerja 1–2 tahun (27,45%) atau 2–4 tahun (26,80%), dengan hanya 24,18% yang bekerja kurang dari 1 tahun dan 21,57% memiliki pengalaman lebih dari 4 tahun. Data ini menunjukkan bahwa sampel didominasi oleh laki-laki usia produktif dengan pengalaman kerja menengah.

Selanjutnya dalam uji validitas, data yang dikumpulkan sebanyak 153 responden melalui kuesioner diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 29. Menurut Machfoedz Dalam Buku Fadilla et al., (2021:72) Validitas adalah ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Misalnya, timbangan untuk berat dan liter untuk volume adalah contoh alat ukur yang memiliki validitas. Table 4 menunjukkan hasil analisis.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas X1,X2,X3, dan Y

Variable	No. Item	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
Insentif (X1)	X1.1	0.82	0.15	0.01	Valid
	x1.2	0.82	0.15	0.01	Valid
	X1.3	0.86	0.15	0.01	Valid
	X1.4	0.85	0.15	0.01	Valid
	X1.5	0.75	0.15	0.01	Valid
	X1.6	0.81	0.15	0.01	Valid
	X1.7	0.79	0.15	0.01	Valid
	X1.8	0.79	0.15	0.01	Valid
	X1.9	0.72	0.15	0.01	Valid
Fleksibilitas Kerja (X2)	X2.1	0.83	0.15	0.01	Valid
	X2.2	0.84	0.15	0.01	Valid
	X2.3	0.84	0.15	0.01	Valid
	X2.4	0.84	0.15	0.01	Valid
	X2.5	0.84	0.15	0.01	Valid
	X2.6	0.84	0.15	0.01	Valid
	X2.7	0.80	0.15	0.01	Valid
	X2.8	0.81	0.15	0.01	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	X3.1	0.76	0.15	0.01	Valid
	X3.2	0.84	0.15	0.01	Valid
	X3.3	0.80	0.15	0.01	Valid
	X3.4	0.84	0.15	0.01	Valid
	X3.5	0.82	0.15	0.01	Valid
	X3.6	0.81	0.15	0.01	Valid
	X3.7	0.74	0.15	0.01	Valid
	X3.8	0.84	0.15	0.01	Valid
	X3.9	0.81	0.15	0.05	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.76	0.15	0.01	Valid
	Y2	0.76	0.15	0.01	Valid
	Y3	0.78	0.15	0.01	Valid
	Y4	0.77	0.15	0.01	Valid
	Y5	0.78	0.15	0.01	Valid
	Y6	0.74	0.15	0.01	Valid
	Y7	0.78	0.15	0.01	Valid
	Y8	0.85	0.15	0.01	Valid
	Y9	0.73	0.15	0.01	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 29, 2025

Pengujian reliabilitas juga dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner sebagai alat untuk mengukur suatu konstruk atau variabel. Menurut Ghozali (2021), kuesioner dinyatakan reliabel jika tanggapan responden konsisten dan tidak acak. Ini karena setiap pertanyaan dimaksudkan untuk mengukur aspek yang sama, autonomi. Reliabilitas penelitian diuji dengan metode One Shot (pengumpulan data sekaligus). Sebuah variabel dianggap memenuhi syarat reliabilitas jika nilai Cronbach Alphanya lebih besar dari 0,7. Semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria tersebut, yang menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dianggap reliabel, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas X1,X2,X3, dan Y

Variable	Cronbac's Alpha	N of Item	Keterangan
Insentif (X1)	0.93	9	Reliable
Fleksibilitas Kerja (X2)	0.93	9	Reliable
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0.93	9	Reliable
Kinerja (Y)	0.91	9	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 29, 2025

Uji Asumsi Klasik

penelitian ini menerapkan lima uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model melalui serangkaian uji asumsi klasik. Pengujian ini mencakup lima aspek fundamental: (1) normalitas data untuk memastikan distribusi residual yang normal, (2) multikolinearitas guna menguji independensi antar variabel prediktor, (3) autokorelasi untuk mendeteksi adanya korelasi dalam error term, (4) heteroskedastisitas yang menguji keseragaman varians residual, serta (5) linearitas hubungan antara variabel independen dan dependen. Berikut adalah hasil lengkap pengujian asumsi klasik yang membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi semua persyaratan statistik sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut:

Tabel 6 Hasil uji asumsi klasik

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	Keterangan
Asumsi klasik	Normalitas	0,05	0,200	Normal
	Multikolinearitas	T : > 0,1 VIF : < 10	T : X1 : 0,399 X2 : 0,308 X3 : 0,309 VIF : X1 : 2,507 X2 : 3,251 X3 : 3,239	Tidak terjadi multikolinearitas
	Autokorelasi	Du < Dw < 4-Du	(1,651 < 1,813 < 2,187)	Tidak terjadi autokorelasi
	Heteroskedastisitas	> 0,05	X1: 0,296 X2: 0,481 X3: 0,481	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
	Linearitas	> 0,05	X1 – Y : 0,058 X2 – Y : 0,801 X3 – Y : 0,613	Linear

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 29, 2025

Tabel uji asumsi klasik disajikan menunjukkan hasil analisis yang mendukung validitas model regresi yang digunakan. Uji normalitas menunjukkan nilai p sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai T untuk variabel X1, X2, dan X3 masing-masing adalah 0,399, 0,308, dan 0,309 lebih besar 0,01 serta nilai VIF yang semuanya di bawah 10, yaitu 2,507, 3,251, dan 3,239, sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel. Uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson (Du) berada dalam rentang yang diharapkan ($1,651 < 1,813 < 2,187$), yang berarti tidak ada autokorelasi. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai p untuk semua variabel (X1:

0,296, X2: 0,481, X3: 0,481) lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Terakhir, uji linearitas menunjukkan nilai p untuk hubungan antara variabel independen dan dependen (X1-Y: 0,058, X2-Y: 0,801, X3-Y: 0,613) juga lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat linear. Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik ini menunjukkan bahwa model regresi pengaruh insentif, fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja driver maxim sukabumi memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji dan Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik regresi linear berganda dengan tahapan pengujian yang meliputi: (1) uji koefisien korelasi ganda untuk mengukur hubungan antara insentif, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja driver; (2) uji koefisien determinasi untuk mengetahui besaran pengaruh ketiga variabel; (3) uji F guna menguji signifikansi pengaruh secara simultan; (4) pembentukan model regresi linear berganda; serta (5) uji T untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel, dengan hasil yang disajikan dalam tabel terkait.

Tabel 7 Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	keterangan
Analisis data	Koefesiensi korelasi ganda	0,80 - 1,000	0,841	Sangat kuat
	Koefesiensi determinasi	Kd 1	0,707	Pengaruh kuat
	Uji simultan (Uji F)	Fhitung > Ftabel	187,429 > 3.08	Signifikan 0,000
	Regresi linear berganda	$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$	$Y = 7.581 + 0.146 X_1 + 0.236 X_2 + 0.518 X_3$	Nilai konsta positif
	Uji parsial (uji T)	T : $T_{hitung} > T_{tabel}$ Sig = < 0,05	T : X1 : 2.378 X2 : 2.946 X3 : 7.256 Sig : X1 : 0,019 X2 : 0,004 X3 : 0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 29, 2025

Tabel analisis data dan uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan hasil dari pengujian regresi linear berganda yang dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh insentif, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja driver. Hasil uji koefisien korelasi ganda sebesar 0,841 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen. Koefisien determinasi (Kd) sebesar 0,707 menunjukkan bahwa 70,7% variasi dalam kinerja driver dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, yang mencerminkan pengaruh yang kuat. Uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 187,429, yang jauh lebih besar dari Ftabel (3,08), dengan nilai signifikansi 0,000, menandakan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver. Model regresi yang terbentuk adalah $\$Y = 7.581 + 0.146 X_1 + 0.236 X_2 + 0.518 X_3\$$, di mana nilai konstanta positif menunjukkan prediksi kinerja driver saat semua variabel independen bernilai

nol. Uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai Thitung untuk X1, X2, dan X3 masing-masing adalah 2,378 ($p = 0,019$), 2,946 ($p = 0,004$), dan 7,256 ($p = 0,000$), yang semuanya kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja non-fisik secara signifikan mempengaruhi kinerja driver.

Pembahasan

Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja Driver Maxim Sukabumi (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui software IBM Statistic Version 29, pengujian hipotesis antara variabel Insentif terhadap Kinerja Driver Maxim Sukabumi. Maka diperoleh nilai t hitung $2.378 > 1.975$ t tabel dan sig. $0,019 < 0,05$. Hasil Pengujian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Insentif terhadap Kinerja driver Maxim Sukabumi. Nilai signifikansi (p -value) yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh tidak mungkin terjadi secara kebetulan. Ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara insentif yang diberikan kepada driver dan kinerja mereka. Dengan kata lain, insentif yang diberikan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja driver. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan, semakin baik kinerja driver. Ini bisa diartikan bahwa insentif berfungsi sebagai motivator yang efektif, mendorong driver untuk meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Temuan ini sangat penting bagi manajemen Maxim. Dengan memahami bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja, perusahaan dapat merancang program insentif yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja driver.

Dengan indikator tertinggi adalah acara gathering/komunitas driver, dan indikator terendah adalah fasilitas yang nyaman dan baik (helm dan jaket), hal ini menunjukkan bahwa aspek sosial dan interaksi antar driver memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja dan kepuasan kerja mereka. Acara gathering atau komunitas driver tidak hanya memberikan kesempatan untuk membangun hubungan sosial, tetapi juga meningkatkan rasa kebersamaan dan dukungan di antara para driver. Sebaliknya, indikator terendah yang berkaitan dengan fasilitas seperti helm dan jaket menunjukkan bahwa meskipun fasilitas fisik penting, mereka mungkin tidak dianggap seprioritas interaksi sosial dalam meningkatkan kinerja. Ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu lebih fokus pada pengembangan komunitas dan kegiatan sosial untuk meningkatkan motivasi dan kinerja driver, sambil tetap memperhatikan kebutuhan fasilitas yang memadai untuk keselamatan dan kenyamanan mereka.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi, insentif, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab. Meskipun fokus penelitian tersebut adalah pada driver Grab di Surabaya, temuan ini tetap relevan dan memberikan wawasan yang berharga bagi penelitian ini, yang meneliti pengaruh variabel-variabel serupa terhadap kinerja driver Maxim Sukabumi. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memperkuat argumen bahwa faktor-faktor seperti motivasi dan insentif tidak hanya berpengaruh pada driver Grab, tetapi juga dapat diterapkan pada konteks driver Maxim, menunjukkan pentingnya perhatian terhadap aspek-aspek non fisik dalam meningkatkan kinerja di industri transportasi. Hal ini menegaskan bahwa pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja di sektor ini.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Driver Maxim Sukabumi (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui software IBM Statistic Version 29, pengujian hipotesis antara variabel Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Maxim Sukabumi. Maka diperoleh nilai t hitung $2.946 > 1.975$ t tabel dan sig. $0,004 < 0,05$. Hasil Pengujian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Fleksibilitas Kerja terhadap

Kinerja driver Maxim Sukabumi. Nilai signifikansi (p-value) yang lebih rendah dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh tidak mungkin terjadi secara kebetulan. Ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara fleksibilitas kerja yang diberikan kepada driver dan kinerja mereka. Dengan kata lain, fleksibilitas kerja memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja driver. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas kerja yang diberikan, semakin baik pula kinerja driver. Fleksibilitas kerja dapat mencakup berbagai aspek, seperti penjadwalan yang lebih adaptif, pilihan jam kerja, dan kemampuan untuk menyesuaikan tugas sesuai dengan preferensi individu. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen Maxim Sukabumi. Dengan menyadari bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, perusahaan dapat merancang kebijakan kerja yang lebih fleksibel untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan driver. Ini juga dapat membantu dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

Dengan indikator tertinggi adalah fleksibilitas dalam mengambil cuti, dan indikator terendah adalah pemilihan waktu mulai, hal ini menunjukkan bahwa para driver lebih menghargai kemampuan untuk mengatur waktu kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi dan situasi hidup mereka. Fleksibilitas dalam mengambil cuti memberikan driver kesempatan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi mereka. Di sisi lain, pemilihan waktu mulai yang dianggap sebagai indikator terendah mungkin menunjukkan bahwa driver merasa kurang memiliki kontrol atas jam kerja mereka, yang dapat mengurangi rasa kepuasan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memberikan lebih banyak perhatian pada aspek fleksibilitas kerja, terutama dalam hal pengaturan waktu, untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan driver. Dengan memberikan lebih banyak kebebasan dalam memilih waktu kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung dan produktif bagi para driver.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023), yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh fleksibilitas terhadap kinerja, namun tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap insentif. Temuan ini memberikan wawasan penting bahwa meskipun fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kinerja, motivasi kerja menjadi faktor kunci yang dapat memperkuat hubungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks driver Maxim Sukabumi, perhatian terhadap fleksibilitas kerja dan upaya untuk meningkatkan motivasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Dengan memahami dinamika ini, manajemen dapat merancang kebijakan yang lebih baik untuk mendukung driver, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik (X1) Terhadap Driver Maxim Sukabumi (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui software IBM Statistic Version 29, pengujian hipotesis antara variabel Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Driver Maxim Sukabumi. Maka diperoleh nilai t hitung $7.258 > 1.975$ t tabel dan $sig. 0,001 < 0,05$. Hasil Pengujian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja driver Maxim Sukabumi. Nilai signifikansi (p-value) yang jauh di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh sangat signifikan dan tidak mungkin terjadi secara kebetulan. Ini mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja non fisik yang dialami oleh driver dan kinerja mereka. Dengan kata lain, lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja driver. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik, semakin baik pula kinerja driver. Lingkungan kerja non fisik mencakup berbagai aspek, seperti dukungan sosial, komunikasi yang

efektif, dan suasana kerja yang mendukung. Faktor-faktor ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kesejahteraan psikologis driver, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen Maxim Sukabumi. Dengan menyadari bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung, seperti meningkatkan komunikasi antar karyawan, menyediakan dukungan sosial, dan membangun budaya kerja yang positif. Hal ini tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Dengan indikator tertinggi adalah rasa nyaman dalam berkomunikasi antar driver, dan indikator terendah adalah kejenuhan dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa interaksi sosial yang positif di antara para driver sangat berkontribusi terhadap kepuasan dan kinerja mereka. Rasa nyaman dalam berkomunikasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana driver merasa bebas untuk berbagi pengalaman, tantangan, dan solusi, sehingga memperkuat rasa kebersamaan dan kolaborasi. Sebaliknya, kejenuhan dalam bekerja yang dianggap sebagai indikator terendah mungkin menunjukkan bahwa meskipun ada komunikasi yang baik, para driver masih menghadapi tantangan dalam menjaga motivasi dan semangat kerja mereka. Kejenuhan dapat muncul akibat rutinitas yang monoton atau kurangnya variasi dalam tugas, yang dapat mengurangi kepuasan kerja.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Diansari, H. E., & Alie, J. (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Gojek di Palembang. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan kompensasi yang adil untuk meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja driver. Dalam konteks penelitian ini, hasil tersebut memberikan bukti bahwa faktor-faktor non fisik seperti lingkungan kerja dan semangat kerja juga relevan bagi driver Maxim Sukabumi. Dengan memahami bahwa lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja, manajemen Maxim Sukabumi dapat mengimplementasikan kebijakan yang lebih efektif untuk mendukung driver mereka. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas driver terhadap perusahaan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Maxim Sukabumi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t -hitung (2.378) > t -tabel (1.655) dan signifikansi $0,019 < 0,05$. Kontribusi insentif terhadap kinerja sebesar 14,6%, menunjukkan bahwa program insentif seperti bonus, komisi, dan penghargaan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas driver.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja: Fleksibilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t -hitung (2.946) > t -tabel (1.655) dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Kontribusi fleksibilitas kerja sebesar 23,6% mengindikasikan bahwa kebebasan dalam mengatur jam kerja, cuti, dan lokasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja driver.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja: Lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh paling dominan dengan nilai t -hitung (7.258) > t -tabel (1.655) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kontribusinya sebesar 51,1%, menunjukkan bahwa aspek seperti komunikasi antar-driver, dukungan emosional, dan kolaborasi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja.

Pengaruh Bersama Variabel Independen: Secara simultan, insentif, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja non-fisik berkontribusi sebesar 70,7% terhadap kinerja driver, sementara 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran Praktis

Perusahaan disarankan untuk memperluas variasi insentif, seperti bonus kinerja bulanan atau program penghargaan berbasis pencapaian target, serta meningkatkan kualitas fasilitas fisik seperti helm dan jaket untuk mendukung kenyamanan dan keselamatan driver. Selain itu, memberikan kebebasan lebih besar dalam pemilihan waktu mulai kerja dan penjadwalan ulang, terutama untuk driver dengan kebutuhan khusus seperti tanggung jawab keluarga, akan sangat bermanfaat. Sediakan juga fitur dalam aplikasi yang memungkinkan driver mengatur preferensi kerja secara mandiri, sehingga mereka dapat menyesuaikan jadwal sesuai dengan kebutuhan pribadi. Untuk memperkuat solidaritas dan identitas kelompok, penting untuk meningkatkan kegiatan komunitas atau gathering, serta mengimplementasikan program pelatihan atau mentoring antar-driver guna mengurangi kejenuhan dan meningkatkan kolaborasi. Terakhir, lakukan evaluasi berkala terhadap indikator kinerja, terutama aspek yang masih rendah seperti pemanfaatan waktu istirahat dan efisiensi penjemputan, untuk memastikan bahwa semua inisiatif ini berjalan efektif dan memberikan dampak positif bagi kinerja driver.

Saran Teoritis

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, atau dukungan teknologi untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja driver. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, dapat membantu mengeksplorasi persepsi driver terhadap insentif dan fleksibilitas kerja secara lebih mendalam. Perluasan cakupan sampel ke wilayah lain juga penting untuk menguji generalisasi temuan, sehingga hasil penelitian dapat diterapkan secara lebih luas. Terakhir, mempertimbangkan penggunaan analisis longitudinal akan memungkinkan peneliti untuk mengamati dampak jangka panjang dari variabel-variabel yang diteliti, memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang dinamika kinerja driver dalam konteks yang berubah.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini mencakup beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini mungkin memiliki ukuran sampel yang terbatas, yang dapat mempengaruhi generalisasi temuan. Jika sampel tidak mencakup berbagai latar belakang atau wilayah, hasilnya mungkin tidak mencerminkan kondisi yang lebih luas. Kedua, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mungkin lebih bersifat kuantitatif, sehingga tidak sepenuhnya menangkap nuansa dan kompleksitas pengalaman para driver. Hal ini dapat mengakibatkan kehilangan informasi penting yang dapat diperoleh melalui metode kualitatif, seperti wawancara mendalam.

Selain itu, penelitian ini mungkin tidak mempertimbangkan faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja driver, seperti kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, atau perubahan dalam industri transportasi. Keterbatasan lain adalah waktu penelitian yang mungkin tidak cukup untuk mengamati perubahan jangka panjang dalam kinerja driver, sehingga analisis longitudinal yang lebih mendalam diperlukan untuk memahami dampak variabel-variabel yang diteliti secara lebih komprehensif. Dengan demikian, penting untuk menyadari keterbatasan ini saat menginterpretasikan hasil penelitian dan merencanakan penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30-40.
- Al-Mekhlafi, A., Isha, A., Chileshe, N., Abdulrab, M., Saeed, A., & Kineber, A. (2021). Modelling the relationship between the nature of work factors and driving performance mediating by role of fatigue. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6752. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136752>
- Antonius, P., Harun, S., Paringsih, Tono Wartono, SE., M., Malikal Mulki Octadylla, S. E., Resa Nurmala, S.AB., M. A., Faizal Mulia Z, S.AB., M., Dr. Tetty Sufianty Zafar, MM., CHRM., C. P., Ir. Rachmi Endrasprihatin, M. M., Dr. Ari Riswanto, M.Pd., M., Dona Elvia Desi, SE., M., Dr. Ateng Kusnandar Adisaputra, S.H., M. M., Ni Made Dwi Ariani Mayasari, SE., M., Dr. Salamatul Afiyah, M. S., Fitri Widiastuti, S.E., M. M., Dr. H. Asep Hikmat, M.Si., C.STMI., C. P., Dr. Ir. Dana Budiman, M. S., Dr. Reni Mulyani, S.Si., M. S., Damar Aji Irawan, S.Hum., M. S., & Nurillah Jamil Achmawati Novel, S.AB., M. B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Efitra (Ed.); 1st Ed.)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Anwar, M. and Graham, M. (2019). Hidden transcripts of the gig economy: labour agency and the new art of resistance among african gig workers. *Environment and Planning a Economy and Space*, 52(7), 1269-1291. <https://doi.org/10.1177/0308518x19894584>
- Apollo, E. (2024). The interplay of bureaucratic, humanistic work environment and organizational commitment. *dwijmh*, 3(2). <https://doi.org/10.62025/dwijmh.v3i2.66>
- Budi, I. and Putri, I. (2018). Pengaruh struktur kepemilikan, ukuran perusahaan dan kebijakan dividen pada manajemen laba riil. *E-Jurnal Akuntansi*, 109. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i01.p05>
- Chaudhary, S. (2019). Implications of strategic flexibility in small firms: the moderating role of absorptive capacity. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 370-386. <https://doi.org/10.1108/sajbs-10-2018-0104>
- Churchill, B. and Craig, L. (2019). Gender in the gig economy: men and women using digital platforms to secure work in australia. *Journal of Sociology*, 55(4), 741-761. <https://doi.org/10.1177/1440783319894060>
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M., & Goh, T. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada pt. tahta sukses abadi medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 136-146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Davidson, S., Wadley, G., Reavley, N., Gunn, J., & Fletcher, S. (2017). Psychological distress and unmet mental health needs among urban taxi drivers: a cross-sectional survey. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 52(5), 473-482. <https://doi.org/10.1177/0004867417741556>
- Diansari, H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Wilayah Palembang (Doctoral dissertation, Universitas Indo Global Mandiri)*.
- Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(9).
- Hasan, N. and Muafi, M. (2023). The influence of islamic emotional intelligence and work-life balance on organizational commitment mediated by burnout. *International Journal of Business Ecosystem and Strategy* (2687-2293), 5(1), 01-10. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v5i1.395>
- Idug, Y., Niranjan, S., Manuj, I., Gligor, D., & Ogden, J. (2023). Do ride-hailing drivers' psychological behaviors influence operational performance?. *International Journal of Operations &*

- Production Management, 43(12), 2055-2079. <https://doi.org/10.1108/ijopm-06-2022-0362>
- Jabagi, N., Croteau, A., Audebrand, L., & Marsan, J. (2019). Gig-workers' motivation: thinking beyond carrots and sticks. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 192-213. <https://doi.org/10.1108/jmp-06-2018-0255>
- Lee, K., Jeon, Y., & Kim, I. (2021). Which economic uncertainty measure matters for households' portfolio decision?. *The Journal of Financial Research*, 44(2), 343-369. <https://doi.org/10.1111/jfir.12243>
- Liu, R., Wang, J., Star, J., Zhen, R., Jiang, R., & Fu, X. (2018). Turning potential flexibility into flexible performance: moderating effect of self-efficacy and use of flexible cognition. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00646>
- Lufitasari, S. (2023). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kualitas pelayanan publik terhadap kepuasan masyarakat pada dinas badan pengelola pendapatan daerah kota cimahi. *Equilibrium Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 151. <https://doi.org/10.35906/equili.v12i2.1519>
- Mariyatni, N. P. S., & Setena, I. M. (2021). Dampak Implementasi Insentif dan Jaminan Sosial Membantu Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Kembang Batu Lestari di Mengwi Badung. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(2), 110-117.
- Mirpuri, S., Ocampo, A., Narang, B., Roberts, N., & Gany, F. (2018). Discrimination as a social determinant of stress and health among new york city taxi drivers. *Journal of Health Psychology*, 25(10-11), 1384-1395. <https://doi.org/10.1177/1359105318755543>
- Muhyi, H. (2021). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus koperasi di kota sukabumi, jawa barat. *Adbispreneur*, 6(1), 53. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v6i1.32494>
- Mustopa, R., Barjah, M., Ahsaina, N., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3), 166-174. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i3.21>
- Nimran, Umar (2016). *Perilaku Organisasi*. Laros
- Nuraini, Desi, M. Farid Wajidi, and M. Wahyuddin. *Pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediating pada pt. daya manunggal salatiga*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.
- Pangaribuan, F. and Salendu, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan, komitmen afektif terhadap berbagi pengetahuan: peran moderasi budaya kolaborasi. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 6(1), 123-134. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v6i1.4697>
- Priadan dan Sunarsi (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books
- Putra Isna, R. M., Danial, R., & Nurmala, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap komitmen organisasi pada driver Maxim. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting* 7.(1)
- Rabbani, A. A., & Bagasworo, W. (2024). PENGARUH STRES KERJA, PROGRAM INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE.
- Ray, T. and Pana-Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3254. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>
- Sa'adah, N. and Sopiah, S. (2022). Fleksibilitas kerja (work flexibility): systematic literatur review with bibliometric. *Jurnal Syntax Fusion*, 2(11), 833-844. <https://doi.org/10.54543/fusion.v2i11.225>
- Samsuddin, H., Widiastuti, F., & Sufianty Z, T. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT. Sonpedian Publishing Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/374233101>

- Septiani, M. (2022). Optimalisasi Kinerja Widyaiswara Kementerian PUPR melalui Penyusunan Rancangan Indikator. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 7(1), 275-279.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In *Public Policy* (Vol. 1, Issue 1). <http://www.medanbisnisdaily.com>
- Suryadi. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt. tangerang gas industri. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(2), 502-509. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v4i2.3487>
- Sutrisno, Edi (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Premamedia Group.
- Utami, D. R., Erawan, E., & Arifin, M. Z. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Alif Persada Nusantara Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(3).
- Wardhana, V., Herlina, M., Bangsawan, S., & Tuori, M. (2020). Regulatory developments in the gig economy: a literature review. *The Winners*, 21(2), 141-153. <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6758>
- Yamin, B. (2020). Examining the role of transformational leadership and entrepreneurial orientation on employee retention with moderating role of competitive. *Management Science Letters*, 313-326. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.039>
- Yohana, P. (2019). Analisis pengaruh kualitas sdm dan efektifitas penggunaan sidupa pada kinerja pegawai di kabupaten badung. *Jurnal Ilmiah Media Sisfo*, 13(1), 69-83. <https://doi.org/10.33998/mediasisfo.2019.13.1.599>
- Yunus, M., Soesilowati, E., Setyowati, D., & Aرسال, T. (2020). Motif become drivers of online transportation in the city of semarang.. <https://doi.org/10.4108/eai.29-6-2019.2290421>
- Zati, M., Mora, Z., & Sinuraya, E. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 326-335. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.2395>