# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada era digital menghadapi perubahan pola kerja yang semakin fleksibel seiring berkembangnya ekonomi berbasis platform atau *gig economy*. Fleksibilitas kerja memberikan keleluasaan bagi pekerja dalam menentukan waktu, tempat, dan intensitas kerja sehingga mampu meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Isaroh *et al*., (2025) menunjukkan bahwa *Work Flexibility* dan kondisi mental yang baik berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja paruh waktu, khususnya perempuan yang bekerja pada sektor ekonomi digital. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Ahdianita & Setyaningrum, (2024) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap terciptanya kepuasan kerja karyawan generasi milenial melalui tercapainya keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *Work Flexibility* menjadi salah satu strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan *Job Satisfaction* pada berbagai jenis pekerjaan modern.

Perubahan karakteristik pekerjaan yang semakin dinamis menjadikan aspek fleksibilitas kerja tidak hanya berkaitan dengan produktivitas, tetapi juga berhubungan dengan kesejahteraan psikologis pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Rahmawati, (2024) membuktikan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan

generasi Z dan milenial yang menerapkan sistem *hybrid working*. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Isaroh *et al*., (2025) yang menjelaskan bahwa mental *Health* berperan sebagai faktor penting yang mendukung terciptanya kepuasan kerja pada pekerja perempuan di sektor *gig economy*. Hubungan antara *Work Flexibility*, mental *Health* , dan *Job Satisfaction* tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek pekerjaan, tetapi juga oleh kondisi psikologis pekerja. Keterkaitan tersebut menjadi dasar yang relevan untuk mengkaji pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* melalui mental *Health* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun.

Perkembangan sistem kerja yang fleksibel pada berbagai sektor pekerjaan menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak hanya berkaitan dengan peningkatan produktivitas, tetapi juga memengaruhi sikap dan kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya. Penelitian Indradewa & Prasetio, (2023) menjelaskan bahwa *flexible work arrangement* mampu meningkatkan *work-life balance* sekaligus mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Sasando *et al*., (2025) yang menunjukkan bahwa *flexible work* memberikan pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* karena pekerja memperoleh keleluasaan dalam mengatur aktivitas kerjanya. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pengalaman kerja serta menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan

bahwa penerapan *Work Flexibility* semakin relevan dalam kajian manajemen sumber daya manusia pada era kerja modern.

Karakteristik pekerjaan berbasis platform digital seperti ojek *online* menjadikan fleksibilitas kerja sebagai salah satu alasan utama perempuan memilih pekerjaan tersebut. Penelitian Zerhouni, (2022) menemukan bahwa *flexible work arrangement* mampu meningkatkan *work performance* sekaligus kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan apabila didukung oleh kebijakan organisasi yang memadai. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pengemudi ojek *online* perempuan tidak hanya menikmati kebebasan dalam mengatur waktu kerja, tetapi juga menghadapi pendapatan yang tidak menentu, jam kerja yang panjang, tuntutan peran ganda, serta tekanan psikologis yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja mereka. Situasi tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja belum tentu selalu memberikan dampak positif terhadap *Job Satisfaction* apabila kondisi kesehatan mental pekerja tidak terjaga dengan baik. Permasalahan tersebut menjadi relevan untuk dikaji lebih lanjut pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun guna mengetahui bagaimana *Work Flexibility* memengaruhi *Job Satisfaction* melalui mental *Health* sebagai variabel Moderasi.

Kondisi yang dialami pengemudi ojek *online* perempuan menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pekerja. Penelitian Davidescu et al., (2020) membuktikan bahwa *Work Flexibility* memiliki hubungan positif dengan *Job Satisfaction* dan *job performance* karyawan sehingga mendukung praktik

manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Sofyan & Elmi, (2024) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dan *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja konsultan di DKI Jakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Work Flexibility* layak dipilih sebagai variabel independen karena fleksibilitas waktu dan pola kerja menjadi karakteristik utama pekerjaan berbasis platform digital yang dijalani pengemudi ojek *online* perempuan. Robbins & Judge, (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas pekerja.

Keberhasilan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja tidak terlepas dari kondisi psikologis yang dimiliki pekerja selama menjalankan pekerjaannya. Penelitian Jamunarani & Syed, (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), yang memoderasi sebagian pengaruh fleksibilitas kerja terhadap *Job Satisfaction* perempuan profesional. Penelitian Pujianto & Prasetyo, (2026) juga menemukan bahwa *flexible working hours, remote working, dan work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT X pada masa pandemi Covid-19. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga dipilih sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Keterkaitan antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kondisi kesejahteraan psikologis pekerja menjadi alasan penggunaan mental

*Health* sebagai variabel moderasi untuk menjelaskan mekanisme hubungan antarvariabel pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun.

Karakteristik pekerjaan pengemudi ojek *online* perempuan yang mengandalkan kebebasan dalam menentukan waktu dan intensitas kerja menjadikan *Work Flexibility* sebagai faktor yang penting untuk diperhatikan. Penelitian Azizah et al., (2023) menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* serta mendorong *productive behavior* karyawan pada perusahaan *e-commerce* di Indonesia. Penelitian Aisy & Prabowo, (2024) juga membuktikan bahwa motivasi kerja dan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi Gojek di Kota Surabaya, yang selanjutnya meningkatkan kinerja mereka. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Fadila & Rezeki, (2023) yang menemukan bahwa fleksibilitas kerja, kompensasi, dan iklim kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* GrabBike. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Work Flexibility* merupakan aspek yang melekat pada pekerjaan pengemudi ojek *online* dan memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasakan pekerja.

Kondisi fleksibilitas kerja yang tinggi tidak selalu memberikan dampak positif apabila tidak diimbangi dengan kesehatan mental yang baik. Penelitian Lu & Zhuang, (2023) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja (*teleworking*) berhubungan dengan kondisi kesejahteraan emosional (*emotional well-being*) pekerja, yang turut memengaruhi kepuasan kerja mereka. Penelitian Agnoletto, (2024) juga menjelaskan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel mampu

meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup pekerja apabila didukung oleh kondisi psikologis yang baik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mental *Health* menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dari penerapan *Work Flexibility* karena tekanan kerja, ketidakpastian pendapatan, dan peran ganda yang dijalani perempuan berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Kesehatan mental yang baik akan membantu pekerja menghadapi tekanan pekerjaan sehingga mampu mempertahankan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa mental *Health* memiliki peran penting sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *Work Flexibility* dan *Job Satisfaction* pada pengemudi ojek *online* perempuan.

Hubungan antara *Work Flexibility*, mental *Health* , dan *Job Satisfaction* juga didukung oleh berbagai teori dan hasil penelitian yang menjelaskan keterkaitan antarvariabel tersebut. Penelitian Sasando *et al*., (2025) membuktikan bahwa *flexible work* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui peningkatan pengalaman kerja yang lebih positif. Penelitian Berger Ploszaj et al., (2025) menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja (*work from home*) dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui penurunan stres kerja dan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Penelitian Sofyan & Elmi, (2024) juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja konsultan di DKI Jakarta karena mampu memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Flexibility* dan *Job*

*Satisfaction* tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu yang tercermin dalam kesehatan mental pekerja.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance Theory* yang dikemukakan oleh Greenhaus & Powell, (2006) pengalaman yang diperoleh individu dalam menjalankan peran pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi, dan sebaliknya, melalui jalur instrumental maupun afektif. Teori tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat tercapai apabila individu memiliki fleksibilitas dalam mengelola tuntutan pekerjaan sehingga mampu menciptakan kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *Work Flexibility* tidak hanya memberikan keleluasaan dalam mengatur waktu kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap terjaganya mental *Health* yang pada akhirnya dapat meningkatkan *Job Satisfaction* . Relevansi teori ini dengan penelitian menunjukkan bahwa pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun yang memiliki fleksibilitas dalam menentukan waktu dan intensitas kerja diharapkan mampu mencapai kondisi kesehatan mental yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Landasan teoritis tersebut menjadi dasar konseptual yang mendukung pengujian pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* melalui mental *Health* sebagai variabel moderasi pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun.

Penelitian mengenai hubungan antara *Work Flexibility, mental Health ,* dan *Job Satisfaction* telah banyak dilakukan dengan berbagai objek dan variabel yang berbeda. Penelitian utama yang menjadi acuan dalam penelitian

ini dilakukan oleh Isaroh *et al*., (2025) dengan judul *Women Drivers in Gig economy: Work Flexibility and Mental Health to Improve Job Satisfaction in Part-Time Employees*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Work Flexibility* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dan mental *Health* berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja perempuan paruh waktu pada sektor *gig economy*. Penelitian tersebut menjadi rujukan utama karena memiliki kesamaan variabel dan karakteristik responden yang sama-sama bekerja pada sektor ekonomi berbasis platform. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesehatan mental merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan hubungan antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Savitri & Gunawan, (2023) menjelaskan bahwa *work-life balance* dan kesehatan mental berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan selama masa pandemi Covid-19. Penelitian Ningrum & Mangundjaya, (2024) juga menemukan bahwa kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 29,5%. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kesehatan mental memiliki peran penting dalam menjaga kesejahteraan individu selama menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut memperkuat asumsi bahwa fleksibilitas kerja yang dimiliki pekerja tidak akan memberikan dampak optimal tanpa didukung kondisi psikologis yang baik. Oleh karena itu, mental *Health* dipandang relevan untuk digunakan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Aura & Desiana, (2023) menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* dan budaya kerja-keluarga (*work-family culture*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan perempuan, dengan *work-family conflict* sebagai mediator. Penelitian Umam & Kertabudi, (2026) juga menemukan bahwa *flexible working arrangement*, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak hanya berkaitan dengan produktivitas, tetapi juga memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja yang dirasakan pekerja. Temuan tersebut mendukung dugaan bahwa semakin tinggi fleksibilitas kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin besar peluang terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik. Hubungan tersebut menjadi salah satu dasar dalam pemilihan variabel *Work Flexibility* dan *Job Satisfaction* pada penelitian ini.

Penelitian Achyarnis *et al*., (2024) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian Yanti *et al*., (2025) juga menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja melalui *work-life* balance pada bisnis kuliner. Penelitian D'Ornay & Natsir, (2025) menjelaskan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan pada era pascapandemi perlu didukung oleh kesejahteraan pekerja dan pola kerja yang lebih fleksibel. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang

berkaitan dengan kesejahteraan dan kualitas kehidupan kerja. Kondisi tersebut semakin menegaskan pentingnya *Job Satisfaction* sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Yen et al., (2024) menunjukkan bahwa *flexible work arrangement* yang dimoderasi oleh *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* dan kesejahteraan (*well-being*) perempuan pekerja UKM. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan *Work-Life Balance Theory* yang dikemukakan oleh Greenhaus & Powell, (2006), yang menjelaskan bahwa pengalaman positif dalam satu peran dapat meningkatkan kualitas kehidupan pada peran lainnya. Kesamaan berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Work Flexibility, mental Health ,* dan *Job Satisfaction* memiliki hubungan yang saling berkaitan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan mental *Health* sebagai variabel moderasi serta fokus penelitian pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun yang masih relatif jarang diteliti. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki relevansi dan urgensi untuk dilakukan guna memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor *gig economy*.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun. Pemilihan objek tersebut didasarkan pada karakteristik pekerjaan pengemudi ojek *online* yang menerapkan sistem kerja fleksibel sehingga memberikan kebebasan kepada pekerja untuk menentukan waktu, durasi, dan intensitas kerja sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Skala industri ojek *online* yang terus bertambah turut memperkuat relevansi pemilihan objek penelitian ini. Data resmi PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk menunjukkan tren pertumbuhan jumlah mitra pengemudi sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pertumbuhan Jumlah Mitra Pengemudi Ojek *Online* (Gojek) Tahun 2021–2023

| Tahun | Jumlah Mitra Pengemudi Gojek | Pertumbuhan dari Tahun Sebelumnya |
|---|---|---|
| 2021 | **± 2,6 juta mitra** | — |
| 2022 | **± 2,7 juta mitra** | naik ± 100 ribu mitra |
| 2023 | **± 3,1 juta mitra** | naik ± 400 ribu mitra |

Sumber: *Laporan Tahunan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk, sebagaimana dikutip oleh Databoks Katadata (2024)*

Data resmi dari GoTo menunjukkan bahwa jumlah mitra pengemudi Gojek terus bertambah secara konsisten setiap tahun, dari sekitar 2,6 juta mitra pada akhir 2021 menjadi sekitar 3,1 juta mitra pada akhir 2023, atau tumbuh sekitar 19% dalam dua tahun. Tren pertumbuhan ini memperkuat argumen bahwa ojek *online* merupakan sektor pekerjaan yang semakin besar skalanya dan semakin banyak menyerap tenaga kerja di Indonesia, sehingga relevan untuk terus diteliti, termasuk aspek-aspek yang menyangkut kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pengemudinya, khususnya pengemudi perempuan yang jumlahnya turut meningkat seiring pertumbuhan industri secara keseluruhan meskipun data resmi yang memilah berdasarkan jenis kelamin belum tersedia secara terbuka dari perusahaan.

Fenomena aktual di lapangan turut memperkuat urgensi penelitian ini. Kajian yang dipublikasikan oleh Institute for Demographic and Affluence Studies (IDEAS) pada Desember 2025 terhadap 1.018 pengemudi ojek *online*

di 67 kabupaten/kota di Indonesia menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan bersih pengemudi ojek *online* pada tahun 2025 hanya berkisar Rp1,7 juta per bulan, turun signifikan dibandingkan sekitar Rp2,9 juta per bulan pada tahun sebelumnya. Pendapatan kotor harian pengemudi bahkan tercatat menurun dari Rp168.000 pada tahun 2023 menjadi Rp126.000 pada tahun 2025, sementara biaya operasional harian meningkat hingga mencapai sekitar 46% dari pendapatan kotor tersebut IDEAS, (2025). Kondisi tersebut memaksa sebagian besar pengemudi untuk bekerja lebih lama demi memenuhi kebutuhan hidup sehingga berpotensi menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis yang dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Tekanan ekonomi tersebut turut mendorong munculnya aksi unjuk rasa besar-besaran yang dilakukan oleh ribuan pengemudi ojek *online*, taksi *online*, dan kurir di berbagai kota di Indonesia pada 20 Mei 2025. Aksi tersebut menuntut penurunan potongan tarif aplikasi, kejelasan skema pendapatan, serta perlindungan hukum bagi pekerja platform digital (Serikat Pekerja Angkutan Indonesia [SPAI], 2025). Rangkaian fenomena tersebut mendorong pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2026 tentang Perlindungan Pekerja Transportasi *Online* pada awal Mei 2026 sebagai bentuk respons atas kondisi kerja yang dinilai belum layak. Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa meskipun fleksibilitas kerja menjadi daya tarik utama profesi ojek *online*, kesejahteraan ekonomi dan psikologis pengemudi, termasuk pengemudi perempuan, masih menghadapi tantangan nyata yang relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Tantangan tersebut dirasakan lebih berat oleh pengemudi perempuan karena adanya beban ganda yang mereka jalani. Kajian yang dipublikasikan *The Conversation Indonesia* pada April 2026 mengungkapkan bahwa sistem algoritma platform digital cenderung mempertahankan standar kinerja yang kaku sehingga pengemudi perempuan yang terpaksa berhenti bekerja karena sakit atau urusan keluarga sering kali mengalami penurunan peringkat (*rating*) dan berkurangnya akses terhadap orderan The Conversation Indonesia, (2026). Kondisi tersebut mendorong para pengemudi ojek *online* perempuan membentuk jaringan solidaritas melalui grup percakapan daring untuk saling berbagi informasi dan dukungan emosional dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Fenomena ini menegaskan bahwa kesehatan mental menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan dalam kajian mengenai kepuasan kerja pengemudi ojek *online* perempuan.

Persoalan tersebut juga tampak pada konteks lokal Kota Madiun. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (Dinsos PPPA) Kota Madiun menyelenggarakan Pelatihan Handycraft bagi Pengemudi Ojek *Online* Perempuan pada akhir Mei 2025 yang diikuti oleh 25 peserta dengan tujuan membekali pengemudi ojek *online* perempuan dengan keterampilan tambahan agar tidak sepenuhnya bergantung pada penghasilan dari ojek *online* Dinsos PPPA Kota Madiun, (2025). Program tersebut mengindikasikan adanya kesadaran pemerintah daerah terhadap kerentanan ekonomi yang dihadapi pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun, sekaligus memperkuat relevansi Kota Madiun sebagai lokasi penelitian ini. Fenomena serupa juga

terjadi di Kota Surabaya, di mana Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3APPKB) setempat menggelar kelas advokasi sistem dukungan kesehatan mental khusus bagi pengemudi ojek *online* perempuan pada September 2025 DP3APPKB Kota Surabaya, (2025), yang menunjukkan bahwa isu kesehatan mental pengemudi perempuan telah menjadi perhatian nyata di berbagai daerah.

Penelitian utama yang dilakukan oleh Isaroh *et al*., (2025) menunjukkan bahwa pekerja perempuan pada sektor *gig economy* memiliki karakteristik pekerjaan yang fleksibel serta menghadapi tantangan kesehatan mental yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perempuan pekerja pada sektor ekonomi berbasis platform merupakan kelompok yang relevan untuk mengkaji hubungan antara *Work Flexibility*, mental *Health* , dan *Job Satisfaction* . Kondisi tersebut menjadikan pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun sebagai objek yang sesuai untuk menjelaskan fenomena yang diteliti.

Pemilihan objek penelitian juga didasarkan pada hasil pra survei yang dilakukan peneliti melalui wawancara terhadap beberapa pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar informan memilih pekerjaan sebagai pengemudi ojek *online* karena fleksibilitas waktu kerja memungkinkan mereka tetap menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga maupun pencari nafkah. Informan juga mengungkapkan bahwa ketidakpastian pendapatan, persaingan antardriver, serta tuntutan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga sering

menimbulkan kelelahan dan tekanan psikologis yang memengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Savitri & Gunawan, (2023) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* dan kesehatan mental memiliki peran penting dalam menciptakan keharmonisan kerja. Penelitian Isaroh et al., (2025) juga menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dapat memengaruhi kesejahteraan mental pekerja sehingga kondisi psikologis menjadi aspek penting dalam menjaga kualitas kehidupan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara *Work Flexibility*, mental *Health* , dan *Job Satisfaction* pada pengemudi ojek *online* perempuan yang layak untuk diteliti lebih lanjut.

Pemilihan pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun sebagai objek penelitian juga didasarkan pada masih terbatasnya penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* melalui mental *Health* sebagai variabel moderasi pada pekerja perempuan sektor *gig economy*. Penelitian Mughal & Rani, (2024) menemukan bahwa terdapat korelasi kuat antara *flexible work arrangement* dan *Job Satisfaction* karyawan pada staf medis dan paramedis. Penelitian Perera & Tilakasiri, (2024) juga menjelaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan pada sektor perbankan. Akan tetapi, penelitian yang mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa objek penelitian ini memiliki nilai kebaruan sekaligus dapat memberikan kontribusi bagi

pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada pekerja perempuan di sektor *gig economy*.

## B. Batasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan permasalahan yang dapat dipelajari dalam kaitannya dengan variabel-variabel penelitian, maka penelitian ini perlu dibatasi agar lebih terfokus dan terarah. Penelitian dengan demikian dapat dilaksanakan secara sistematis. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Batasan Variabel

   Penelitian ini hanya berfokus pada variabel-variabel yang terdapat dalam model penelitian, yaitu *Work Flexibility* sebagai variabel independen, Mental *Health* sebagai *variabel moderasi*, dan *Job Satisfaction* sebagai variabel dependen. Penelitian ini tidak membahas variabel lain di luar model penelitian yang dapat memengaruhi *Job Satisfaction* , seperti kompensasi, *work-life balance*, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun faktor demografis sebagai variabel utama penelitian.

2. Batasan Objek

   Objek dalam penelitian ini adalah pengemudi ojek *online* perempuan yang aktif bekerja pada platform Gojek dan Grab di Kota Madiun serta memenuhi kriteria responden yang telah ditetapkan oleh peneliti. Penelitian ini dibatasi pada wilayah Kota Madiun dan tidak mencakup pengemudi ojek *online* laki-laki maupun pengemudi ojek *online* di luar Kota Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran

mengenai pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* melalui Mental *Health* sebagai variabel *moderasi* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah ditetapkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work Flexibility* signifikan terhadap Mental *Health* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun?
2. Apakah *Work Flexibility* signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun?
3. Apakah Mental *Health* signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun?
4. Apakah *Work Flexibility* signifikan terhadap *Job Satisfaction* melalui Mental *Health* sebagai variabel *moderasi* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun?

## D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Flexibility* terhadap Mental *Health* dan *Job Satisfaction* , pengaruh Mental *Health* terhadap *Job Satisfaction* , serta menguji peran Mental *Health* sebagai variabel moderasi dalam memoderasi pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun.

## E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan *Work Flexibility*, mental *Health* , dan *Job Satisfaction* . Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan kepuasan kerja pada pekerja perempuan di sektor *gig economy*. Hasil penelitian juga dapat memperkaya kajian empiris mengenai penerapan *Work-Life Balance Theory* dalam menjelaskan perilaku dan kesejahteraan pekerja modern. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi dalam mendukung pengembangan konsep dan teori yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia pada era digital yang semakin dinamis dan fleksibel.

2. Bagi Mahasiswa

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan bahan pembelajaran bagi mahasiswa, khususnya mahasiswa Program Studi Manajemen, dalam memahami keterkaitan antara *Work Flexibility*, mental *Health* , dan *Job Satisfaction* . Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan wawasan akademik mengenai fenomena ketenagakerjaan pada sektor *gig economy* yang saat ini berkembang pesat di Indonesia. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa, baik terkait fleksibilitas kerja, kesehatan

mental, maupun kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan kemampuan penelitian, serta penguatan literatur akademik di lingkungan perguruan tinggi.

3. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun sebagai objek penelitian. Hasil penelitian dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya fleksibilitas kerja yang diimbangi dengan kondisi kesehatan mental yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, temuan penelitian dapat membantu pengemudi dalam mengelola waktu kerja, menghadapi tekanan pekerjaan, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi dalam memberikan wawasan yang dapat mendukung peningkatan kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun.

4. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi institusi yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk perusahaan platform transportasi *online* maupun institusi pendidikan. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan kepuasan kerja para pengemudi perempuan.

Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi Universitas PGRI Madiun dalam mengembangkan penelitian yang berfokus pada isu-isu ketenagakerjaan dan sektor *gig economy*. Penelitian ini dengan demikian memiliki relevansi dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis data serta pengembangan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan pada era kerja modern.