BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory: Work-Life Balance Theory*

Work-Life Balance Theory merupakan teori yang menjelaskan bahwa individu akan mencapai kesejahteraan apabila mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Greenhaus & Powell, (2006) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja terjadi ketika pengalaman yang diperoleh dalam satu peran dapat meningkatkan kualitas hidup pada peran lainnya. Keseimbangan tersebut memberikan manfaat berupa peningkatan kesehatan fisik, kesehatan psikologis, produktivitas, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan salah satu mekanisme yang memungkinkan individu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pencapaian keseimbangan tersebut pada akhirnya akan berdampak terhadap kesehatan mental serta meningkatkan kepuasan kerja seseorang.

Teori ini relevan digunakan dalam penelitian karena perempuan pengemudi ojek *online* memiliki peran ganda sebagai pekerja sekaligus pengelola rumah tangga. Fleksibilitas kerja yang dimiliki memungkinkan mereka mengatur waktu sesuai kebutuhan keluarga dan pekerjaan. Kemampuan mengelola kedua peran tersebut akan memengaruhi kondisi psikologis individu yang pada akhirnya menentukan tingkat kepuasan kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *Work-Life Balance Theory* mampu menjelaskan hubungan antara *Work Flexibility*, mental *Health* , *dan Job Satisfaction* .

2. *Work Flexibility*

a. Pengertian *Work Flexibility*

Work Flexibility merupakan konsep yang semakin berkembang dalam manajemen sumber daya manusia seiring meningkatnya praktik kerja fleksibel pada berbagai sektor pekerjaan, termasuk *gig economy*. Menurut Davidescu et al., (2020), *Work Flexibility* adalah kemampuan pekerja untuk memperoleh keleluasaan dalam mengatur cara, waktu, dan lokasi pelaksanaan pekerjaan sesuai kebutuhan pekerjaan maupun kebutuhan pribadi. Fleksibilitas tersebut tidak hanya berkaitan dengan kebebasan memilih jam kerja, tetapi juga mencakup kesempatan mengambil cuti, mengubah jadwal kerja, dan bekerja dari lokasi yang berbeda. Bentuk fleksibilitas ini bertujuan menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berkontribusi terhadap penurunan tingkat stres sekaligus meningkatkan kepuasan kerja.

Pandangan yang hampir serupa dikemukakan oleh Nurafifah & Pasaribu, (2023) yang menjelaskan bahwa *Work Flexibility* merupakan sistem kerja yang memberikan keleluasaan kepada pekerja dalam menentukan pengaturan waktu, tempat, maupun metode pelaksanaan

pekerjaan sesuai karakteristik tugas yang dijalankan. Fleksibilitas dipandang sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan produktivitas sekaligus memberikan otonomi kepada pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kebebasan tersebut mendorong pekerja merasa lebih dipercaya dan memiliki kendali terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Penelitian yang dilakukan pada karyawan di Rumania membuktikan bahwa *Work Flexibility* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai.

Pendapat berikutnya dikemukakan oleh Isaroh et al., (2025) yang menempatkan *Work Flexibility* sebagai karakteristik utama pekerjaan pada sektor *gig economy*. Menurut Isaroh et al., (2025), *Work Flexibility* memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menentukan kapan bekerja, berapa lama bekerja, serta menyesuaikan intensitas pekerjaan dengan kondisi pribadi tanpa terikat jam kerja konvensional. Fleksibilitas tersebut menjadi salah satu alasan perempuan memilih pekerjaan berbasis platform digital karena memungkinkan mereka menjalankan peran domestik dan pekerjaan secara bersamaan. Penelitian terhadap pengemudi perempuan paruh waktu menunjukkan bahwa *Work Flexibility* berpengaruh signifikan terhadap mental *Health* dan secara tidak langsung meningkatkan *Job Satisfaction* melalui peran moderasi kesehatan mental.

Ketiga pendapat tersebut menunjukkan adanya persamaan bahwa *Work Flexibility* menekankan adanya keleluasaan pekerja dalam

mengatur aktivitas kerjanya. Perbedaan di antara ketiganya terletak pada sudut pandang yang digunakan. Davidescu et al., (2020) lebih menekankan fleksibilitas sebagai sarana meningkatkan kesejahteraan kerja, Nurafifah & Pasaribu, (2023)(Kim & Golden, 2022) memandang fleksibilitas sebagai strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sedangkan Isaroh et al., (2025) mengaitkan *Work Flexibility* dengan karakteristik pekerjaan pada *gig economy* yang mampu mendukung kesehatan mental pekerja perempuan. Persamaan dan perbedaan tersebut menunjukkan bahwa *Work Flexibility* bukan hanya berkaitan dengan pengaturan jam kerja, melainkan mencakup kebebasan dalam mengelola pekerjaan secara menyeluruh.

Konsep *Work Flexibility* sebagaimana dijelaskan para ahli sangat relevan dengan penelitian ini yang mengkaji pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun. Karakteristik pekerjaan sebagai mitra platform digital memberikan keleluasaan bagi pengemudi untuk menentukan waktu bekerja, lokasi operasional, intensitas kerja, maupun jumlah pesanan yang akan diterima. Fleksibilitas tersebut menjadi salah satu alasan perempuan memilih profesi sebagai pengemudi ojek *online* karena memungkinkan mereka tetap menjalankan tanggung jawab keluarga tanpa meninggalkan aktivitas ekonomi. Penelitian ini menggunakan konsep *Work Flexibility* dari Isaroh et al., (2025), karena dikembangkan pada objek penelitian yang sama, yaitu perempuan

pengemudi *gig economy*, sehingga memiliki tingkat kesesuaian yang lebih tinggi dengan variabel penelitian, yaitu *Work Flexibility,* Mental *Health ,* dan *Job Satisfaction* .

b. Faktor- faktor yang memengaruhi *Work Flexibility*

Fleksibilitas kerja dipengaruhi oleh berbagai kondisi yang memungkinkan pekerja memiliki keleluasaan dalam mengatur pelaksanaan pekerjaannya. Ray & Pana-Cryan, (2021) menjelaskan bahwa *Work Flexibility* dipengaruhi oleh tiga bentuk utama, yaitu fleksibilitas waktu kerja *(time flexibility)*, fleksibilitas lokasi kerja *(location flexibility)*, dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja *(schedule flexibility). K*etiga bentuk fleksibilitas tersebut memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyesuaikan aktivitas kerja dengan kebutuhan pribadi maupun tuntutan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang memperoleh keleluasaan dalam mengatur waktu maupun tempat kerja cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan pekerja dengan sistem kerja yang kaku. (Ray & Pana-Cryan, 2021).

Faktor pertama adalah fleksibilitas waktu kerja *(time flexibility),* yaitu kemampuan pekerja menentukan durasi atau jam kerja sesuai kebutuhan tanpa terikat pada jam kerja yang bersifat tetap. Fleksibilitas waktu memungkinkan pekerja mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mengurangi konflik peran. Bagi

pengemudi ojek *online* perempuan, keleluasaan menentukan jam operasional menjadi faktor penting karena sebagian besar juga menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga. Kemampuan mengatur waktu bekerja sesuai kondisi keluarga diperkirakan berkontribusi terhadap peningkatan kesehatan mental sekaligus kepuasan kerja.

Faktor kedua adalah fleksibilitas lokasi kerja *(location flexibility).* Faktor ini memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memilih lokasi pelaksanaan pekerjaan yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pekerjaan. Pada sektor *gig economy*, lokasi kerja tidak ditentukan oleh perusahaan, melainkan dipilih sendiri oleh pekerja berdasarkan peluang memperoleh pelanggan maupun kondisi lingkungan. Kebebasan memilih wilayah operasional memberikan rasa otonomi yang lebih besar sehingga pekerja dapat bekerja secara lebih efektif dan nyaman. Kondisi tersebut sangat relevan dengan pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun yang dapat menentukan area operasional sesuai tingkat keamanan, kepadatan permintaan, maupun kedekatan dengan tempat tinggal.

Faktor ketiga adalah fleksibilitas pengaturan jadwal kerja *(schedule flexibility)* yang berkaitan dengan kebebasan pekerja menentukan kapan memulai, menghentikan, maupun mengubah jadwal kerja sesuai kebutuhan. Jadwal kerja yang fleksibel memungkinkan pekerja menyesuaikan aktivitas pekerjaan dengan kegiatan keluarga, pendidikan, maupun aktivitas sosial lainnya. Pengaturan jadwal tersebut

menjadi karakteristik utama pekerjaan berbasis platform digital karena pekerja tidak diwajibkan mengikuti jam kerja tertentu. Bagi perempuan pengemudi ojek *online* , fleksibilitas jadwal menjadi faktor penting dalam mengurangi konflik antara peran domestik dan pekerjaan sehingga dapat mendukung kesehatan mental dan meningkatkan kepuasan kerja.

Keseluruhan faktor yang dikemukakan oleh Ray & Pana-Cryan, (2021) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak hanya berkaitan dengan kebebasan bekerja, tetapi juga menyangkut kemampuan pekerja mengendalikan pelaksanaan pekerjaannya sesuai kondisi pribadi. Penelitian ini menggunakan faktor-faktor tersebut karena sesuai dengan karakteristik pekerjaan pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun yang memiliki keleluasaan dalam menentukan waktu, lokasi, dan jadwal bekerja. Semakin tinggi fleksibilitas yang dirasakan pengemudi, semakin besar peluang terciptanya kondisi psikologis yang baik sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja.

c. Indikator *Work Flexibility*

Indikator *Work Flexibility* yang diterapkan dalam penelitian Becerra-Astudillo et al., (2022) meliputi:

1) *Schedule flexibility* (Fleksibilitas Jadwal Kerja)

Schedule flexibility menggambarkan kemampuan pekerja untuk menentukan sendiri kapan memulai dan mengakhiri aktivitas kerja sesuai kebutuhan pribadi maupun tuntutan pekerjaan. Becerra-Astudillo et al., (2022) (Jeffrey Hill et al., 2008) menjelaskan bahwa

fleksibilitas jadwal memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengatur waktu kerja tanpa terikat pada jam kerja yang ditetapkan secara kaku oleh organisasi, sehingga mampu mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2) *Location Flexibility* (Fleksibilitas Lokasi Kerja)

Location Flexibility menunjukkan keleluasaan pekerja dalam menentukan tempat pelaksanaan pekerjaan, baik di kantor, di rumah, maupun di lokasi lain yang dianggap paling sesuai. Becerra-Astudillo et al., (2022) menegaskan bahwa dimensi ini menjadi salah satu ciri utama konsep *workplace flexibility* karena memberikan otonomi kepada pekerja untuk memilih lingkungan kerja yang mendukung produktivitas maupun kenyamanan pribadi.

Indikator *Work Flexibility* yang diterapkan dalam penelitian Golden & Kim (2022) meliputi:

1) Location Flexibility

Kaur & Kaur, n.d, (2024) mengukur fleksibilitas lokasi melalui kesempatan pekerja untuk bekerja dari rumah atau dari lokasi selain kantor setidaknya satu kali dalam seminggu. Indikator ini mencerminkan kebebasan pekerja menentukan tempat kerja tanpa harus selalu hadir pada lokasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

2) *Compressed Workweek* (Komperasi Hari Kerja)

Compressed workweek pada penelitian Kaur & Kaur, n.d, (2024) diukur melalui kemampuan pekerja memampatkan hari kerja

menjadi lebih sedikit hari dengan durasi kerja yang lebih panjang tanpa mengurangi total jam kerja mingguan. Indikator ini menggambarkan sejauh mana pekerja memiliki keleluasaan mengatur pola hari kerja sesuai kebutuhan pribadi maupun keluarga.

3) *Schedule flexibility* (Fleksibilitas Jadwal)

Schedule flexibility pada penelitian Kaur & Kaur, n.d, (2024) diukur melalui kemampuan pekerja mengubah jam mulai dan jam berakhir bekerja secara harian. Indikator ini penting untuk mengetahui tingkat kendali yang dimiliki pekerja terhadap pengaturan waktu kerjanya sendiri.

Indikator *Work Flexibility* yang diterapkan dalam penelitian Isaroh et al., (2025) meliputi:

1) Fleksibilitas Waktu Kerja *(Time Flexibility)*

Time flexibility merupakan kemampuan pekerja untuk menentukan sendiri waktu mulai bekerja, waktu berakhir bekerja, maupun lamanya waktu bekerja sesuai kebutuhan. Fleksibilitas waktu memberikan keleluasaan bagi pekerja dalam menyesuaikan aktivitas pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi sehingga dapat menciptakan keseimbangan kehidupan kerja. Bagi pengemudi ojek *online* perempuan, indikator ini mencerminkan kebebasan menentukan jam operasional tanpa terikat ketentuan jam kerja perusahaan. Semakin tinggi fleksibilitas waktu yang dimiliki, semakin besar kesempatan pengemudi mengurangi konflik peran

dan menjaga kesehatan mental sehingga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja (Isaroh et al., 2025).

2) Fleksibilitas Tempat Kerja *(Location Flexibility)*

Location Flexibility menunjukkan kebebasan pekerja dalam menentukan lokasi atau wilayah pelaksanaan pekerjaan sesuai kondisi yang dianggap paling efektif dan aman. Pekerja dapat memilih tempat kerja berdasarkan peluang memperoleh pendapatan maupun kenyamanan bekerja. Pada pengemudi ojek *online* perempuan, indikator ini terlihat melalui kebebasan menentukan area operasional yang sesuai dengan kondisi keamanan, tingkat permintaan pelanggan, dan kedekatan dengan tempat tinggal. Fleksibilitas lokasi memungkinkan pengemudi bekerja secara lebih nyaman sehingga mendukung kesehatan mental dan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya (Isaroh et al., 2025).

3) Fleksibilitas Jadwal Kerja *(Schedule Flexibility)*

Schedule flexibility merupakan keleluasaan pekerja dalam mengatur jadwal kerja, termasuk menentukan hari kerja, waktu istirahat, maupun perubahan jadwal apabila terdapat kebutuhan pribadi. Pengaturan jadwal yang fleksibel membantu pekerja menyesuaikan aktivitas pekerjaan dengan kehidupan keluarga sehingga mengurangi konflik pekerjaan dan rumah tangga. Karakteristik tersebut sangat sesuai dengan profesi pengemudi ojek *online* perempuan karena mereka dapat memilih kapan menerima

atau menghentikan pesanan melalui aplikasi. Semakin tinggi fleksibilitas jadwal yang dimiliki, semakin mudah pekerja menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan memperoleh kepuasan kerja (Isaroh et al., 2025).

4) Fleksibilitas Beban Kerja *(Workload Flexibility)*

Workload flexibility adalah kemampuan pekerja menentukan intensitas pekerjaan atau jumlah pekerjaan yang akan diselesaikan sesuai kemampuan dan kondisi yang dimiliki. Pekerja memiliki keleluasaan untuk menambah maupun mengurangi beban kerja tanpa tekanan dari organisasi. Pada pengemudi ojek *online* perempuan, indikator ini diwujudkan melalui kebebasan menentukan jumlah order yang akan diterima serta lamanya bekerja setiap hari. Fleksibilitas beban kerja memungkinkan pekerja menghindari kelelahan berlebihan sehingga kesehatan mental tetap terjaga dan kepuasan kerja meningkat (Isaroh et al., 2025).

Ketiga pakar tersebut menunjukkan adanya persamaan bahwa fleksibilitas waktu dan lokasi merupakan dimensi inti dari *Work Flexibility*. Perbedaannya terletak pada cakupan indikator: Becerra-Astudillo et al., (2022) berfokus pada dua dimensi utama (waktu telework dan kesesuaian tempat kerja), (Kaur & Kaur, n.d, (2024) menambahkan dimensi kompresi hari kerja *(compressed workweek)* sedangkan Isaroh et al., (2025) memperluas cakupan hingga fleksibilitas beban kerja *(workload flexibility)* yang relevan

dengan karakteristik pekerja gig economy. Keempat indikator dari Isaroh et al., (2025) tersebut sangat relevan dengan karakteristik pekerjaan pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun karena sistem kerja berbasis platform digital memberikan tingkat otonomi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan keempat indikator tersebut sebagai alat ukur variabel *Work Flexibility* karena mampu menggambarkan bentuk fleksibilitas yang secara nyata dialami oleh pengemudi ojek *online* perempuan serta memiliki keterkaitan langsung dengan Mental *Health* dan *Job Satisfaction* sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian (Isaroh et al., 2025).

3. Mental *Health*

a. Pengertian Mental *Health*

Kesehatan mental merupakan salah satu aspek penting yang menentukan kemampuan individu dalam menjalankan aktivitas kehidupan maupun pekerjaan secara optimal. Cao et al., (2022) *World Health Organization* mendefinisikan kesehatan mental sebagai kondisi kesejahteraan ketika seseorang menyadari kemampuan yang dimilikinya, mampu mengatasi tekanan kehidupan yang normal, bekerja secara produktif, serta memberikan kontribusi kepada masyarakat. Definisi tersebut menegaskan bahwa kesehatan mental bukan sekadar tidak adanya gangguan psikologis, tetapi mencerminkan kondisi emosional, psikologis, dan sosial yang memungkinkan individu berfungsi secara

efektif dalam kehidupan sehari-hari. Konsep ini menjadi landasan penting dalam memahami bagaimana kondisi psikologis pekerja dapat memengaruhi kualitas kehidupan maupun kepuasan kerja.

Pandangan yang lebih komprehensif dikemukakan oleh Keyes, (2002) melalui teori *Mental Health Continuum*. Keyes menjelaskan bahwa kesehatan mental berada pada suatu kontinum yang terdiri atas kondisi *flourishing, moderate* mental *Health ,* dan *languishing*. Individu yang berada pada kondisi *flourishing* memiliki kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial yang tinggi sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan kehidupan dengan baik. Sebaliknya, individu yang berada pada kondisi *languishing* cenderung mengalami penurunan motivasi, kurang menikmati aktivitas sehari-hari, serta memiliki fungsi psikologis yang rendah. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kesehatan mental tidak hanya dinilai dari ada atau tidaknya gangguan mental, tetapi juga dari tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki seseorang.

Pandangan lain mengenai kesehatan mental pada konteks pekerjaan berbasis platform digital dikemukakan oleh Maroddah & Pujianto, (2023) yang menyoroti peran gangguan kecemasan umum (general anxiety disorder) sebagai indikator kondisi kesehatan mental pengemudi ojek *online* perempuan. Maroddah & Pujianto, (2023) menjelaskan bahwa semakin rendah tingkat kecemasan yang dialami pengemudi selama bekerja, semakin baik pula kondisi kesehatan mental yang dimiliki. Pendekatan tersebut menempatkan kesehatan mental

sebagai kondisi psikologis yang memoderasi hubungan antara fleksibilitas kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pengemudi ojek *online* perempuan.

Ketiga pendapat tersebut memiliki persamaan bahwa kesehatan mental merupakan kondisi psikologis yang memungkinkan individu menjalankan fungsi kehidupannya secara optimal. Perbedaannya terletak pada fokus pembahasannya. Cao et al., (2022) menitikberatkan kesehatan mental sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja melalui modal psikologis dan modal sosial, Keyes menekankan keberadaan kesehatan mental pada suatu kontinum kesejahteraan psikologis, sedangkan Maroddah & Pujianto, (2023) memfokuskan kesehatan mental pada tingkat kecemasan yang dialami pengemudi ojek *online* perempuan sebagai variabel moderasi. Persamaan dan perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kesehatan mental tidak hanya berkaitan dengan ketiadaan gangguan psikologis, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu untuk berkembang, beradaptasi, dan menikmati kehidupannya.

Konsep kesehatan mental tersebut sangat relevan dengan penelitian ini karena pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun menghadapi berbagai tantangan berupa ketidakpastian pendapatan, risiko keselamatan kerja, tekanan pelayanan kepada pelanggan, serta tanggung jawab domestik. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis apabila tidak diimbangi dengan kemampuan mengelola

tekanan pekerjaan. Penelitian ini menempatkan mental *Health* sebagai variabel intervening yang menjelaskan bagaimana *Work Flexibility* dapat meningkatkan *Job Satisfaction* melalui kondisi psikologis yang lebih baik. Semakin baik kesehatan mental yang dimiliki pengemudi, semakin besar peluang terciptanya kepuasan kerja yang optimal.

b. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Mental *Health*

Menurut Cheung et al., (2025) dan Keyes, (2002), kesehatan mental dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, yaitu faktor biologis, faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor lingkungan kerja. Faktor biologis berkaitan dengan kondisi kesehatan fisik, kualitas tidur, usia, dan daya tahan tubuh yang memengaruhi kemampuan individu mempertahankan keseimbangan psikologis. Faktor psikologis meliputi kemampuan mengendalikan emosi, mengatasi stres, serta membangun kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Faktor sosial mencakup dukungan keluarga, hubungan dengan rekan kerja, serta interaksi sosial yang positif. Sementara itu, faktor lingkungan kerja meliputi beban kerja, fleksibilitas kerja, keamanan kerja, serta kondisi pekerjaan yang memengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja.

Pada penelitian ini, faktor lingkungan kerja memiliki relevansi yang sangat kuat karena pengemudi ojek *online* perempuan bekerja pada sistem *gig economy* yang memberikan fleksibilitas tinggi sekaligus menghadirkan ketidakpastian pendapatan dan risiko pekerjaan.

Dukungan keluarga, kemampuan mengelola tekanan kerja, serta fleksibilitas dalam mengatur waktu dan beban kerja diperkirakan berkontribusi terhadap kondisi kesehatan mental pengemudi. Semakin baik faktor-faktor tersebut terpenuhi, semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang dirasakan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja.

c. Indikator Mental *Health*

Indikator Mental *Health* yang diterapkan dalam penelitian Keyes, (2002) meliputi:

1) Kemampuan Mengelola Stres

Indikator ini menggambarkan sejauh mana individu mampu menghadapi tekanan pekerjaan tanpa merasa terlalu terbebani, mengendalikan diri dalam situasi kerja yang sulit, serta mampu menenangkan diri ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.

2) Kualitas Tidur

Indikator ini menilai kecukupan waktu istirahat individu di tengah aktivitas kerja, kemampuan untuk tidur dengan nyenyak setelah bekerja, serta rendahnya gangguan tidur akibat memikirkan pekerjaan.

3) Kepercayaan Diri

Indikator ini mengukur keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan, rasa percaya diri

dalam menghadapi berbagai situasi kerja, serta kemampuan mengatasi tantangan yang muncul selama bekerja.

4) Kemampuan Menikmati Akivitas Sehari-hari

Indikator ini menggambarkan sejauh mana individu merasa senang menjalani aktivitas kerja sehari-hari, tetap dapat menikmati pekerjaan meskipun menghadapi berbagai tuntutan, serta merasa puas terhadap kegiatan yang dilakukan setiap hari.

Indikator Mental *Health* yang diterapkan dalam penelitian Cao et al., (2022) meliputi:

1) *Psychological Capital* (Modal Psikologis)

Cao et al., (2022) menjelaskan bahwa *psychological capital* mencerminkan modal psikologis positif individu berupa keyakinan diri *(self-efficacy),* harapan *(hope),* optimisme, dan resiliensi dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

2) *Social Capital* (Modal Sosial)

3) Indikator ini mencerminkan dukungan sosial dan jaringan hubungan yang dimiliki individu, baik dengan keluarga, rekan kerja, maupun komunitas, sebagaimana dijelaskan oleh Cao et al., (2022).

Indikator Mental *Health* yang diterapkan dalam penelitian Domenech & Danvila-del-Valle, (2026) meliputi.

1) *Autonomy (*Otonomi)

Domenech & Danvila-del-Valle, (2026) menjelaskan bahwa otonomi mencerminkan tingkat kebebasan individu dalam mengatur cara, waktu, dan ritme pekerjaannya sendiri tanpa tekanan berlebihan dari pihak lain.

2) *Purpose* (Makna dan Tujuan Kerja)

Domenech & Danvila-del-Valle, (2026) menjelaskan bahwa purpose menggambarkan sejauh mana individu merasakan makna dan arah yang jelas dalam pekerjaannya, yang mendorong keterlibatan dan kesejahteraan psikologis secara berkelanjutan.

Penelitian ini mengadaptasi empat indikator operasional Mental *Health* dari Keyes, (2002) sebagai indikator utama yang diperkuat dengan dimensi *psychological capital dan social capital* dari Cao et al., (2022) serta dimensi otonomi dan purpose dari Domenech & Danvila-del-Valle, (2026), yang kemudian disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun sebagai berikut.

4. *Job Satisfaction*

a. Pengertian *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap positif individu terhadap pekerjaannya. (Hernandez, et al., (2025) menjelaskan bahwa *Job*

Satisfaction merupakan kondisi emosional yang muncul ketika pekerja merasakan bahwa pekerjaan yang dijalankan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, serta memberikan pengalaman kerja yang positif. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima, tetapi juga oleh fleksibilitas kerja, lingkungan kerja, dan kesempatan mengembangkan diri. Penelitian tersebut membuktikan bahwa *Work Flexibility* berpengaruh positif terhadap peningkatan *Job Satisfaction* dan kinerja karyawan.

Pandangan lain dikemukakan oleh Brunelle & Fortin, (2021) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja terbentuk ketika kebutuhan psikologis dasar pekerja, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial, dapat terpenuhi. Pekerja yang memiliki keleluasaan dalam mengatur pekerjaannya akan merasakan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja dengan sistem kerja yang lebih kaku. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa teleworker memperoleh tingkat kepuasan kerja yang lebih baik karena memiliki tingkat otonomi yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi pekerja terhadap pengalaman kerja yang dirasakan.

Pendapat berikutnya dikemukakan oleh Robbins & Judge, (2019) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* pada perempuan pengemudi ojek *online* merupakan kondisi ketika pekerja merasa puas terhadap pekerjaannya karena memperoleh fleksibilitas kerja yang tinggi dan

memiliki kesehatan mental yang baik. Penelitian tersebut menemukan bahwa mental *Health* berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara *Work Flexibility* dan *Job Satisfaction* . Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kesehatan mental pengemudi perempuan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan meskipun pekerjaan dilakukan pada sektor *gig economy* dengan karakteristik pendapatan yang tidak tetap.

Ketiga pendapat tersebut memiliki persamaan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya. Perbedaannya terletak pada fokus pembahasannya. et al., (2025) menitikberatkan kepuasan kerja sebagai hasil dari sistem kerja yang fleksibel, Brunelle & Fortin, (2021) menekankan pemenuhan kebutuhan psikologis pekerja sebagai dasar terbentuknya kepuasan kerja, sedangkan Robbins & Judge, (2019) memandang kepuasan kerja sebagai konsekuensi dari *Work Flexibility* yang didukung oleh kondisi mental yang baik. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan individu secara fisik maupun psikologis.

Konsep *Job Satisfaction* tersebut sangat relevan dengan penelitian ini karena pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun bekerja pada sistem *gig economy* yang memberikan fleksibilitas tinggi, tetapi juga menghadapi berbagai tantangan seperti ketidakpastian pendapatan, risiko keselamatan kerja, dan tuntutan pelayanan kepada

pelanggan. Kepuasan kerja menjadi indikator penting untuk mengetahui sejauh mana pengemudi merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya. Penelitian ini menempatkan *Job Satisfaction* sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh *Work Flexibility* melalui peran intervening mental *Health* .

b. Faktor –Faktor yang Memengaruhi *Job Satisfaction*

Menurut Dousin et al., (2021)**,** kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan maupun kondisi psikologis pekerja. Faktor-faktor tersebut meliputi dukungan atasan *(supervisor support)*, fleksibilitas jam kerja *(flexible working hours)*, keseimbangan kehidupan kerja *(work-life balance),* dan kepuasan hidup (life satisfaction)**.** Setiap faktor memiliki peranan yang saling berkaitan dalam membentuk persepsi positif pekerja terhadap pekerjaannya. Penelitian (Hernandez, et al,. (2025), Brunelle & Fortin, (2021), serta Isaroh et al., (2025) juga memperkuat bahwa faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pada berbagai sektor pekerjaan, termasuk pekerjaan berbasis platform digital. Uraian mengenai setiap faktor dijelaskan sebagai berikut.

1) Dukungan Atasan *(supervisor support)*

Dukungan atasan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena mencerminkan perhatian organisasi kepada pekerja selama melaksanakan pekerjaannya. Dousin et al., (2021) menjelaskan bahwa supervisor support diberikan melalui

komunikasi yang baik, pemberian penghargaan, penyelesaian permasalahan kerja, serta perhatian terhadap kebutuhan pekerja sehingga menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi kerja. Dukungan tersebut membuat pekerja merasa memperoleh bantuan ketika menghadapi tekanan pekerjaan sehingga mampu mengurangi stres dan meningkatkan kenyamanan selama bekerja. Kondisi tersebut mendorong terbentuknya persepsi positif terhadap pekerjaan yang akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang diterima pekerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

2) Fleksibilitas Jam Kerja *(Flexible Working Hours)*

Fleksibilitas jam kerja menjadi faktor berikutnya yang memengaruhi kepuasan kerja karena memberikan kebebasan kepada pekerja untuk menentukan waktu bekerja sesuai kebutuhan. Dousin et al., (2021) menjelaskan bahwa keleluasaan mengatur jam kerja membantu pekerja menyesuaikan aktivitas pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga. Pekerja yang memiliki fleksibilitas waktu cenderung merasa lebih nyaman, memiliki kontrol terhadap pekerjaannya, serta mampu mempertahankan produktivitas dalam jangka panjang. Kondisi tersebut sangat relevan dengan pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun yang dapat menentukan sendiri waktu

operasional sesuai kondisi keluarga maupun target pendapatan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja merupakan faktor penting yang mendukung terciptanya kepuasan kerja.

3) Keseimbangan Kehidupan Kerja *(Work-Life Balance)*

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karena berkaitan dengan kemampuan pekerja membagi waktu dan perhatian antara pekerjaan serta kehidupan pribadi. Dousin et al., (2021) menjelaskan bahwa pekerja yang mampu menjaga keseimbangan tersebut akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kondisi psikologis yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang mengalami konflik peran. Kemampuan menjaga keseimbangan tersebut sangat penting bagi perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja sekaligus anggota keluarga. Pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun memerlukan fleksibilitas kerja agar tanggung jawab domestik tetap dapat dilaksanakan tanpa mengurangi kesempatan memperoleh pendapatan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa work-life balance merupakan faktor yang mendukung peningkatan kepuasan kerja.

4) Kepuasan Hidup *(Life Satisfaction)*

Kepuasan hidup menjadi faktor terakhir yang memengaruhi kepuasan kerja karena mencerminkan penilaian individu terhadap

kualitas kehidupannya secara menyeluruh. Dousin et al., (2021) menjelaskan bahwa individu yang merasa puas terhadap kehidupannya akan menunjukkan emosi positif, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta kemampuan menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih baik dibandingkan individu yang memiliki tingkat kepuasan hidup rendah. Kondisi tersebut membuat pekerja lebih mudah menikmati pekerjaannya sehingga membentuk kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pengemudi ojek *online* perempuan yang mampu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, menjaga hubungan sosial, serta mempertahankan kesejahteraan psikologis cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih baik. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan hidup memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Keempat faktor tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek yang saling berkaitan, mulai dari dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, hingga kepuasan hidup pekerja. Kondisi tersebut sangat relevan dengan penelitian mengenai pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun karena karakteristik pekerjaan berbasis platform digital memberikan tantangan sekaligus peluang dalam menciptakan kepuasan kerja. Fleksibilitas kerja yang tinggi akan memberikan manfaat optimal apabila didukung oleh kondisi psikologis yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan

kemampuan menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Uraian tersebut memperlihatkan bahwa faktor-faktor yang dikemukakan oleh Dousin et al., (2021) dapat digunakan sebagai landasan teoritis untuk menjelaskan terbentuknya *Job Satisfaction* pada pengemudi ojek *online* perempuan, sekaligus memperkuat hubungan antara *Work Flexibility*, mental *Health* , dan *Job Satisfaction* dalam model penelitian ini.

c. Indikator *Job Satisfaction*

Indikator *Job Satisfaction* yang diterapkan dalam penelitian Lay-Raby et al., (2025) melalui pendekatan *intrinsic and extrinsic Job Satisfaction* meliputi:

1) *The Work Itself* (Pekerjaan itu Sendiri)

Indikator ini menilai kepuasan pekerja terhadap sifat dan isi pekerjaan yang dijalankan sehari-hari.

2) *Pay* (Kepuasan terhadap Gaji/Upah)

Pay mengukur kepuasan pekerja terhadap besaran serta keadilan kompensasi yang diterima dibandingkan dengan usaha yang telah dikeluarkan.

3) *Promotion* (Kesempatan Promosi)

Indikator ini menilai kepuasan pekerja terhadap peluang pengembangan karier maupun kenaikan jabatan yang tersedia.

4) *Supervision* (Kepuasan terhadap Pengawasan)

Supervision mengukur kepuasan pekerja terhadap dukungan, arahan, dan hubungan kerja dengan atasan.

5) *Coworkers* (Kepuasan terhadap Rekan Kerja)

Indikator ini menilai kepuasan pekerja terhadap kualitas interaksi dan hubungan dengan rekan kerja (Lay-Raby et al., 2025).

Indikator *Job Satisfaction* yang diterapkan dalam penelitian Robbins & Judge, (2019) melalui *Job Satisfaction* meliputi:

1) Kepuasan terhadap Pendapatan

Indikator ini menilai kepuasan pekerja terhadap besaran pendapatan yang diperoleh, kesesuaian pendapatan dengan usaha yang dikeluarkan, serta kemampuan penghasilan tersebut memenuhi kebutuhan hidup. Robbins & Judge, (2019) menjelaskan bahwa kepuasan terhadap sistem imbalan (pay) merupakan salah satu faktor utama yang membentuk kepuasan kerja secara keseluruhan.

2) Kepuasan terhadap Kondisi Kerja

Indikator ini mengukur kenyamanan individu terhadap kondisi kerja yang dijalani, dukungan lingkungan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta rasa aman selama menjalankan pekerjaan. Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa kondisi kerja yang mendukung, aman, dan nyaman turut menentukan tingkat kepuasan kerja individu.

3) Kepuasan terhadap Otonomi Kerja

Indikator ini menggambarkan kepuasan pekerja terhadap kebebasan dalam menentukan cara kerja, kendali penuh atas pekerjaan yang dijalankan, serta kepuasan karena dapat mengatur pekerjaan sesuai keinginan sendiri. Robbins & Judge, (2019) menjelaskan bahwa tingkat otonomi atau kebebasan dalam bekerja merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang.

4) Kepuasan terhadap Hubungan Kerja

Indikator ini menilai kepuasan pekerja terhadap hubungan dengan sesama pengemudi, kenyamanan berinteraksi dengan pelanggan, serta kepuasan terhadap hubungan dengan pihak platform (aplikator). Robbins & Judge, (2019) menyatakan bahwa kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja turut berkontribusi terhadap terbentuknya kepuasan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
JURNAL UTAMA/ ACUAN UTAMA PENELITIAN				
1.	*Women Drivers in Gig economy: Work Flexibility and Mental Health to Improve Job Satisfaction in Part-Time Employees* Siska Novy Isaroh, Nafia Ilhama Qurratu'aini, Jeziano Rizkita Boyas, dan Afifatus Sholikhah (2025) *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)* 18.1 (2025): 791-803.	**Variabel X** *Work Flexibility* **Variabel Z** Mental Healh **Variabel Y** *Job Satisfaction*	Metode kuantitatif dengan sampel 95 driver perempuan di Sidoarjo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner *Online* . Analisis data menggunakan SmartPLS 4.0 dengan uji outer model dan inner model.	*Work Flexibility* berpengaruh signifikan terhadap mental *Health* . Mental *Health* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* . Namun *Work Flexibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* secara langsung. Mental *Health* memperkuat hubungan *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* .
H1 *Work Flexibility* berpengaruh terhadap variabel Mental *Health* (dengan *Job Satisfaction* turut diukur langsung)				
2.	*Work Flexibility* and Work-Related Well-Being Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021) *International journal of environmental research and public Health* 18.6 (2021): 3254.	X: *Work Flexibility* (WFH, cuti, ubah jadwal) Y: Job Stress, *Job Satisfaction* , Kesehatan	Kuantitatif; data GSS-QWL AS 2002–2018; regresi logistik & zero-inflated negative binomial	Bekerja dari rumah meningkatkan job stress 22% namun juga *Job Satisfaction* 65%; mengambil cuti dan mengubah jadwal kerja menurunkan stres dan meningkatkan kepuasan kerja.
H2 *Work Flexibility* berpengaruh terhadap variabel *Job Satisfaction*				
3.	*Work Flexibility*, *Job Satisfaction* , and Job Performance among Romanian Employees: Implications for Sustainable Human Resource Management. Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020)	X: *Work Flexibility* Y1: *Job Satisfaction* Y2: Job Performance	Kuantitatif, survei karyawan di Romania, regresi & SEM	*Work Flexibility* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dan job performance karyawan.

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Implications for sustainable human resource management." Sustainability 12.15 (2020): 6086.			
4.	Distance Makes the Heart Grow Fonder: An Examination of Teleworkers' and Office Workers' *Job Satisfaction* Through the Lens of Self-Determination Theory. Brunelle, E., & Fortin, J-A. (2021) *Sage Open*, *11*(1), 2158244020985516.	X: Teleworking Z (mediator): Kebutuhan Psikologis (autonomi, kompetensi, keterhubungan) Y: *Job Satisfaction*	SEM; sampel 448 (211 teleworker, 237 pekerja kantor)	Teleworking lebih baik memenuhi kebutuhan psikologis dasar pekerja, yang meningkatkan *Job Satisfaction* .
5.	Exploring the Mediating Role of Flexible Working Hours in the Relationship of Supervisor Support, Job and Life Satisfaction: A Study of Female Nurses in China. Dousin, O., Wei, C. X., Balakrishnan, B. K. P. D., & Lee, M. C. C. (2021) *Nursing Open* 8.6 (2021): 2962-2972.	X: Supervisor Support Z (mediator): Flexible Working Hours Y: *Job Satisfaction* & Life Satisfaction	Kuantitatif, SEM; sampel perawat perempuan di China	Flexible working hours memoderasi hubungan antara dukungan supervisor dan *Job Satisfaction* perawat perempuan.
6.	Teleworking in Times of a Pandemic: An Applied Study of Industrial Companies. Becerra-Astudillo, L., Vargas-Díaz, B., Molina, C., Serrano-Malebrán, J., & Garzón-Lasso, F. (2022)	X: Teleworking (komunikasi, waktu telework, kesesuaian tempat kerja) Y: *Job Satisfaction* & Produktivitas	PLS-SEM; sampel 331 teleworker perusahaan industri	Kepercayaan dari supervisor dan kesesuaian tempat kerja berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* .

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Frontiers in Psychology 13 (2022): 1061529.			
7.	Mediation Role of *Work Flexibility* on the Linking of Work Family Conflict and *Job Satisfaction* . Khan, R. B. F. (2022) *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 9.1 (2022): 87-93.	X: Work Family Conflict Z: *Work Flexibility* Y: *Job Satisfaction*	SEM-PLS (SmartPLS); sampel 113 karyawan bank yang sudah menikah	*Work Flexibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* serta memoderasi hubungan work family conflict dengan *Job Satisfaction* .
8.	Effect of Flexible Work Arrangements on Employees' Well-being, *Job Satisfaction* , and Work Performance in Morocco: A Case Study. Zerhouni, L. (2022) (Master's thesis, Istanbul Aydin University (Turkey).	X: Flexible Work Arrangement Y1: Employee Well-Being Y2: *Job Satisfaction* Y3: Work Performance	Studi kasus kuantitatif; karyawan Pastel Agency Services, Maroko	Flexible work arrangement berpengaruh positif terhadap well-being, *Job Satisfaction* , dan work performance karyawan di Maroko.
9.	Flexible Working Arrangements and Work-Family Culture Effects on *Job Satisfaction* : The Mediation Role of Work-Family Conflicts among Female Employees. Aura, N. A. M., & Desiana, P. M. (2023) Jurnal Manajemen Teori dan Terapan 16.2 (2023): 381.	X1: Flexible Working Arrangement X2: Work-Family Culture Z (mediator): Work-Family Conflict Y: *Job Satisfaction*	SEM (Lisrel 8.80); sampel 295 karyawati	Flexible working arrangement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan perempuan.
10.	The Influence of Flexible Working Arrangements and Work-Life Balance on *Job Satisfaction* : A Double-Layered Moderated Mediation Model.	X: Flexible Work Arrangement Z: Work-Life Balance Moderator: Stres Kerja &	PLS-SEM (SmartPLS 3.0); sampel 229 responden	Flexible working arrangement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* dan work-life balance.

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Indradewa, R., & Prasetio, A. A. (2023) Jurnal Ekonomi Dan Bisnis 26.2 (2023): 449-476.	Kelelahan Emosional Y: *Job Satisfaction*		
11.	The Influence of Flexible Working Arrangement on *Job Satisfaction* and Its Impact on Productive Behavior in Employees in Indonesian E-commerce Companies. Azizah, M. S., Soemaryani, I., & Sartika, D. (2023) *AFEBI Management and Business Review* 8.2 (2023): 125-135.	X: Flexible Working Arrangement Y: *Job Satisfaction* Y2: Productive Behavior	Kuantitatif, SEM	Flexible working arrangement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan.
12.	Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Army Unit Pengamanan Gedung Capital Place di Jakarta Selatan. Nurafifah, N., & Delimah Pasaribu, V. L. (2023) Jurnal Disrupsi Bisnis 6.3 (2023): 333-343.	X1: Fleksibilitas Kerja X2: Spesialisasi Kerja Y: Kepuasan Karyawan	Kuantitatif, regresi linier berganda	Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
13.	Pengaruh Flexible Work Arrangement (FWA), Compensation, dan Career Development terhadap *Job Satisfaction* dan Pengaruhnya terhadap Turnover Intention dan Job Performance.	X1: FWA X2: Compensation X3: Career Development Y: *Job Satisfaction* (→ Turnover Intention & Job Performance)	Kuantitatif, SEM	Flexible work arrangement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan (59% responden perempuan).

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kurnia Indi Pratama S. & Justine Tanuwijaya (2023) Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship 12.2 (2023): 546-559.			
14.	Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap *Job Satisfaction* . Ervina, R. H., Setyorini, N., Nastiti, P. R., & Putri, N. K. (2023) Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Vol. 4. 2023.	X: Flexible Working Arrangement Y: *Job Satisfaction*	Kuantitatif	Flexible working arrangement berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* .
15.	*Associations of working from home with Job Satisfaction , work-life balance, and working-model preferences* Orešković, T. et al. (2023) *Frontiers in Psychology*, *14*, 1258750.	**X:** Working From Home/Model Kerja **Y:** *Job Satisfaction* & Work-Life Balance	Kuantitatif, survei 4.554 karyawan di 7 negara, analisis statistik deskriptif & inferensial	Bekerja dari rumah tidak menurunkan kepuasan kerja maupun WLB dibanding model kerja lain; mayoritas karyawan (pria & wanita) melaporkan kepuasan kerja dan WLB tinggi.
16.	*Job Satisfaction* in Remote Work: The Role of Positive Spillover from Work to Family and Work–Life Balance. García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023)	X: Family-Supportive Supervisory Behavior Z (mediator): Work-to-Family Spillover & WLB Y: *Job Satisfaction* (Remote Work)	Kuantitatif; survei 396 pekerja jarak jauh di Lima, Peru; PLS-SEM	Dukungan supervisor meningkatkan spillover positif dan WLB, yang keduanya memoderasi peningkatan kepuasan kerja pada kerja jarak jauh.

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Behavioral Sciences 13.11 (2023): 916.			
17.	The Relationship between Remote Work and *Job Satisfaction* : The Mediating Role of Perceived Autonomy. Jamaludin, N. L., & Kamal, S. A. (2023) *Information Management and Business Review* 15.3 (2023): 10-22.	X: Remote Work Z (mediator): Perceived Autonomy Y: *Job Satisfaction*	Kuantitatif; studi pada perusahaan migas di Kuala Lumpur	Remote work berhubungan signifikan dengan *Job Satisfaction* melalui peningkatan perceived autonomy.
18.	Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemoderasi Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023) *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 5.2 (2023): 1182-1194.	X1: Beban Kerja X2: Fleksibilitas Kerja Z (mediator): Motivasi Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif, pendekatan eksplanatori	Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ketika dimoderasi oleh motivasi kerja; beban kerja dan fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
19.	Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Fadila, R., & Rezeki, F. (2023) *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 13.2 (2023): 118-124.	X1: Fleksibilitas Kerja X2: Kompensasi X3: Iklim Kerja Y: Kepuasan Kerja	Analisis deskriptif kuantitatif	Fleksibilitas kerja, kompensasi, dan iklim kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver GrabBike.
20.	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hybrid Working Generasi Z dan Milenial pada PT XYZ.	X: Fleksibilitas Kerja Y: *Job Satisfaction*	Deskriptif & regresi linier sederhana	Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 17,5%.

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Ramadhan, N. R., & Rahmawati, S. (2024) *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 15.3 (2024): 336.			
21.	Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta. Sofyan, P., & Elmi, F. (2024) Diss. Universitas Mercu Buana Jakarta, 2024.	X1: Fleksibilitas Kerja X2: Work-Life Balance Moderator: Pelatihan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif, pendekatan inferensial; 210 konsultan akuntansi & pajak DKI Jakarta; SEM-PLS (SmartPLS 4)	Fleksibilitas kerja, work-life balance, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan kerja memoderasi dan memperkuat pengaruh fleksibilitas kerja & WLB terhadap kepuasan kerja.
22.	The Effect of *Work Flexibility*, Work-Life Balance, and *Job Satisfaction* of Millennial Employees. Ahdianita, F. C. N., & Setyaningrum, R. P. (2024) *Eduvest-Journal of Universal Studies* 4.4 (2024): 1875-1889	X1: *Work Flexibility* X2: Work-Life Balance Y: *Job Satisfaction*	Kuantitatif	*Work Flexibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan milenial.
23.	Pengaruh Flexible Working Arrangement, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Shohibul Umam & Indira Santi Kertabudi (2024)	X1: Flexible Working Arrangement X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif, SEM	FWA berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (t-statistik 4,386 > 1,96).

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Reformasi Administrasi 13.1 (2026): 145-158.			
24.	Pengaruh Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Terhadap *Job Satisfaction* yang Dimoderasi oleh Work Engagement pada Karyawan Milenial di PT Heintech Dwikarya Swapraja. Ahdianita, Faras Cantika Nur, and Retno Purwani Setyaningrum (2024) *Jurnal Global Ilmiah* 1.4 (2024): 259-271.	X1: Flexible Working Arrangement X2: Work-Life Balance Z (mediator): Work Engagement Y: *Job Satisfaction*	Kuantitatif	Flexible working arrangement dan work-life balance berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* .
25.	Peran Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening dalam Meningkatkan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kerja-Hidup terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Umum. Achyarnis, Imronudin, & Ichsan, B. (2024) *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan* 13.05 (2024): 1787-1803.	X1: Quality of Work Life X2: Work-Life Balance Z (mediator): Motivasi Kerja Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif; kuesioner tenaga kerja rumah sakit umum; SEM-PLS	Kualitas kehidupan kerja dan work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan tersebut.
26.	Enhancing Young Auditor Performance through Flexibility and Worklife Balance. Tharifah, I. K., & Putra, D. M. (2024) Jurnal Akuntansi Multiparadigma 15.1 (2024): 158-168.	X: Fleksibilitas Kerja Z (mediator): Work-Life Balance Y1: Kinerja Auditor Y2: Kepuasan Kerja	SEM; sampel 140 auditor muda pada 43 Kantor Akuntan Publik di Indonesia	Fleksibilitas kerja meningkatkan kepuasan kerja auditor muda, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui moderasi work-life balance.

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
27.	The Effect of Work Motivation and Flexibility on Performance through *Job Satisfaction* as an Intervening Variable (A Study on Gojek Partner Dri29.vers in Surabaya). Diva Rihhadatul 'Aisy, & Prabowo, B. (2024) Journal of Multidisciplinary Research (FJMR) Vol. 3, No. 3 2024: 1045-1060	X1: Work Motivation X2: Flexibility Z (intervening): *Job Satisfaction* Y: Performance	Kuantitatif, SEM-PLS (SmartPLS); sampel Gojek/GoRide driver di Surabaya (convenience sampling)	Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver, yang selanjutnya meningkatkan kinerja mereka.
28.	Flexible Working and Well-Being: Evidence from the UK. Agnoletto, Margherita (2024) *Journal of Demographic Economics* 90.4 (2024): 589-625.	X: Flexible Working Y1: Well-Being Y2: *Job Satisfaction*	Kuantitatif; survei pekerja di Inggris; regresi & analisis statistik	Fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dan well-being pekerja. Pada pekerja perempuan, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja lebih kuat dibanding laki-laki.
29.	Gender Differences in *Job Satisfaction* among Gig Workers in Bangladesh. Sarker, M. R., Taj, T. A., Sarkar, M. A. R., Hassan, M. F., McKenzie, A. M., Al Mamun, M. A., Sarker, D., & Bhandari, H. (2024) *Scientific Reports* 14.1 (2024): 17128.	X: Gender, Karakteristik Gig Work (fleksibilitas, otonomi) Y: *Job Satisfaction*	Kuantitatif (survei) + analisis bibliometrik Scopus	Perempuan pekerja gig cenderung memilih pekerjaan digital untuk mengelola tanggung jawab ganda; ditemukan perbedaan gender signifikan dalam tingkat kepuasan kerja pada sektor gig.

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
30.	Unpacking Flexibility: The Impact of Flexible Work Arrangements on Employee Well-Being, Satisfaction, and Performance in the IT Sector. Kaur, K., & Dharamveer (2024) *JOURNAL OFF*: 144.	X: Flexible Work Arrangement Y: Employee Well-Being, *Job Satisfaction* , Performance	Kuantitatif; sampel 115 profesional IT di India	FWA (telework, flexitime, compressed workweek) berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dan well-being karyawan.
31.	Analisis Determinan Kepuasan Bekerja Tenaga Kerja yang Bekerja pada *Gig economy* di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen. Tristiyanti, Tika Destik. (2024) *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 3.1 (2026): 1193-1206.	X: Fleksibilitas & faktor *Gig economy* Y: Kepuasan Bekerja	Kuantitatif	Fleksibilitas kerja berbanding lurus (berpengaruh positif) dengan kepuasan bekerja pada tenaga kerja *gig economy*.
32.	*Work Flexibility* and Work-Life Interface: Linking Formal Flexible Arrangements to Employee *Job Satisfaction* . Mughal & Rani (2024) *Research Journal of Social Sciences and Economics Review* 5.1 (2024): 25-35.	X: Formal Flexible Work Arrangement Y: Employee *Job Satisfaction*	Kuantitatif, kuesioner tertutup; staf medis & paramedis organisasi PPHI (Pakistan); berbasis Social Exchange Theory	Terdapat korelasi kuat antara flexible work arrangement dan *Job Satisfaction* karyawan.
33.	The Impact of Remote Work on Employee *Job Satisfaction* and Well-Being: A Post-Covid-19 Pandemic Quantitative Study on the Banking Industry in Sri Lanka Perera, G. S. P., & Tilakasiri, K. K. (2024)	X: Remote Working (Infrastruktur, Integrasi Kerja-Hidup, Dukungan & Budaya Organisasi, Kepemimpinan)	Kuantitatif, deduktif; sampel 210 karyawan bank di Distrik Colombo, Sri Lanka; SPSS	Infrastruktur, integrasi kerja-hidup, dukungan organisasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan berhubungan positif dengan *Job Satisfaction* dan well-being

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Journal of Banking and Finance 7.1.	Y: Employee *Job Satisfaction* and Well-Being		karyawan remote working.
34.	Empowering Work-Life Balance: Exploring the Nexus of Flexible Work Arrangements, *Job Satisfaction* , and Women's Well-Being in SMEs Yen, W. T. M., Yen, Y. Y., & Yen, D. Y. (2024) *Asian Development Policy Review* 12.4 (2024): 396-407.	X: Flexible Work Arrangement Z (mediator): Work-Life Balance Y: *Job Satisfaction* & Women's Well-Being	Kuantitatif; sampel 130 perempuan pekerja UKM di Malaysia	Flexible work arrangement berhubungan signifikan dengan *Job Satisfaction* perempuan pekerja UKM; work-life balance terbukti memoderasi hubungan antara FWA dan *Job Satisfaction* .
35.	Pengaruh Flexible Work dan Work Engagement terhadap *Job Satisfaction* dengan Performance sebagai Moderasi Sasando, A., Harmastuti, P. P., & Faizal, A. M. B. A. (2025) *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Bismak)* 5.01 (2025): 56-78.	X1: Flexible Work X2: Work Engagement Z (mediator): Performance Y: *Job Satisfaction*	Kuantitatif, kuesioner, SEM-PLS	Flexible work dan work engagement berpengaruh positif terhadap performance, yang selanjutnya memoderasi hubungan flexible work dengan *Job Satisfaction* sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan
36.	*Job Satisfaction* Influenced by Workload and Compensation Mediated by Work-Life Balance in Culinary Business Yanti, V. H., Yakin, I., & Hasanudin (2025)	X1: Workload X2: Compensation Z (mediator): Work-Life Balance Y: *Job Satisfaction*	Kuantitatif; survei pelaku usaha kuliner; SEM	Beban kerja dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja baik langsung maupun tidak langsung melalui work-life balance, yang terbukti menjadi mediator signifikan

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol.4, No.9			
37.	Exploring *Job Satisfaction* in the Platform Economy: A Multidimensional Study of Mobile Digital Platform Workers in Chile Lay-Raby, N., Cea-Gonzalez, P., de la Fuente-Mella, H., & Ríos-Vásquez, G. (2025) *Sustainability* 17.2 (2025): 532.	X: Autonomy, Social Support, Technology Relationship Y: *Job Satisfaction* (intrinsic & extrinsic)	Kuantitatif; survei 398 platform worker; regresi logistik/linier berganda	Autonomi dan dukungan sosial meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan; usability teknologi juga berperan penting, sedangkan gender tidak signifikan.
38.	The Impact of Digital Economy on Flexible Employment: The Mediating Role of Laborer Perceptions Li, Y., Xie, Z., Tui, Z., & Woo, D. (2025) Sage Open 15.1 (2025): 21582440251327017.	X: Digital Economy Z (mediator): Persepsi Psikologis Pekerja Y: Flexible Employment / *Job Satisfaction*	Kuantitatif, survei, analisis moderasi	Ekonomi digital mendorong pekerjaan fleksibel melalui perubahan persepsi psikologis pekerja; fleksibilitas meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja.
39.	Understanding the Associations between "Work from Home", *Job Satisfaction* , Work-Life Balance, Stress, and Gender in an Organizational Context of Remote Work Berger Ploszaj, H. H., Rocha Fernandes, B. H., Camou	X: Work From Home Z: Work-Life Balance & Work Stress Moderator: Gender Y: *Job Satisfaction*	Kuantitatif; survei 241 karyawan remote di 4 negara Amerika Selatan	WFH meningkatkan kepuasan kerja melalui penurunan stres kerja dan peningkatan work-life balance; kepuasan kerja perempuan lebih bergantung pada penurunan stres

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Viacava, J. J., & Nassar Cardoso, A. (2025)			dibanding laki-laki.
40.	Gig Work and Women's Empowerment in Rural Pakistan Memon, S. B., Nobre, H., & Ahmad, N. (2025) *Journal of Digital Economy* (2025).	X: Gig Work / Fleksibilitas Jadwal Y: Women's Empowerment (otonomi, kepuasan kerja)	Mixed-method; Studi II kuantitatif 338 partisipan	Fleksibilitas jadwal kerja gig membantu perempuan pedesaan menyeimbangkan peran domestik dan kerja, meningkatkan kepercayaan diri, kepuasan kerja, dan kemandirian finansial
41.	Flexible Work Arrangements and Their Impact on Women's *Job Satisfaction* and Quality of Life: The Mediating Role of Work-Life Balance Jamunarani, H. S., & Syed, R. (2025) Problems and Perspectives in Management, 23 (3), 130–144." 2025,	X: Flexible Work Arrangement Z (mediator): Work-Life Balance Moderator: Job Demands Y: *Job Satisfaction* & Quality of Life	PLS-SEM; sampel 592 perempuan profesional di Bengaluru, India	FWA berpengaruh langsung signifikan terhadap *Job Satisfaction* (β=0,211); work-life balance memoderasi sebagian hubungan tersebut (β=0,168).
42.	The Influence of Telework on *Job Satisfaction* through Autonomy and Purpose Domenech, T., & Danvila-del-Valle, I. (2025) *International Entrepreneurship and Management*	X: Telework (hybrid vs full-remote) Z (mediator ganda): Autonomi & Purpose Y: *Job Satisfaction*	SEM; sampel 380 karyawan hybrid/remote di Spanyol	Full-time remote worker melaporkan autonomi dan purpose lebih rendah, yang berdampak pada *Job Satisfaction* yang lebih rendah.

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Journal 22.2 (2026): 71.			
43.	Flexible Work Arrangements, *Job Satisfaction* , and Retention Rate of Private Employees in Metro Manila Hernandez, P. A. B., Pelayo, G. R. A., Gueta, Z. A., & Mesina, J. B. (2025 International Journal for Multidisciplinary Research	X: Flexible Work Arrangement Y1: *Job Satisfaction* Y2: Retention Rate	Deskriptif-korelasional; sampel 136 karyawan swasta di Metro Manila	Flexible work arrangement memiliki hubungan positif sangat kuat dan signifikan dengan *Job Satisfaction* (r=0,95-0,99) dan retention rate.
44.	Pengaruh Flexible Working Hours, Remote Working, Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X di Masa Pandemi Covid-19 Pujianto, S., & Prasetyo, K. (2026) *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 16.1 (2026): 309-326.	X1: Flexible Working Hours X2: Remote Working X3: Work-Life Balance Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif; kuesioner; regresi linier berganda	Flexible working hours, remote working, dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
H3 Mental *Health* berpengaruh terhadap *variabel Job Satisfaction*				
45.	The Influence of Mental *Health* on *Job Satisfaction* : Mediating Effect of Psychological Capital and Social Capital. Cao, X., Zhang, H., Li, P., & Huang, X. (2022) *Frontiers in public Health* 10 (2022): 797274.	X: Kesehatan Mental Z (mediator): Modal Psikologis & Modal Sosial Y: *Job Satisfaction*	Regresi OLS	Kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* , sebagian dimoderasi oleh modal psikologis dan modal sosial.

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
46.	Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesehatan Mental pada Kinerja dan Kepuasan Kerja saat Pandemi Covid-19 Savitri, M., & Gunawan, A. (2023) *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2.1 (2023): 21-27.	X1: Work-Life Balance X2: Kesehatan Mental Y1: Kinerja Y2: Kepuasan Kerja	Kuantitatif, analisis regresi	Kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan selama pandemi Covid-19.
47.	Kesejahteraan Psikologis Sebagai Salah Satu Prediktor Kepuasan Kerja Karyawan. Ningrum, D. T. W., & Mangundjaya, W. L. (2024) *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3.3 (2024): 610-618.	X: Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Y: Kepuasan Kerja Karyawan	Kuantitatif, analisis regresi linier sederhana; sampel 280 karyawan (PT.X Jakarta Utara & PT.Y Bekasi Timur)	Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 29,5%.
H4 *Work Flexibility* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* dalam moderasi/moderasi Mental *Health*				
48.	Can Teleworking Improve Workers' *Job Satisfaction* ? Exploring the Roles of Gender and Emotional Well-Being. Lu, Z., & Zhuang, W. (2023) *Applied Research in Quality of Life* 18.3 (2023): 1433-1452.	X: Teleworking Moderator: Gender Z (mediator): Emotional Well-Being Y: *Job Satisfaction*	Regresi OLS + dekomposisi Karlson/Holm/Breen (KHB); data time-use nasional Inggris	Teleworking meningkatkan *Job Satisfaction* pria lebih besar dibanding wanita; efeknya dimoderasi oleh emotional well-being (enjoyment at work) dan berbeda menurut gender.
49.	Women's *Online* Driver! Flexibility and Work Environment to *Job Satisfaction* : Moderation Effect of	X1: *Work Flexibility* X2: Work Environment	Kuantitatif, regresi moderasi	Fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek *online*

No.	Judul Penelitian, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	General Anxiety Disorder. Maroddah, R., & Eko Pujianto, W. (2023) *Jurnal Perempuan dan Anak* 7.2 (2023): 189-204.	Moderator: General Anxiety Disorder Y: *Job Satisfaction*		perempuan; General Anxiety Disorder (terkait kesehatan mental) terbukti memoderasi hubungan tersebut.
50.	An Investigation of Psychological Well-Being among Platform Riders in Mainland China. Cheung, F., Wu, D., Zheng, Y., & Li, C. (2025) *BMC Public Health* 25.1 (2025): 1647.	X: Work Stressors (kondisi kerja tidak pasti, insivilitas pelanggan, ritme kerja cepat, ketidakamanan kerja) Moderator: Psychological Capital (PsyCap) Y: *Job Satisfaction* & Emotional Exhaustion	Survei kuantitatif, regresi moderasi; sampel 2.539 platform driver (2.244 pria, 295 wanita) di Shenzhen & Guangzhou, China	Work stressors berhubungan negatif dengan *Job Satisfaction* ; Psychological Capital (PsyCap) memoderasi hubungan tersebut — driver dengan PsyCap tinggi melaporkan *Job Satisfaction* lebih baik meski menghadapi tekanan kerja tinggi.

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Penelitian utama yang berjudul *Women Drivers in Gig economy: Work Flexibility and Mental Health to Improve Job Satisfaction in Part-Time Employees* (2024) memberikan landasan empiris yang memperkuat hubungan antara *Work Flexibility*, mental *Health* , dan *Job Satisfaction* pada pekerja perempuan sektor *gig economy*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja mampu meningkatkan kondisi kesehatan mental pekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu. Temuan tersebut membuktikan bahwa mental *Health* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap *Job Satisfaction* , melainkan juga berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *Work*

Flexibility terhadap *Job Satisfaction* . Kondisi tersebut sejalan dengan pembahasan sebelumnya yang menjelaskan pentingnya fleksibilitas kerja dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja serta kesejahteraan psikologis pekerja perempuan. Relevansi penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada kesamaan variabel yang digunakan sehingga hasil penelitian utama menjadi dasar konseptual dan empiris dalam menjelaskan pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* melalui mental *Health* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini merupakan replikasi dari Isaroh et al., (2025), yang menemukan bahwa *Work Flexibility* berpengaruh positif terhadap mental *Health* , mental *Health* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* , serta mental *Health* memoderasi hubungan antara *Work Flexibility* dan *Job Satisfaction* . Model tersebut diadopsi pada objek yang berbeda, yaitu pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun, dengan empat hipotesis sebagai berikut.

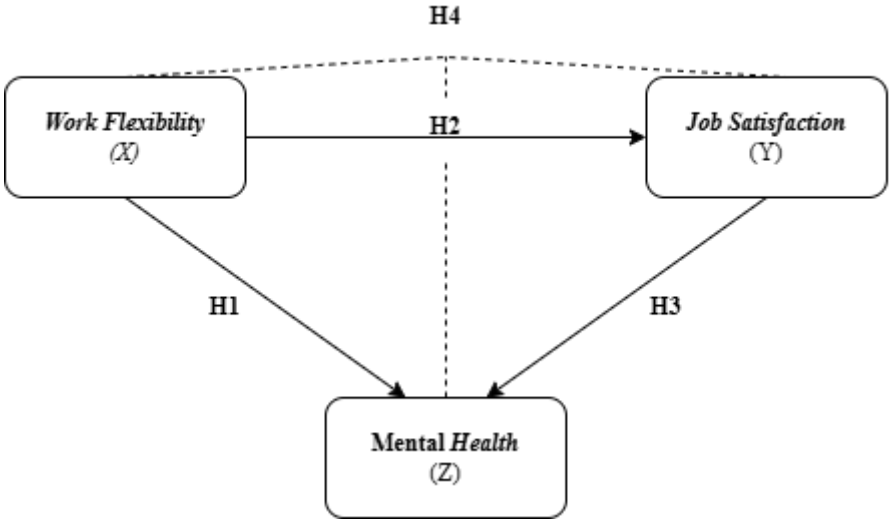
Work Flexibility terhadap Mental *Health* (H1). Berdasarkan *Work-Life Balance Theory* Greenhaus & Powell, (2006), fleksibilitas kerja memberi kesempatan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga menurunkan tekanan psikologis. Maroddah & Pujianto, 92023) dan Cheung et al., (2025) menemukan bahwa fleksibilitas kerja yang tinggi berkaitan dengan kondisi kesehatan mental yang lebih baik, dan hal ini diperkuat oleh temuan Isaroh et al., (2025) pada pengemudi ojek *online* perempuan.

Work Flexibility terhadap *Job Satisfaction* (H2). Menurut Locke, (1976), kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan individu, salah satunya keleluasaan dalam mengatur aktivitas kerja. Ervina et al., (2023) dan Sarker et al., (2024) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja meningkatkan kepuasan kerja karena memberi kebebasan menentukan waktu dan cara bekerja, termasuk bagi pengemudi ojek *online* perempuan yang perlu menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga.

Mental *Health* terhadap *Job Satisfaction* (H3). Ryff, (1989) menjelaskan bahwa kesehatan mental yang baik ditandai dengan penerimaan diri dan kemampuan mengelola lingkungan secara efektif. Robbins & Judge, (2019) dan Domenech & Danvila-del-Valle, (2026) menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang positif meningkatkan evaluasi individu terhadap pekerjaannya sehingga mendorong terbentuknya kepuasan kerja.

Mental *Health* sebagai Variabel Moderasi (H4). Mental *Health* diposisikan sebagai variabel moderasi yang menjelaskan mekanisme pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* . Isaroh et al., (2025) membuktikan bahwa mental *Health* memoderasi pengaruh tersebut, sehingga fleksibilitas kerja memberikan dampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui perbaikan kesehatan mental.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Replikasi dari Isaroh et al., (2025)

Kerangka konseptual di atas menggambarkan hubungan antara *Work Flexibility* (X) sebagai variabel independen, mental *Health* (Z) sebagai variabel moderasi, dan *Job Satisfaction* (Y) sebagai variabel dependen. Jalur H1 dan H3 merupakan pengaruh langsung *Work Flexibility* terhadap mental *Health* dan mental *Health* terhadap *Job Satisfaction* , jalur H2 merupakan pengaruh langsung *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* , sedangkan jalur H4 merupakan pengaruh tidak langsung (indirect effect) *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* melalui mental *Health* sebagai variabel moderasi.

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Work Flexibility* terhadap Mental *Health*

Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki peran penting dalam menciptakan kesejahteraan psikologis pekerja sehingga hubungan antara *Work Flexibility* dan mental *Health* menjadi penting untuk dikaji lebih mendalam. Secara teoritis, fleksibilitas

kerja memberikan keleluasaan bagi individu untuk mengatur waktu, tempat, jadwal, dan intensitas pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pribadi maupun tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut memungkinkan pekerja untuk mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi *(work-life conflict)*, menekan tingkat stres, serta meningkatkan kemampuan dalam mengelola tekanan kerja. Menurut Greenhaus & Powell, (2006), fleksibilitas kerja dapat membantu individu mencapai keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis individu. Selain itu, Maroddah & Pujianto, (2023) menjelaskan bahwa pekerja yang memperoleh fleksibilitas dalam bekerja cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah karena memiliki kontrol yang lebih besar terhadap aktivitas kerjanya.

Pekerjaan pada sektor *gig economy*, fleksibilitas kerja menjadi salah satu karakteristik utama yang membedakan pekerjaan tersebut dari pekerjaan konvensional. Pengemudi ojek *online* perempuan memiliki kebebasan untuk menentukan waktu bekerja, memilih wilayah operasional, serta mengatur jumlah pekerjaan yang ingin dilakukan. Kebebasan tersebut memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menyesuaikan aktivitas kerja dengan tanggung jawab keluarga dan kebutuhan pribadi sehingga dapat mendukung kondisi kesehatan mental yang lebih baik. Cheung et al., (2025) menemukan bahwa pekerja yang memiliki tingkat fleksibilitas kerja yang tinggi menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik dibandingkan pekerja yang memiliki keterbatasan dalam mengatur

pekerjaannya. Hasil penelitian Sitorus & Siagian, (2023) juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja mampu meningkatkan kesejahteraan individu karena memberikan rasa kontrol dan otonomi yang lebih tinggi dalam bekerja.

Secara empiris, hubungan antara *Work Flexibility* dan mental *Health* telah dibuktikan dalam berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Isaroh et al., (2025) membuktikan bahwa *Work Flexibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap mental *Health* pada perempuan pekerja sektor *gig economy*, sehingga pekerja yang memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik dibandingkan pekerja dengan tingkat fleksibilitas yang rendah. Temuan serupa juga ditemukan oleh Tharifah & Putra, (2024) yang menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan mental melalui peningkatan kontrol individu terhadap aktivitas kerjanya. Relevansi hasil penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada kesamaan karakteristik responden yang sama-sama berada pada sektor *gig economy*, sehingga temuan tersebut menjadi dasar empiris dalam menjelaskan pengaruh *Work Flexibility* terhadap mental *Health* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Work Flexibility* berpengaruh positif terhadap Mental *Health* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun.

2. Pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction*

Hubungan antara *Work Flexibility* dan *Job Satisfaction* menunjukkan bahwa tingkat fleksibilitas yang dimiliki pekerja dapat memengaruhi persepsi individu terhadap pekerjaannya. Secara teoritis, fleksibilitas kerja memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengatur waktu, jadwal, lokasi, serta intensitas pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dan preferensi masing-masing. Menurut Locke, (1976), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang muncul sebagai hasil evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Dalam konteks tersebut, fleksibilitas kerja dapat menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan rasa kontrol yang lebih besar terhadap aktivitas pekerjaan. Selain itu, Robbins & Judge, (2019) menjelaskan bahwa pekerja yang memiliki keleluasaan dalam mengatur pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Pada sektor *gig economy*, fleksibilitas kerja menjadi salah satu alasan utama individu memilih pekerjaan yang berbasis platform digital. Pengemudi ojek *online* perempuan memiliki kebebasan untuk menentukan jam kerja, memilih wilayah operasional, serta menyesuaikan jumlah pesanan yang ingin diterima sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pribadi. Fleksibilitas tersebut memungkinkan pekerja untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan peran keluarga sehingga dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Ervina et al., (2023) menjelaskan

bahwa fleksibilitas kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan otonomi yang lebih tinggi kepada pekerja dalam mengelola aktivitas kerjanya. Dengan demikian, semakin besar fleksibilitas yang dimiliki pekerja, semakin besar pula kemungkinan pekerja merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Secara empiris, hubungan antara *Work Flexibility* dan *Job Satisfaction* telah dibuktikan dalam berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Sarker et al., (2024) membuktikan bahwa *Work Flexibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karena fleksibilitas kerja mampu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja serta mengurangi tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian Ervina et al., (2023) juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui peningkatan kenyamanan dan otonomi kerja yang dirasakan pekerja. Selain itu, Isaroh et al., (2025) menemukan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel mampu meningkatkan kepuasan kerja karena pekerja memiliki kebebasan dalam menentukan cara dan waktu pelaksanaan pekerjaannya. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas kerja yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Relevansi hasil penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada kesamaan penggunaan variabel *Work Flexibility* dan *Job Satisfaction* , sehingga temuan tersebut menjadi dasar empiris dalam merumuskan hipotesis

mengenai pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : *Work Flexibility* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun

3. Pengaruh Mental *Health* terhadap *Job Satisfaction*

Hubungan antara mental *Health d*an *Job Satisfaction* menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang baik menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas pengalaman kerja individu. Secara teoritis, kesehatan mental yang positif memungkinkan individu untuk mengelola tekanan pekerjaan, mempertahankan emosi positif, serta beradaptasi dengan berbagai tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja. Menurut Ryff, (1989), individu yang memiliki kesehatan mental yang baik cenderung mampu menerima dirinya sendiri, membangun hubungan positif dengan orang lain, serta memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola lingkungan kehidupannya. Kondisi tersebut akan mendorong munculnya perasaan nyaman dan sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Selain itu, Organization, (2024) menjelaskan bahwa kesehatan mental merupakan kondisi kesejahteraan yang memungkinkan individu bekerja secara produktif, mengatasi tekanan kehidupan, dan berkontribusi secara optimal dalam lingkungannya.

Konteks pekerjaan, kesehatan mental yang baik berperan penting dalam membentuk persepsi positif terhadap berbagai aspek pekerjaan. Individu yang mampu mengelola stres dan menjaga keseimbangan emosional cenderung lebih mudah menikmati pekerjaannya dibandingkan individu yang mengalami gangguan psikologis. Robbins & Judge, (2019) menjelaskan bahwa kondisi psikologis yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karena individu mampu mengevaluasi pekerjaannya secara lebih objektif dan konstruktif. Pada pengemudi ojek *online* perempuan, kondisi kesehatan mental menjadi aspek yang penting mengingat mereka sering menghadapi berbagai tekanan, seperti tuntutan pekerjaan, target pendapatan, kondisi lalu lintas, serta tanggung jawab keluarga. Oleh karena itu, kesehatan mental yang baik diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaan.

Secara empiris, hubungan antara mental *Health* dan *Job Satisfaction* telah dibuktikan dalam berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Keyes, (2002) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kesehatan mental yang baik cenderung memiliki tingkat kesejahteraan subjektif dan kepuasan hidup yang lebih tinggi, sehingga kondisi tersebut turut mendorong munculnya kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Hasil penelitian Domenech & Danvila-del-Valle, (2026) juga menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena individu yang memiliki kondisi psikologis yang baik cenderung merasa lebih nyaman, termotivasi, dan mampu menjalankan

pekerjaannya secara optimal. Selain itu, Isaroh et al., (2025) membuktikan bahwa mental *Health* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kabupaten Sidoarjo. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kesehatan mental yang positif dapat meningkatkan persepsi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk kenyamanan, motivasi, dan hubungan sosial di lingkungan kerja. Relevansi temuan tersebut dengan penelitian ini terletak pada peran mental *Health* sebagai variabel *moderasi* yang diperkirakan mampu meningkatkan *Job Satisfaction* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Mental *Health* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun.

4. Pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* melalui Mental *Health*

Hubungan antara *Work Flexibility* dan *Job Satisfaction* tidak selalu terjadi secara langsung, melainkan dapat dipengaruhi oleh kondisi psikologis yang dimiliki pekerja selama menjalankan pekerjaannya. Secara teoritis, *Work-Life Balance Theory* yang dikemukakan oleh Greenhaus & Powell, (2006) menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja memberikan kesempatan kepada individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mampu mengurangi tekanan psikologis

yang dialami pekerja. Kondisi tersebut memungkinkan individu mempertahankan kesehatan mental yang lebih baik, yang pada akhirnya akan memengaruhi sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kesehatan mental dipandang sebagai mekanisme psikologis yang dapat menjelaskan bagaimana fleksibilitas kerja memengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Pada sektor *gig economy*, fleksibilitas kerja yang memberikan kebebasan dalam mengatur waktu, tempat, serta intensitas kerja memungkinkan pekerja memiliki kontrol yang lebih besar terhadap aktivitas kerjanya. Pengemudi ojek *online* perempuan memiliki karakteristik pekerjaan yang fleksibel karena dapat menentukan jam kerja, wilayah operasional, dan jumlah pesanan yang ingin diterima sesuai kebutuhan. Menurut Maroddah & Pujianto, (2023), fleksibilitas kerja mampu mengurangi konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Selanjutnya, Cheung et al., (2025) menjelaskan bahwa pekerja yang memiliki fleksibilitas kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kondisi kesehatan mental yang lebih baik karena memiliki kemampuan yang lebih besar dalam mengendalikan aktivitas kerjanya. Fleksibilitas kerja tidak hanya memberikan manfaat secara langsung terhadap pekerjaan, tetapi juga memberikan dampak psikologis yang positif bagi pekerja.

Kondisi kesehatan mental yang baik selanjutnya akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu. Menurut Keyes,

(2002), individu yang memiliki kesehatan mental yang baik cenderung menunjukkan tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi, memiliki emosi positif yang lebih dominan, serta mampu menjalankan fungsi sosial dan pekerjaan secara optimal. Ryff, (1989) juga menjelaskan bahwa kesehatan mental yang positif memungkinkan individu menikmati aktivitas sehari-hari, membangun hubungan sosial yang baik, serta memiliki pandangan yang lebih positif terhadap kehidupannya, termasuk terhadap pekerjaan yang dijalani.Oleh karena itu, kesehatan mental yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kepuasan individu dalam bekerja.

Secara empiris, hubungan moderasi mental *Health* dalam pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* telah dibuktikan dalam berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Isaroh et al., (2025) melalui jurnal *Women Drivers in Gig economy: Work Flexibility and Mental Health to Improve Job Satisfaction in Part-Time Employees* menunjukkan bahwa mental *Health* terbukti memoderasi pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Job Satisfaction* pada pekerja perempuan sektor *gig economy*. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan fleksibilitas kerja akan berdampak pada meningkatnya kesehatan mental pekerja yang kemudian mendorong terbentuknya kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Domenech & Danvila-del-Valle, (2026) menemukan bahwa kesehatan mental memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pengalaman kerja dan kepuasan kerja individu.

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kesehatan mental memiliki peran penting dalam menjelaskan mekanisme hubungan antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja secara lebih komprehensif.

Relevansi hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada kesamaan variabel yang digunakan serta kesamaan konteks penelitian pada pekerja perempuan sektor *gig economy*. Pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun juga memiliki karakteristik pekerjaan yang fleksibel dan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi yang berpotensi memengaruhi kondisi kesehatan mental serta kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, penelitian ini menguji peran mental *Health* sebagai variabel *moderasi* dalam hubungan antara *Work Flexibility* dan *Job Satisfaction* . Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4 : *Work Flexibility* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* melalui Mental *Health* sebagai variabel *moderasi* pada pengemudi ojek *online* perempuan di Kota Madiun.