



Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Ketidakamanan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Pindah Kerja pada Driver Gojek di Era *Gig Economy* di Kota Tanjungpinang

Jasmine Anggun Lestari¹, Bunga Paramita², Mirza Ayunda Pratiwi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Indonesia

Email: 2204020016@student.umrah.ac.id¹, bungaparamita1@umrah.ac.id², mirzaayunda@umrah.ac.id³

Article Info

Article history:

Received January 07, 2026

Revised January 16, 2026

Accepted January 19, 2026

Keywords:

Work Flexibility, Job Insecurity, Job Satisfaction, Turnover Intention, Gojek Drivers.

ABSTRACT

The development of the platform-based *Gig Economy* has changed work patterns, including those of Gojek Drivers. Work flexibility is a major attraction; however, Job Insecurity and varying levels of job satisfaction may influence Turnover Intention. This study aims to analyze the effect of work flexibility, Job Insecurity, and job satisfaction on the Turnover Intention of Gojek Drivers in Tanjungpinang City. This research employs a quantitative approach using a questionnaire survey of 96 Gojek Drivers. Data analysis techniques include descriptive statistics and multiple linear regression, supported by validity and reliability tests, classical assumption tests, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results indicate that work flexibility, Job Insecurity, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on Turnover Intention. Partially, Job Insecurity has a positive and significant effect on Turnover Intention, while work flexibility and job satisfaction do not have a significant effect. The coefficient of determination (R^2) of 0.430 indicates that the research model explains 43.0% of the variation in Turnover Intention, while the remaining 57.0% is influenced by other factors outside the model.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received January 07, 2026

Revised January 16, 2026

Accepted January 19, 2026

Keywords:

Fleksibilitas Kerja, Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Niat Pindah Kerja, Driver Gojek.

ABSTRAK

Perkembangan *Gig Economy* berbasis platform digital telah mengubah pola kerja, termasuk pada mitra Driver Gojek. Fleksibilitas kerja menjadi daya tarik utama, namun ketidakamanan kerja dan tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda dapat memengaruhi niat pindah kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja terhadap niat pindah kerja Driver Gojek di Kota Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner terhadap 96 mitra Driver Gojek. Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan fleksibilitas kerja, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja. Secara parsial, ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, sedangkan fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,430 menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 43,0% variasi atau perubahan niat pindah kerja, sementara 57,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model



penelitian.*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*

Corresponding Author:

Jasmine Anggun Lestari
Universitas Maritim Raja Ali Haji
Email: 2204020016@student.umrah.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mendorong transformasi besar dalam dunia kerja melalui munculnya *Gig Economy*, yaitu sistem kerja berbasis platform digital seperti Gojek, Grab, dan Maxim. Secara global, *Gig Economy* diperkirakan terus berkembang seiring meningkatnya kebutuhan akan pekerjaan fleksibel berbasis teknologi (Koivusalo et al., 2024). Di Indonesia, model kerja ini berkembang pesat pascapandemi COVID-19 karena dianggap mampu menjadi alternatif atas terbatasnya lapangan kerja formal dan kebutuhan jam kerja fleksibel, khususnya bagi pekerja muda dan paruh waktu.

Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa per Februari 2023, sekitar 46,47 juta orang (32%) tenaga kerja Indonesia berada di sektor informal, termasuk pekerja gig (Spn.or.id, 2024). Laporan Fairwork Indonesia (2021) memperkirakan terdapat sekitar 4 juta pengemudi ride-hailing aktif di Indonesia. Hal ini menegaskan bahwa *Gig Economy* telah menjadi bagian penting dalam sistem ketenagakerjaan nasional (Asmara et al., 2021). Fleksibilitas waktu menjadi motivasi utama bagi sekitar 50% pengemudi memilih bekerja melalui platform digital seperti Gojek.

Gojek sebagai pelopor platform gig di Indonesia sejak 2010 berkembang pesat setelah peluncuran aplikasinya pada 2015 dan kini memiliki lebih dari 3,1 juta mitra di lebih dari 200 kota. Meski demikian, Gojek beroperasi dalam persaingan ketat dengan Grab dan Maxim. Penelitian ini memilih Gojek sebagai objek kajian karena Gojek merupakan perusahaan teknologi asli Indonesia yang dinilai representatif dalam menggambarkan dinamika dan dampak *Gig Economy* di tingkat nasional.

Di balik fleksibilitas yang ditawarkan, mitra pengemudi menghadapi berbagai tantangan, seperti ketidakpastian pendapatan, fluktuasi permintaan, perubahan algoritma, serta risiko penonaktifan akun secara sepahak (Heeks & Putri, 2022). Minimnya perlindungan hukum dan lemahnya kepastian kerja juga menjadi isu utama dalam sistem kerja berbasis platform. Studi Koivusalo et al., (2024) bahkan menunjukkan bahwa sebagian pengemudi harus bekerja hingga 16 jam per hari untuk mempertahankan pendapatan, kondisi yang juga dialami pengemudi di Indonesia.

Pra-survei pada *Driver* Gojek di Kota Tanjungpinang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dirasakan sangat tinggi dan menjadi alasan utama bertahannya banyak *Driver* karena memungkinkan pengaturan waktu kerja sesuai kebutuhan pribadi. Sejumlah penelitian mendukung bahwa fleksibilitas kerja dapat menurunkan niat pindah kerja karena memberi rasa kontrol atas pekerjaan (Dewantara & Barry, 2025; Stevanus & Sandroto, 2021). Namun, penelitian lain justru menemukan bahwa fleksibilitas dapat meningkatkan *Turnover Intention* karena membuka peluang karier alternatif (Muhtazib et al., 2023; Tantina et al., 2025).

Selain fleksibilitas, *Driver* juga menghadapi ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) yang tinggi akibat pendapatan tidak stabil dan perubahan kebijakan platform. Penelitian menunjukkan hasil yang beragam, *Job Insecurity* dapat meningkatkan *Turnover Intention* karena memicu kecemasan (Arum & Wahyuningsih, 2020), namun dapat pula



menurunkannya karena keterbatasan alternatif pekerjaan (Ibrahim et al., 2021), atau bahkan tidak berpengaruh signifikan (Hallo & Dewi, 2022). Demikian pula pada variabel kepuasan kerja, sebagian studi menemukan pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Mapasa et al., 2022; Yu & Abdul Hamid, 2024), sementara studi lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan atau berlawanan (Sahroni et al., 2021).

Berdasarkan fenomena empiris dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, serta minimnya studi yang menguji fleksibilitas kerja, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan, khususnya di wilayah non-metropolitan, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Ketidakamanan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Pindah Kerja pada Driver Gojek di Era *Gig Economy* di Kota Tanjungpinang."

KAJIAN TEORI

Niat Pindah Kerja (*Turnover Intention*)

Menurut Mobley, (1982) *Turnover Intention* juga dikenal sebagai keinginan untuk berpindah, didefinisikan sebagai kecenderungan seorang karyawan untuk beralih dari pekerjaan yang mereka miliki secara sukarela ke pekerjaan yang mereka pilih sendiri. Dalam konteks *Gig Economy*, *Turnover Intention* tidak selalu berarti berpindah ke platform lain, tetapi dapat berupa keinginan mencari pekerjaan yang lebih stabil dan pasti. Menurut Mobley, (1982), *Turnover Intention* tercermin melalui beberapa indikator utama, yaitu *Thinking of Quitting*, *Intention to search for alternatives*, *Intention to Quit*.

Fleksibilitas Kerja

Menurut Abadi & Taufiqurrahman, (2023), fleksibilitas mencakup aturan informal tentang jam kerja yang fleksibel dan kebijakan manajemen sumber daya yang diakui. Fleksibilitas dianggap sebagai daya tarik utama dalam *Gig Economy*, namun tidak selalu menjadi faktor penentu dalam keputusan bertahan kerja. Menurut Carlson dalam Abadi & Taufiqurrahman, (2023), terdapat tiga indikator utama dalam fleksibilitas kerja, yakni *Time Flexibility* (Fleksibilitas Waktu Kerja), *Timing Flexibility* (Fleksibilitas Penjadwalan Kerja), *Place Flexibility* (Fleksibilitas Tempat Kerja)

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt, (1984), mendefinisikan *Job Insecurity* atau ketidakamanan kerja sebagai perasaan tidak aman yang dirasakan oleh pekerja dalam pekerjaannya/profesinya untuk terus melangsungkan pekerjaannya yang tengah mengancam. Dalam sistem kerja platform, i muncul akibat fluktuasi pendapatan dan kebijakan algoritmik. Menurut teori *Job Insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh & Rosenblatt, (1984) dalam Maulana et al., (2025) ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) dijelaskan melalui beberapa indikator yang didasarkan pada tingkat keparahan dan jenis ancaman yang dirasakan, yaitu: Kehilangan Pekerjaan Saat Ini (*Lose Present Job*), Tetap Mempertahankan Pekerjaan, Namun Kehilangan, Fitur Pekerjaan (*Keep Present Job but Lose Job Features*), Sumber Ancaman (*Sources of Threat*), Ketidakberdayaan (*Powerlessness*)

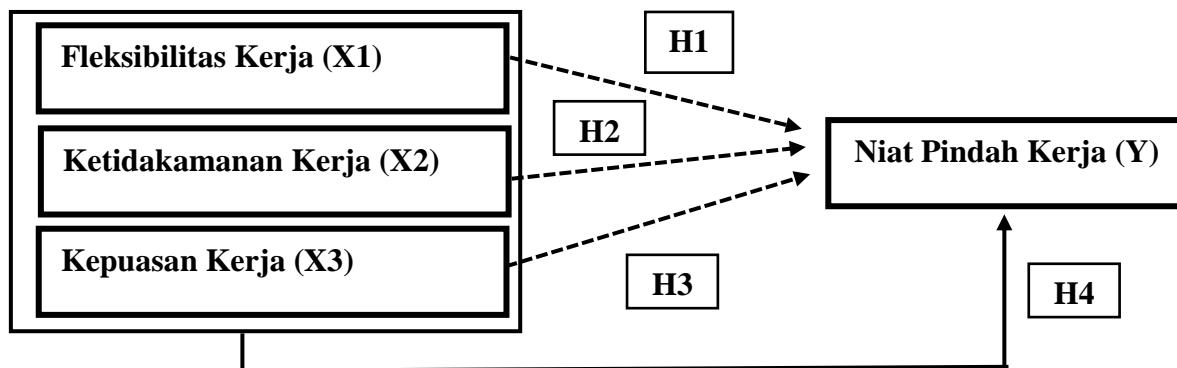
Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Robbins & Judge, (2024), Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan. Definisi ini cukup luas dan dianggap tepat karena pekerjaan tidak hanya mengetik dokumen, menulis kode program, melayani pelanggan, atau mengemudi. Kepuasan kerja mencakup aspek finansial dan non-finansial yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja. Luthans, (2011) menyajikan lima dimensi atau indikator yang dapat menggambarkan seberapa puas pekerja terhadap pekerjaannya, diantaranya Kualitas Pekerjaan Itu Sendiri (*Work Itself*),



Gaji/Upah (*Pay/Salary*), Promosi (*Promotions*), Supervisi (*Supervision*), Rekan Kerja (*Work Groups*).

Kerangka Pemikiran



Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas, oleh sebab itu dapat diambil hipotesis per variabelnya, yakni:

H1 : Diduga Fleksibilitas Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Niat Pindah Kerja (Y) pada *Driver Gojek* di Era *Gig Economy* di Kota Tanjungpinang.

H2 : Diduga Ketidakamanan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Niat Pindah Kerja (Y) pada *Driver Gojek* di Era *Gig Economy* di Kota Tanjungpinang.

H3 : Diduga Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Niat Pindah Kerja (Y) pada *Driver Gojek* di Era *Gig Economy* di Kota Tanjungpinang.

H4 : Diduga Fleksibilitas Kerja (X_1), Ketidakamanan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Niat Pindah Kerja (Y) pada *Driver Gojek* di Era *Gig Economy* di Kota Tanjungpinang.

METODE

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel secara objektif melalui analisis statistik (Sugiyono, 2023). Desain deskriptif kuantitatif digunakan untuk menggambarkan secara faktual dan sistematis kondisi fleksibilitas kerja, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, serta niat pindah kerja pada *Driver Gojek* di Kota Tanjungpinang dalam konteks *Gig Economy*. Data penelitian dikumpulkan dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner terstruktur dan dianalisis secara statistik untuk memperoleh kesimpulan yang objektif.

Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah *Driver Gojek* sebagai mitra kerja platform digital yang beroperasi dalam sistem *Gig Economy*. Penelitian dilakukan di Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa Kota Tanjungpinang merupakan wilayah non-metropolitan yang masih relatif jarang diteliti dalam kajian *Gig Economy*, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran empiris baru mengenai dinamika kerja *Driver Gojek* di daerah tersebut.



Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *Driver Gojek* aktif yang beroperasi di Kota Tanjungpinang. Jumlah populasi tidak diketahui secara pasti karena sifat pekerjaan *Driver* yang fleksibel dan dinamis, sehingga populasi penelitian dikategorikan sebagai infinite population Sugiyono, (2023). Oleh karena itu, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Lemeshow, yang umum digunakan pada penelitian dengan populasi tidak diketahui.

Dengan tingkat kepercayaan 95% ($Z = 1,96$), proporsi maksimum ($p = 0,5$), dan tingkat kesalahan ($d = 0,10$), diperoleh jumlah sampel sebanyak 96 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, antara lain *Driver Gojek* aktif di Kota Tanjungpinang, telah bekerja minimal enam bulan, serta aktif menggunakan aplikasi Gojek.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan disebarluaskan kepada responden secara daring maupun luring. Metode pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5), yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pengalaman responden terhadap variabel yang diteliti (Sugiyono, 2023).

Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang bersumber dari buku teks, jurnal ilmiah, laporan penelitian terdahulu, serta sumber terpercaya lainnya yang relevan dengan topik fleksibilitas kerja, *Job Insecurity*, kepuasan kerja, dan *Turnover Intention*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap variabel penelitian (Sugiyono, 2023).

Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria reliabel apabila nilai alpha $> 0,60$. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan *Exact Test Monte Carlo*, uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* ($>0,10$) dan *Variance Inflation Factor* (VIF < 10), serta uji heteroskedastisitas melalui analisis grafik.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja terhadap niat pindah kerja dengan model persamaan $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto dalam Julhadi et al., (2022) mengungkapkan bahwa validitas adalah ukuran kesahihan dan keandalan suatu alat ukur, jika suatu instrument



memiliki tingkat validitas rendah, maka alat ukur kurang valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada tingkat signifikansi 10% dengan derajat kebebasan ($df = n - 2$). Dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,168. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel fleksibilitas kerja, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan niat pindah kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh indikator penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Bestm & Kahn dalam Julhadi et al., (2022) yang bermakna reliabilitas adalah konsistensi metode, kondisi dan hasil. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, artinya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,840, variabel ketidakamanan kerja sebesar 0,888, variabel kepuasan kerja sebesar 0,780, dan variabel niat pindah kerja sebesar 0,833.

Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	2.391	4.644		.515	.608
	Fleksibilitas Kerja	-.041	.126	-.028	-.324	.746
	Ketidakamanan Kerja	.623	.077	.666	8.091	.000
	Kepuasan Kerja	.057	.091	.053	.625	.534
a. Dependent Variable: Niat Pindah Kerja						

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,391 - 0,041X_1 + 0,623X_2 + 0,057X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 2,391 menunjukkan bahwa apabila fleksibilitas kerja, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja dianggap konstan, maka tingkat niat pindah kerja



berada pada nilai 2,391. Koefisien regresi fleksibilitas kerja bernilai negatif ($\beta = -0,041$), yang menunjukkan bahwa peningkatan fleksibilitas kerja cenderung menurunkan niat pindah kerja, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Ketidakamanan kerja memiliki koefisien regresi positif dan signifikan ($\beta = 0,623$), yang berarti semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, maka semakin tinggi pula niat pindah kerja. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki koefisien regresi positif ($\beta = 0,057$) namun tidak signifikan, sehingga tidak berpengaruh secara nyata terhadap niat pindah kerja *Driver Gojek* dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 2. Hasil Uji T

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.391	4.644			.515	.608
	Fleksibilitas Kerja	-.041	.126	-.028		-.324	.746
	Ketidakamanan Kerja	.623	.077	.666		8.091	.000
	Kepuasan Kerja	.057	.091	.053		.625	.534

a. Dependent Variable: Niat Pindah Kerja

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 10% dengan derajat kebebasan (df) sebesar 92, sehingga diperoleh nilai *t* tabel sebesar 1,662.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,746 ($> 0,10$) dan nilai *t* hitung sebesar $-0,324 (< t$ tabel), sehingga fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja. Ketidakamanan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,10$) dan nilai *t* hitung sebesar 8,091 ($> t$ tabel), yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,534 ($> 0,10$) dan nilai *t* hitung sebesar 0,625 ($< t$ tabel), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637.040	3	212.347	23.128	.000 ^b
	Residual	844.699	92	9.182		
	Total	1481.740	95			

a. Dependent Variable: Niat Pindah Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja, Fleksibilitas Kerja

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel fleksibilitas kerja, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap niat pindah kerja *Driver Gojek* di Kota Tanjungpinang. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 10% dengan derajat kebebasan df (3;92), sehingga diperoleh nilai *F* tabel sebesar 2,14.



Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 23,128 lebih besar dari F tabel ($23,128 > 2,14$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,10$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti fleksibilitas kerja, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja pada mitra *Driver Gojek* di era *Gig Economy* di Kota Tanjungpinang.

Pembahasan

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Niat Pindah Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap niat pindah kerja *driver Gojek* di Kota Tanjungpinang. Hal ini berarti bahwa semakin fleksibel waktu kerja yang dirasakan driver, kecenderungan niat pindah kerja cenderung menurun, tetapi pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja lebih berperan sebagai fasilitas pendukung dalam sistem kerja *gig economy*, namun belum menjadi faktor utama yang menentukan keputusan driver untuk bertahan atau berpindah kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhtazib et al., (2023) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Niat Pindah Kerja

Ketidakamanan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja *driver Gojek* di Kota Tanjungpinang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa tidak aman terhadap pekerjaan, seperti ketidakpastian pendapatan dan risiko perubahan kebijakan aplikasi, maka semakin tinggi pula niat *driver* untuk berpindah kerja. Hasil ini menegaskan bahwa ketidakamanan kerja merupakan faktor penting yang mendorong munculnya niat pindah kerja dalam sistem *gig economy*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Arum & Wahyuningih, (2020) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Pindah Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja *driver Gojek*. Meskipun driver merasa cukup puas terhadap beberapa aspek pekerjaan, kepuasan tersebut belum cukup kuat untuk memengaruhi keputusan bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks *gig economy*, kepuasan kerja bersifat sementara dan tidak selalu diikuti dengan komitmen kerja jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Helmi Attallah, (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Ketidakamanan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Pindah Kerja

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja *driver Gojek* di Kota Tanjungpinang. Temuan ini menunjukkan bahwa niat pindah kerja tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan kombinasi dari fleksibilitas kerja yang tinggi, ketidakamanan kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan *driver*. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga aspek tersebut secara seimbang menjadi penting untuk menekan niat pindah kerja pada mitra driver Gojek.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja berkontribusi dalam membentuk niat pindah kerja pada *driver* Gojek di Kota Tanjungpinang. Fleksibilitas kerja menunjukkan pengaruh negatif, meskipun belum signifikan secara statistik, yang mengindikasikan bahwa fleksibilitas lebih berperan sebagai faktor pendukung dalam sistem kerja *gig economy*, namun belum cukup kuat untuk menekan niat berpindah kerja. Sementara itu, ketidakamanan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, sehingga menjadi faktor utama yang mendorong *driver* untuk mencari pekerjaan yang lebih stabil. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan, yang menandakan bahwa kepuasan kerja belum menjadi penentu utama dalam keputusan *driver* untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja, sehingga menunjukkan bahwa pengelolaan fleksibilitas kerja yang seimbang, disertai upaya mengurangi ketidakamanan kerja, menjadi kombinasi penting dalam menekan niat pindah kerja pada *driver* Gojek di era *gig economy*.

SARAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian, pihak Gojek disarankan untuk memberikan perhatian lebih pada aspek ketidakamanan kerja karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja mitra *driver*. Peningkatan transparansi kebijakan aplikasi, kejelasan sistem sanksi, serta upaya memberikan rasa aman terkait keberlanjutan pendapatan diharapkan dapat menurunkan keinginan *driver* untuk berpindah kerja. Meskipun fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, kedua aspek tersebut tetap perlu dijaga agar mitra *driver* merasa nyaman dan diperlakukan secara adil dalam sistem kerja yang fleksibel. Bagi mitra *driver*, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memahami risiko dan peluang bekerja di sektor *gig economy*, khususnya terkait ketidakpastian kerja. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel lain atau memperluas objek penelitian agar diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat pindah kerja di sektor transportasi online.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30–40. <Https://Doi.Org/10.58906/Melati.V40i1.97>
- Arum, D. P., & Wahyuningsih, R. S. H. (2020). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Driver Pt. Gojek Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta). *Proceedings Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Undergraduate Conference*, 1(1), 73–83.
- Asmara, A. A., Darmawan, P., Putri, T. E., Kusumaningtyas, Pandu, A., Risfa Izzati, N., Simanjuntak, R. T., Richard, H., & Graham, M. (2021). Fairwork Indonesia Ratings 2021: Labour Standards In The Gig Economy. *Fairwork*, 1–32.
- Dewantara, B. B., & Barry, R. R. (2025). Analisis Dampakkesimbangan Kehidupan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Keluar Karyawan Generasi Z Pada Perusahaan Kreatif Industri Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9(2), 1912–1929. Https://Www.Researchgate.Net/Publication/394133562_Analisis_Dampak_Keseimbangan_Kehidupan_Kerja_Fleksibilitas_Kerja_Lingkungan_Kerja_Dan_Komitmen_Organisa



- si_Terhadap_Niat_Keluar_Karyawan_Generasi_Z_Pada_Perusahaan_Kreatif_Industri_Di_Jakarta/Link/688b2476
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy Of Management Review, 9(3)*, 438–448. <Https://Doi.Org/10.5465/Amr.1984.4279673>
- Haloo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. *Cooptition : Jurnal Ilmiah Manajemen, 13(2)*, 335–344. <Https://Doi.Org/10.32670/Cooptition.V13i2.1574>
- Heeks, R., & Putri, T. (2022). *Indonesia's Gig Economy Falling Short On Decent Work Standards*. Eastasiaforum.
- Helmi Attallah, S. I. (2024). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5(4)*, 2181–2200.
- Ibrahim, I. D. K., Cahyadi, I., Sidharta, R. B. F. I., & Hermanto, A. (2021). Job Satisfaction Sebagai Mediasi Dalam Peningkatan Turnover Intention Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Pasca Pandemi Covid-19. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen, 18(2)*, 167–186.
- Julhadi, Susilawati, D., Rosa, S., Adriani, P., Ganiem, L. M., Fazila, S., Aminy, M. H., Nurainiah, Syfruddin, Setyowidodo, A., Ririen, D., Diwati, F., Julyanti, E., & Endah Marendah Ratnaningtyas. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Koivusalo, M., Svynarenko, A., Mbare, B., & Perkiö, M. (2024). Globalization, Platform Work, And Wellbeing—A Comparative Study Of Uber Drivers In Three Cities: London, Helsinki, And St Petersburg. *Globalization And Health, 20(1)*, 1–12. <Https://Doi.Org/10.1186/S12992-024-01021-3>
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach. In Hospital Administration (12th Ed.). In *Mc Graw-Hill*.
- Mapasa, V. F. J., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pengemudi Grab Di Masa Pandemik Covid-19 Kota Manado. *Emba, 10(1)*, 1023–1029.
- Maulana, W., Qurnain, N., & Asas, I. (2025). Job Insecurity, Engagement, And Mental Health: Drivers Of Turnover Intentions At Pt. Pos Indonesia. *Jbmp (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan), 11(2)*, 216–228. <Https://Doi.Org/10.21070/Jbmp.V11i2.2195>
- Mobley, W. H. (1982). No. I. 111-116 Employee Withdrawal. *Management Review, 7(170)*.
- Muhtazib, Mattarima, & Uweng, M. A. H. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Karyawan Pt . Tri Jaya Tunggal Makassar. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 1(3)*, 43–59.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational Behavior 19th Edition. In *Pearson*. <Https://Doi.Org/10.5860/Choice.43-0421>
- Sahroni, M. M., Wahono, B., & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Niat Perpindahan (Studi Kasus Pada Komunitas Driver Grab Kota Malang). *Riset Manajemen, 10(01)*, 39–48.
- Stevanus, L., & Sandroto, C. W. (2021). Pengaruh Workplace Fleksibility Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Asia Dengan Work Family Conflict Sebagai Variabel Mediasi. *Banking & Management Review, 6(1)*. <Https://Repository.Ekuitas.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/265/Jr00045 - Laurentius Stevanus Dan Christine Wistinindah Sandroto.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D* (Ke-5). Alfabeta.
- Tantina, Hakim, L., & Ma'ruf, M. H. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance, Fleksibilitas Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai*



Variabel Mediasi (Studi Pada Isp Swasta Di Bandar Lampung). 09(3).
<Https://Jurnal.Stie-Aas.Ac.Id/Index.Php/Jie/Article/View/18046/7790>

Yu, J., & Abdul Hamid, R. (2024). Gig Workers' Psychological Contracts And Turnover Intention: A Mediated Path Analysis Of Organizational Identification And Job Satisfaction. *Acta Psychologica*, 251(November), 104587.
<Https://Doi.Org/10.1016/J.Actpsy.2024.104587>