

**PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA, FLEKSIBILITAS
KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BERKAH BERSAMA OJESA CABANG
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
guna mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

NENENG ANITA

NPM 2201110102

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NENENG ANITA
Nomor Pokok : 2201110102
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama OJESA Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 27.07.2026 Pembimbing I :


Firdaus Sianipar, SE., MM
NIDN : 0203066401

Tanggal 27.07.2026 Pembimbing II :


Yun Suprani, SE., M.Si
NIDN : 0207066701

Mengetahui,

Dekan,


Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,


Dr. Yolanda Veybitha, SE., I
NIDN : 0226028303

030 **PS/DFEB/** 2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NENENG ANITA
Nomor Pokok/NPM : 2201110102
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA,
FLEKSIBILITAS KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BERKAH
BERSAMA OJESA CABANG PELEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 27-07-2026 Ketua Penguji : Firdaus Sianipar, SE.MM.
NIDN : 0203066401

Tanggal 27-07-2026 Penguji I : Yun Suprati, SE., M.Si
NIDN : 0207066701

Tanggal 27-07-2026 Penguji II : Hj. Agustina Marzuki, SE.M.Si
NIDN : 0008086502

Mengesahkan,

Dekan

Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NENENG ANITA
Nomor Pokok : 2201110102
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama OJESA Cabang Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Juli 2025
Penulis



NENENG ANITA

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tumbuh tanpa kasih sayang dari sosok ayah, tidak ada pelukan, tidak ada dukungan dan tumbuh menyaksikan ibu menjadi segalanya tapi aku tetap berdiri sampai hari ini.

karena “allah tidak akan menguji hambanya di luar batas kemampuannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Tidak ada yang lebih indah dari senyum ibu ketika berhasil mengantarkan anaknya hingga sarjana”

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan.
- Keluarga kecilku yang tercinta ibunda hosi dan kakak-kakakku
- Semua orang-orang baik yang membantu
- Almamaterku tercinta yang ku banggakan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan Judul: **“Pengaruh Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa”**. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh Gelar Sarjana, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan serta doa dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dikesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
5. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE., MM selaku dosen pembimbing Akademi.
6. Bapak Firdaus Sianipar, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Yun Suprani, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II, penulis ucapkan terima kasih atas bimbingan, pengajaran, serta ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan selama bimbingan.

7. Bapak dan Ibu Dosen, serta Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
8. Manager Area Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu memperoleh data yang di perlukan penulis.
9. Kepada sosok wanita kuat yang tidak perlu pengakuan, yang berjuang sangat keras, dia rela untuk diam di belakang, dia rela untuk tidak kena sorotan sama sekali, dia rela untuk jadi penonton demi melihat senyum anakmu yang berdiri tegak dihari wisudanya terima kasih ibuku Hosia telah menjadi penguat sekaligus menjadi alasan aku bertahan sampai hari ini. *“I LOVE YOU MORE”*.
10. Untuk ayah terima kasih telah menghadirkanku, tapi sayang nya di kehidupan yang hanya satu kali ini aku tidak merasakan cinta pertama dari ayah, aku tidak pernah benar-benar tau bagaimana rasanya aman, karena yang harusnya melindungiku malah menjadi sumber ketakutanku, ayah tenang-tenang ya disana aku tidak benci ayah hanya sedikit kecewa, jika kelak nanti aku berhasil menyembuhkan diri, maka hal pertama yang aku lakukan adalah memaafkan diriku sendiri karena pernah sekedar mengharapkan penuh cintamu ayah. *“I LOVE AYAH”*
11. Kepada kakak-kakakku, Netral da Yana Marlina saudara kandung penulis, yang selalu menjadi garda terdepan disaat aku kehilangan arah menjadi orang selalu kebersamai dari kecil, serta kasih sayang yang tulus telah

menghadirkan kekuatan bagi penulis dalam melewati berbagai proses hingga sampai tahap ini.

12. Untuk para sahabatku Mai pren uwu, Marsya Nadia Pitaloka dan Sutri yang telah kebersamai di fase skripsian ini serta selama masa perkuliahan ini.

13. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Neneng Anita, terima kasih karena telah berani memillih, memilih untuk mencoba, memilih untuk belajar dan memilih untuk menyelesaikan apa yang engkau mulai, terima kasih untuk tidak menyerah ketika dunia tidak berpihak kepadamu, ketika keraguan orang terhadap dirimu, ketika jalan di depan terasa begitu gelap, walaupun seringkali tidak tahu pasti kemana arah ini membawa, meski harus menghadapi kegagalan, kebingungan bahkan perasaan ingin menyerah. Terima kasih karena tetap memilih melanjutkan sampai hari ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.2 Elemen-Elemen yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	12
2.2 Keseimbangan Kerja	13
2.2.1 Pengertian Keseimbangan Kerja.....	13
2.2.2 Elemen-Elemen yang Mempengaruhi Keseimbangan Kerja	14
2.2.3 Dimensi dan Indikator Keseimbangan Kerja	15
2.3 Fleksibilitas Kerja	16
2.3.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja.....	16
2.3.2 Elemen-Elemen yang Mempengaruhi Flesibilitas Kerja	18
2.3.3 Dimensi dan Indikator Fleksibilitas Kerja	19
2.4 Semangat Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian Semangat Kerja.....	20

2.4.2	Elemen-Elemen yang Mempengaruhi Semangat Kerja	21
2.4.3	Dimensi dan Indikator Semangat Kerja.....	22
2.5	Penelitian Lain yang Relevan	23
2.6	Kerangka Berpikir.....	26
2.7	Hipotesis.....	27
BAB III	METODE PENELITIAN.....	29
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.1.1	Tempat Penelitian	29
3.1.2	Waktu Penelitian.....	29
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.2.1	Sumber Data	30
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	30
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik <i>Sampling</i>	31
3.3.1	Populasi.....	31
3.3.2	Sampel.....	31
3.3.3	Teknik Sampling.....	32
3.4	Rancangan Penelitian	33
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	34
3.5.1	Variabel Penelitian.....	34
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	35
3.6	Instrumen Penelitian.....	40
3.7	Uji Instrumen.....	41
3.7.1	Uji Validitas.....	41
3.7.2	Uji Reliabilitas	42
3.8	Teknik Analisis Data.....	43
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	43
3.8.2	Analisi Statistik Inferesial.....	44
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.8.4	Uji Normalitas	46
3.8.5	Uji Multikolinearitas	46
3.8.6	Uji Heteroskedastisitas	46
3.9	Analisis Penelitian.....	47
3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
3.9.2	Analisis Koefisien Korelasi (r)	49

3.9.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	49
3.10	Uji Hipotesis Penelitian.....	50
3.10.1	Uji Simultan (Uji F)	50
3.10.2	Uji Parsial (Uji t).....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		55
4.1	Hasil Penelitian	55
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang.....	55
4.1.2	Visi.....	56
4.1.3	Misi	56
4.1.4	Sruktur Organisasi.....	56
4.1.5	Fungsi dan Tugas	57
4.1.6	Pembahasan dan Interpretasi	61
4.1.6.1	Deskripsi Profil Responden	61
4.1.6.2	Kuantitas Partisipan Menurut Usia.....	61
4.1.6.3	Kuantitas Partisipan Menurut Pendidikan Terakhir	62
4.1.7	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	63
4.1.7.1	Hasil Uji Validitas.....	63
4.1.7.2	Hasil Uji Reliabilitas	67
4.1.8	Hasil Analisi Statistik Deskriptif.....	68
4.1.9	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
4.1.9.1	Hasil Uji Normalitas.....	69
4.1.9.2	Hasil Uji Multikolinearitas	71
4.1.9.3	Uji Heteroskedastisitas	71
4.1.10	Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.1.11	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	74
4.1.12	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	75
4.1.13	Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	76
4.1.13.1	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	76
4.1.13.2	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	77
4.2	Pembahasan Penelitian.....	79
4.2.1	Dampak Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Semangat Kerja Kepada Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang	80
4.2.2	Dampak Keseimbangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang	81

4.2.3	Implikasi Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa	82
4.2.4	Dampak Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		84
5.1	Kesimpulan.....	84
5.2	Saran	86
DAFTAR PUSTAKA		89
LAMPIRAN		92

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain yang Relevan	23
3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	29
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.3 Instrumen Penelitian.....	40
3.4 Interpretasi Nilai (r)	48
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
4.3 Hasil Uji Validitas Keseimbangan Kerja (X1).....	61
4.4 Hasil Uji Validitas Fleksibilitas Kerja (X2).....	62
4.5 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (X3)	63
4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	64
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	65
4.8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	66
4.9 Hasil Uji Normalitas.....	67
4.10 Hasil Uji Multikolineritas	68
4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	72
4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)	74
4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	27
4.1 Bagan Struktur Organisasi PT. Berkah Bersama Ojesa.....	55
4.2 <i>Scatterplot</i>	69

ABSTRAK

Neneng Anita, Pengaruh Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang. Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, SE., MM dan Ibu Yun Suprani, SE., M.Si.

Riset berikut bertujuan guna mengidentifikasi eksistensi dampak Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang. Teknik pemilihan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Jumlah populasi dalam penelitian inisebanyak 40 orang dari seluruh Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang.

Temuan riset mengindikasikan bahwasanya (1) secara serempak, Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja beserta Semangat Kerja memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang melalui skor signifikansi senilai 0,000 yang lebih rendah ketimbang α (0,05). (2) Keseimbangan Kerja secara individual berdampak positif sekaligus bermakna bagi Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang lewat angka signifikansi 0,000 yang lebih minim dari α (0,05). (3) Fleksibilitas Kerja secara terpisah membawa imbas positif serta nyata atas Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang berbekal rasio signifikansi 0.000 yang lebih kecil daripada α (0,05). (4) Semangat Kerja secara mandiri membuahkan efek positif dan meyakinkan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang dengan perolehan signifikansi 0,000 yang berada di bawah α (0,05).

Kata Kunci : Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Neneng Anita, *The Influence of Work Balance, Work Flexibility and Work Spirit on PT Employee Performance. Blessings with Ojesa Palembang Branch. Under the guidance of Mr. Firdaus Sianipar, SE., MM and Mrs. Yun Suprani, SE., M.Si.*

This research is to find out whether there is an Influence of Work Balance, Work Flexibility and Work Spirit on the Performance of PT. Berka With Ojesa Palembang Branch. Sample selection technique using saturated sampling. The total population in this study is 40 people from all PT Employees. Blessings with Ojesa Palembang Branch.

The research results show that (1) simultaneously, Work Balance, Work Flexibility and Work Spirit affect the Performance of PT Employees. Blessing with Ojesa Palembang Branch with a significance value of 0.000 less than a (0.05). (2) Work Balance partially has a positive and significant effect on the Performance of PT Employees. Blessing with Ojesa Palembang Branch with a significance value of 0.000 less than a (0.05). (3) Work Flexibility partially has a positive and significant effect on the Performance of PT Employees. Berkah Bersama Ojesa Palembang Branch with a significance value of 0.000 less than a (0.05). (4) Work Spirit partially has a positive and significant effect on the Performance of PT Employees. Blessing with Ojesa Palembang Branch with a significance value of 0.000 less than a (0.05).
Keywords : Work Balance, Work Flexibility, Work Spirit and Employee Work

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci didalam suatu organisasi, ini mengacu pada individu atau karyawan yang berkontribusi di dalamnya. Karyawan memiliki peran krusial dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan, karena mereka lah yang menjalankan berbagai aktivitas penting untuk mendukung keberhasilan organisasi. Karyawan merupakan aset bagi setiap organisasi karena terjaminnya tercapainya tujuan organisasi merupakan wujud dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan (Wahyudin, Fitriati dan Darmawan, 2020).

PT. Berkah Bersama Ojesa (Ojek Sahabat Wanita) Cabang Palembang adalah layanan ojek dan transportasi online khusus wanita yang beroperasi di Palembang sejak tahun 2019, mengutamakan kenyamanan, keamanan, dan syariah. Layanan ini menyediakan ojek motor, mobil, kurir, dan langganan, di mana pengemudi dan penumpangnya adalah perempuan. Visi menjadi solusi transportasi yang aman, nyaman, dan ramah bagi wanita dan anak-anak. Misinya memberikan pelayanan transportasi cepat, aman, dan terpercaya, serta memberdayakan perempuan melalui layanan ojek khusus wanita untuk mengurangi tindak kriminal dan pelecehan.

Keseimbangan kerja, Fleksibilitas Kerja serta Semangat Kerja mempunyai keterkaitan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Keseimbangan Kerja membawa imbas positif bagi Kinerja Karyawan, lantaran proporsi yang pas mampu mendorong kebahagiaan serta produktivitas kerja (Fitriati *et al.*, 2020). Fleksibilitas

kerja juga berkontribusi terhadap kinerja melalui peningkatan kenyamanan kerja, meskipun dalam beberapa kasus pengaruhnya tidak langsung dan dimediasi oleh keseimbangan kerja Altindag & Siller dalam (Shalahuddin dan Ikham, 2024). Semangat kerja terkonfirmasi membuahkan dampak berarti atas kinerja karena menjadi pendorong utama produktivitas (Hakimah, Suprani dan Said, 2025). Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut berkorelasi satu sama lain serta secara bersama-sama mempengaruhi tingkat kinerja *driver*.

Kinerja karyawan merupakan indikator vital yang mengilustrasikan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan beragam kewajiban beserta amanah yang didelegasikan oleh institusi kepadanya. Pada dasarnya, kinerja bukan semata-mata dinilai dari hasil akhir (output) semata, melainkan juga mencakup proses pencapaian yang mencakup dimensi mutu, jumlah, kedisiplinan waktu, kemandirian, dan derajat otonomi saat bekerja dalam studi Arfandi dan Kasran dalam (Avri Lingga Puja dan Irma Idayati., 2026). kinerja bukan sekadar karakteristik bawaan individu seperti bakat, melainkan perwujudan nyata (penilaian prestasi kerja) dari bagaimana seorang karyawan mampu berfungsi selaras sesuai patokan yang digariskan oleh korporasi (Mardiani dan Widiyanto, 2021).

Sebuah elemen yang mendikte kinerja karyawan yakni keseimbangan kerja. Keseimbangan kerja adalah situasi ketika seseorang sanggup menyelaraskan antara beban rutinitas dan ranah privasi secara proporsional. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta menurunnya Semangat Kerja. Sebaliknya, ketika seseorang mampu mengelola waktu dan energi secara seimbang,

sehingga keseimbangan kerja menjelma sebagai elemen krusial yang wajib diprioritaskan demi mendongkrak kinerja karyawan. (Cakranegara dan Irmawati, 2025)

Selain itu, Fleksibilitas kerja juga menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja *driver*. Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang menyajikan keleluasaan bagi pekerja guna mengelola jadwal maupun lokasi kerja selaras dengan kebutuhan mereka. Dalam era digital, fleksibilitas kerja menjadi salah satu elemen yang banyak diminati karena memberikan keleluasaan dalam menjalankan aktivitas kerja dan kehidupan pribadi. Fleksibilitas ini memungkinkan individu untuk bekerja lebih efektif karena dapat menyesuaikan jam kerja dengan kondisi pribadi menurut Sopiah dalam (Pamrena, Ubaidillah dan Sumartik, 2025).

Namun demikian, fleksibilitas kerja juga memiliki sisi negatif apabila tidak dikelola dengan baik, seperti kurangnya disiplin, ketidakjelasan jam kerja, serta potensi meningkatnya beban kerja. Pada pekerjaan seperti *driver* ojek online, fleksibilitas kerja menjadi karakteristik utama karena *driver* bebas menentukan kapan harus bekerja. Kondisi ini dapat meningkatkan kinerja jika dimanfaatkan secara optimal, tetapi juga dapat menurunkan kinerja jika tidak disertai dengan manajemen waktu yang baik. Riset membuktikan bahwasanya fleksibilitas kerja membawa dampak meyakinkan atas kinerja karyawan. (Pamrena *et al.*, 2025).

Semangat Kerja adalah keadaan kejiwaan yang mencerminkan antusiasme, motivasi, dan kesungguhan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, kreatif,

serta mengemban amanah atas kewajiban yang diinstruksikan. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, seperti seringnya terlambat, kurangnya inisiatif, dan rendahnya kualitas pekerjaan. Fakta ini mengindikasikan bahwasanya semangat kerja membuahkan imbas positif atas kinerja karyawan merujuk pada pandangan Basri beserta Rauf di (Hakimah *et al.*, 2025).

Berdasarkan dari penelitian awal di Ojesa Cabang Palembang, Driver Ojesa semuanya perempuan harus menjalani dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja dan juga sebagai ibu rumah tangga. Keadaan ini kerap memicu kendala bagi mereka saat mengelola durasi antara urusan profesi dengan rumah tangga. Beberapa dari mereka perlu bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi di sisi lain mereka juga tetap memiliki tanggung jawab untuk mengurus anak dan suami di rumah membuat mereka sering merasa lelah, baik secara fisik maupun mental. Indikasi ini membuktikan bahwasanya keseimbangan kerja teramat berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan studi pengkaji di *Driver Ojesa Cabang Palembang*, *driver ojesa* memang dikenal fleksibel karena bisa menentukan sendiri kapan mau bekerja. Tapi kenyataannya masih ada beberapa *driver* yang terpaksa bekerja lebih lama untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membantu ekonomi keluarga. Sedangkan mereka tidak mempunyai gaji yang tetap yaitu pendapatan berdasarkan orderan yang di dapat di hari itu. Pendapatan orderan di hari itu juga harus di bagi ke pihak ojesa yaitu 20% dan 80% untuk *driver*. Contoh apabila *driver* mendapatkan hasil Rp.10.000 pihak ojesa mendapat Rp.2000 dan *driver* mendapatkan Rp.8.000

yang membuat *driver* harus menyesuaikan waktu kerja mereka sehingga fleksibilitas menjadi relatif terbatas. Keadaan ini merepresentasikan bahwasanya Fleksibilitas Kerja bagi pengemudi ojesa belum seutuhnya mandiri, lantaran tetap terikat oleh desakan finansial maupun mekanisme kerja ojesa.

Berdasarkan dari penelitian di Ojesa Cabang Palembang, masih ditemukan driver yang semangatnya yang menurun. Beberapa driver mengeluh orderan tidak menentu, penghasilan tidak sesuai dengan harapan, persaingan semakin banyak sesama driver ojek dan aplikasi ojol lainnya, cuaca yang tidak baik yang membuat semangat kerja *driver* menurun. Perkara tersebut mengisyaratkan bahwasanya Semangat Kerja pengemudi amat krusial memengaruhi kinerja pengemudi.

Maka dari itu, riset ini digarap guna mengukur seberapa masif dampak keseimbangan kerja, fleksibilitas kerja beserta semangat Kerja atas kinerja driver. Luaran dari studi ini diantisipasi mampu difungsikan sebagai referensi evaluasi bagi jajaran direksi tatkala merancang regulasi yang presisi demi menggenjot kinerja berbarengan dengan kemakmuran pengemudi. Merujuk pada fenomena itu, pengkaji tergerak guna melangsungkan studi pada Ojesa Cabang Palembang mengusung judul **“Pengaruh Keseimbangan Kerja, *Fleksibilitas Kerja* dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2023:63) Formulasi persoalan tidaklah sama dengan problem itu sendiri. Bila problem merepresentasikan kesenjangan antara ekspektasi

beserta apa yang terjadi, maka rumusan masalah itu adalah sebuah interogasi yang bakal ditelusuri solusinya lewat penghimpunan informasi. Merujuk pada penjabaran dari konteks pendahuluan sebelumnya, problematika dalam studi ini yakni, seperti di bawah ini:

1. Apakah Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Semangat Kerja berdampak secara serempak atas Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang?
2. Apakah Keseimbangan Kerja membawa imbas secara terpisah pada Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang?
3. Apakah Fleksibilitas Kerja memberikan efek secara individual bagi Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang?
4. Apakah Semangat Kerja menciptakan konsekuensi secara mandiri atas Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:05) Masing-masing riset memiliki sasaran beserta fungsi spesifik. Pada dasarnya, niat studi ditujukan guna mengilustrasikan, membuktikan, mengembangkan, menemukan, dan untuk menciptakan. Adapun maksud dilangsungkannya riset ini, yakni:

1. Guna mengidentifikasi sekaligus menelaah dampak Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Semangat Kerja secara serentak atas Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang.

2. Guna mengidentifikasi sekaligus menelaah dampak Keseimbangan Kerja secara terpisah terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang.
3. Guna mengidentifikasi sekaligus menelaah dampak Fleksibilitas Kerja secara terpisah atas Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang.
4. Guna mengidentifikasi sekaligus menelaah dampak Semangat Kerja secara terpisah atas Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Studi ini diantisipasi supaya sanggup menyuplai faedah, yakni:

1. Bagi Penulis

Riset ini diproyeksikan sanggup memperkaya wawasan penyusun seputar dampak X_1 yakni disebut sebagai Keseimbangan Kerja, X_2 yang dikenal sebagai Fleksibilitas Kerja, beserta Semangat Kerja sebagai X_3 terhadap juga pada faktor Y yakni Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang. Selain itu, melalui proses penelitian ini penulis dapat meningkatkan kemampuan dalam menyusun instrumen penelitian, melakukan analisis data secara statistik, serta menarik kesimpulan yang sistematis dan ilmiah. Studi ini turut menjadi sebuah prasyarat guna merampungkan masa pendidikan di tingkat strata satu.

2. Bagi Instansi

Luaran riset ini diantisipasi sanggup difungsikan selaku referensi peninjauan maupun asesmen untuk jajaran manajemen OJESA tatkala menggenjot kinerja para *driver*. Di samping itu, studi ini mampu menyumbangkan gagasan ketika merancang kebijakan terkait keseimbangan kehidupan kerja, penerapan fleksibilitas kerja, serta upaya peningkatan semangat kerja agar kinerja *driver* menjadi lebih optimal.

3. Bagi Akademik

Riset ini diestimasikan sanggup menyumbangkan sumbangsih pada perluasan disiplin Manajemen Sumber Daya Manusia, teristimewa yang terafiliasi pada kinerja tenaga kerja di sektor transportasi berbasis layanan. Lebih dari itu, temuan studi ini turut berpeluang difungsikan selaku literatur maupun basis acuan untuk pengkaji berikutnya yang hendak menelaah tema sejenis pada waktu mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Audillah, F. D., Puruwita, D., & Lutfia, A. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Job Satisfaction Melalui Employee Engagement pada Karyawan Gen Z mempengaruhi job satisfaction pada karyawan Gen Z di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta , dilakukan pra survey untuk mengidentifikasi fakt. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(September), 441–450.
- Cakranegara, M. P. (2025). *PENGARUH WORK LIFE-BALANCE DAN KEBIJAKAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP TINGKAT STRES KERJA*. 14, 2487–2504. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1627>
- Dariantio, I., Dahlan, A., Teknologi, I., & Dahlan, A. (2024). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Insetif Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Fleksibelitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Insetif Sebagai Variabel Moderasi*. 1(2), 205–211.
- Fadyla, P. D., & Dan, B. K. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi daerah provinsi kepulauan riau*. 11(3), 225–231.
- Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (1802). *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Pengaruh work life balance dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. 6(1), 110–131.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakimah, Y., Suprani, Y., Said, M., & Tridinanti, U. (2025). *Pengaruh semangat dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan jm kenten palembang 1-3*. 5(2).
- Ibnu, U., Uis, S., Umar, J. T., Baja, L., Telp, K. B., Kerja, L., Kinerja, T., Ekonomi, F., Sina, U. I., & Batam, K. (n.d.). *Universitas ibnu sina (uis)*. 148–153.

- Indriyanti, V. P., Nurhasanah, N., & Gw, S. H. (2026). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Rosma Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*. 8(1), 259–275. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v8i1.10367>
- Istiqomah, N., Suyono, J., Sari, N., & Suyono, A. A. (2025). *Pengaruh Kompetensi , Komitmen Organisasi Dan Work-life balance Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan RSUD Dr . Mohamad Soewandhie Surabaya*. 3, 246–262. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.66>
- Mardiani, I. N. (2021). *Pengaruh work-life balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri*. 4(2), 985–993.
- Nasution, M., Universitas, B., & Jakarta, B. (2024). *Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z*. 2(3), 90–101.
- Niken, D. P., Bayu, S. P., Dewi, S. W. P. G., & Okky, W. A. (2024). *Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi. Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3(3), 53–67.
- Novea, O., Listyani, I., & Idris, A. (2025). *Pengaruh Motivasi , Semangat Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kediri*. (2021).
- Pamrena, J., Mea, I., Dan, W., Kerja, P., Kinerja, T., Kasus, S., Gojek, K., & Jack, B. (2025). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 9(2), 836–862.
- Pamungkas, F. G., Wartini, S., Manajemen, P. S., & Ekonomika, F. (n.d.). *Fleksibilitas Kerja dalam Kajian SDM*. 117–137.
- Puja, J., & Edukasi, M. (2026). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE , KOMPENSASI DAN STRES KERJA*. 3, 1308–1341.
- Ramanda, W. L., Kerja, E., & Karyawan, K. (n.d.). *Jurnal EMAS*. 5, 1–13.
- Rosyidah, W., & Nurfadilla, D. (2024). *Pengaruh Pelatihan , Motivasi , dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 3(6), 692–700.
- Shalahuddin, S. P. (2024). *Jki 3.3.2024*. 3(3), 903–917.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d (Edisi Terbaru)*. Alfabeta.
- Suyanto, U. D. (2023). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja , Kebijakan Work From Home , dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan Metode*. 01(03).
- Tiyas, N. A. (2025). *The Effect Of Flexible Working Hours , Work-Life Balance , And Work Motivation On Employee Performance Pengaruh Penerapan Fleksibilitas Jam Kerja , Work Life Balance Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(6), 748–759.
- Wicaksana, S. A., & Asrunputri, A. P. (2020). *Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan*. 4(2), 137–143.
- Widuri, R. A., & Wibowo, T. S. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(2), 49–56. <http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/4084/3048>
- Zannah, N. A., & Nasution, F. Z. (2025). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi serta kehidupan di DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Kabupaten Deli Serdang memiliki p.* (November).

