

Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Pengelolaan Hubungan Kerja Terhadap Kemitraan Organisasi serta Dampaknya terhadap Stabilitas Organisasi (Studi pada Paguyuban Transportasi Online Bersatu di Wilayah Priangan Timur)

Wasdi¹ and Imas Masitoh²

¹STISIP Tasikmalaya, Indonesia

²STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia

*Corresponding author: izuddinwasdi@gmail.com

Received: 03 December 2022

Revised: 28 December 2022

Accepted: 04 January 2023

Available online: 12 January 2023

How to cite this article: Wasdi & Masitoh, I. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Pengelolaan Hubungan Kerja Terhadap Kemitraan Organisasi serta dampaknya terhadap stabilitas organisasi (Studi Pada Paguyuban Transportasi Online Bersatu di Wilayah Priangan Timur). *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 2 (1), 169–176.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan pengelolaan hubungan kerja terhadap kemitraan organisasi serta dampaknya terhadap stabilitas organisasi pada Paguyuban Transportasi *Online* Bersatu di wilayah Priangan Timur. Fenomena gig economy yang memberikan keleluasaan waktu dan tempat kerja, namun diiringi tantangan dalam hubungan kemitraan dan kestabilan organisasi, menjadi latar belakang penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Populasi penelitian adalah seluruh mitra driver anggota paguyuban, dengan sampel sebanyak 370 responden yang ditentukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemitraan organisasi, sedangkan pengelolaan hubungan kerja juga berpengaruh positif namun dengan tingkat pengaruh yang lebih rendah. Kemitraan organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap stabilitas organisasi, mengindikasikan bahwa semakin baik hubungan kemitraan, semakin tinggi tingkat stabilitas organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi peningkatan fleksibilitas kerja yang seimbang dengan penguatan pengelolaan hubungan kerja untuk membangun kemitraan yang solid dan menjaga keberlangsungan organisasi transportasi online di era gig economy.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Pengelolaan Hubungan Kerja, Kemitraan Organisasi, Stabilitas Organisasi, Gig Economy.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work flexibility and work relationship management on organizational partnerships and their impact on organizational stability at the United Online Transportation Association (Paguyuban Transportasi Online Bersatu) in East Priangan. The gig economy phenomenon, which provides flexibility in work time and place, but is accompanied by challenges in partnership relationships and organizational stability, is the background of this study. The research method used is quantitative with an explanatory research approach. The study population was all driver partners of the association, with a sample of 370 respondents determined using proportionate stratified random sampling technique. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results showed that work flexibility has a positive and significant effect on organizational partnerships, while work relationship management also has a positive effect but with a lower level of influence. Organizational partnerships were proven to have a significant effect on organizational stability, indicating that the better the partnership relationship, the higher the level of organizational stability. These findings emphasize the importance of a strategy to increase work flexibility balanced with strengthening work relationship management to build solid partnerships and maintain the sustainability of online transportation organizations in the gig economy era.

Keywords: *Work Flexibility, Work Relationship Management, Organizational Partnerships, Organizational Stability, Gig Economy.*

1. Introduction

Perkembangan gig economy dalam beberapa tahun terakhir telah mengubah paradigma hubungan kerja tradisional menuju sistem kerja yang lebih fleksibel dan berbasis platform digital. Dalam ekosistem ini, pekerja—termasuk pengemudi transportasi online—memiliki keleluasaan untuk menentukan jam kerja, lokasi, dan beban tugas sesuai preferensi pribadi. Fleksibilitas ini menjadi daya tarik utama, namun di sisi lain menghadirkan tantangan dalam hal kepastian pendapatan, perlindungan sosial, serta pengelolaan hubungan kemitraan antara mitra dan organisasi (Kalleberg 2018). Fenomena ini menuntut organisasi untuk mampu menyeimbangkan kebebasan kerja dengan strategi pengelolaan yang efektif agar dapat menjaga keberlanjutan dan stabilitas operasional.

Dalam konteks transportasi online di wilayah Priangan Timur, Paguyuban Transportasi Online Bersatu menjadi wadah koordinasi, komunikasi, dan advokasi bagi mitra driver. Meskipun fleksibilitas kerja menjadi nilai tambah, masih terdapat keluhan terkait pengelolaan hubungan kerja, seperti rendahnya transparansi komunikasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan penyelesaian masalah yang lambat. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas kemitraan organisasi yang pada akhirnya memengaruhi stabilitas operasional. Penelitian terdahulu banyak mengkaji pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan dan kinerja (Allen et al., 2013; Bloom et al., 2015) maupun peran pengelolaan hubungan kerja dalam meningkatkan loyalitas (Delaney & Huselid, 1996). Namun, kajian yang secara simultan meneliti kedua variabel tersebut terhadap kemitraan organisasi serta implikasinya terhadap stabilitas organisasi, khususnya pada komunitas transportasi online di tingkat lokal, masih terbatas.

Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan pengelolaan hubungan kerja terhadap kemitraan organisasi serta dampaknya terhadap stabilitas organisasi pada Paguyuban Transportasi Online Bersatu di wilayah Priangan Timur. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen kemitraan di era gig economy serta kontribusi praktis berupa rekomendasi strategi peningkatan fleksibilitas kerja dan pengelolaan hubungan kerja yang dapat memperkuat kemitraan dan menjaga keberlangsungan organisasi.

2. Methods

Research Design

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research untuk menguji hubungan kausal antara fleksibilitas kerja, pengelolaan hubungan kerja, kemitraan organisasi, dan stabilitas organisasi. Model penelitian mengacu pada pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) yang memungkinkan analisis hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel.

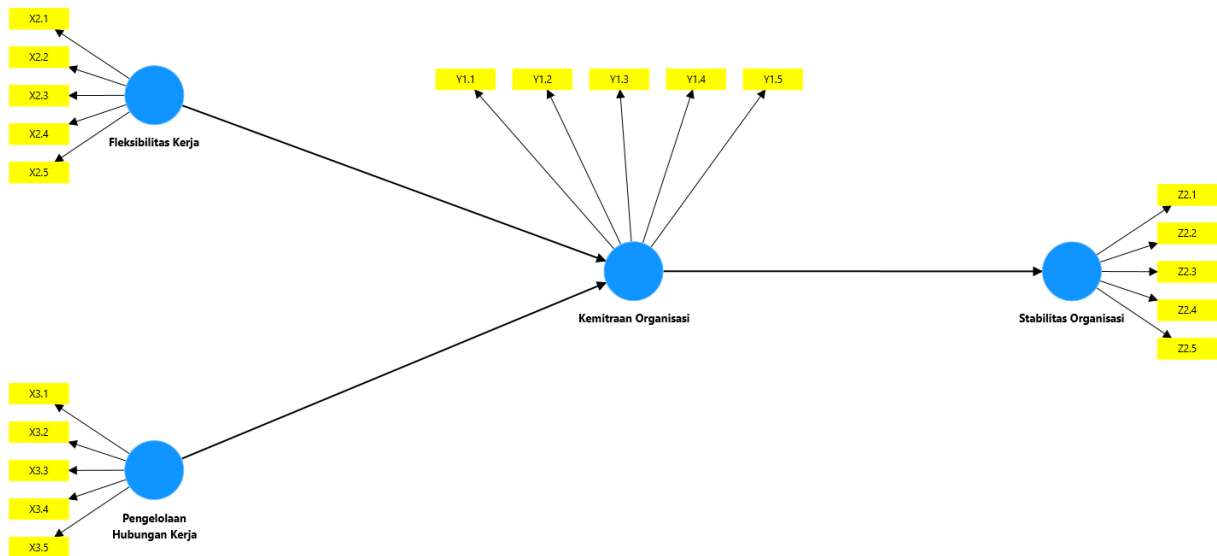


Fig. 1. Model Penelitian

Population and Sample

Populasi penelitian adalah seluruh mitra driver yang tergabung dalam Paguyuban Transportasi Online Bersatu di wilayah Priangan Timur, populasi dalam penelitian ini adalah driver online roda empat dengan jumlahnya 5.000 driver yang terbagi dalam 30 Komunitas. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* untuk memastikan representasi proporsional dari setiap komunitas. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 370 responden.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Sugiono (2018)

$$n = \frac{5.000}{1 + 5.000(0,05)^2}$$

$$n = \frac{5.000}{1 + 5.000 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{5.000}{1 + 12,5}$$

$$n = \frac{5.000}{13,5} = 370$$

Data Collection

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur berbasis skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju) yang mencakup indikator dari setiap variabel:

Table 1

Bobot, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif.

Bobot	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2018)

Hasil perkalian antara jumlah responden yang menjawab dengan bobot diperoleh skor yang selanjutnya membuat rekap skor total, menentukan nilai tertinggi dengan cara: bobot terbesar dikalikan dengan jumlah sampel yaitu 370 responden dilakukan jumlah item pernyataan dalam kuesioner.

Table 2

Pernyataan Kuesioner

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
(1)	(2)	(3)	(4)
Fleksibilitas Kerja (X1)	Kebebasan yang diberikan kepada mitra <i>driver</i> dalam mengatur waktu dan cara kerja.	1. Kebebasan Waktu Kerja 2. Keseimbangan Hidup Kerja 3. Adaptasi Terhadap Perubahan 4. Kemampuan Menentukan Target 5. Ketersediaan Opsi Kerja Mandiri (Golden & Eddleston, 2020).	Ordinal
Pengelolaan Hubungan Kerja (X2)	Proses membangun dan memelihara hubungan yang harmonis antara organisasi dan mitra <i>driver</i> .	1. Komunikasi Efektif 2. Keterlibatan Karyawan 3. Kepuasan Karyawan 4. Resolusi Konflik yang Cepat 5. Dukungan Manajerial	Ordinal

		terhadap Mitra	
		(Armstrong, 2020).	
Kemitraan Organisasi (Y)	Tingkat kepercayaan, keterlibatan, dan kepuasan mitra <i>driver</i> terhadap organisasi.	1. Tingkat Kepercayaan 2. Keterlibatan Mitra 3. Kepuasan Mitra 4. Komitmen Jangka Panjang Mitra 5. Persepsi Keadilan Hubungan Kemitraan	Ordinal
		(Hunt, 2016).	
Stabilitas Organisasi (Z1)	Kemampuan organisasi untuk menjaga konsistensi operasional dan beradaptasi dengan perubahan pasar.	1. Konsistensi Operasional 2. Ketahanan Terhadap Perubahan Pasar 3. Keberlanjutan Bisnis 4. Kepercayaan terhadap Organisasi 5. Ketergantungan pada Mitra Tetap	Ordinal
		(Eccles et al., 2014).	

Data Analysis

Analisis data dilakukan dengan Analisis Inferensial menggunakan SEM-PLS dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0 untuk menguji:

Table 3

Model Pengukuran (*Outer Model*).

Uji Validitas & Reliabilitas	Kriteria Pengujian	Sumber
<i>Validitas Convergent</i>	Loading Factors >0,70	Chin & Dibbern (2010)
	AVE >0,50	
<i>Validitas Discriminant</i>	Fornell Larcker Criterion (FLC) > dari konstruk lainnya	
	<i>Cross Loading</i> > 0,70	

Composite Reliability

Cronbach's Alpha > 0,6

Composite Reliability > 0,70

Table 4Model Struktural (*Inner Model*).

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-Square</i> (R^2)	Nilai R^2 berkisar antara 0.69 (kuat), 0.33 (moderat), dan 0.19 (lemah)
<i>Path Coefficient</i> (β)	Nilai -0,1 sampai 0,1 (negatif, berbanding terbalik)
<i>Effect Size</i> (F^2)	Nilai > 0,1 (positif, berbanding lurus) Interpretasi F^2 umumnya, yaitu 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar)
<i>Q-Square</i> (Q^2)	$Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki <i>predictive relevance</i> , dan bila $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>
<i>Godness of Fit</i> (GoF)	kecil ($\leq 0,1$), sedang (0,25), dan besar ($\geq 0,36$)

3. Results and Discussion

Berdasarkan analisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan 370 responden, hasil pengujian outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki loading factor > 0,7, nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,5, dan nilai Composite Reliability > 0,8, sehingga instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

Uji inner model menunjukkan bahwa:

- Nilai R^2 Kemitraan Organisasi sebesar 0,423, yang berarti 42,3% varians kemitraan organisasi dapat dijelaskan oleh fleksibilitas kerja dan pengelolaan hubungan kerja.
- Nilai R^2 Stabilitas Organisasi sebesar 0,063, yang berarti hanya 6,3% varians stabilitas organisasi dijelaskan oleh kemitraan organisasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

- Fleksibilitas kerja → Kemitraan organisasi: koefisien jalur 0,041, t-statistic 0,851, p-value 0,395 → tidak signifikan.
- Pengelolaan hubungan kerja → Kemitraan organisasi: koefisien jalur 0,645, t-statistic 14,796, p-value 0,000 → signifikan positif.
- Kemitraan organisasi → Stabilitas organisasi: koefisien jalur 0,252, t-statistic 4,539, p-value 0,000 → signifikan positif.
- Fleksibilitas kerja → Kemitraan organisasi → Stabilitas organisasi: koefisien 0,010, p-value 0,423 → tidak signifikan.
- Pengelolaan hubungan kerja → Kemitraan organisasi → Stabilitas organisasi: koefisien 0,162, p-value 0,000 → signifikan positif.

Discussion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kemitraan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kebebasan

pengaturan waktu dan lokasi kerja yang dimiliki mitra driver belum cukup untuk memperkuat kemitraan organisasi, kemungkinan karena tidak diikuti oleh interaksi dan koordinasi yang intens antar anggota. Temuan ini berbeda dengan studi Allen et al. (2013) yang menemukan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan loyalitas jika disertai dukungan organisasi yang memadai.

Sebaliknya, pengelolaan hubungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kemitraan organisasi. Semakin baik komunikasi, transparansi, dan penyelesaian konflik yang dilakukan oleh organisasi, semakin kuat kemitraan yang terbentuk. Hal ini sejalan dengan temuan Delaney & Huselid yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang terkelola baik mampu meningkatkan komitmen dan kerjasama anggota organisasi.

Kemitraan organisasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap stabilitas organisasi, mengindikasikan bahwa hubungan yang solid antar mitra berkontribusi pada keberlangsungan dan ketahanan organisasi. Selain itu, efek mediasi kemitraan organisasi signifikan pada hubungan pengelolaan hubungan kerja terhadap stabilitas organisasi, namun tidak signifikan pada hubungan fleksibilitas kerja terhadap stabilitas organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa membangun kemitraan melalui pengelolaan hubungan kerja yang efektif merupakan faktor kunci dalam menjaga stabilitas organisasi transportasi online di era gig economy.

4. Conclusions

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan pengelolaan hubungan kerja terhadap kemitraan organisasi serta dampaknya terhadap stabilitas organisasi pada Paguyuban Transportasi Online Bersatu di wilayah Priangan Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kemitraan organisasi, sedangkan pengelolaan hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemitraan organisasi. Kemitraan organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap stabilitas organisasi. Selain itu, kemitraan organisasi memediasi secara signifikan hubungan pengelolaan hubungan kerja terhadap stabilitas organisasi, namun tidak memediasi hubungan fleksibilitas kerja terhadap stabilitas organisasi.

Secara praktis, temuan ini menegaskan bahwa upaya menjaga stabilitas organisasi transportasi online di era gig economy memerlukan penguatan pengelolaan hubungan kerja melalui komunikasi yang efektif, transparansi, dan penyelesaian konflik yang tepat. Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada pengembangan literatur manajemen kemitraan dalam konteks komunitas transportasi online di tingkat lokal.

Keterbatasan penelitian ini antara lain cakupan responden yang terbatas pada satu paguyuban di wilayah Priangan Timur dan fokus pada empat variabel utama, sehingga hasilnya mungkin belum sepenuhnya mencerminkan kondisi di wilayah atau sektor lain. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke wilayah yang lebih luas, menambahkan variabel kontekstual seperti dukungan platform, serta mempertimbangkan pendekatan longitudinal untuk melihat perubahan hubungan variabel dari waktu ke waktu.

5. References

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2). <https://doi.org/10.1111/peps.12012>

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice, 15th Edition. In Human Resource Management.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 130(1). <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). An Introduction to a Permutation Based Procedure for Multi-Group PLS Analysis: Results of Tests of Differences on Simulated Data and a Cross Cultural Analysis of the Sourcing of Information System Services Between Germany and the USA. In *Handbook of Partial Least Squares*. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_8
- Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4). <https://doi.org/10.2307/256718>
- Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2014). The impact of corporate sustainability on organizational processes and performance. *Management Science*, 60(11). <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1984>
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>
- Hunt, R. M. M. ; S. D. (2016). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. No Title. *Journal of the ASEAN Federation of Endocrine Societies*, 31(1).
- Kalleberg, A. L. (2018). Job Insecurity And Well-Being In Rich Democracies. *The Economic and Social Review*, 49(3).
- Sugiono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In ALFABET, cv.