

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MITRA DRIVER MAXIM DI SAMARINDA

¹Anastasia Bernadet Zubiru (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mulawarman)

Email: anastisialigit01@gmail.com

²Purwadi (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mulawarman)

Email: purwadi@feb.unmul.ac.id

Kata Kunci: Work-Life Balance, Motivasi Kerja, Kinerja

Keywords: Work-Life Balance, Work Motivation, Performance

Received : 8 Mei 2026

Revised : 16 Mei 2026

Accepted: 25 Mei 2026

©2026 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap kinerja mitra driver maxim di Samarinda dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mitra driver maxim di Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang melibatkan 98 responden yang merupakan mitra driver Maxim di Samarinda. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang mengukur tiga variabel utama, yaitu work-life balance, motivasi kerja, dan kinerja mitra driver. Hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver. Namun, motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja mitra driver. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor eksternal yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti kondisi lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja lebih besar daripada motivasi intrinsik. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja mitra driver. Temuan ini memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan transportasi dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mitra driver mereka.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work-life balance on the performance of Maxim driver partners in Samarinda and the influence of work motivation on the performance of Maxim driver partners in Samarinda. This research uses a quantitative approach with a survey design involving 98 respondents who are Maxim driver partners in Samarinda. Data were collected using a

questionnaire that measured three main variables: work-life balance, work motivation, and driver performance. The results of the analysis indicate that work-life balance has a positive and significant impact on driver performance. However, work motivation did not show a significant effect on driver performance. This may be due to external factors not covered in this study, such as the working environment, which may have a greater impact on performance than intrinsic motivation. Additionally, this study found that work-life balance has a direct influence on driver performance. These findings provide valuable insights for transportation companies in designing policies that can enhance work-life balance, which in turn can improve the performance of their driver partners.

I. PENDAHULUAN

Industri transportasi daring di Indonesia, terutama layanan seperti Maxim, mengalami perkembangan yang pesat seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan solusi transportasi yang lebih praktis dan efisien. Perkembangan ini menuntut peningkatan kualitas layanan yang diberikan, di mana kinerja mitra driver memainkan peran sentral dalam memastikan kepuasan pelanggan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mitra driver sangat beragam, dan salah satunya adalah keseimbangan kehidupan kerja atau work-life balance, yang dapat memengaruhi tingkat motivasi dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas.

Work-life balance mengacu pada kemampuan individu dalam mengatur dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, tanpa satu aspek mengganggu aspek lainnya. Pada mitra driver Maxim, hal ini sangat penting karena mereka harus mampu mengelola waktu, energi, dan perhatian mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dalam hal ini dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan berpotensi menurunkan kualitas kerja, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja mereka.

Selain work-life balance, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam kinerja mitra driver. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan komitmen tinggi. Mitra driver yang memiliki motivasi yang kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Namun, meskipun motivasi berperan besar, faktor-faktor eksternal lain, seperti work-life balance dan kondisi lingkungan kerja, juga memengaruhi sejauh mana motivasi tersebut dapat terwujud dalam hasil kerja yang optimal.

Karakteristik pekerjaan sebagai mitra driver dalam industri transportasi daring, yang sering kali melibatkan jam kerja yang tidak menentu, dapat menyulitkan untuk mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Beban kerja yang bervariasi dan ketidakpastian jadwal dapat meningkatkan tingkat stres, yang kemudian memengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih dalam tentang interaksi antara kedua faktor ini sangat penting untuk mengidentifikasi bagaimana keduanya memengaruhi kinerja mitra driver.

Pentingnya penelitian mengenai pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja mitra driver terletak pada potensi untuk membantu perusahaan seperti Maxim dalam menyusun kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan serta produktivitas mitra driver. Kebijakan yang mempertimbangkan kedua faktor ini dapat memperbaiki kinerja driver, yang

pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Selain itu, pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara *work-life balance*, motivasi kerja, dan kinerja mitra driver dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berfokus pada kinerja mitra kerja dalam industri transportasi daring. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam merancang kebijakan berbasis data yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mitra driver serta kesejahteraan mereka.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan transportasi daring untuk memperhatikan faktor *work-life balance* dan motivasi kerja dalam merancang kebijakan operasional mereka. Dengan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mitra driver dan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja mitra driver Maxim di Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mitra driver Maxim yang aktif bekerja di Samarinda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 98 responden, yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana kriteria pemilihan sampel adalah mitra driver yang telah bekerja minimal selama 6 bulan dan aktif menggunakan aplikasi Maxim. Data yang dikumpulkan adalah data primer melalui kuesioner yang berfokus pada tiga variabel utama, yaitu *work-life balance*, motivasi kerja, dan kinerja mitra driver.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagi menjadi tiga bagian utama. Bagian pertama mengukur *work-life balance*, yang berfokus pada bagaimana mitra driver mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Bagian kedua mengukur motivasi kerja, yang mencakup dorongan internal untuk bekerja dengan semangat dan komitmen tinggi. Bagian ketiga mengukur kinerja mitra driver, yang mencakup kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan, efisiensi waktu, dan pencapaian standar yang ditetapkan perusahaan. Semua variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin.

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada mitra driver yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Sebelum pengisian kuesioner, peneliti memberikan penjelasan tentang tujuan penelitian serta petunjuk pengisian kuesioner agar responden dapat memberikan jawaban yang akurat. Setelah data terkumpul, analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Untuk menguji hubungan antar variabel, digunakan analisis regresi linier berganda, yang memungkinkan untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen secara

bersamaan. Rumus yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja mitra driver (variabel dependen)
- X1 = *Work-life balance* (variabel independen pertama)
- X2 = Motivasi kerja (variabel independen kedua)
- β_0 = Konstanta (intersep)
- β_1 - β_2 = Koefisien regresi untuk variabel-variabel independen
- ϵ = Error (Kesalahan)

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan sejauh mana *work-life balance* dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja mitra driver secara simultan. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan sesuai untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linier berganda.

Selanjutnya, uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Instrumen yang memenuhi kriteria valid dan reliabel selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam proses pengolahan dan analisis data.

Setelah seluruh persyaratan analisis terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu *work-life balance* dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen tersebut secara simultan terhadap kinerja mitra driver Maxim di Samarinda. Hasil pengujian ini menjadi dasar dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

Selain pengujian hipotesis, penelitian ini juga menggunakan analisis koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi *work-life balance* dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja mitra driver. Hasil dari seluruh tahapan analisis tersebut kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan penelitian serta memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mitra driver Maxim di Samarinda.

.

III. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

<i>Coefficients^a</i>					
		<i>Unstandardized</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Standardized</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1	(Constant)	18.019	4.108		4.386
	WLB	.492	.121	.483	4.082
	MK	.142	.131	.128	1.084

a. Dependent

Variable: Kinerja

Sumber. Tabel 1 Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, persamaan model regresi linear berganda yang digunanakan untuk pengujian ini ialah:

$$Y = 18,019 + 0,492 X1 + 0,142 X2$$

Berikut merupakan bagaimana model dapat diinterpretasikan: nilai Unstandardized B menunjukkan bahwa konstanta sebesar 18,019 mengindikasikan bahwa tanpa adanya variabel *work-life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2), kinerja (Y) akan menurun sebesar 18,019 persen. Untuk variabel *work-life balance* (X1), nilai sebesar 0,492 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada *work-life balance* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,492, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Sementara itu, nilai untuk motivasi kerja (X2) sebesar 0,142 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,142, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Secara keseluruhan, hasil regresi linier berganda menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja, yang berarti bahwa peningkatan *work-life balance* dan motivasi kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja mitra driver.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.580 ^a	.337	.323	3.069

a. Predictors: (Constant),
MK, WLB

Sumber. Tabel 2 Data Diolah Peneliti (2026)

Nilai R sebesar 0,580 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel kinerja (Y) dengan *work-life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2), yang menandakan bahwa tingkat hubungan antar variabel berada pada kategori yang cukup tinggi. Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,580 atau 58,0%, yang berarti bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance* dan motivasi kerja sebesar 58,0%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Tabel 3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA^a

		Sum of				
Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454.151	2	227.076	24.106	.000 ^b
	Residual	894.879	95	9.420		
	Total	1349.031	97			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), MK, WLB

Sumber. Tabel 3 Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan perhitungan SPSS tersebut, nilai Fhitung sebesar 24,106 lebih besar dari Ftabel yang sebesar 3,09, dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka model regresi yang digunakan dianggap signifikan dan layak. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi kinerja mitra driver (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini adalah model yang baik.

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Mitra Driver Maxim di Samarinda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance (WLB) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver Maxim di Samarinda. Analisis regresi linier berganda memperlihatkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh mitra driver, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Uji parsial memperkuat temuan ini, dengan menunjukkan bahwa aspek work-life balance dapat mendorong peningkatan kinerja. Dimensi WLB, meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, menunjukkan bahwa mitra driver mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetap aktif dalam pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi, serta merasakan kepuasan dalam kedua ranah tersebut. Kondisi ini berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 58,0% menunjukkan bahwa work-life balance dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan lebih dari setengah variasi dalam kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Lebih jauh, uji F memperlihatkan nilai Fhitung sebesar 24,106, yang lebih tinggi dibandingkan Ftabel 3,09, dengan probabilitas 0,000 di bawah α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan signifikan untuk memprediksi kinerja mitra driver. Dengan kata lain, work-life balance terbukti penting dalam memprediksi kinerja mitra driver Maxim di Samarinda. Temuan ini menegaskan hipotesis pertama, yaitu adanya pengaruh positif work-life balance terhadap kinerja, sekaligus membuktikan bahwa model regresi yang diuji dapat dijadikan acuan yang baik.

Temuan ini konsisten dengan teori Brough et al. (2020), yang menyebutkan bahwa individu yang mampu menyeimbangkan waktu, energi, dan perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Dalam konteks mitra driver, kemampuan mengatur waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kunci karena sifat pekerjaan yang fleksibel menuntut pengelolaan diri yang baik agar tidak menimbulkan kelelahan atau konflik.

Selain itu, hasil penelitian mendukung pandangan Parkes dan Langford (2008) bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan konflik berbasis waktu maupun tekanan. Apabila pengemudi terlalu fokus pada pekerjaan hingga mengabaikan kehidupan pribadi, risiko kelelahan fisik dan mental meningkat, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pelayanan. Sebaliknya, pengemudi yang mampu menjaga keseimbangan akan lebih stabil secara fisik dan mental, sehingga kinerja dan layanan pelanggan lebih optimal.

Lebih lanjut, aspek pengaturan waktu menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja mitra driver. Fleksibilitas waktu kerja memungkinkan mereka menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan istirahat atau aktivitas sosial. Kondisi ini membantu pengemudi menjaga kesehatan fisik dan psikologis sehingga dapat bekerja lebih fokus, disiplin, dan produktif setiap hari.

Dengan demikian, work-life balance dapat dianggap sebagai faktor strategis utama dalam meningkatkan kinerja mitra driver Maxim di Samarinda. Semakin baik keseimbangan yang dimiliki, semakin tinggi kualitas kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi perlu menjadi prioritas untuk memastikan produktivitas dan kualitas layanan tetap terjaga.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mitra Driver Maxim di Samarinda.

Berbeda dengan variabel work-life balance, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mitra driver Maxim di Kota Samarinda. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, koefisien regresi motivasi kerja memiliki arah hubungan negatif, namun secara statistik tidak menunjukkan tingkat signifikansi yang memadai. Hasil uji parsial juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja belum mampu menjelaskan perubahan kinerja mitra driver secara berarti. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 4,0% memperlihatkan bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap variasi kinerja relatif kecil, sehingga sebagian besar perubahan kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, hasil uji F memperlihatkan bahwa model regresi yang memasukkan variabel motivasi kerja tidak memenuhi kriteria signifikansi statistik. Nilai Fhitung yang lebih rendah dibandingkan Ftabel serta nilai probabilitas yang berada di atas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja belum dapat digunakan sebagai prediktor yang kuat dalam menjelaskan kinerja mitra driver Maxim di Samarinda. Oleh karena itu, hipotesis

kedua yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya motivasi kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja pada mitra driver transportasi daring. Kondisi tersebut dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan sebagai mitra driver lebih dipengaruhi oleh faktor situasional, seperti jumlah permintaan pelanggan, kondisi lalu lintas, cuaca, sistem aplikasi, serta tingkat persaingan antar pengemudi. Dengan demikian, meskipun seorang mitra driver memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja, hasil kerja yang diperoleh belum tentu meningkat apabila faktor-faktor eksternal tersebut tidak mendukung.

Di samping itu, motivasi yang dimiliki sebagian besar mitra driver kemungkinan lebih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan ekonomi dan memperoleh pendapatan harian. Motivasi semacam ini mendorong individu untuk tetap bekerja, tetapi belum tentu mendorong peningkatan kualitas pelayanan, produktivitas, maupun efektivitas kerja secara langsung. Kondisi tersebut menjelaskan mengapa motivasi kerja dalam penelitian ini tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja, meskipun secara teoritis motivasi sering dianggap sebagai salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja dalam menentukan kinerja mitra driver Maxim. Mitra driver yang mampu mengelola waktu kerja, waktu istirahat, dan kehidupan pribadinya secara seimbang cenderung memiliki kondisi fisik serta psikologis yang lebih baik untuk menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, motivasi yang tinggi tanpa didukung kondisi kerja yang seimbang belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja mitra driver, seperti lingkungan kerja, tingkat pendapatan, kepuasan kerja, sistem insentif, kualitas aplikasi, maupun stres kerja. Dengan memasukkan variabel-variabel tersebut, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mitra driver transportasi daring.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara umum, hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik work-life balance yang dimiliki mitra driver Maxim di Kota Samarinda, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini tercermin dari kemampuan mitra driver dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi sehingga keduanya dapat berjalan secara seimbang. Selain itu, keterlibatan yang optimal dalam pekerjaan serta tingkat kepuasan yang dirasakan selama bekerja turut mendukung terciptanya kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi perlu terus dijaga karena terbukti menjadi faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mitra driver.

Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mitra driver Maxim di Samarinda. Meskipun motivasi seperti keinginan memperoleh pendapatan, bonus, insentif, maupun penghargaan tetap menjadi faktor yang mendorong semangat kerja, keberadaannya belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja lebih berfungsi sebagai pendorong untuk mempertahankan aktivitas kerja dibandingkan sebagai faktor utama yang menentukan tingkat kinerja mitra driver.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan sebagai mitra driver transportasi daring memiliki keunikan tersendiri dibandingkan pekerjaan formal pada umumnya. Fleksibilitas waktu kerja yang dimiliki mitra driver memungkinkan mereka untuk menentukan sendiri kapan harus bekerja dan beristirahat. Namun, fleksibilitas tersebut juga menuntut kemampuan pengelolaan waktu yang baik agar tidak menimbulkan kelelahan maupun konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, aspek work-life balance menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendukung kinerja dibandingkan motivasi kerja.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kesejahteraan mitra driver tidak hanya ditentukan oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh kemampuan mereka dalam mencapai keseimbangan hidup. Mitra driver yang memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, istirahat, dan aktivitas sosial cenderung memiliki kondisi fisik serta mental yang lebih baik. Kondisi tersebut memungkinkan mereka memberikan pelayanan yang lebih optimal, menjaga kualitas kerja, serta mempertahankan produktivitas dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap aspek keseimbangan kehidupan kerja para mitra driver. Meskipun sistem kemitraan memberikan kebebasan dalam menentukan jam kerja, perusahaan dapat mendukung terciptanya work-life balance melalui edukasi mengenai pengelolaan waktu kerja yang sehat, pentingnya waktu istirahat, serta upaya menjaga kesehatan fisik dan mental. Dengan demikian, kinerja mitra driver dapat terus meningkat dan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan dapat terjaga secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdemir, E. (2020). The Determination of Teachers' Motivation Based on Herzberg's Motivation Theory. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 19(4), 89-101.
- Antaiwan Bowo Pranogyo SE, M. M., Hamidah, S. E., & Thomas Suyatno, M. M. (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Antara News. (2024, September 25). *Dishub Kaltim tegaskan Maxim patuhi SK tarif ojol*. Antara News Kaltim.

- Amaral, F. D., FoEh, J. E., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap pengembangan karir (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663-674.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 841-848.
- Azmi, M., Hanafi, A., & Adam, M. (2021). Mediating role of job satisfaction in the effect of work-life balance and work passion on turnover intention. *Junior Scientific Researcher*, 7(1), 33-48.
- Breaugh, J., Ritz, A., & Alfes, K. (2018). Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1423-1443.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). *Work-Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences*. In T. Theorell (Ed.), **Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health**. Springer.
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Kinerja Karyawan. *Kinerja Karyawan*, 29.
- CNBC Indonesia. (2024, Maret 28). *Permintaan transportasi daring terus meningkat di Indonesia*. CNBC Indonesia.
- Iacovoivu, V. B. (2020). Work-Life Balance between Theory and Practice. A Comparative Analysis. *Economic Insights-Trends & Challenges*, (2).
- Khateeb, F. R. (2021). Work life balance-A review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1), 27-55.
- Sari, M., & Suryani, T. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Keuangan pada Perusahaan Ritel Melalui OCB Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomi*, 4(2), 87-102.
- Tejero, L. M. S., Seva, R. R., & Fadrilan-Camacho, V. F. F. (2021). Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(12), 1065-1072.
- Utin, N. H., & Yosepha, S. Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69-73.
- Wuwur, Y. G. R., FoEh, J. E., Manafe, H. A., & Permatasari, D. A. (2023). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 993-1000.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., ... & Negara, I. S. K. (2021). Kinerja karyawan (Tinjauan teori dan praktis).