
Work-Life Balance dan Social Interaction terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Gig Economy: Studi Kasus Driver Gojek Garut

Fajar Rismawan¹, Hedi Cupiadi², Intan Tenisia Prawita Sari³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Garut

Email: fajar.rismawan01@gmail.com hedi.cupiadi@uniga.ac.id intantenisia@uniga.ac.id

Diterima	01	Agustus	2025
Disetujui	09	Desember	2025
Dipublish	09	Desember	2025

Abstract

The growth of the gig economy in Indonesia presents both opportunities and new challenges for online transportation workers, including Gojek drivers in Garut City. The flexible work model, demands for long working hours, and dynamics of social interaction at work make job satisfaction an important issue that needs to be studied in depth. This research aims to analyze the influence of work-life balance and social interaction on the job satisfaction of Gojek drivers. This study uses a quantitative approach with accidental sampling technique involving 100 active Gojek drivers, analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results show that work-life balance affects job satisfaction. This indicates that the better the driver's ability to balance work demands and personal life, the higher the level of job satisfaction experienced. In addition, social interaction is also proven to have an influence on job satisfaction. Positive social interactions, both with fellow drivers and customers, increase a sense of togetherness, emotional support, and a more satisfying work experience. These findings emphasize the importance of maintaining a healthy equilibrium between professional and personal life, as well as fostering positive social relationships in the workplace, as key determinants of job satisfaction among gig economy workers

Keywords: *Gojek Drivers, Work-Life Balance, Social Interaction, Job Satisfaction, Gig Economy*

Abstrak

Pertumbuhan *gig economy* di Indonesia menghadirkan peluang sekaligus tantangan baru bagi pekerja transportasi online, termasuk driver Gojek di Kota Garut. Model kerja yang fleksibel, tuntutan jam kerja panjang, serta dinamika interaksi sosial dalam pekerjaan menjadikan kepuasan kerja sebagai isu penting yang perlu diteliti secara mendalam. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *social interaction* terhadap kepuasan kerja driver Gojek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik accidental sampling terhadap 100 driver aktif Gojek, yang dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan driver menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selain itu, *social interaction* juga terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Interaksi sosial yang positif, baik dengan sesama driver maupun pelanggan, meningkatkan rasa kebersamaan, dukungan emosional, serta pengalaman kerja yang lebih memuaskan. Temuan ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi, serta membangun hubungan sosial yang positif di tempat kerja, sebagai penentu utama kepuasan kerja bagi pekerja *gig economy*.



Pendahuluan

Transformasi yang dipicu oleh era digital telah menggeser secara drastis lanskap ketenagakerjaan di berbagai negara. Perubahan mendasar yang dibawa oleh revolusi ini juga sangat terasa di Indonesia, mereformasi kondisi pasar kerja. Transformasi ini tidak hanya mengubah cara orang bekerja, tetapi juga melahirkan model bisnis dan sistem perekruitmen baru yang dikenal sebagai *gig economy* atau ekonomi gig (Hossain, 2022).

Gig economy mengacu pada sistem pasar tenaga kerja yang ditandai dengan pekerjaan jangka pendek, fleksibel, dan berbasis proyek yang difasilitasi melalui platform digital. Di Indonesia, fenomena *gig economy* telah berkembang dengan sangat pesat dan massif. Ekonomi digital Indonesia pada 2021 tercatat sekitar USD 70 miliar dan diperkirakan mencapai USD 146 miliar pada 2025 (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, 2022).

Kontribusi ekonomi dari sektor *gig economy*, khususnya layanan transportasi online, terhadap perekonomian nasional sangatlah besar dan strategis. Industri *ride-hailing* atau transportasi online telah menjadi salah satu sektor yang paling dinamis dalam transformasi ekonomi digital nasional (Mordor Intelligence, 2023; Statista, 2024). Data menunjukkan bahwa pasar *ride-hailing* Indonesia mencapai USD 3,13 miliar pada tahun 2025 dengan *Compound Annual Growth Rate* sebesar 8,80% hingga mencapai USD 4,78 miliar pada tahun (Mordor Intelligence, 2023).

Perkembangan teknologi aplikasi mobile berbasis platform telah menciptakan ekosistem ekonomi digital yang baru khususnya dalam sektor layanan dan jasa. Platform teknologi ini tidak hanya memfasilitasi transaksi, tetapi juga menciptakan nilai tambah melalui integrasi

berbagai layanan dalam satu aplikasi (*super-app* model), yang telah menjadi karakteristik unik perkembangan teknologi di Asia Tenggara.

Gojek sebagai salah satu unicorn asal Indonesia telah menjadi pionir dalam mengintegrasikan layanan dalam satu platform digital yang menghubungkan konsumen dan penyedia jasa atau driver. Rentang waktu 2020-2024 merupakan era perubahan fundamental bagi sektor transportasi dan layanan online Indonesia. Berdasarkan data (Databoks, 2024) jumlah mitra pengemudi Gojek pada akhir tahun 2024 mencapai sekitar 3 juta orang.

Kota Garut, yang terletak di Provinsi Jawa Barat, memiliki karakteristik unik yang menarik untuk dikaji dalam konteks *gig economy*. Sebagai kota menengah dengan karakteristik demografis, geografis, dan sosio-ekonomi yang berbeda dari kota-kota besar seperti Jakarta atau Bandung, Garut menawarkan konteks yang menarik untuk memahami dinamika pekerjaan *gig economy*.

Meskipun *gig economy*, khususnya pekerjaan sebagai driver ojek online, menawarkan berbagai keuntungan seperti fleksibilitas waktu kerja, kemudahan masuk tanpa persyaratan formal yang ketat, namun di balik pertumbuhan yang pesat dan kontribusi ekonomi yang besar tersebut, terdapat berbagai permasalahan kompleks dan serius yang dihadapi oleh para pekerja *gig economy*.

Kepuasan kerja menjadi isu krusial dalam konteks pekerja *gig economy* karena berkaitan erat dengan kinerja, loyalitas, dan keberlanjutan pekerjaan. Salah satu isu krusial dan mendesak yang dihadapi oleh driver ojek online adalah permasalahan *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dan *social interaction* juga menjadi faktor penting yang



mempengaruhi kepuasan kerja, mengingat driver ojek online berinteraksi intensif dengan pelanggan, sesama driver, dan platform dalam keseharian kerja mereka.

Work-life balance adalah kondisi di mana individu memiliki kepuasan dan fungsi yang setara baik dalam peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi (Allen, 2020). Dalam konteks driver ojek online, tantangan *work-life balance* menjadi semakin kompleks karena mereka harus bekerja dengan jam kerja yang panjang dan tidak menentu untuk mendapatkan penghasilan yang layak. Peningkatan jumlah pengemudi yang cukup untuk melayani permintaan besar, ditambah dengan kenaikan harga yang membuat biaya operasional meningkat, menciptakan tekanan tersendiri bagi driver ojek online.

Terdapat 4 dimensi *work-life balance* (Fisher et al., 2019) *Work Interference Personal Life* (gangguan pekerjaan kehidupan pribadi), *Personal Life Interference Work* (pekerjaan gangguan kehidupan pribadi) *Personal Life Enhancement Of Work* (Peningkatan Pribadi Kehidupan Pekerjaan), dan *Work Enhancement Of Personal Life* (peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi).

Social Interaction terdiri dari berbagai perilaku dan komunikasi yang dilakukan orang ketika berinteraksi dengan individu lain dalam berbagai situasi sosial (Hanandini, 2024). Interaksi sosial yang sehat dapat meningkatkan rasa kebersamaan, memperkuat kepercayaan, dan mendorong lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks driver ojek online, interaksi sosial mencakup berbagai dimensi yang kompleks dan multifaset, seperti komunikasi dengan pelanggan saat menerima dan menyelesaikan orderan, interaksi dengan sesama driver di lokasi-lokasi tunggu atau komunitas driver, serta hubungan dengan pihak platform melalui *customer service* atau sistem aplikasi. Terdapat 2 dimensi *social interaction*

Interaksi asosiatif dan Interaksi disosiatif (Gillin & Gillin, 2007).

Adapun Kepuasan kerja adalah kondisi psikologi seseorang yang merasa puas atas prestasi atau pencapaian kerja tertentu sebagai bentuk realisasi dari kompetensinya di lingkungan kerja (Prabu, 2017). Kepuasan kerja merupakan sikap atau pandangan karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, meliputi kondisi lingkungan kerja, hubungan kolaboratif dengan rekan kerja, kompensasi yang diperoleh, serta faktor-faktor fisik dan psikologis lainnya (Sutrisno, 2019). Dimensi kepuasan kerja Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Gaji/Upah, Promosi, Supervisi, dan Rekan kerja(Robbins & Judge, 2017).

Dalam penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh “*The effect of emotional intelligence with worklife balance and burnout on job satisfaction*”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, burnout berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Nathaya, 2022).

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, terdapat urgensi yang kuat dan mendesak untuk melakukan penelitian mendalam dan sistematis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja *gig economy*, khususnya driver ojek online. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis yang signifikan dalam memperkaya literatur dan pemahaman mengenai dinamika kepuasan kerja pada konteks *gig economy* yang relatif baru ini, serta memberikan implikasi praktis yang aplikatif bagi berbagai pihak. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Work-Life Balance Dan Social Interaction Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Gig economy: Studi Kasus Driver Gojek Garut*”.



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan paradigma *post-positivist*. Paradigma *post-positivist* dipilih karena mengakui bahwa realitas dapat dipahami melalui pengukuran empiris namun tetap mempertimbangkan keterbatasan dalam mencapai kebenaran absolut. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow, dikarenakan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti (Lwanga & Lemeshow, 1991) dengan karakteristik yang beragam meliputi profil demografis (usia, jenis kelamin), pengalaman penggunaan platform (lama bergabung sebagai driver, intensitas penggunaan harian, jenis layanan yang digunakan). Berdasarkan rumus Lemeshow maka diperoleh jumlah sample sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2_{1-\alpha/2} p(1-p)}{d^2}$$
$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1-0,5)}{0,1^2}$$
$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$
$$n = 96,04 \approx 96$$

Agar penelitian ini lebih baik dibulatkan ke 100 karena jika terdapat data kuesioner yang kurang valid maka bisa menggunakan isian kuesioner yang lebih tersebut dan juga untuk mempermudah peneliti dalam pengolahan data. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yakni teknik *non probability sampling*, dengan jenis teknis *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2019), *accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja driver yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang driver yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis google form dengan skala likert. Data premier di analisis menggunakan

PLS-SEM dengan alat analisis SmartPLS versi 3.0. Tujuan analisis untuk mengidentifikasi dan menjelaskan ada dan tidaknya korelasi dalam konteks teknologi.

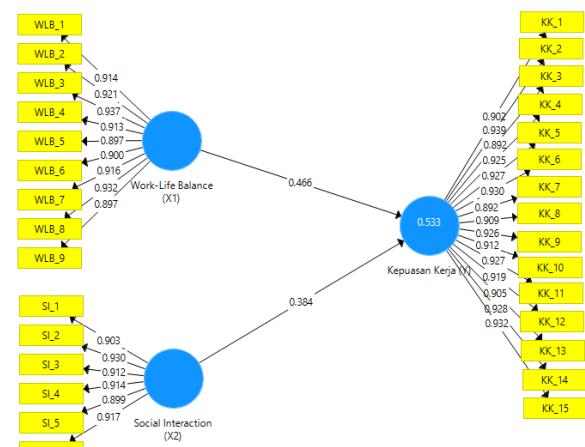
Hasil dan Pembahasan

Outer Model

Fungsi penggunaan outer model untuk menguji tingkat validitas konstruk dan reliabilitas suatu variabel. Kriteria pengujian validitas diuji dengan cara menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity* sedangkan pada kriteria pengujian reliabilitas diuji menggunakan *average variance extracted* dan *construct reliability*. dengan mencari nilai validitas konvergen sama dengan *outer loading* atau *loading factor*.

Convergent Validity

Gambar 1 Convergent Validity



Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Temuan dari analisis *convergent validity* menunjukkan bahwa setiap indikator variabel memiliki *loading factor* di atas 0,7 dan dikatakan cukup apabila nilai berkisar antara 0,5 – 0,6 (Jr et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan di antara indikator-indikator tersebut valid. Oleh karena itu, penting untuk melanjutkan pengujian validitas konvergen dalam analisis berikutnya.



Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Tabel 1 Discriminant Validity (CrossLoading)

	Work-Life Balance (X1)	Social Interaction (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
WLB_1	0,914	0,430	0,610
WLB_2	0,921	0,410	0,586
WLB_3	0,937	0,458	0,623
WLB_4	0,913	0,394	0,548
WLB_5	0,897	0,444	0,591
WLB_6	0,900	0,447	0,605
WLB_7	0,916	0,414	0,584
WLB_8	0,932	0,471	0,615
WLB_9	0,897	0,399	0,549
SI_1	0,457	0,903	0,544
SI_2	0,425	0,930	0,549
SI_3	0,422	0,912	0,524
SI_4	0,387	0,914	0,598
SI_5	0,480	0,899	0,553
SI_6	0,411	0,917	0,527
KK_1	0,588	0,566	0,902
KK_2	0,609	0,550	0,939
KK_3	0,591	0,542	0,892
KK_4	0,585	0,598	0,925
KK_5	0,593	0,508	0,927
KK_6	0,609	0,514	0,930
KK_7	0,582	0,523	0,892
KK_8	0,526	0,570	0,909
KK_9	0,620	0,590	0,926
KK_10	0,597	0,521	0,912
KK_11	0,571	0,581	0,927
KK_12	0,661	0,569	0,919
KK_13	0,572	0,581	0,905
KK_14	0,573	0,528	0,928
KK_15	0,612	0,557	0,932

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil analisis data model PLS-SEM menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada variabel yang tepat, yaitu > 0,70, sesuai dengan kriteria yang ditemukan oleh (Ghazali & Latan, 2015). Berdasarkan hasil temuan, seluruh konstruk yang dianalisis menunjukkan validitas diskriminan yang memadai.

Internal Composite Reliability

Tabel 2 Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
WLB (X1)	0,975	0,979
SI (X2)	0,960	0,968
KK(Y)	0,987	0,988

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada variabel yang tepat, yaitu > 0,70, sesuai dengan kriteria yang ditemukan oleh (Ghazali & Latan, 2015). Hasil menunjukkan bahwa seluruh konstruk yang dianalisis menunjukkan validitas diskriminan yang memadai.

Average Variance Extended (AVE)

Tabel 3 Average Variance Extended (AVE)

	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
WLB (X1)	0,975	0,836
SI (X2)	0,960	0,833
KK (Y)	0,987	0,842

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Semua konstruk dalam model penelitian memperlihatkan keterkaitan yang konsisten dan sejalan satu sama lain. Dengan demikian, konstruk-konstruk ini dapat dikatakan memenuhi syarat validitas diskriminan yang baik apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) mencapai standar yang ditetapkan >50. Jr et al., (2023) Hasil analisis mengindikasikan bahwa konstruk tersebut berhasil menjelaskan lebih 50% variasi yang terjadi pada indikator-indikatornya.

Inner Model

Pengujian model bagian dalam (*inner model*) bertujuan untuk menilai keterkaitan sebab-



akibat di antara variabel tersembunyi serta sejauh mana model dapat menerangkan keragaman dalam data. Evaluasi ini menggunakan parameter seperti koefisien determinasi (R^2) yang mengukur seberapa besar sumbangan variabel bebas terhadap penjelasan variabel terikat. Evaluasi ini menggunakan parameter seperti koefisien determinasi (R^2) yang mengukur seberapa besar sumbangan variabel bebas terhadap penjelasan variabel terikat. Pengujian inner model juga melibatkan analisis *path coefficients* dan uji signifikansi untuk menilai kekuatan, arah pengaruh, serta validitas struktural model dalam mendukung hipotesis penelitian (Lataan & Noonan, 2017).

Analisis R-Square (R^2)

Tabel 4 Coefficient Determination

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,533	0,523

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Nilai R-Square terkait kepuasan kerja adalah 0,533, menempatkannya pada kisaran moderat karena melebihi 0,50 (Ghazali & Latan, 2015). Artinya, variabel *work-life balance* dan *social interaction*, mampu menjelaskan 53,3% variasi dari kepuasan kerja. Sisanya, yaitu 46,7%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Analisis F-Square

F-square digunakan untuk memberikan pandangan teoritis pengaruh antara variabel yang diteliti. *F-Square* ini memiliki tiga klasifikasi yaitu kategori lemah dengan nilai 0,02, kategori sedang 0,15 dan kuat sebesar 0,35 (Ghazali & Latan, 2015).

Tabel 5 F-Square

Kepuasan Kerja (Y)	
WLB (X1)	0,246
SI (X2)	0,361
KK(Y)	

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis *F-Square* dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berada dalam kategori sedang terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,246 dan *social interaction* berada dalam kategori kuat terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,361.

Model Fit

Uji model fit bertujuan untuk mengukur kesesuaian model dengan menempatkan basis perbandingan terhadap basis garis atau nol dengan asumsi bahwa nilai NFI $> 0,957$ dan nilai SRMR $< 0,10$ dengan demikian model sudah sesuai dengan basis komparatif dan sesuai dengan basis garis (Hidayat, 2017).

Tabel 6 Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,033	0,033
d_ULS	0,503	0,503
d_G	1,087	1,087
Chi-Square	523,539	523,539
NFI	0,887	0,887

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dapat diketahui bahwa nilai NFI yang diperoleh Hasil menunjukkan nilai NFI yang diperoleh dari tabel yaitu berada di bawah 0,957 hal ini mengidentifikasi bahwa model fit belum memenuhi kriteria artinya model belum cukup baik dan menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian namun dapat dilihat dari nilai SRMR terlihat bahwa nilai berada di bawah batas maksimum 0,10 nilai SRMR ini membuktikan bahwa model mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel secara akurat dan menunjukkan kesesuaian yang tinggi dengan data empiris yang dikumpulkan.

Uji Hipotesis atau Signifikansi (Bootstrapping)

Analisis signifikansi hubungan antar variabel dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan menggunakan metode *resampling*. Pengujian signifikansi didasarkan



pada perbandingan nilai p-value (Sig) < alpha (0,05) (Ghazali & Latan, 2015).

Tabel 7 Path Coefficient

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
WLB→ KK	0,466	0,470	0,071	6,527	0,000
SI→ KK	0,384	0,387	0,064	5,9993	0,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berikut Penjelasan hasil dari tabel *path coefficient*

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis ditemukan bahwa nilai p-value (0,000) < alpha (0,05) dan nilai original sample (0,466) yang bersifat positif, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pekerja *gig economy*: studi kasus driver gojek garut. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan driver dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Semakin baik *work-life balance* yang dirasakan oleh driver, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka alami, dan sebaliknya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi akan berdampak negatif pada kepuasan mereka.

Work-life balance yang baik memungkinkan driver untuk memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, memulihkan energi fisik dan mental, serta memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, yang pada gilirannya membuat mereka lebih segar dan termotivasi ketika bekerja. Ketika driver dapat menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu untuk keluarga, hobi, dan aktivitas personal lainnya, mereka cenderung merasa lebih puas dengan kehidupan secara keseluruhan, dan kepuasan ini terbawa ke dalam domain pekerjaan. Fleksibilitas waktu kerja yang menjadi karakteristik pekerjaan driver Gojek, ketika dikelola dengan baik, dapat

meningkatkan persepsi kontrol atas kehidupan mereka sendiri yang merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang dijelaskan oleh (Guest, 2002) bahwa aspek kontrol dan fleksibilitas dalam pekerjaan driver, kemampuan untuk mengatur kapan bekerja dan berapa lama, berkontribusi pada persepsi *work-life balance* yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Driver yang merasa memiliki kontrol atas jadwal kerja mereka, meskipun dengan keterbatasan tertentu, menunjukkan kepuasan kerja yang lebih baik.

Pengaruh Social Interaction terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis ditemukan bahwa p-value (0,000) < alpha (0,05) dan nilai original sample (0,384) yang bersifat positif, yang menunjukkan bahwa *social interaction* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pekerja *gig economy*: studi kasus driver gojek garut. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas dan kuantitas interaksi sosial yang dialami driver, baik dengan sesama driver maupun dengan pelanggan, merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Semakin positif dan bermakna interaksi sosial yang dibangun oleh driver, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan, dan sebaliknya interaksi sosial yang negatif atau minimnya kesempatan untuk berinteraksi dapat menurunkan kepuasan kerja mereka.

Interaksi sosial memenuhi kebutuhan psikologis dasar manusia untuk koneksi, dan validasi sosial. Ketika driver berinteraksi dengan sesama driver dan membangun rasa kebersamaan, mereka merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri, yang memberikan makna dan tujuan pada pekerjaan mereka. Kebutuhan untuk



diterima, dihargai, dan menjadi bagian dari kelompok adalah aspek fundamental dari nature manusia yang ketika terpenuhi meningkatkan kepuasan secara keseluruhan, termasuk dalam domain pekerjaan. Interaksi dengan sesama driver memberikan dukungan sosial multidimensional yang sangat penting dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan (Prihantoro et al., 2022) interaksi dengan pelanggan bukan hanya transaksional namun memiliki dimensi emosional yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Social Interaction* keduanya memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan pengaruh Positif bahwa semakin baik kemampuan driver dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Social Interaction* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja *Gig economy*: Studi Kasus Driver Gojek Garut". Dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Social Interaction* keduanya memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan driver dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Driver yang mampu mengelola jam kerja secara fleksibel, memiliki waktu istirahat yang cukup, serta tetap dapat memenuhi kebutuhan keluarga dan pribadi, menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Driver yang terlibat dalam interaksi sosial yang positif merasakan dukungan emosional, kebersamaan, dan rasa memiliki terhadap komunitas, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja mereka.

Temuan ini menyarankan agar Para driver disarankan untuk lebih memperhatikan manajemen waktu kerja agar *work-life balance* tetap terjaga. Meskipun pekerjaan sebagai driver menawarkan fleksibilitas, tanpa pengaturan waktu yang baik hal tersebut justru dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada kepuasan kerja. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memberikan pengaruh selain itu disarankan untuk memperluas cakupan sampel misalnya dengan melibatkan driver di wilayah perkotaan atau membandingkan antar platform seperti Grab, Maxim, atau ShopeeFood.

Daftar Pustaka

- Allen, C. (2020). *Sigmund Freud, Karen Horney, Nancy Chodorow: Viewpoints on Psychodynamic Theory,*" in *The Balance of Personality*. In Oregon: Portland State University.
- Databoks. (2024). *Jumlah Mitra Pengemudi Gojek Sedikit Berkurang Akhir 2024. Katadata.* Diakses dari: <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/6811a01917d21/jumlah-mitra-pengemudi-gojek-sedikit-berkurang-akhir-2024%0D>
- Fisher, G. ., Bulger, C. ., & Smith, C. . (2019). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement.* Journal of Occupational Health Psychology.
- Ghazali, & Latan. (2015). *Structural Equation Modelling Alternative Method With Partial Least Square.* BP Diponegoro University.
- Gillin, & Gillin. (2007). *Cultural Sociology a Revision of an Introduction to Sociology.* The Millan Company.
- Guest, D. . (2002). *Perspectives on the study of work-life balance.* Ocial Science Information, 2(41), 255–279.



- Hanandini, D. (2024). *Social Transformation in Modern Society: A Literature Review on the Role of Technology in Social Interaction*. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 4(1), 82–95. <https://doi.org/10.69989/j0m6cg84>
- Hidayat, A. (2017). *The Effect of Product Quality, Service Quality and Attributes Related to Service as Brand Switching Anticipation and Their Implication on Customers' Satisfaction (Empirical Study on The Customers of Clean Water in Nizam Zachman Ocean Fisheries Port Area)*. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 16(3), 203–230.
- Hossain, M. S. (2022). Telecommunications Policy. *Digital economy and labour market restructuring: evidence from the developing world*
- Jr, J. F. ., Hult, G. T. ., Ringle, C. ., Sarstedt, M., P, N. D., & Ray, S. (2023). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 30(1).
- Lataan, H., & Noonan, R. (2017). *Partial Least Squares Path Modeling (Basic Concepts, Methodological Issues and Applications)*. In *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3_13
- Lwanga, S. ., & Lemeshow. (1991). *Sample size determination in health studies: A practical manual*. World Health Organization.
- Mordor, I. (2023). *Indonesia ride hailing market size | Industry analysis & growth report 2030*. Retrieved from. <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/indonesia-ride-hailing-market>
- Nathaya, A. D. (2022). *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship. THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE WITH WORKLIFE BALANCE AND BURNOUT ON JOB SATISFACTION*, 21-35.
- PEREKONOMIAN, K. K. B., & INDONESIA, R. (2022). *No Title*.
- Prabu, M. A. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Prihantoro, E., Kusumawati, A., & Suharyono. (2022). *Customer Interaction Quality and Its Impact on Gojek Driver Job Satisfaction in Bandung*. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 1(8), 89–102. <https://doi.org/10.17358/ijbe.8.1.89>
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*. In Pearson Education Limited. Pearson Education limited.
- Statista. (2024). *Ride-hailing - Indonesia | Market forecast*. Retrieved from. <https://www.statista.com/outlook/mmo/shared-mobility/ride-hailing/indonesia>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Alfabetia.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Grup.

