

PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI KOTA PEKALONGAN

Arina Hayatun Nufus¹, Yohani², Teguh Purwanto³

*Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan
arinahayatunnufus14@gmail.com*

Abstrak

Perkembangan teknologi saat ini semakin maju, salah satunya pada sistem transportasi online di Indonesia. Kemajuan perusahaan transportasi Grab dipengaruhi oleh kinerja drivernya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat kecelakaan dan kasus kriminalitas di kota pekalongan, penyesuaian tarif dan kenaikan harga BBM, serta jaminan keselamatan kerja dan kompensasi yang diterima driver Grab belum memuaskan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver Grab di Kota Pekalongan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 133 responden dan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan SPSS 22. Berdasarkan hasil uji validitas variabel Keselamatan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Driver menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0.173 serta hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja driver dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0.029 < 0.05$, kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja driver dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0.003 < 0.05$, kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja driver dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0.042 < 0.05$, secara simultan keselamatan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja driver dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran diharapkan perusahaan Grab dapat memaksimalkan kinerja driver dengan memperhatikan pengaruh keselamatan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Driver

THE EFFECT OF WORK SAFETY, COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF GRAB DRIVERS IN PEKALONGAN CITY

Abstract

The development of technology is increasingly advanced, one of which is in the online transportation system in Indonesia. The performance of its drivers influences the progress of transportation company Grab. This study was motivated by the high rate of accidents and crime cases in Pekalongan, tariff adjustments and fuel price increases, work safety guarantees and

compensation received by Grab drivers needed to be more satisfactory. This study aims to determine the effect of work safety, compensation and job satisfaction on the performance of Grab drivers in Pekalongan City. The method used was quantitative method, with a sample of 133 respondents and using purposive sampling techniques. The analysis used is multiple linear regression analysis with SPSS 22. Based on the results of the validity test of the variables Work Safety, Compensation, Job Satisfaction and Driver Performance shows that all question items have valid values because the calculated value of the r table $>$ is 0.173, and the reliability test results show that all variables have a Cronbach Alpha value greater than 0.60. The results showed that work safety significantly influences driver performance, as evidenced by a sig value of $0.029 < 0.05$; compensation has a significant influence on driver performance, evidenced by a sig value of $0.003 < 0.05$. Job satisfaction significantly influences driver performance, evidenced by a Sig value of $0.042 < 0.05$. Simultaneously, work safety, compensation and job satisfaction influence driver performance, as evidenced by sig values of $0.000 < 0.05$. Based on the analysis and conclusions, Grab companies can maximize driver performance by paying attention to the effects of work safety, compensation and job satisfaction.

Keywords: job safety, compensation, job satisfaction, performance driver

PENDAHULUAN

Teknologi semakin maju di segala bidang kehidupan manusia saat ini. Dengan kemajuan teknologi ini, semua aktivitas dapat dilakukan secara online dan semua yang dibutuhkan dapat tersedia termasuk sistem transportasi online. Kehadiran layanan transportasi online di Indonesia memungkinkan orang menggunakan pilihan transportasi yang cepat, murah, aman dan nyaman. Grab adalah layanan transportasi. Perkembangan teknologi informasi untuk membuat kehidupan orang Indonesia lebih mudah. Aplikasi Grab telah diunduh sebanyak 100 juta kali dan memiliki rating keseluruhan 4,8 di *Playstore*. Hal ini membuktikan bahwa keberadaan layanan transportasi online Grab telah membawa manfaat yang besar bagi masyarakat Indonesia. Dengan demikian, kemajuan dan kemunduran transportasi Grab dipengaruhi oleh kinerja drivernya. Semakin baik kinerja driver dalam menghadapi pelanggan, maka tujuan perusahaan akan semakin baik.

Kinerja adalah hasil yang dicapai selama masa kerja sesuai dengan kriteria yang disepakati bersama. Menurut Aryani et al., (2022) Kinerja adalah hasil evaluasi kinerja individu dalam tugas-tugas atau tugas yang diberikan oleh perusahaan dan perilaku karyawan yang melakukan tugas tersebut, sehingga perusahaan dapat menilai kinerja seseorang baik atau buruk. Akibatnya, perusahaan harus menyusun rencana terbaik untuk meningkatkan kinerja driver. Keselamatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja adalah semua elemen yang dapat mempengaruhi kinerja driver.

Menurut Suma'mur dalam (Pratiwi & Fatah, 2021) Keselamatan kerja didefinisikan sebagai peralatan kerja, prosedur pengendalian lingkungan kerja

dan tindakan yang terkait dengan tempat kerja yang ditujukan untuk mencegah kecelakaan kerja. Di Kota Pekalongan mengalami lebih banyak kecelakaan dan kejahatan di tahun 2022, termasuk perkelahian, perampokan, dan kejahatan malam hari oleh anak muda. Akibat tingginya angka kecelakaan dan kriminalitas, hal ini berdampak pada pengurangan jam kerja para driver yang biasanya menerima pesanan dari pagi hingga dini hari namun sekarang hanya sampai pukul 21.00 WIB. Biasanya driver dapat menerima 5-20 pesanan sehari selama jam kerja normal, sekarang mereka hanya dapat menerima 5-10 pesanan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan keselamatan kerja dari perusahaan yang gratis bagi driver Grab. Semakin tinggi jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan maka kinerja driver semakin baik. Namun, semakin kecil keselamatan pekerjaan, semakin sedikit tingkat kinerja driver.

Kompensasi merupakan bentuk penghasilan berupa finansial langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atas balas jasanya (Selviana & Wasiman, 2022). Kompensasi harus bersifat adil, jujur, dan wajar serta harus dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seiring waktu, jumlah driver akan bertambah dan persaingan antar driver akan semakin ketat. Hal ini tidak hanya meningkatkan persaingan, tetapi juga menciptakan ketidaksesuaian antara jumlah penumpang dan driver, yang menurunkan semangat driver dan menurunkan kinerja driver. Grab memberikan kompensasi bagi driver berupa upah untuk meningkatkan kinerjanya, dengan pembagian keuntungan 90:10 (90% driver, 10% perusahaan).

Namun dalam prakteknya, kejahatan di jalan raya dapat menyebabkan pengurangan gaji, sehingga semakin sulit bagi driver Grab untuk memenuhi target bonus yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, perusahaan melakukan penyesuaian tarif terkait kebijakan kenaikan harga bahan bakar minyak (BBM) pemerintah. karena itu, semakin tinggi gaji kompensasi dari perusahaan, semakin baik pula kinerja driver. Sebaliknya, jika imbalannya tidak baik, maka tingkat kinerjanya akan turun.

Menurut Widodo et al., (2022) Kepuasan kerja adalah pernyataan kepuasan atau ketidakbahagiaan kerja yang dipadukan dengan persepsi bahwa suatu pekerjaan memenuhi kebutuhan atau peringkat. Karena kepuasan kerja merupakan ukuran keberhasilan organisasi. Hasil survei menunjukkan jumlah mitra driver Grab di Kota Pekalongan berkurang sebesar 13% pada tahun 2022. Pasalnya, ketidakpuasan driver terhadap perusahaan yang karena ribet serta banyaknya aturan yang diberikan perusahaan kepada driver untuk mendapatkan jaminan keselamatan kerja, asuransi atau BPJS Ketenagakerjaan dan sistem kompensasi yang dianggap masih terlalu sulit untuk mencapai

target bonus selain itu adanya penyesuaian tarif membuat masyarakat lebih memilih menggunakan transportasi umum atau pribadi yang di rasa lebih murah dibandingkan dengan transportasi ojek online. Peningkatan kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin baik kinerja driver di perusahaan. Sebaliknya, penurunan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja driver yang buruk.

Penelitian yang dilakukan Pratiwi & Fatah (2021), Taime & Abi (2022), dan Sakti et al., (2022) mengidentifikasi bahwa keselamatan kerja mempengaruhi Kinerja secara signifikan. Sebaliknya, penelitian Wangi et al., (2020), Selviana & Wasiman (2022) dan Sudarnaya & Adnyani (2023) mengungkapkan bahwa keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penelitian Adi (2021), Riyanto & Nawarcono (2022) dan Aryani et al., (2022) mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan pada Kinerja. Sebaliknya penelitian Anandita et al., (2022), Situmeang (2022) dan Rianda & Winarno (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak signifikan pada Kinerja. Penelitian Febriantora & Fuadati (2020), Imtiyaz & Supriyatin (2020) dan Paparang et al., (2021) Kepuasan kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap Kinerja. Sebaliknya, menurut Puspita Dewi & Hidayat Nugroho (2021), Azhari et al., (2021) dan Nurriqli & Wahyudi (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini dimunculkan berdasarkan latar belakang di atas dan dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah keselamatan kerja berdampak besar dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Kota Pekalongan? (2) Apakah kompensasi berdampak besar dan signifikan pada kinerja driver Grab di Kota Pekalongan? (3) Apakah kepuasan kerja berdampak besar dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Kota Pekalongan? (4) Apakah faktor-faktor seperti keselamatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh besar dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Kota Pekalongan?. Sedangkan tujuan utama penelitian ini adalah: (1) Mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja driver Grab di Kota Pekalongan (2) Mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja driver Grab di Kota Pekalongan. (3) Mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja driver Grab di Kota Pekalongan. (4) Mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh keselamatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver Grab di Kota Pekalongan. Dan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperluas

wawasan, sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan, serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANAGAN HIPOTESIS

Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Grand theory dalam penelitian ini didasarkan pada teori atribusi. Teori atribusi telah dikemukakan untuk pertama kalinya oleh Fritz Heider (1958) dalam (Aryani et al., 2022). Perilaku manusia merupakan penjelasan dari teori atribusi. Yaitu proses mengidentifikasi penyebab dasar dan alasan dibalik perilaku seseorang. Jika seorang karyawan berperilaku dengan cara yang merugikan perusahaan, maka perusahaan harus segera mendeteksi penyebab perilaku tersebut, guna meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Damayanti et al., (2019) kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan karyawan untuk mengelola kualitas dan kuantitas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Pekerjaan yang dilakukan oleh satu orang pada satu waktu disebut kinerja, sesuai dengan standar yang diakui. Akibatnya, perusahaan harus merancang metode terbaik untuk meningkatkan hasil kinerja. Perencanaan yang tepat diperlukan untuk prosedur meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dan tepat. Menurut (Damayanti et al., 2019) indikator dari variabel kinerja adalah : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, dan Efektivitas.

Keselamatan Kerja

Salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya jaminan keselamatan kerja. Keselamatan kerja mengacu pada kondisi yang bebas dari rasa sakit, kerugian, dan bahaya di tempat kerja (Marganto et al., 2021). Keselamatan kerja adalah tentang melindungi dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja, memberikan rasa aman kepada setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan keselamatan kerja adalah untuk mengurangi resiko kecelakaan, kerusakan dan kerugian orang secara langsung dan tidak langsung. Menurut Damayanti et al., (2019), indikator dari variabel keselamatan kerja meliputi : Lingkungan Kerja, Mesin Dan Peralatan, Dan Jaminan Keselamatan.

Kompensasi

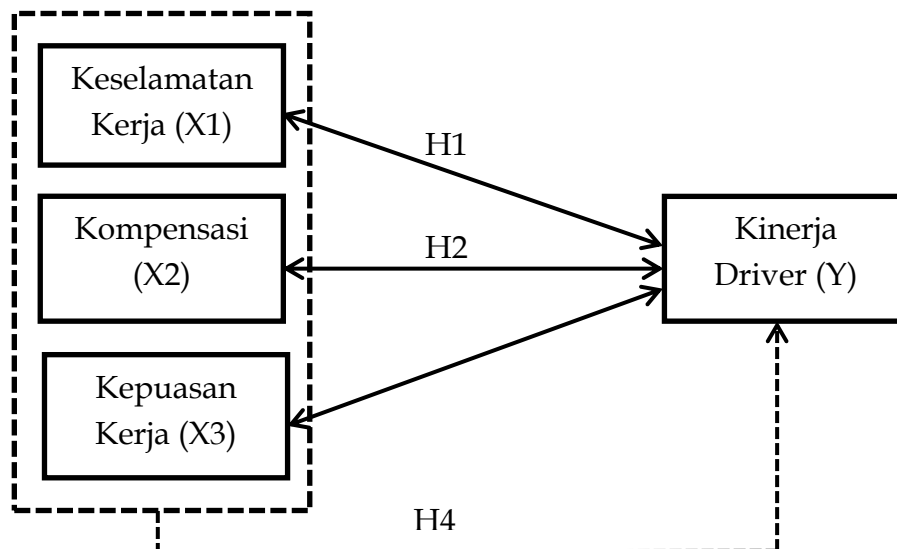
Menurut Riyanto & Nawarcono (2022) kompensasi merupakan sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan dari suatu pekerjaan yang telah

diselesaikan. Kompensasi adalah jenis reward, baik finansial maupun non-finansial. Karyawan menerima imbalan dari perusahaan sebagai pelaksanaan untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya tentunya memiliki dampak positif yang menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan. Tujuan kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi cocok dan berkualitas untuk melanjutkan pekerjaan. Indikator kompensasi menurut Sakti et al., (2022) : Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah ungkapan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan seseorang yang disertai dengan persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi evaluasi dan kebutuhan seseorang. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan ukuran keberhasilan organisasi (Widodo et al., 2022). Karyawan merasa lebih puas ketika imbalan mereka sebanding dengan hasil kerja mereka. Indikator kepuasan kerja (Widodo et al., 2022) adalah : Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap imbalan, Kepuasan terhadap supervisi, Kepuasan terhadap rekan kerja dan Kepuasan terhadap promosi.

Adapun kerangka berpikir teoritis dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Driver

Keselamatan kerja adalah upaya proaktif untuk menjaga pekerja aman serta semua orang di tempat kerja merasa terlindungi dan terjaga sehingga semua sumber daya tersedia (Sakti et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian Pratiwi & Fatah (2021) dimana keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Menurut penelitian

Hernilawati et al., (2021) tentang keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan motivasi memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan pada CV Berkah Anugerah Abadi Kertak Hanyar. Selain itu, penelitian Taime & Abi (2022) ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan memiliki pengaruh besar pada kinerja. Oleh karena itu, memastikan keselamatan kerja dapat meningkatkan kinerja, yang mengarah pada loyalitas driver dan kelangsungan hidup perusahaan di era persaingan yang sangat kompetitif. Hipotesis mengenai pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja adalah :

H1 : Keselamatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Driver

Dalam penelitian Suryani & Hastono (2020) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Menurut penelitian Adi (2021) dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Berdikari Manunggal Perkasa Serang Banten. Demikian pula penelitian dari Riyanto & Nawarcono (2022) dimana kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja driver Gojek sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja driver Gojek. Dengan begitu, semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan ada peningkatan kinerja, dan sebaliknya apabila kompensasi tidak memadai maka akan terjadi penurunan pada tingkat kinerja. Kompensasi sangat penting dalam memotivasi driver untuk mengerahkan upaya yang lebih besar dengan harapan menerima imbalan yang lebih baik. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja driver. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja driver adalah :

H2 : Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver

Seperti penelitian dari Imtiyaz & Supriyatin (2020) ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja semua memiliki dampak besar dan signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, Paparang et al., (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Dan penelitian H. Suryani & Resniawati (2022) mengungkapkan bahwa kepuasan di tempat kerja memiliki pengaruh yang besar dan signifikan pada kinerja karyawan di Hotel Harper Purwakarta. Kepuasan kerja driver mengarah pada peningkatan kinerja. Faktor-faktor seperti keamanan kerja yang buruk, kompensasi yang tidak memadai, tuntutan

kerja yang berlebihan, dan kurangnya pengakuan sosial diketahui berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja dan selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis mengenai pengaruh kepuasan kerja pada kinerja driver adalah :

H3: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan metodologi kuantitatif. Teknik kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan meneliti populasi dan sampel, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, melakukan analisis data secara kuantitatif/statistik, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan, menurut Sugiyono (Situmeang, 2022).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2022 hingga Mei 2023. Tempat penelitian ini dilakukan pada driver Grab yang ada di Kota Pekalongan.

Target/Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh driver Grab di Kota Pekalongan yang berjumlah 200 driver di tahun 2022. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* untuk proses pengambilan sampel, yang melibatkan pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu dan pertimbangan yang matang (Aryani et al., 2022). Dengan kriteria sampel yang digunakan yaitu : (1) Driver Grab yang masih aktif di kota pekalongan (2) Driver Grab yang sudah bekerja selama 1 tahun. Sedangkan penetapan sampel dari populasi menggunakan rumus Slovin sehingga didapat sampel dalam taraf signifikansi 5% adalah 133 responden.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data dan

Untuk mengumpulkan informasi tentang ketenagakerjaan, sumber data utama penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner sebagai metode pengumpulan data untuk mendapatkan informasi tentang keselamatan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pengemudi Grab di kota Pekalongan. Selain itu juga menggunakan Data Sekunder untuk mendukung informasi dari sumber data primer yaitu melalui website resmi perusahaan, surat kabar, bahan pustaka dan buku.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu : (1) Kuesioner dengan teknik pengukuran *Skala Likert* 5 point. (2) Wawancara, yang dilakukan secara

langsung dengan Ketua Koordinator Mitra Driver Grab di Pekalongan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. (3) Studi Pustaka, yang digunakan untuk mempelajari literatur yang dapat mendukung dan melengkapi informasi yang diperlukan dan berguna untuk penyusunan penelitian ini.

Sebelum melakukan analisis dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari instrumen harus melalui tahap uji validitas untuk melihat apakah data yang diperoleh itu valid dan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana data itu valid untuk digunakan dan diuji.

Teknik Analisis Data

(1) Uji Asumsi Klasik, meliputi Uji Normalitas Data, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas, merupakan salah satu teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. (2) Regresi Linear Berganda, mengingat banyaknya variabel *independen*. (3) Uji-t untuk hipotesis berusaha untuk memastikan bagaimana faktor-faktor variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen*. (4) Uji-f yaitu keterkaitan antara dua atau lebih variabel *independen* dan variabel *dependen*. (5) Uji Koefisien Determinasi yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Penelitian ini terdiri dari empat faktor variabel yaitu keselamatan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja driver. Jumlah data (N), nilai minimum dan maximum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi semuanya digunakan dalam analisis statistik deskriptif dari setiap variabel yang diteliti. Berikut hasil uji statistik deskriptif sebagai berikut :

Tabel 1. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keselamatan Kerja	133	6	15	12.79	1.572
Kompensasi	133	12	30	22.81	2.620
Kepuasan Kerja	133	17	30	24.04	1.936
Kinerja Driver	133	16	40	33.95	3.106
Valid N (listwise)	133				

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel yang tersedia, terlihat bahwa 133 orang responden memberikan umpan balik untuk semua aspek keselamatan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja driver. Nilai rata-rata untuk variabel-variabel ini melebihi standar deviasi, menunjukkan tingkat penyimpangan data yang rendah dan rentang nilai yang terdistribusi dengan baik.

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menentukan sesuatu itu valid atau tidak, dengan menggunakan kuesioner dan teknik analisis *bivariat pearson*. Suatu butir pertanyaan dianggap valid jika nilai rhitung > rtabel, dan jika nilai rhitung < rtabel, maka butir pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

Tabel 2. Uji Validitas

No	Variabel	Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1	Kinerja Driver (Y)	Y.1	0,173	0,609	VALID
		Y.2	0,173	0,684	VALID
		Y.3	0,173	0,700	VALID
		Y.4	0,173	0,710	VALID
		Y.5	0,173	0,817	VALID
		Y.6	0,173	0,760	VALID
		Y.7	0,173	0,727	VALID
		Y.8	0,173	0,699	VALID
2	Keselamatan Kerja (X1)	X1.1	0,173	0,817	VALID
		X1.2	0,173	0,670	VALID
		X1.3	0,173	0,772	VALID
3	Kompensasi (X2)	X2.1	0,173	0,807	VALID
		X2.2	0,173	0,613	VALID
		X2.3	0,173	0,760	VALID
		X2.4	0,173	0,707	VALID
		X2.5	0,173	0,718	VALID
		X2.6	0,173	0,735	VALID
4	Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,173	0,668	VALID
		X3.2	0,173	0,708	VALID
		X3.3	0,173	0,437	VALID
		X3.4	0,173	0,629	VALID
		X3.5	0,173	0,635	VALID
		X3.6	0,173	0,721	VALID

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas, variabel keselamatan kerja (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja driver (Y) menunjukkan

bahwa semua item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tersebut memiliki nilai valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,173.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kepercayaan hasil yang diperoleh dari pengukuran kuesioner. Jika suatu kuesioner atau variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 maka dianggap dapat dipercaya.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Driver (Y)	0,859	Reliabel
2	Keselamatan Kerja (X1)	0,622	Reliabel
3	Kompensasi (X2)	0,815	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (X3)	0,703	Reliabel

Sumber : Data yang diolah 2023

Hasil uji reliabilitas terhadap faktor kinerja driver, keselamatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 seperti terlihat pada tabel di atas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *dependen* dan *independen* dalam data model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk memastikan normalitas data dapat digunakan suatu metode, yaitu dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*.

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			133
Normal	Mean		.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		2.63442130
Most Extreme Differences	Absolute		.073
	Positive		.073
	Negative		-.051
Test Statistic			.073
Asymp. Sig. (2-tailed)			.076 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber :Data yang diolah 2023

Hasil pengujian diketahui bahwa nilai Asymp signifikan (2-tailed) berada di atas tingkat signifikansi 5% ($0,076 > 0,05$), dapat disimpulkan dari tabel bahwa data yang digunakan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi adanya hubungan antara variabel *independen*. Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sebaliknya, multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 10.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keselamatan Kerja	.790	1.266
	Kompensasi	.603	1.657
	Kepuasan Kerja	.709	1.410

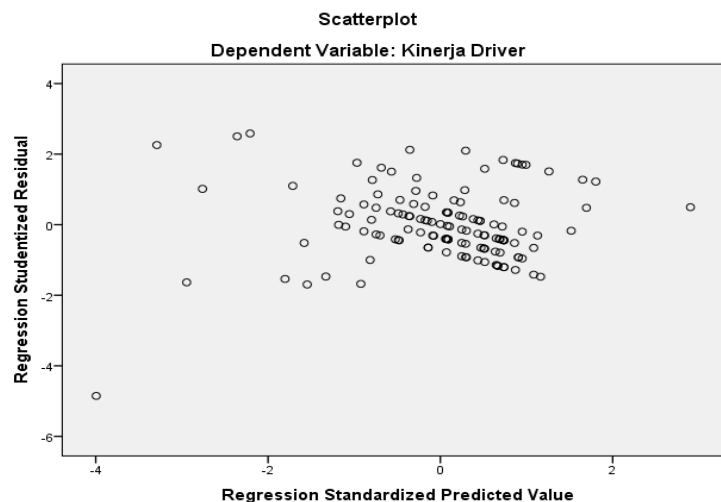
a. Dependent Variabel: Kinerja Driver

Sumber : Data yang diolah 2023

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,1, seperti yang terlihat pada tabel, membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara variabel *independen*. Selain itu, nilai VIF variabel *independen* kurang dari 10, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel *independen*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel *independen* dalam model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual satu pengamatan dengan residual pengamatan berikutnya, menurut Ghozali (Winarno & Andjarwati, 2019). Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis grafik Scatterplot.



Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah 2023

Hasil dari gambar di atas menunjukkan hasilnya tidak terdapat pola teratur, baik menyepit maupun melebur dan bergelombang. Serta titik dibawah nol pada sumbu Y, tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.259	3.116		4.576	.000
Keselamatan Kerja	.366	.166	.185	2.205	.029
Kompensasi	.350	.114	.295	3.072	.003
Kepuasan Kerja	.292	.142	.182	2.055	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Driver

Sumber : Data yang diolah 2023

Berdasarkan pengujian penelitian ini, hasil persamaan berikut diperoleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\text{Kinerja} = 14,259 + 0,366\text{Kese} + 0,350\text{komp} + 0,292\text{kepu} + e$$

Nilai konstanta kinerja driver sebesar 14,259, nilai koefisien regresi untuk variabel keselamatan kerja sebesar 0,366, nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,350, dan nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,292 serta semuanya bernilai positif, dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda di atas. Akibatnya dapat dikatakan bahwa

variabel Y (kinerja driver) akan bertambah nilainya jika variabel X1 (keselamatan kerja), X2 (kompensasi), dan X3 (kepuasan kerja) masing-masing bertambah satu satuan.

Uji T (Uji Parsial)

Variabel *independen* diuji dengan menggunakan Uji parsial (uji t). Apakah hal tersebut memiliki dampak parsial pada variabel *dependen*. Hasilnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 8. Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.259	3.116		4.576	.000
Keselamatan Kerja	.366	.166	.185	2.205	.029
Kompensasi	.350	.114	.295	3.072	.003
Kepuasan Kerja	.292	.142	.182	2.055	.042

a. Dependent Variabel: Kinerja Driver

Sumber : Data yang diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel keselamatan kerja (X1) signifikan pada kinerja driver Grab karena memiliki nilai t hitung $2,205 > 0,173$ dan tingkat signifikansi $0,029 < 0,05$. Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung $3,072 > 0,173$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa berpengaruh secara parsial terhadap kinerja driver Grab. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X3) adalah $2,055 > 0,173$, dengan nilai signifikan $0,042 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa kinerja driver Grab Kota Pekalongan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka.

Uji F (Uji Simultan)

Untuk memastikan apakah faktor-faktor *independen* secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang besar dan signifikan pada variabel *dependen*, maka dilakukan Uji F.

Tabel 9. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	357.626	3	119.209	16.786	.000 ^b
Residual	916.103	129	7.102		
Total	1273.729	132			

- a. Dependent Variabel: Kinerja Driver
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keselamatan Kerja, Kompensasi
 Sumber : Data yang diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai F hitung sebesar 16,786 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel *independen* (keselamatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja), dengan variabel *dependen* (kinerja driver) Grab di Kota Pekalongan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan model dalam menjelaskan variabel *dependen* diukur dengan menggunakan koefisien determinasi atau R^2 .

**Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.264	2.665

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keselamatan Kerja, Kompensasi
 Sumber : Data yang diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yang sebanding dengan 0,264 atau 26,4% berdasarkan hasil pengujian menunjukkan besarnya koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor Keselamatan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Driver Grab (Y) di Kota Pekalongan sebesar 26,4%, sedangkan sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti insentif, motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, dan fleksibilitas kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, keselamatan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja driver di Kota Pekalongan yang ditunjukkan dengan t hitung 2,205 $> 0,173$ dan taraf signifikan sebesar $0,029 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima. Sehingga ketika lingkungan tempat kerja driver aman untuk melakukan pekerjaan, sehingga driver dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan serta driver akan selalu ontime dalam menjemput dan mengantarkan pelanggan. Ketika alat penunjang pekerjaan driver dalam kondisi yang baik seperti motor maupun perlengkapan lainnya, maka berdampak driver dapat

mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. Ketika driver mendapatkan asuransi atau jaminan kecelakaan kerja yang baik dan gratis dari perusahaan, maka driver dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Herizal & Wulandari (2020), penelitian Pratiwi & Fatah (2021), penelitian Hernilawati et al., (2021), penelitian Sakti et al., (2022) dan penelitian Taime & Abi (2022) yang menunjukkan dampak keselamatan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, keselamatan kerja yang baik dapat dinyatakan memiliki pengaruh yang menguntungkan pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar serta signifikan pada kinerja driver Grab di Kota Pekalongan, seperti yang ditunjukkan oleh t hitung sebesar $3,072 > 0,173$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, yang berarti H_3 diterima. Sehingga ketika driver mendapatkan gaji yang cukup untuk pekerjaan yang dilakukan, maka driver dapat mencapai poin yang ditentukan setiap minggunya. Ketika driver berpeluang besar untuk mendapatkan upah yang lebih, dan driver merasa pembagian upah sudah sesuai dengan kinerja serta insentif diberikan tepat pada waktunya, maka driver dapat mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan Terhadap. Ketika driver mendapatkan berbagai tunjangan yang dibutuhkan serta driver mendapatkan fasilitas yang baik dari perusahaan, maka driver dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Hasil ini mendukung penelitian dari N. L. Suryani & Hastono (2020), penelitian Adi (2021), penelitian Riyanto & Nawarcono (2022), Aryani et al., (2022) dan penelitian Mantra & Rini (2023) yang menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian besar kecilnya kompensasi yang diperoleh sangat berpengaruh pada peningkatan hasil kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap kinerja driver Grab Kota Pekalongan, yang ditunjukkan dengan t hitung sebesar $2,055 > 0,173$ dan taraf signifikan $0,042 < 0,05$ dengan demikian, H_3 diterima. Sehingga ketika driver merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka driver dapat bekerja sesuai dengan standard operating procedure (SOP). Ketika driver merasa puas dengan imbalan yang diterima, maka driver dapat mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan Terhadap. Ketika driver mendapatkan pengarahan terhadap pekerjaannya, maka driver akan bekerja sesuai Standard Operating Procedure (SOP) yang telah ditentukan. Ketika bekerja driver memiliki rekan kerja yang membuat bersemangat dalam bekerja dan tidak ada diskriminasi

terhadap sesama pekerja serta setiap minggunya perusahaan memberikan penghargaan kepada driver, maka driver dapat mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan selain itu driver juga dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Hasil ini mendukung penelitian Imtiyaz & Supriyatin (2020), penelitian Febriantora & Fuadati (2020), penelitian Paparang et al., (2021), penelitian Parawangsa et al., (2022) dan penelitian H. Suryani & Resniawati (2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, tingkat kepuasan yang tinggi di tempat kerja memberikan dampak positif yang dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan hasilnya adalah peningkatan keselamatan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Yang ditunjukkan dengan F hitung sebesar 16,786 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersamaan berdampak cukup besar terhadap kinerja driver di Kota Pekalongan yang berarti H4 diterima. Ketika berada di lingkungan tempat kerja driver yang aman untuk melakukan pekerjaan, alat penunjang pekerjaan dalam kondisi baik seperti sepeda motor dan perlengkapan lainnya serta driver mendapatkan asuransi atau jaminan kecelakaan kerja, maka driver dapat memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan, dapat ontime dalam menjemput dan mengantarkan pelanggan, memenuhi target perusahaan, sehingga dapat menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu. Ketika driver mendapatkan gaji yang cukup untuk pekerjaan yang dilakukannya, berpeluang besar untuk mendapatkan upah yang lebih, merasa pembagian upah sudah sesuai dengan kinerja, insentif diberikan tepat pada waktunya, perusahaan memberikan berbagai tunjangan yang dibutuhkan driver dan perusahaan memberikan fasilitas yang baik bagi para driver, sehingga driver dapat melakukan tugas sesuai jadwal, mencapai target perusahaan, dan mencapai pencapaian yang ditentukan setiap minggu. Ketika driver merasa nyaman dengan pekerjaannya, merasa puas dengan imbalan yang diterima, perusahaan memberikan pengarahannya terhadap pekerjaan, rekan kerja membuat bersemangat dalam bekerja, tidak ada diskriminasi terhadap sesama pekerja serta setiap minggunya perusahaan memberikan penghargaan kepada driver, maka driver dapat bekerja sesuai dengan SOP yang ditentukan, untuk mencapai hasil yang diinginkan, sehingga mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Hasil ini mendukung penelitian Ritonga et al., (2022), penelitian Samad et al., (2022), penelitian Sugimin et al., (2022), penelitian Nabila et al., (2022) serta penelitian Novianti & Wibowo (2023), yang menunjukkan bahwa variabel *independent* berpengaruh signifikan pada variabel *dependent* secara simultan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan berikut dicapai sehubungan dengan temuan penelitian serta pembahasan :

1. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Grab kota Pekalongan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja driver Grab kota Pekalongan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Grab kota Pekalongan.
4. Di Kota Pekalongan, kinerja driver dipengaruhi secara signifikan oleh keselamatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja driver di kota pekalongan.
5. Hasil uji koefisien determinasi terlihat jelas dampak pada keselamatan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berkontribusi pada kinerja driver. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R^2 26,4%, namun sisanya sebesar 73,6% dijelaskan oleh variabel lain seperti : insentif, motivasi kerja, disiplin kerja, stress kerja dan fleksibilitas kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka sarannya sebagai berikut :

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel terkait dengan kinerja driver, sehingga hasil yang didapatkan konsisten dengan isu permasalahan yang ada seperti Insentif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Fleksibilitas Kerja.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih luas seperti semua driver ojek online di Pekalongan Raya, untuk itu hasilnya adalah penelitian ini dapat digeneralisasikan dalam skala yang lebih besar
3. Diharapkan untuk penelitian berikutnya dapat memperluas cakupan responden dan menambah jumlah responden sehingga dapat menghasilkan data yang representatif.
4. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lainnya agar dapat menyempurnakan hasil Uji R^2 yang terbatas.
5. Diharapkan pada penelitian selanjutnya mampu mengatasi responden yang menjawab pertanyaan tidak konsisten yaitu dengan mengawasi ketika melakukan pengisian kuesioner.

REFERENSI

- Adi, A. E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa Di Serang Banten Ahmad. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 569–575.
- Anandita, S. R., Kurniawan, L., & Mahendri, W. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang (Pupr) Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(3), 278–288.
- Aryani, A. D., Nugroho, W. S., & Wening, N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta (2021). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 281–305.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187–193.
- Damayanti, R., Nurlaela, & Usman, S. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. *Universitas Jember*, 351–365.
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politika*, 4(1), 22–33.
- Imtiyaz, D. F., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugerah Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–18.
- Marganto, I. A., Tatimu, V., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya. *Productivity*, 2(3), 182–186.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pratiwi, P., & Fatah, A. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (Jika)*, 1(1), 15–24.
- Puspita Dewi, I., & Hidayat Nugroho, R. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride

- Wilayah Sedati Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (Jisip)*, 5(4), 2598–9944.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 1x, 192–203.
- Riyanto, & Nawarcono, W. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Driver Gojek Motor. *Stie Nusa Megarkencana*, 99–108.
- Sakti, F. A., Hardiningrum, I. S., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aryana Sinar Abadi. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(2), 86–104.
- Selviana, & Wasiman. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Putra Karimun (KPK). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 891–896.
- Situmeang, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Driver Go Ride Pada Gojek Indonesia Di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Thri Bhakti*, 1.
- Sudarnaya, I. K., & Adnyani, K. D. P. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid – 19 Di Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja. *Journal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma*.
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Agung Persada di Jakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 322–332.
- Taime, H., & Abi, A. (2022). Analisis Program Keselamatan Dan Kesehatan Karyawan Pada Departemen Facilities Manajemen PT . Freeport Indonesia Kabupaten Mimika Papua. *Jurnal Kritis Volume*, 6(1), 45–69.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Widodo, U., Indriyanti, L., Yuliati, & Wahyuningsih, S. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Reward Dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Driver Ojek Online (Studi Pada Driver Ojek Online Di Kota Semarang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 17(2), 487–506.