



Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Driver GrabBike di Jakarta

Alya Salsabila^{1*}, Ali Ridho², Yupiter Yancik³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bsnis, Universitas Global Jakarta^{1,2,3}

*Email Korespodensi: alyasalllsabila@gmail.com

Diterima: 01-08-2025 | Disetujui: 08-08-2025 | Diterbitkan: 10-08-2025

ABSTRACT

The digital economic transformation driven by gig economy platforms has reshaped working patterns in the online transportation sector, including GrabBike, offering flexibility while also presenting structural challenges related to compensation and workload. This study aims to analyze the influence of compensation and workload on the performance of GrabBike drivers in Jakarta. A quantitative approach was employed using a survey method involving 100 active drivers, with data analyzed through multiple linear regression using SPSS version 27. The results indicate that compensation has a significant effect on driver performance, while workload does not show a significant impact. However, both variables simultaneously have a significant influence on performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.898, indicating that 89.8% of the variation in driver performance is explained by compensation and workload. These findings suggest that improving compensation schemes and managing workload effectively can enhance driver performance and foster a more equitable and sustainable working relationship within the digital platform ecosystem.

Keywords: *gig economy, digital platforms, compensation, workload, driver performance, grabbike, jakarta.*

ABSTRAK

Transformasi ekonomi digital melalui platform ekonomi *gig* telah mengubah pola kerja di sektor transportasi daring, termasuk GrabBike, yang menghadirkan fleksibilitas namun juga memunculkan tantangan struktural terkait kompensasi dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 *driver* aktif, dan analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*, sedangkan beban kerja tidak memberikan pengaruh signifikan. Namun, secara simultan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,898 yang mengindikasikan bahwa 89,8% variasi kinerja dijelaskan oleh kompensasi dan beban kerja. Temuan ini menyiratkan bahwa peningkatan skema kompensasi dan pengelolaan beban kerja yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja mitra *driver*, serta memperkuat hubungan kerja dalam ekosistem platform digital secara lebih adil dan berkelanjutan.

Katakunci: *ekonomi gig, platform digital, kompensasi, beban kerja, kinerja driver, grabbike, jakarta.*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Alya Salsabila, Ali Ridho, & Yupiter Yancik. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Driver GrabBike di Jakarta. Indonesia Economic Journal, 1(2), 930-943. <https://doi.org/10.63822/hgyehn9>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang mengatur hubungan dan fungsi tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif (Hasibuan, 2023). SDM merupakan elemen kunci dalam kesuksesan operasional perusahaan (Pambreni & Rachmawati, 2024), sehingga strategi pengelolaannya yang efektif sangat penting dalam menghadapi tantangan bisnis, teknologi, dan persaingan talenta (Prayogo et al., 2023).

Teknologi, yang awalnya diciptakan untuk adaptasi lingkungan, kini menjadi tulang punggung peradaban modern, terutama di era Industri 4.0 dengan pesatnya perkembangan internet, AI, dan otomatisasi (Waliah & Sudirman, 2024). Perubahan ini tidak hanya berdampak pada industri, tetapi juga melahirkan ekonomi *gig*, sistem kerja fleksibel berbasis platform digital yang mengandalkan kontrak jangka pendek (Mukhopadhyay, 2020).

Sejak 2015, ekonomi *gig* di Indonesia tumbuh pesat, dipicu oleh kemunculan Gojek dan Grab yang merevolusi pasar kerja melalui teknologi digital (Royono et al., 2025). Kedua platform ini mendominasi dengan jutaan mitra *driver*, mencerminkan pergeseran preferensi tenaga kerja ke model fleksibel (Teresia & Asprihanto, 2025).

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab dan ketentuan yang berlaku (Hasibuan, 2023). Kinerja yang baik harus memenuhi standar pekerjaan, norma profesi, serta diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Faktor-faktor seperti kompensasi dan beban kerja juga turut mempengaruhi tingkat kinerja seseorang (Sewang dkk., 2024). Optimalisasi pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja menjadi kunci terciptanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan produktif dalam organisasi (Pambreni et al., 2023).

Data GrabID (2025) menunjukkan peningkatan signifikan keluhan pelanggan terhadap layanan GrabBike di Jakarta selama periode Juni-Juli 2025. Keluhan utama meliputi pelayanan tidak efisien yang meningkat dari 10 menjadi 23 kasus (130%), ketidakpatuhan keselamatan berkendara yang melonjak dari 5 menjadi 21 kasus (320%), serta pembatalan pesanan tanpa alasan yang tetap tinggi (12-13 kasus). Masalah keselamatan terutama mencakup perilaku berbahaya seperti melanggar lampu merah, merokok saat berkendara, dan menggunakan trotoar. Sementara itu, keluhan ketidakefisienan layanan meliputi *driver* yang berkendara terlalu lambat, tidak memahami rute, dan tampak kebingungan selama perjalanan. Peningkatan keluhan ini mengindikasikan penurunan kualitas kinerja *driver* yang diduga berkaitan dengan beban kerja tinggi dan sistem kompensasi kurang memadai. Kualitas SDM merupakan faktor penentu kesuksesan perusahaan, sehingga kondisi ini berpotensi mengganggu kepercayaan dan loyalitas pelanggan terhadap layanan GrabBike jika tidak segera ditangani secara komprehensif (Widodo, 2020).

Kompensasi merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka, mencakup gaji, bonus, insentif, tunjangan, dan fasilitas pendukung lainnya (Pangarso et al., 2023). Kompensasi memiliki hubungan berbanding lurus dengan kinerja, semakin memadai kompensasi, semakin baik kinerja karyawan (Widodo & Yandi, 2022). Namun, kondisi *driver* GrabBike sebagai mitra (bukan karyawan tetap) membuat pendapatan mereka tidak stabil, bergantung pada sistem bagi hasil berdasarkan jumlah pesanan yang diselesaikan (GCLogistik, 2024).

Beban kerja adalah akumulasi tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, diukur dari volume atau durasi pekerjaan (Saptaputra et al., 2023). Pada *driver* GrabBike, beban ini dipengaruhi oleh tarif per kilometer yang tidak sebanding dengan usaha, serta sistem insentif berbasis poin yang menuntut target harian, sehingga menimbulkan tekanan dan stres kerja (Roesono & Sobirin, 2023). Rata-rata, *driver*

bekerja 7–8 jam per hari dalam tiga sesi, menempuh hingga 140 km demi memenuhi 14 trip harian (Hariyanto, 2020). Beban berlebih ini berdampak pada kesehatan fisik, seperti kelelahan, rematik, dan sakit kepala, apalagi sebagian besar tidak memiliki BPJS dan hanya mengandalkan obat warung (Abdi, 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja *driver* ojek online dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan beban kerja, namun hasilnya belum konsisten. (Toruan et al., 2025) dan (Gunawan et al., 2024) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara (Romadhani & Utomo, 2024) menemukan kompensasi berpengaruh negatif. Sebaliknya, (Wulandari et al., 2024) dan (Bramanto & Saputra, 2022) menunjukkan kompensasi dan insentif berpengaruh positif. (Fernanda et al., 2022) serta (Puspita & Hidayat, 2021) juga menegaskan bahwa kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja meningkatkan kinerja, meski faktor stres dan lingkungan turut memengaruhi.

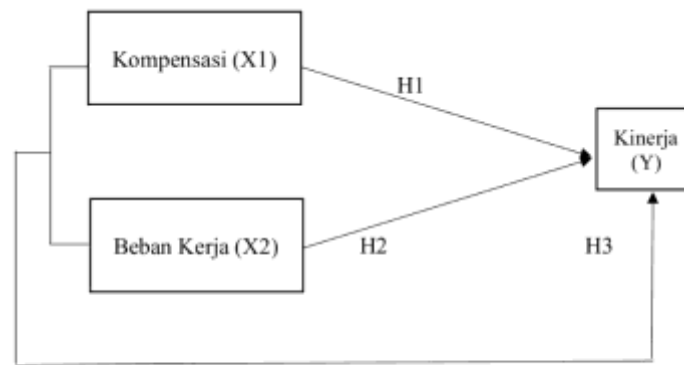
Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya inkonsistensi yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama pada *driver* GrabBike di Jakarta yang menghadapi sistem kerja dan kompensasi fluktuatif dalam kondisi urban yang khas. Selain itu, mayoritas penelitian sebelumnya lebih banyak fokus pada Gojek atau ojek online secara umum, bukan GrabBike secara spesifik. Dengan minimnya bukti empiris dalam konteks ekonomi digital perkotaan, penelitian ini bertujuan mengkaji “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja *Driver* GrabBike di Jakarta” secara ilmiah untuk memperkuat dasar kebijakan kemitraan di sektor transportasi daring.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta.

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen SDM dalam konteks *gig economy*, serta memperkaya literatur terkait kinerja pekerja berbasis aplikasi. Secara praktis, hasil penelitian dapat digunakan Grab untuk mengevaluasi sistem kerja, membantu *driver* memahami faktor yang memengaruhi performa, menjadi acuan bagi regulator dalam merumuskan kebijakan perlindungan kerja, serta menjadi referensi bagi penelitian lanjutan di bidang ketenagakerjaan digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta dengan pendekatan kuantitatif dan metode deduktif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur tiga variabel: kompensasi, beban kerja, dan kinerja. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan purposive sampling karena pemilihan responden didasarkan pada karakteristik tertentu. Populasi penelitian bersifat tak terbatas (*infinite population*) karena jumlah *driver* GrabBike di Jakarta tidak diketahui secara pasti. Oleh karena itu, penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Lemeshow yang sesuai untuk populasi tak terbatas (Wahyudi et al., 2023). Hasil perhitungan menunjukkan jumlah sampel minimum sebanyak 96,04, dibulatkan menjadi 100 responden. Jumlah ini sesuai dengan ketentuan (Sugiyono, 2023) yang menyarankan ukuran sampel berkisar antara 30 hingga 500 responden tergantung kompleksitas penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.



Sumber: dikembangkan dalam penelitian (2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan bentuk apresiasi atas kontribusi individu terhadap organisasi. Hasibuan (2023) mendefinisikannya sebagai seluruh pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun barang, secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas kontribusi kepada perusahaan. Bagi driver GrabBike yang berstatus mitra, kompensasi menjadi satu-satunya bentuk imbalan, sehingga ketepatan dan kelayakannya sangat memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja.

Penelitian Bramanto & Saputra (2022), Puspita & Hidayat (2021), serta Fernanda dkk. (2022) menemukan pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja, sedangkan (Usman & Heryati, 2024) dan Gunawan dkk. (2024) melaporkan tidak ada pengaruh signifikan. Perbedaan hasil ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan konteks geografis, sistem pembagian hasil, dan preferensi individu. Mengingat Jakarta sebagai pusat urbanisasi dengan beban kerja tinggi dan persaingan ketat, diperlukan pengujian ulang pengaruh kompensasi terhadap kinerja di wilayah ini.

H01: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver GrabBike di Jakarta.

Ha1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver GrabBike di Jakarta.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja adalah total tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan individu dalam waktu tertentu, diukur dari volume atau durasi pekerjaan (Saptaputra dkk., 2023), serta persepsi terhadap aktivitas dan hambatan kerja (Budiasa, 2021). Bagi driver GrabBike, beban kerja dipengaruhi oleh insentif berbasis target, kondisi lalu lintas, dan algoritma aplikasi.

Penelitian Toruan dkk. (2025) dan Gunawan dkk. (2024) menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver ojol. Sebaliknya, Fernanda dkk. (2022) menemukan bahwa stres kerja akibat beban kerja tinggi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan (Nurhandayani, 2022) juga membuktikan adanya pengaruh signifikan. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menurunkan kinerja.

Mengingat variasi hasil penelitian, pengujian hubungan beban kerja dan kinerja driver GrabBike di

Jakarta penting untuk memperkuat atau menyelaraskan temuan sebelumnya.

H02: Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver GrabBike di Jakarta.

Ha2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver GrabBike di Jakarta.

3. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Hasibuan (2023) mendefinisikannya sebagai hasil pelaksanaan tugas yang diselesaikan tepat waktu sesuai standar, dengan mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, semangat, dan bakat. Dalam sistem kerja fleksibel GrabBike, ketidakseimbangan antara kompensasi dan beban kerja berpotensi menurunkan kinerja driver.

Penelitian Gunawan dkk. (2024), (Situmeang, 2022), dan Usman & Heryati (2024) menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, Bramanto & Saputra (2022) serta Puspita & Hidayat (2021) menemukan kompensasi berpengaruh signifikan, terutama jika didukung fleksibilitas dan motivasi. Toruan dkk. (2025) dan Fernanda dkk. (2022) menunjukkan bahwa dampak beban kerja tergantung pada intensitas dan tingkat stres, sedangkan Nurhandayani (2022) membuktikan adanya pengaruh signifikan secara parsial. Perbedaan temuan ini menegaskan perlunya pengujian kembali di konteks Jakarta.

H03: Kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja driver GrabBike di Jakarta.

Ha3: Kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja driver GrabBike di Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori Dominan	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	96,0
Usia	31–40 tahun	33,0
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	56,0
Lama Bekerja	>1–3 tahun	47,0
Jam Kerja per Hari	4–6 jam	40,0
Hari Kerja per Minggu	5–6 hari	38,0
Area Operasional	Jakarta Selatan	38,0
Tingkatan Akun	Anggota	48,0

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Mayoritas responden adalah laki-laki (96%), menunjukkan dominasi gender pria dalam profesi driver GrabBike di Jakarta. Kelompok usia terbanyak berada pada rentang 31–40 tahun (33%), mencerminkan tenaga kerja produktif dengan pengalaman memadai. Pendidikan terakhir mayoritas responden adalah SMA/SMK (56%), yang mengindikasikan latar belakang pendidikan menengah sebagai basis utama tenaga kerja.

Sebagian besar responden memiliki masa kerja antara >1 sampai 3 tahun (47%), menunjukkan tingkat retensi yang cukup baik dalam pekerjaan ini. Rata-rata jam kerja harian berada pada 4–6 jam (40%), sementara hari kerja mingguan dominan 5–6 hari (38%), menandakan pola kerja fleksibel namun konsisten.

Area operasional utama paling banyak adalah Jakarta Selatan (38%), menyesuaikan dengan permintaan layanan yang tinggi. Tingkatan akun mayoritas berada pada level Anggota (48%), mengindikasikan sebagian besar driver masih dalam tahap awal atau menengah dalam sistem klasifikasi GrabBike.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,198942
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,041
	Negative	-.064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		,394
99% Confidence Interval	Lower Bound	,382
	Upper Bound	,407
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Menurut Ghozali (2021), uji normalitas bertujuan memastikan residual model regresi terdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, didukung uji Monte Carlo 0,394 pada tingkat kepercayaan 99%. Penyebaran residual simetris di sekitar nol mengindikasikan asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi layak dianalisis dan hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasi mitra driver GrabBike di Jakarta.

2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,838	1,192		,703	,484
	Kompensasi	-,006	,017	-,033	-,324	,746
	Beban Kerja	,015	,012	,129	1,259	,211

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas (Tabel 4.14), nilai signifikansi variabel kompensasi (0,746) dan beban kerja (0,211) keduanya $> 0,05$, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut (Ghozali, 2021) nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan varian residual konstan (homoskedastis). Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan valid untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	0,963	1,038
	Beban Kerja	0,963	1,038

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan linear yang tinggi antar variabel independen, yang berpotensi mengganggu validitas estimasi regresi. Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.15, diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,963 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,038 untuk variabel kompensasi dan beban kerja.

Mengacu pada Ghozali tahun 2021, model dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Dengan demikian, variabel kompensasi dan beban kerja dapat dianalisis secara valid dan independen dalam model regresi.

4. Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Beban Kerja	(Combined)	3416.552	38	89.909	4.277	0
	Between Groups	2544.34	1	2544.34	121.046	0
	Deviation from Linearity	872.213	37	23.573	1.121	0.34
	Within Groups	1282.198	61	21.02		
	Total	4698.75	99			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Uji linearitas bertujuan untuk memastikan adanya hubungan linear antara variabel independen dan dependen, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi. Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.16, diperoleh nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000 dan *deviation from linearity* sebesar 0,340. Mengacu pada Ghozali (2021), hubungan dikatakan linear apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* melebihi 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel beban kerja dan kinerja tanpa penyimpangan yang berarti. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi linearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t Variabel Kompensasi

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	31,118	13,498	0,000
	Kompensasi	0,605	10,476	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada output SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 10,476 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel kompensasi. Karena nilai t hitung ($10,476 > t \text{ tabel } (1,985)$) dan nilai Sig. ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra *driver* GrabBike di Jakarta. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diterima, baik berupa pembagian hasil, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, maka semakin meningkat pula motivasi dan kinerja *driver* dalam melaksanakan tugas mereka sehari-hari. Maka keputusan hipotesis adalah sebagai berikut:

Hipotesis (H01): Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta (Ditolak)

Hipotesis (Ha1): Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta (Diterima)

Tabel 7. Hasil Uji t Variabel Beban Kerja

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	85,487	29,526	0
	Beban Kerja	-0,433	-10,758	0

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta. Berdasarkan *output* SPSS, nilai t hitung sebesar -10,758

dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung (-10,758) lebih besar dari t tabel (1,985) secara mutlak dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* GrabBike.

Maka Hipotesis dua dapat diterima, sebagai berikut:

Hipotesis (H_{02}): Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta (Ditolak)

Hipotesis (H_{a2}): Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta (Diterima)

2. Uji f

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	427,560	0,001 ^b
	Residual	97		
	Total	99		
1) Dependent Variable: Kinerja				
2) Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta. Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai F hitung sebesar 427,560, sedangkan F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 97$ sebesar 3,090. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($427,560 > 3,090$) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara smultan terhadap kinerja *driver* GrabBike. Maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis (H_{03}): Kompensasi dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta (Ditolak)

Hipotesis (H_{a3}): Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta (Diterima)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja mitra *driver* GrabBike (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	60,848	1,916
Kompensasi	0,506	0,027
Beban Kerja	-0,365	0,019

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang ditampilkan pada Tabel 4.16, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 60,848 + 0,506 X_1 - 0,365 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta sebesar 60,848 menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi dan beban kerja adalah nol, maka nilai kinerja diperkirakan sebesar 60,848.
- Koefisien kompensasi (X_1) sebesar 0,506 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam kompensasi akan meningkatkan kinerja *driver* sebesar 0,506 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan pengaruh positif dan searah antara kompensasi dan kinerja.
- Koefisien beban kerja (X_2) sebesar -0,365 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam beban kerja akan menurunkan kinerja sebesar 0,365 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan pengaruh negatif dan berlawanan arah antara beban kerja dan kinerja.

Menurut Ghozali (2021), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, dengan koefisien regresi menunjukkan arah dan besarnya pengaruh. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel, sementara uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis, kompensasi dan beban kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta, meskipun arah pengaruh keduanya berbeda.

1. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,948 ^a	0,898	0,896	2,221
1.	Predictors: (Constant),Kompensasi, Beban Kerja			
2.	Dependent Variabel : Kinerja			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,898 atau 89,8%, yang berarti bahwa variabel kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 89,8%. Dengan kata lain, hampir seluruh variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan pelanggan, atau faktor eksternal lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan tergolong layak dan signifikan secara statistik, di mana kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta, maka dapat disimpulkan:

1. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, meskipun beberapa aspek perlu perbaikan, kompensasi secara umum dipersepsikan cukup mendukung kinerja *driver* GrabBike di Jakarta. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan bonus performa dan tunjangan hari raya sebagai langkah nyata mendorong kinerja *driver*.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka dapat membuat *driver* merasa kelelahan, stres, dan kurang produktif. Sehingga, disarankan agar perusahaan mengelola beban kerja melalui sistem insentif yang adil, edukasi manajemen waktu, serta pemantauan intensitas kerja harian, agar *driver* tidak mengalami kelelahan berlebih dan tetap mampu menjaga performa secara berkelanjutan.
3. Berdasarkan hasil uji simultan, disimpulkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* GrabBike. **Kompensasi yang diberikan dan beban kerja yang dirasakan oleh *driver* GrabBike secara nyata memengaruhi tinggi rendahnya kinerja mereka.** Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan sistem kompensasi dengan beban kerja dan memberi insentif yang adil, serta mengelola beban kerja secara proporsional agar kinerja *driver* tetap optimal.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi disimpulkan bahwa Nilai R Square 0,898 menunjukkan kompensasi dan beban kerja bersama-sama menjelaskan 89,8% variasi kinerja *driver* GrabBike. Temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan tergolong layak dan signifikan secara statistik, di mana kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja (Y).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja *driver* GrabBike di Jakarta, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Untuk Perusahaan:

- a. Meninjau ulang skema insentif dan bonus, khususnya di jam sibuk dan area dengan permintaan tinggi.
 - b. Menyesuaikan perhitungan tarif per kilometer agar tetap kompetitif dan adil, mengingat *driver* adalah mitra yang menggantungkan penghasilannya pada sistem berbasis performa.
 - c. Memberikan program loyalitas atau penghargaan berkala bagi *driver* berprestasi sebagai bentuk kompensasi non-finansial.
2. Untuk Mitra *Driver*:
- a. Disarankan agar *driver* dapat mengatur jam kerja secara efisien dan seimbang, guna mencegah kelelahan yang menurunkan kinerja.
 - b. Mengoptimalkan penggunaan fitur-fitur aplikasi (seperti hotspot, laporan harian, dan rating) untuk memaksimalkan potensi pendapatan.
 - c. Aktif mengikuti pelatihan atau seminar yang difasilitasi oleh Grab agar dapat meningkatkan kualitas layanan dan beradaptasi dengan perubahan sistem.
3. Untuk Peneliti Selanjutnya:
- a. Disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambah variabel lain, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan.
 - b. Menambah jumlah responden dan cakupan wilayah, seperti kota penyangga Jakarta (Depok, Bekasi, Tangerang) agar hasil lebih general.
 - c. Menggunakan pendekatan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja *driver*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, A. P. (2023, July 14). *Di Balik Ambisi Kendaraan Listrik, Ada Mitra Ojol Megap-Megap*. <https://projectmultatuli.org/di-balik-ambisi-kendaraan-listrik-ada-mitra-ojol-megap-megap/>
- Bramanto, B., & Saputra, A. R. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Gojek Indonesia Di Yogyakarta. *Journal of Management Economics and Accounting*, 1(1).
- Fernanda, M. F., Mardiansyah, V., Putra, R. D., Isnaini, D., & Setiawan, A. (2022). Analisis Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1247–1260.
- GCLogistik. (2024, September 14). *Bagi Hasil Grab & Sistem Gaji 2023: Pendapatan Point dan Bonus*. <https://gclogistik.com/bagi-hasil-grab/>
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics* ».
- Gunawan, N. F., Rianto, M. R., Woestho, C., Bukhari, E., & Widjanarko, W. (2024). Pengaruh beban kerja kompensasi dan motivasi terhadap kinerja driver ojol di Duren Jaya Kota Bekasi. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 689–702.
- Hasibuan, S. P., M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mukhopadhyay, B. R. (2020). *What is the Gig Economy?* <https://www.researchgate.net/publication/340583864>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja.

- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jambura Economic Education Journal*, 5(1), 79–91.
- Pangarso, A., Munizu, M., & Simarmata, N. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. <https://www.researchgate.net/publication/371256092>
- Prayogo, D. A., Yuwono, I., Saputra, R. C., Sikki, N., & Paramarta, V. (2023). STRATEGI MENYIKAPI TANTANGAN DAN PELUANG PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI: TINJAUAN LITERATUR. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(11).
- Puspita, D. I., & Hidayat, N. 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. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2555/http>
- Romadhani, A. S., & Utomo, S. B. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GO-RIDE DI KOTA SURABAYA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(6).
- Royono, R., Brailovskaya, V., & Muthahhahri, T. (2025, March 17). *IDInsight*. <https://www.idinsight.org/publication/economic-lives-of-digital-platform-gig-workers-indonesia/>
- Saptaputra, S. K., Vitalistyawati, Luh Putu Ayu, & Wardhana. (2023). *BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS*. <https://www.researchgate.net/publication/374263111>
- Situmeang, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Driver Goride Pada Gojek Indonesia Di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Tri Bhakti*, 1(1).
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. www.cvalfabeta.com
- Teresia, A., & Asprihanto, H. (2025, May 21). *Reuters*. <https://www.reuters.com/business/world-at-work/ride-hailing-drivers-indonesia-hold-protests-demand-better-pay-2025-05-20/>
- Toruan, E. P. L., Yoganingsih, T., & Husadha, C. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojol Maxim Di Wilayah Mustika Jaya Kota Bekasi. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 350–357.
- Usman, B., & Heryati, H. (2024). Dampak Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Transportasi Online Maxim di Kota Palembang. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 8(2).
- Wahyudi, Aviyanti, W., Martin, A., & Jumali. (2023). *Menentukan Populasi dan Sampling*. <https://www.researchgate.net/publication/373137498>
- Waliah, S., & Sudirman, A. (2024). *586552-ekonomi-digital-transformasi-di-era-revo-ab058514* (1).
- Widodo, D. S. (2020). *Pengembangan SDM Peluang dan Tantangan Pendidikan Tinggi di Indonesia*. Citra Media Nusantara.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Wulandari, S., Veronica, M., & Emilda. (2024). *Pengaruh Insentif dan Punishment Terhadap Kinerja Driver Grab Bike Kota Palembang*.