

The Effect Of Compensation And Work Environment On Grab Driver Performance In Singaraja

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Singaraja

Ni Nyoman Padma Sari^a, Rahutama Atidira^b

Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia^{a,b}

^apadma.sari@student.undiksha.ac.id, ^brahutama.atidira@undiksha.ac.id

Abstract

The development of online transportation has positioned drivers as key actors in maintaining service quality and ensuring the sustainability of digital platform businesses. The performance of Grab drivers is influenced by various factors, both financial and non-financial. This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on the performance of Grab drivers in Singaraja, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative associative approach by distributing questionnaires using a five-point Likert scale to active Grab drivers in the Singaraja area. The sampling technique used is simple random sampling, with the sample size determined using the rule of thumb. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that compensation and work environment have a positive and significant effect on the performance of Grab drivers in Singaraja, both partially and simultaneously.

Keywords: compensation, driver performance, Grab, work environment

Abstrak

Perkembangan transportasi daring menjadikan *driver* sebagai aktor utama dalam menjaga kualitas layanan dan keberlanjutan bisnis platform digital. Kinerja *driver* Grab dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin kepada *driver* Grab aktif di wilayah Singaraja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel ditentukan dengan *rule of thumb*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja, baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Grab, Kinerja *Driver*, Kompensasi, Lingkungan Kerja

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang semula diciptakan sebagai sarana adaptasi manusia terhadap lingkungan kini telah menjadi tulang punggung peradaban modern, khususnya pada era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai oleh pesatnya perkembangan internet, kecerdasan buatan, dan otomatisasi yang mengubah aktivitas ekonomi dan sosial masyarakat secara signifikan (Salsabila et al., 2025). Transformasi digital ini mendorong perubahan besar di sektor transportasi melalui hadirnya layanan berbasis aplikasi yang menawarkan efisiensi, fleksibilitas, dan kemudahan akses dibandingkan transportasi konvensional, sekaligus menciptakan peluang ekonomi baru melalui kemitraan dengan pengemudi (Budiman et al., 2022; Sulistyo & Satyadharma, 2025). Salah satu perusahaan yang berkembang pesat dalam industri ini adalah Grab, yang didirikan pada tahun 2012 di Kuala Lumpur dengan nama MyTeksi, kemudian melakukan rebranding pada tahun 2016 dan berkembang menjadi super app dengan berbagai layanan seperti GrabBike, GrabCar, GrabFood, dan GrabExpress, serta beroperasi di hampir seluruh kota di Indonesia dan Asia Tenggara (Irbayuni, 2025).

Keberhasilan Grab tidak terlepas dari peran penting driver sebagai mitra operasional dan garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan konsumen, sehingga kinerja driver menjadi faktor krusial yang memengaruhi kepuasan pelanggan, reputasi perusahaan, dan keberlanjutan bisnis (Irbayuni, 2025). Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan, di mana kinerja individu—yang mencerminkan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta pemanfaatan waktu—menjadi indikator utama kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Irmayanti et al., 2020; Leo, 2024; Nova et al., 2022).

Pada perusahaan Grab, *driver* merupakan aktor utama dalam operasional layanan karena mereka berinteraksi langsung dengan konsumen. Oleh karena itu, kinerja *driver* Grab memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga kualitas layanan dan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan (Aryani et al., 2022). Namun, dalam praktiknya, kinerja *driver* Grab sering kali dihadapkan pada berbagai permasalahan yang berkaitan dengan sistem kerja yang dijalani. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan *driver* Grab di wilayah Singaraja, ditemukan bahwa ketidakstabilan pendapatan menjadi salah satu keluhan utama yang dirasakan *driver*. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang bersifat dinamis, seperti perubahan skema insentif, perbedaan tarif berdasarkan waktu dan tingkat permintaan, serta ketergantungan pada jumlah order yang diterima. Selain itu, *driver* juga dihadapkan pada kondisi lingkungan kerja yang tidak menentu, meliputi kepadatan lalu lintas, kondisi cuaca, serta tekanan psikologis akibat sistem penilaian pelanggan. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja *driver* Grab tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan sistem kerja yang dijalani. Di antara berbagai faktor tersebut, kompensasi dan lingkungan kerja dipandang sebagai aspek yang memiliki peranan penting dalam memengaruhi tingkat motivasi, kenyamanan, dan produktivitas *driver*. Oleh karena itu, kompensasi dan lingkungan kerja menjadi faktor yang relevan untuk dikaji lebih lanjut dalam hubungannya dengan kinerja *driver* Grab di Singaraja.

Kompensasi merupakan bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi individu dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif, tunjangan, maupun fasilitas pendukung lainnya, dan menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi serta kinerja kerja (Prahendratno et al., 2023; Wiliantari & Kurniasari, 2024). Kompensasi yang adil dan memadai berfungsi tidak hanya sebagai imbalan kerja, tetapi juga sebagai strategi manajerial untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas, khususnya pada sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas layanan (Sidiarta & Trianasari, 2021; Irbayuni, 2025). Dalam konteks driver Grab yang berstatus sebagai mitra, sistem kompensasi bersifat tidak tetap dan bergantung pada jumlah order, dengan bentuk kompensasi meliputi tarif perjalanan, insentif, bonus, asuransi kecelakaan, serta berbagai reward lainnya (Leo, 2024). Kondisi ini menyebabkan pendapatan driver cenderung fluktuatif dan dipengaruhi oleh permintaan pasar serta kebijakan bagi hasil, yang pada beberapa kasus menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada penurunan kualitas layanan serta kinerja (Salsabila et al., 2025). Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab (Sibagariang, 2024; Irbayuni, 2025; Salsabila et al., 2025; Leo, 2024), namun temuan

berbeda dikemukakan oleh Lestari (2023) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan, sehingga menunjukkan adanya research gap dan membuka peluang penelitian lanjutan pada konteks wilayah yang berbeda seperti Singaraja.

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar individu, baik fisik maupun nonfisik, yang memengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja kerja, mencakup alat dan bahan kerja, kondisi lingkungan, metode kerja, serta pengaturan kerja secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kenyamanan, serta mendorong produktivitas dan kinerja yang berkelanjutan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan kelelahan, kejenuhan, dan penurunan produktivitas (Maharani & Suarmanayasa, 2025; Ramadhani, 2024; Suningsih & Suci, 2025). Dalam konteks *driver* Grab, lingkungan kerja memiliki karakteristik khusus yang meliputi wilayah operasional, interaksi antar *driver*, fasilitas penunjang seperti aplikasi dan seragam, penerapan kode etik, serta kondisi eksternal yang dinamis seperti lalu lintas, cuaca, dan interaksi langsung dengan pelanggan, yang secara langsung dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan kinerja layanan (Kurniawan & Heryanda, 2022). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja *driver* transportasi daring, termasuk *driver* Grab dan Gojek (Rahayu, 2024; Rahman, 2024; Simatupang, 2024), namun temuan berbeda dikemukakan oleh Ardianto dan Hardikusuma (2022) yang menyatakan tidak adanya pengaruh, sehingga menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian dan membuka peluang kajian lanjutan pada konteks wilayah dan objek yang berbeda, khususnya *driver* Grab di Singaraja.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja.

Berdasarkan hubungan teoritis dan temuan empiris, kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang menentukan kinerja individu, di mana kompensasi yang adil dan memadai berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi kerja sehingga mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja, sementara lingkungan kerja yang kondusif secara fisik maupun nonfisik dapat menciptakan rasa aman, nyaman, semangat kerja, serta hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan (Widodo & Yandi, 2022; Nabawi, 2019). Dalam konteks *driver* Grab yang memiliki karakteristik pekerjaan fleksibel, berbasis aplikasi, dan dipengaruhi kondisi eksternal yang dinamis, sistem kompensasi yang bergantung pada jumlah order, insentif, dan kebijakan platform menuntut kejelasan serta keadilan agar *driver* tetap termotivasi memberikan layanan berkualitas, sementara lingkungan kerja yang tidak menentu seperti lalu lintas, cuaca, dan tekanan penilaian pelanggan memerlukan dukungan kondisi kerja yang memadai agar *driver* dapat bekerja dengan nyaman dan fokus (Kurniawan & Heryanda, 2022). Oleh karena itu, keseimbangan antara kompensasi dan lingkungan kerja diyakini memiliki peran strategis dan saling melengkapi dalam mendorong kinerja optimal, menjaga kualitas layanan, serta mendukung keberlanjutan operasional *driver* Grab di Singaraja.

H3: Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja *driver* Grab. Urgensi penelitian ini terletak pada peran strategis *driver* sebagai garda terdepan layanan transportasi daring, di mana kualitas kinerja mereka secara langsung berdampak pada kepuasan pelanggan dan keberlanjutan bisnis perusahaan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja *driver* Grab dalam wilayah Singaraja, yang memiliki karakteristik sosial dan operasional berbeda dibandingkan wilayah perkotaan besar yang selama ini lebih dominan diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen SDM serta bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat bagi mitra *driver*.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja *driver* Grab di wilayah Singaraja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner oleh *driver* Grab, yang disebarkan secara langsung maupun secara daring menggunakan Google Form. Adapun data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan dari berbagai sumber pendukung, seperti jurnal ilmiah, buku referensi, dan publikasi akademik lain yang relevan dengan topik penelitian. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan yang mewakili setiap variabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *driver* Grab yang aktif beroperasi di wilayah Singaraja. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, sehingga setiap *driver* dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan pendekatan *rule of thumb*, yaitu sebanyak lima hingga sepuluh kali jumlah indikator penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan dinilai telah memenuhi persyaratan minimal untuk analisis statistik multivariat.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), serta satu variabel terikat, yaitu kinerja *driver* Grab (Y), dengan indikator yang dijabarkan dalam tabel operasional variabel. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, mengingat penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen. Tahapan analisis yang dilakukan mencakup analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta pengujian regresi linier berganda melalui uji t , uji F , dan koefisien determinasi.

Tabel 1. Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator
1	Kompensasi (X_1)	Gaji Insentif

		Tunjangan
		Fasilitas
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	Jam kerja
		Keselamatan dan keamanan kerja
		Hubungan dengan rekan kerja
		Harga diri
		Manajemen puncak
3	Kinerja (Y)	Keterampilan, ketelitian, dan kecermatan
		Hasil kerja yang optimal
		Pelaksanaan tugas yang sesuai
		Kejujuran dan loyalitas
		Kemampuan berkomunikasi yang baik

(Sumber: Santika et al. (2023); Lebang & Paulina (2017); Syuchriah & Suwandi (2025))

3. Hasil Dan Pembahasan Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran awal mengenai karakteristik data penelitian, yang mencakup nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), serta standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti. Adapun hasil dari analisis statistik deskriptif tersebut disajikan pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kompensasi (X ₁)	70	6,00	19,00	14,58	2,55
Lingkungan Kerja (X ₂)	70	9,00	25,00	20,54	2,67
Kinerja (Y)	70	14,00	23,00	18,95	2,00
Valid N (listwise)	70				

(Sumber: Data Primer Diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata (*mean*) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasinya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebaran data relatif merata dan tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang berarti, sehingga data dapat dikatakan cukup baik untuk dianalisis lebih lanjut.

Tahap awal pengolahan data dilakukan melalui uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden, diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,201 (*df* = *N* - 2). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) serta nilai *Pearson's Correlation* yang lebih besar dari *r* tabel, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabel untuk mengukur variabel kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan kinerja *driver* Grab (Y).

Setelah uji kualitas data terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji

normalitas yang dilakukan menggunakan metode one-sample *Kolmogorov-Smirnov test* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($\geq 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, yang menandakan tidak adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi residual absolut masing-masing variabel independen berada di atas $> 0,05$, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Setelah seluruh data memenuhi uji kualitas dan uji asumsi klasik, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja. Adapun hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,087	1,272		8,714	0,000
Kompensasi (X_1)	0,342	0,089	0,436	3,853	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	0,140	0,062	0,257	2,271	0,026

a. *Dependent Variable: Kinerja (Y)*

(Sumber: Data Primer diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai konstanta (α) dalam model regresi sebesar 11,087. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,342 dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,140. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 11,087 + 0,342X_1 + 0,140X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut. (1) Nilai konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi dan lingkungan kerja berada dalam kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja *driver* Grab di Singaraja akan berada pada tingkat tertentu sesuai dengan nilai konstanta tersebut, (2) Koefisien regresi variabel kompensasi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompensasi yang diterima *driver* akan berdampak pada peningkatan kinerja *driver* Grab, dan (3) Koefisien regresi lingkungan kerja yang juga bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan *driver*, maka kinerja *driver* Grab akan semakin meningkat. Hal ini menandakan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan searah dengan variabel kinerja *driver*.

Selanjutnya, dilakukan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 19,886 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen, digunakan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,354, yang berarti bahwa sebesar 35,4% variasi kinerja *driver* Grab di Singaraja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti lebih lanjut.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja *Driver* Grab di Singaraja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,853 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *t* tabel sebesar 1,668. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,342. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi (*X*₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja (*Y*). Dengan demikian, hipotesis pertama (*H*₁) yang menyatakan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja diterima.

Temuan ini sejalan dengan konsep kompensasi sebagai faktor penting dalam mendorong kinerja individu. Kompensasi dipahami sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi, tenaga, dan peran individu dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang diberikan secara adil dan memadai mampu meningkatkan motivasi kerja serta mendorong individu untuk bekerja lebih optimal (Situmeang, 2022). Dalam konteks *driver* Grab yang berstatus sebagai mitra, sistem kompensasi yang diterima bersifat dinamis dan bergantung pada jumlah order, tarif, serta insentif yang berlaku. Kondisi ini menjadikan kompensasi sebagai faktor krusial yang memengaruhi semangat kerja *driver* dalam memberikan layanan kepada pelanggan (Leo, 2024). Ketika *driver* merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan usaha dan risiko kerja yang dihadapi, maka mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, konsisten, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya (Angraini et al., 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai alat motivasi untuk meningkatkan kinerja individu. Kompensasi yang sesuai dengan harapan mampu mendorong individu untuk mencapai atau bahkan melampaui standar kinerja yang ditetapkan. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sibagariang (2024), Irbayuni (2025), Salsabila et al. (2025), serta Leo (2024) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab. Dengan demikian, semakin baik sistem kompensasi yang diterima *driver*, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan aktivitas operasional layanan Grab.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja *Driver* Grab di Singaraja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,271 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *t* tabel sebesar 1,668. Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,026 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan koefisien regresi (*B*) bernilai positif sebesar 0,140. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (*X*₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja (*Y*). Dengan demikian, hipotesis

kedua (H2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja dapat diterima.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kenyamanan, semangat, dan perilaku kerja individu. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar individu saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja kerja (Sedarmayanti, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta mendukung produktivitas individu (Maharani & Suarmanayasa, 2025). Dalam konteks *driver* Grab, lingkungan kerja memiliki karakteristik yang dinamis karena meliputi wilayah operasional, kepadatan lalu lintas, kondisi cuaca, interaksi dengan pelanggan, serta tekanan dari sistem penilaian berbasis rating (Kurniawan & Heryanda, 2022). Apabila kondisi lingkungan kerja tersebut dirasakan kurang mendukung, maka dapat menurunkan kenyamanan dan konsentrasi kerja *driver*, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja (Ramadhani, 2024).

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja *driver* transportasi daring. Rahayu (2024) serta Rahman (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Simatupang (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja serta kualitas layanan yang diberikan *driver*. Namun demikian, penelitian Ardianto dan Hardikusuma (2022) menemukan hasil yang berbeda, yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sangat bergantung pada karakteristik wilayah dan kondisi operasional yang dihadapi, sehingga penelitian pada *driver* Grab di Singaraja menjadi relevan untuk memperkaya bukti empiris.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja *Driver* Grab di Singaraja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga melalui uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 19,88 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,13. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja dapat diterima.

Secara teoritis, kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan. Kompensasi merupakan faktor motivasional yang mendorong individu untuk bekerja lebih optimal, sedangkan lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung yang menciptakan kenyamanan dan keamanan dalam pelaksanaan pekerjaan (Hasibuan, 2019; Sedarmayanti, 2020). Apabila kompensasi yang diterima dirasakan adil dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang kondusif, maka individu akan terdorong untuk meningkatkan kualitas dan

kuantitas hasil kerjanya. Dalam konteks *driver* Grab, keseimbangan antara imbalan finansial yang memadai dan lingkungan kerja yang aman serta nyaman menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja, mengingat karakteristik pekerjaan yang fleksibel namun memiliki tingkat risiko dan tekanan yang cukup tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Putra dan Supartha (2023) serta Wulandari (2024) menemukan bahwa kombinasi antara kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Pratama dan Yasa (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja sektor jasa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja *driver* Grab di Singaraja tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja yang dirasakan selama menjalankan aktivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut.

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja.
2. *Lingkungan kerja* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja.
3. Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Singaraja.

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Pihak Manajemen Grab, disarankan untuk terus melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan agar tetap adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja *driver*. Penyesuaian insentif dan bonus yang mempertimbangkan kondisi lapangan, seperti tingkat kesulitan rute, cuaca, dan kepadatan lalu lintas, diharapkan mampu meningkatkan motivasi serta kinerja *driver* secara berkelanjutan.
2. Bagi *Driver* Grab di Singaraja, diharapkan dapat terus menjaga profesionalisme dalam bekerja, meningkatkan keterampilan komunikasi dengan pelanggan, serta mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan. Dengan kinerja yang baik dan konsisten, *driver* diharapkan mampu memaksimalkan peluang pendapatan yang diberikan melalui sistem kompensasi yang tersedia.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja *driver*, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, atau sistem penilaian kinerja berbasis aplikasi. Selain itu, penggunaan metode penelitian kualitatif atau pendekatan campuran dapat dilakukan untuk menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi *driver* terhadap kebijakan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ardianto, R. E., & Hardikusuma, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Wilayah Cikarang Selatan. *Jurnal Pelita Ilmu*, 16(01), 70-77.
- 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.
- Budiman, A., Budianita, E., & Yanti, N. (2022). Implementasi Metode Learning Vector Quantization (LVQ) Sentimen Analisis Terhadap Aplikasi Go-Jek Pada Playstore. JNKTI
- Irbayuni, S. (2025). Analisis Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya. *Jurnal Economic Resource*, 8(2), 1541-1548.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111-119.
- Kurniawan, M. A., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab Di Kecamatan Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 196-205.
- Lebang, D. G., & Paulina, P. (2017). Analisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada driver go-jek. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(3), 137-150.
- Leo, F. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Dan Kemudahan Penggunaan Aplikasi Terhadap Kinerja Driver Grabbike Sleman* (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Duta Wacana).
- Lestari, R. (2023). *Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Grab Di Palembang* (Doctoral dissertation, 021008-Universitas Tridianti Palembang).
- Maharani, L. D., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 527-537.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nova, A. S. D., Henmaidi, H., Fatrias, D., & Ekawati, I. (2022). Penilaian Tingkat Kematangan Maturity Level Sistem Manajemen Kinerja Pendidikan Tinggi Berdasarkan Critical Success Factors. *INVENTORY: Industrial Vocational E-Journal On Agroindustry*, 3(2), 38-48.
- Prahendratno, A., Pangarso, A., Siswanto, A., Setiawan, Z., Sepriano, S., Munizu, M., ... & Solehati, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rahayu, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Driver Grab Di Sampit. *Surplus: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 1035-1041.
- Rahman, A. Z. (2024). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Driver Grab di Banjarbaru.

- Salsabila, A., Ridho, A., & Yancik, Y. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Driver GrabBike di Jakarta. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 930-943.
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai pemediasi di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146-157.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2020). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Sibagariang, A. M. S. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Grab Di Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Lancang Kuning).
- Sidiarta, K. R., & Trianasari, T. (2021). Promosi Jabatan, Kompensasi, Dan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 10-21.
- Simatupang, D. E. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Lancang Kuning).
- Sulistyo, G. A., & Satyadharma, M. (2025). Ekonomi Berbagi dan Disrupsi Pasar Transportasi di Indonesia: Kajian Literatur atas Peran Transportasi Online dalam Transformasi Ekonomi. *Journal of Economic and Business Advancement*, 1(1), 29-40.
- Suningsih, N. K. S., & Suci, N. M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 779-788.
- Syuchriah, N., & Suwandi, S. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan remunerasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 3(3), 66-76.
- Wiliantari, D. F., & Kurniasari, R. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang. *MASMAN Master Manajemen*, 2(4), 01-25.