

**PENGARUH REKRUTMEN, KOMPENSASI DAN WORK LIFE  
BALANCE TERHADAP KINERJA DRIVER GRABBIKE PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh:**

**MUHAMMAD ALFADRIANSYAH**

**NPM: 2201110513**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

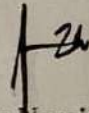
**2026**

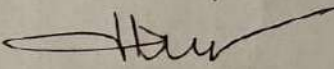
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD ALFADRIANSYAH  
Nomor Pokok/NPM : 2201110513  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen  
Jurusan Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : **PENGARUH REKRUTMEN, KOMPENSASI DAN  
WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA  
DRIVER GRABIKE PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi

Tanggal: 9 April 2026 Pembimbing I :  Lusiana Nargis, SE., M.Si  
NIDN : 0222036101


Tanggal: 9 April 2026 Pembimbing II :  Liliana, SE., M.Si  
NIDN : 0214066501

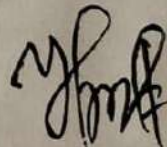
Mengetahui,

Dekan,  
Tanggal: 9 April 2026

Ketua Program Studi,  
Tanggal: 9 April 2026



  
Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

  
Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si  
NIDN : 0226028303

PS/DFEB/26

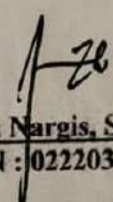
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

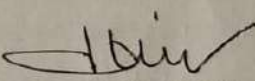
Nama : MUHAMMAD ALFADRIANSYAH  
Nomor Pokok/NPM : 2201110513  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen  
Jurusan Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN, KOMPENSASI DAN  
WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA  
DRIVER GRABIKE PALEMBANG

Penguji Skripsi

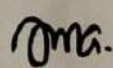
Tanggal 9 April 2026 Ketua Penguji :

  
Lusiana Nargis, SE, M.Si  
NIDN : 0222036101

Tanggal 9 April 2026 Penguji I :

  
Liliana, SE., M.Si  
NIDN : 0214066501

Tanggal 9 April 2026 Penguji II :

  
Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si  
NIDN : 0201018001

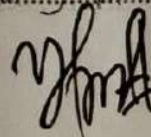
Mengesahkan:

Dekan,  
Tanggal 9 April 2026



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,  
Tanggal 9 April 2026



Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si  
NIDN : 0226028303

072 / PS / FEB / 26

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).  
Dan hanya kepada TUHAN mu lah engkau berharap”

(QS. Al-Insyirah 6-8)

“Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkukuh kemauan serta memperhalus perasaan.”

(Tan Malaka)

## **PERSEMBAHAN**

“Tiada lembar paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orang tua tercinta, sahabat, pasangan dan teman-teman yang selalu memberikan support untuk menyelesaikan skripsi ini.”

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD ALFADRIANSYAH  
Nomor Pokok/NIRM : 2201110513  
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : **PENGARUH REKRUTMEN, KOMPENSASI  
DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP  
KINERJA DRIVER GRABIKO  
PALEMBANG**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku

Palembang, Februari 2026



Muhammad Alfadriansyah

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat karunia, ridho, dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan proses skripsi dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi dan Worklife Balance terhadap Kinerja Driver Grabike Palembang'', tanpa adanya hambatan dan tepat waktu dan salam tak lupa kita sanjungkan kepada Nabiullah SAW., semoga kita semua menjadi pengikut sunnah dan mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti.

Dalam penyusunan skripsi, penulis banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang senantiasa mendoakan, memotivasi, memberikan arahan dan masukan guna mempermudah proses penelitian dan pembuatan hasil penelitian. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang saya tuliskan dibawah ini, dan semoga Allah SWT. senantiasa menjaga kesehatannya, dimudahkan urusannya, dan dilapangkan rejekinya

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof.Dr.Ir.H. Edizal, AE.MS. Selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Dr.Hj.Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.Ca.,CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Dr.M. Ima Andriyani, SE,M.Si selaku wakil dekan Bidang Akademi
4. Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si selaku Ketua Program Studi

5. Ibu Lusia Nargis, SE.SM.I selaku pembimbing satu dan juga Ibu Liliana, SE.SM.I selaku pembimbing dua yang telah banyak membantu, mengarahkan, sabar, dan selalu memotivasi dan memudahkan penulis untuk menyelesaikan penulisan Proposal tepat waktu dan sempurna.
6. Ibu Nur Efeen, Se.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Para dosen, staff, dan seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
8. Ibunda tercinta ibu Martini dan ayah tercinta Ayah Aslawi, selaku kedua orang tua penulis yang tiada henti mendoakan, memberikan motivasi, menyemangati, menghibur, dan memberi kepercayaan pada penulis.
9. Dua saudara dan saudari hebat penulis Kak Faisal dan Sheila yang berperan penting dalam memberikan dukungan moril yang sangat memudahkan penulis dalam proses perkuliahan ini.
10. Terimakasih untuk Indah Puspita Sari, S.KI yang selalu ada di setiap langkah perjalanan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini baik waktu, tenaga, ilmu, wawasan, pengalaman dan selalu menemani penulis dalam proses penelitian.
11. Teruntuk sahabat dan teman penulis, yang memberikan bantuan berupa masukan, kritik, saran, waktu luang, selalu menjadi pendengar dan pemberi solusi yang baik di setiap masalah penulis.

Kepada pihak yang disebutkan maupun tidak disebutkan, penulis sangat berterimakasih atas segalanya. Penulis menyadari Proposal ini masih jauh dari

kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang membangun dan bermanfaat di masa yang akan datang. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki, sekali lagi penulis mengucapkan terimakasih dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

*Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Palembang, Februari 2026

Muhammad Alfadriansyah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar belakang .....	1
1.2    Rumusan masalah.....	6
1.3    Tujuan penelitian .....	6
1.4    Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Bagi Penulis.....	7
1.4.2 Bagi Perusahaan .....	7
1.4.3 Bagi Almamater.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1    Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2    Kinerja .....	9
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	12
2.3    Rekrutmen .....	14
2.3.1 Definisi Rekrutmen.....	14
2.3.2 Tujuan Rekrutmen .....	16
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen .....	17

2.4.1	Definisi Kompensasi .....	20
2.4.2	Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	21
2.4.3	Tujuan Kompensasi .....	22
2.5	Worklife Balance .....	23
2.5.1	Definisi Worklife Balance .....	23
2.5.2	Komponen Worklife Balance .....	24
2.5.3	Dimensi dan Indikator Worklife Balance .....	24
2.5.4	Faktor Work Life Balance .....	26
2.6	Penelitian Terdahulu .....	27
2.7	Kerangka Berpikir .....	33
2.8	Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>35</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
3.1.1	Tempat Penelitian .....	35
3.1.2	Waktu Penelitian.....	35
3.2	Populasi, Sampel dan Tehnik Sampling .....	36
3.2.1	Populasi Penelitian .....	36
3.2.2	Sampel Penelitian.....	36
3.2.3	Teknik Sampling.....	38
3.3	Jenis Data.....	38
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....	39
3.6	Instrumen Penelitian .....	43
3.7	Uji Instrumen.....	45
3.7.1	Uji Validitas.....	45
3.7.2	Uji Relialibitas .....	45
3.8	Teknik Analisis Data.....	46
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	46
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	50
3.8.3	Analisa Koefisien Determinasi.....	50
3.9	Uji Hipotesis Statistik.....	51
3.9.1	Uji Simultan (F) .....	51

3.9.2 Uji Parsial (t) .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Gambaran umum Sejarah Singkat Perusahaan Grab .....	55
4.2 Karakteristik Responden.....	56
4.2.1 Usia.....	57
4.2.2 Jenis Kelamin .....	57
4.2.3 Pendidikan terakhir.....	58
4.3 Hasil Analisis Data .....	59
4.3.1 Hasil Uji validitas Rekrutmen .....	59
4.3.2 Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	59
4.3.3 Hasil Uji Validitas Worklife Balance .....	59
4.3.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	61
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	63
4.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	63
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	65
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
4.5 Hasil Teknik Analisa Data .....	70
4.5.1 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda .....	70
4.5.2 Hasil Analisa Koefisien Korelasi.....	71
4.5.3 Hasil Analisa Koefisien Determinasi.....	73
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	74
4.6.1 Hasil Uji Simultan F.....	74
4.6.2 Uji Parsial t.....	75
4.7 Pembahasan .....	76
4.7.1 Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi dan Worklife Balance terhadap kinerja Driver Grabike di Kota Palembang .....	76
4.7.2 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja driver Grabike di Kota Palembang .....	77
4.7.3 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Driver Grabike di Kota..... Palembang.....	77
4.7.4 Pengaruh Worklife Balance terhadap kinerja Driver Grabike di Kota Palembang .....	78

<b>BAB V KESIMPULAN &amp; SARAN</b> .....	<b>79</b>
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>82</b>
<b>DOKUMENTASI</b> .....	<b>109</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	34
Gambar 4.1 Hasil Heteroskedastisitas .....	68

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Rata-rata berapa jam/harinya driver diberbagai kota .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Jumlah populasi pengemudi Grabike Palembang dari tahun 2024-2025 .....	36
Tabel 3.3 Tabel Definisi Operasional .....	41
Tabel 3.4 Skala Likert .....	44
Tabel 3 5 Skala Interval.....	50
Tabel 4.1 Profil Responden berdasarkan usia .....	57
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	58
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Rekrutmen .....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Worklife Balance .....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja .....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	64
Tabel 4.10 Multikolinearitas .....	66
Tabel 4.11 Keterangan Uji Multikolinearittas.....	67
Tabel 4.12 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.13 Hasil Analisa Koefisien Korelasi (Rekrutmen).....	71
Tabel 4.14 Hasil Analisa Koefisien Korelasi (Kompensasi).....	71
Tabel 4.15 Hasil Analisa Koefisien Korelasi (Worklife Balance).....	72
Tabel 4.16 Hasil Analisa Koefisien Determinasi .....	73
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan).....	74
Tabel 4 18 Hasil Uji t (Parsial).....	75

## ABSTRAK

### **MUHAMMAD ALFADRIANSYAH. Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi dan Worklife Balance terhadap Kinerja Driver Grabike Palembang (Di bawah bimbingan ibu Lusia Nargis SE.,M.Si dan Ibu Liliana SE.,M.Si)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Rekrutmen, Kompensasi dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Driver Grabike Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 orang dari Driver Grabike di kota Palembang. Teknik yang digunakan adalah Teknik analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Servis Solution (SPSS) versi 27.

Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda  $Y = 63,656 + 0,131 X_1 - 0,292 X_2 - 0,015 X_3$ . Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Rekrutmen, Kompensasi dan Worklife Balance berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Driver Grabike Palembang dengan signifikan sebesar 0,000. Rekrutmen ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Driver Grabike Palembang karena variabel model Rekrutmen nilai t sig 0,019. Kompensasi ( $X_2$ ) terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Driver Grabike di kota Palembang karena variabel model Karakteristik Individu nilai t sig 0,002. Worklife Balance ( $X_3$ ) tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Driver Grabike Palembang karena variabel model Worklife Balance nilai t sig 0,854.

**Kata Kunci : Rekrutmen, Kompensasi, Worklife Balance, Kinerja Driver Grabike**

## ABSTRACT

**MUHAMMAD ALFADRIANSYAH. The Effect of Recruitment, Compensation, and WorkLife Balance on the Performance of Grabike Drivers in Palembang (Under the guidance of Ms. Lusia Nargis SE., M.Si. and Ms. Liliana SE., M.Si.)**

This research aims to determine the effect of recruitment, compensation, and work-life balance on the performance of Grabike drivers in Palembang. The sample in this study was 98 Grabike drivers in Palembang. The technique used was multiple linear regression analysis, processed using the computer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 27.

The results of the Multiple Linear Regression Equation  $Y = 63.656 + 0.131 X_1 - 0.292 X_2 - 0.015 X_3$ . This study shows that the influence of Recruitment, Compensation and Worklife Balance have a simultaneous effect on the Performance of Palembang Grabike Drivers with a significance of 0.000. Recruitment ( $X_1$ ) has a partial effect on the Performance of Palembang Grabike Drivers because the Recruitment model variable has a t-value of 0.019. Compensation ( $X_2$ ) has a partial effect on the Performance of Grabike Drivers in Palembang because the Individual Characteristics model variable has a t-value of 0.002. Worklife Balance ( $X_3$ ) has no partial effect on the Performance of Palembang Grabike Drivers because the Worklife Balance model variable has a t-value of 0.854.

**Keywords : Recruitment, Compensation, Worklife Balance, Grabike Driver Performance**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Muhammad Alfadriansyah, lahir di Sukajadi pada tanggal 10 Oktober 2002 dari Ayah Aslawi dan Ibu Martini ia Anak ketiga dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SD Negeri 34 Talang Kelapa, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP PGRI Sukamoro dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2021 di SMA 1 Talang Kelapa. Pada Tahun 2022 ia melanjutkan studi di Perguruan tinggi swasta Tridinanti di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang

MA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Perkembangan teknologi digital pada era ini telah mengubah pola kerja masyarakat global secara signifikan. Salah satunya adalah dengan munculnya platform digital transportasi online seperti, Grab, Gojek, dan Maxim. Grab merupakan perusahaan startup yang didirikan oleh Anthony Tan dan Tan Hoi Ling pada tahun 2012 dan tersedia di delapan negara salah satunya Indonesia. Di Indonesia sendiri Grab menyediakan layanan transportasi seperti GrabBike, GrabCar, GrabTaxi, GrabExpress, Grabfood, dan GrabHitch, saat ini grab tersedia di 125 kota di seluruh Indonesia (GrabHoldingsInc, 2025) Pada tahun 2023 driver grab ada lebih dari 5 juta pengemudi Grab di kawasan Asia Tenggara dan di Indonesia sendiri memiliki pengemudi Grab terbanyak dengan 2 juta terdaftar di platformnya (Cambel, 2023) dan Populasi seluruh driver Grabbike yang aktif beroperasi di Kota Palembang berdasarkan data komunitas pengemudi Grab Palembang, jumlah populasi berjumlah 1.233 orang.

Keberhasilan grab tidak lepas dari peran penting para driver sebagai mitra operasional, mengingat layanan yang ditawarkan sangat bergantung pada kinerja mereka dalam memberikan jasa kepada konsumen. Menurut (Mardy Serey1\*, 2025) menyebutkan bahwa kinerja bisa diukur lewat lima indikator utama yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian. Pencapaian kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan

individu, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi diantaranya rekrutmen, kompensasi dan work life balance.

Proses rekrutmen driver Grab menjadi faktor awal yang menentukan kualitas tenaga kerja. Rekrutmen yang efektif dapat menghasilkan mitra driber yang memiliki keterampilan mengemudi, kedisiplinan, serta pemahaman terhadap standar pelayanan Grab. Namun, tidak semua driver yang diterima mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya seleksi perilaku, minimnya pelatihan pasca-rekrutmen, dan kurangnya pengawasan terhadap standar pelayanan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian (Musniati, 2019) yang menyatakan driver melakukan pembatalan order, telat penjemputan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam mempertahankan kinerja para Driver Grab Sebagai pekerja di sektor transportasi berbasis aplikasi, para driver menghadapi persaingan yang ketat, target kerja yang tinggi, serta risiko di lapangan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang layak, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, menjadi dorongan utama bagi driver untuk tetap termotivasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mampu menurunkan tingkat turnover atau keinginan untuk berhenti bekerja. Dengan demikian, sistem kompensasi yang efektif berperan penting dalam menjaga stabilitas kinerja dan loyalitas para driver Grab di tengah dinamika kerja yang fleksibel dan berbasis hasil. Grab Company

2020 juga menawarkan bonus atau insentif dengan pengemudi Grab roda dua atau sistem diamond atau poin yang didapatkan oleh pengemudi.

Permasalahan spesifik yang diidentifikasi dalam studi ini adalah perubahan sistem bonus dan bonus dari tahun 2021 ke tahun 2022. Perubahan sistem bonus dan bonus telah dikurangi dengan memberikan bonus kepada pengemudi grab. Penurunan bonus diperkirakan akan menyebabkan ketidakpuasan pengemudi dan penurunan motivasi kerja, yang dapat mengakibatkan kinerja pengemudi yang buruk. Perusahaan harus mampu mempertahankan kepuasan kerja dan kinerja pengemudi dengan menciptakan sistem yang mendukung kesejahteraan pengemudi dan menciptakan kepuasan kerja serta kinerja yang unggul bagi mitra pengemudi. (Rachmad, 2025) menyatakan pada tanggal 28 februari Driver ojek online (ojol) Grab di Palembang melakukan aksi unjuk rasa di depan kantor Grab cabang Palembang yang berada di Jalan H Abdul Rozak, Ratusan driver mitra menuntut 2 hal yakni penghapusan layanan akses hemat Grab Bike Akses yang dianggap merugikan mitra dikarenakan pendapatan yang rendah serta meminta pihak Grab menyetop penerimaan driver mitra yang baru.

Menurut (Sirgy and Lee, 2018) Worklife Balance atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja para driver Grab, Sebagai pekerja dengan sistem kerja fleksibel, driver Grab memiliki kebebasan untuk menentukan jam kerja dan waktu istirahatnya sendiri dan tetapi fleksibilitas ini seringkali menimbulkan dilema dikarenakan semakin lama mereka bekerja maka potensi pendapatan meningkat dan di sisi lain waktu untuk keluarga serta istirahat menjadi berkurang,

Ketidakeimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, stres, serta penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan terhadap pelanggan. Sebaliknya, jika driver mampu mengatur waktu kerja dengan baik sehingga tetap memiliki waktu istirahat dan kehidupan sosial yang cukup maka tingkat kepuasan dan kinerjanya akan meningkat, dapat dilihat tabel dibawah ini mengenai rata rata berapa jam/harinya driver diberbagai kota berdasarkan penelitian yang terkait.

**Tabel 1.1 Rata-rata berapa jam/harinya driver diberbagai kota**

No	Lokasi penelitian	Jam aktif per hari	Kategori Driver	Sumber Jurnal
1	Jambi	8-10 jam/hari	Full time	UPIEKES – Pengaruh Jam Kerja, Pendapatan dan Perlindungan Kerja terhadap Kesejahteraan Ojek Online (Grab) (Alparisy, 2025)
2	Medan	±14 jam/hari	Mayoritas responden	<i>Indonesian Journal of Business Analytics – Gamification in Gig Economy for Ride Hailing Drivers</i> (Shafira, 2025)
3	Makasar	6–10 jam/hari	Full time	<i>Point of View Research Management – Workload and Operational Costs for Grab Driver Partners</i> (Ayu, 2025)
4	Indonesia (Data agregat)	>48 jam/minggu (≈ 8 jam/hari)	Pekerja gig transportasi	<i>Economics Development Analysis Journal</i> (berbasis Sakernas) (Aulia Widyarini, 2025)

Hal ini sejalan dengan pendapat (Sirgy and Lee, 2018) yang menyatakan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karena membantu individu menjaga kondisi fisik dan psikologis yang optimal untuk

bekerja secara efektif. Dengan demikian, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja driver Grab agar tetap produktif dan memberikan pelayanan terbaik.

Sebagian besar studi yang disebutkan di atas didasarkan pada beberapa asumsi mengenai perilaku pengemudi yang belum diteliti secara menyeluruh. Secara umum, pengemudi bebas memutuskan apakah dan kapan akan bergabung dengan sistem, menerima/menolak permintaan perjalanan, dan menentukan strategi relokasi mereka untuk mendapatkan periode yang lebih menguntungkan/memuaska, Kebebasan ini memberi pengemudi berbagai pilihan secara langsung.

Menurut (Dessler, 2015; Mangkunegara, 2017) pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja menunjukkan hasil signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu menghasilkan tenaga kerja yang lebih siap dan produktif, serta kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas, Namun menurut (Putri & Nugraheni, 2020) menemukan bahwa rekrutmen dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja khususnya pada pekerjaan berbasis platform digital karena proses rekrutmen bersifat terbuka dan administratif tanpa seleksi kompetensi yang mendalam serta pada sektor gig economy menemukan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena pendapatan driver sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti jumlah permintaan, algoritma aplikasi, dan biaya operasional.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "**Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi dan Worklife Balance terhadap Kinerja Pengemudi Grab di Kota Palembang**". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen, Rekrutmen, Kompensasi, dan Work Balance, terhadap variabel dependen kinerja pengemudi Grab di Kota Palembang.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Rekrutmen, Kompensasi dan Worklife Balance secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Driver Grabike di Palembang?
2. Apakah Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Driver Grabike di Palembang ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Driver Grabike di Palembang?
4. Apakah Worklife balance berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Driver Grabike di Palembang?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Dan Work Life Balance secara simultan terhadap Kinerja Driver Grabike di Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Driver pada Grabike di Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Driver Pada Grabike di Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Work Life Secara parsial terhadap Kinerja Driver Pada Grabike di Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

##### **1.4.1 Bagi Penulis**

1. Sebagai wadah untuk menambah pemahaman serta mendalami pengetahuan tentang pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Dan Worklife Balance terhadap Kinerja Driver Grabike Palembang.
2. Sebagai wadah untuk mengimplementasikan pemahaman teori dan konsep yang telah diajarkan selama menempuh pendidikan di bangku perkuliahan.
3. Sebagai salah satu kewajiban akademik yang harus diselesaikan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

##### **1.4.2 Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Dan Worklife Balance terhadap Kinerja Driver Grabike Palembang.

##### **1.4.3 Bagi Almamater**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya

manusia khususnya mengenai pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Dan Worklife Balance terhadap Kinerja Driver Grabike Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. *Insan Cendikia* (Issue March).
- Barlian, E. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Cambel, S. 2023. Berapa Jumlah Pengemudi Grab Di Tahun 2025? (Statistik Utama) [Online]. Available: <https://thesmallbusinessblog.com/grab-drivers/> [Accessed 2025 2025].
- Dessler, G., Cole, N. D. & Chhinzer, N. 2015. *Management Of Human Resources: The Essentials*, Pearson London.
- Djollong, A. F. 2014. Tehnik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif. *Istiqra: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2.
- Esterina, M. 2024. Rekrutmen Dan Seleksi: Metode Menemukan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 28.
- Fauzi, A. 2020. *Manajemen Kinerja*, Airlangga University Press.
- Grabholdingsinc. 2025. Grab (Perusahaan) [Online]. Available: [https://id.wikipedia.org/wiki/Grab\\_\(perusahaan\)](https://id.wikipedia.org/wiki/Grab_(perusahaan)) [Accessed 2025 2025].
- Hidayat, A. A. 2021. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*, Health Books Publishing.
- Indra, M. A. P. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Xyz.
- Lina, R. 2020. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 3, 281-290.
- Mangkunegara, A., Evaluasi Kinerja, S., Aditama, P. & Penerbit, B. 2017. *Bpfe. Manajemen Sumber Daya Manusia*, 74.
- Mardy Serey1\*, M. J. G. 2025. Relationship Of Work Quality, Effectiveness, And Independence Performance In Kampong Trabaek District Administration, Prey Veng Province, Cambodia.
- Musniati 2019. Canceling And Refusal Strategy Used By The Grab Driver Of Lombok When Interacting With Customers
- Rachmad, K. 2025. Driver Ojek Online Geruduk Kantor Grab Palembang, Minta Penghapusan Akses Hemat Prabayar [Online].

Available:<https://Sumsel.Tribunnews.Com/2025/02/28/Driver-Ojek-Online-Geruduk-Kantor-Grab-Palembang-Minta-Penghapusan-Akses-Hemat-Prabayar> [Accessed 2025 2025].

- Rahardjo, D. A. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Rahman, Z. & Wahyuni, D. U. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 8.
- Rizky Dwi Setiawan, S. I. 2025. Analisis Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Grab Di Surabaya. *Economic Resourcer*.
- Satria, I. 2022. Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah, Kinerja Komite, Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Smk Di Kota Jambi.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A. & Satriawan, D. G. 2021. *Kinerja Karyawan*.
- Sirgy, M. J. & Lee, D.-J. 2018. Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research In Quality Of Life*, 13, 229-254.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A. & Sofiati, N. A. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*, Penerbit Andi.
- Susan, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F. & Syafitri, R. 2023. Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Journal Of Educational Science And Teaching*, 2, 160-166.
- Taftanjani, J. F. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Aplikasi Grab Di Kota Makassar.
- Wahjono, S. I., Surabaya, U., Marina, A. & Surabaya, U. 2022. *Manajemen Motivasi*. Penerbit: Researchgate.
- Wardani, L. M. I. & Firmansyah, R. 2021. *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*, Penerbit Nem.
- Wibowo, T. S. & Mm, M. S. 2024. *Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan: Menganalisa Proses Pemilihan, Takaza Innovatix Labs*.
- Widyaningrum, M. E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Winata, E. 2022. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan*, Penerbit P4i.

Yunandi, F. D. 2023. Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Tenaga Kependidikan Universitas Lampung).