

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Komunitas Gojek Ojol Boulbin di Wilayah Boulevard Bintaro

Novi Nuristbeathi¹, Nuraeni²

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

nur.aini@umj.ac.id²

E-mail Korespondensi : novinurisbeathi111@gmail.com

Submitted: 28th January 2026 | **Edited:** 29th February 2026 | **Issued:** 01st April 2026

Cited on: Nuristbeathi, N., & Nuraeni, N. (2026). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Komunitas Gojek Ojol Boulbin di Wilayah Boulevard Bintaro. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(2), 623-629.

ABSTRACT

Work productivity is a critical factor in sustaining performance within gig economy communities, particularly among online motorcycle taxi drivers whose work patterns differ from those in formal organizations. Previous studies report inconsistent findings regarding the influence of compensation, work environment, and work stress on productivity, indicating the need for further investigation in non-traditional work settings. This study aims to examine the effects of compensation, work environment, and work stress on work productivity among members of the Gojek Ojol Boulbin Community in the Boulevard Bintaro area. A quantitative associative approach was employed, using saturated sampling with 60 driver respondents. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results reveal that compensation and work environment have negative but insignificant effects on work productivity, indicating that these factors are not primary determinants in this gig-based work context. In contrast, work stress shows a positive and significant effect on productivity, suggesting that moderate levels of stress can function as a motivating factor that encourages drivers to optimize their working time and performance. These findings highlight the importance of psychological factors over structural factors in influencing productivity within platform-based work environments.

Keywords: Compensation, Work Environment, Work Stress, Work Productivity, Gig Economy

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan mendasar dalam sistem ketenagakerjaan dan pola kerja di berbagai sektor, termasuk sektor transportasi. Salah satu bentuk perubahan tersebut adalah munculnya model kerja berbasis platform digital atau yang dikenal sebagai gig economy, yang ditandai dengan fleksibilitas waktu kerja, hubungan kerja berbasis kemitraan, serta pemanfaatan aplikasi digital sebagai sarana utama operasional (Wijaya & Pratama, 2021). Di Indonesia, Gojek menjadi salah satu pelopor layanan transportasi online yang berperan besar dalam membentuk ekosistem kerja gig economy melalui keterlibatan mitra pengemudi ojek online.

Dalam konteks gig economy, produktivitas kerja menjadi faktor yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan, tingkat pendapatan mitra, serta keberlanjutan platform digital. Produktivitas kerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan output, tetapi juga menunjukkan efektivitas dalam mengelola waktu, tenaga, dan tekanan kerja yang dihadapi (Hidayat & Wibowo, 2022). Berbeda dengan karyawan pada organisasi formal, mitra pengemudi ojek online bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi, minim pengawasan langsung, serta menghadapi kondisi kerja yang dinamis dan tidak terstruktur (Utami & Handayani, 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia, di antaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja. Kompensasi dipandang sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja yang dapat memengaruhi motivasi dan intensitas kerja individu (Fauzan & Prasetyo, 2020; Setiawan & Kurniawan, 2019). Lingkungan kerja, baik fisik maupun psikologis, juga berperan dalam menciptakan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada produktivitas (Sari & Lestari, 2020). Sementara itu, stres kerja umumnya dikaitkan dengan penurunan kinerja apabila berada pada tingkat yang tinggi dan tidak terkelola dengan baik (Dewi & Nugroho, 2021).

Fenomena yang menarik ditemukan pada komunitas mitra pengemudi Gojek, khususnya Komunitas Gojek Ojol Boulbin di wilayah Boulevard Bintaro. Para mitra pengemudi dalam komunitas ini menghadapi karakteristik kerja yang khas, seperti sistem kompensasi berbasis insentif, fluktuasi permintaan layanan, tekanan pencapaian target, serta kondisi lalu lintas dan cuaca yang tidak menentu. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja, namun pada tingkat tertentu stres juga dapat berfungsi sebagai pemicu peningkatan produktivitas kerja karena mendorong individu untuk bekerja lebih fokus dan optimal (Putri & Rahman, 2023).

Secara empiris, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada karyawan di organisasi formal, seperti perusahaan manufaktur, perbankan, dan sektor jasa konvensional. Penelitian-penelitian tersebut umumnya menempatkan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai determinan utama produktivitas kerja (Afandi, 2019). Sementara itu, kajian yang menguji secara simultan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dalam konteks gig economy masih relatif terbatas. Selain itu, konsep lingkungan kerja dalam literatur klasik cenderung berorientasi pada ruang kerja fisik, sehingga kurang merepresentasikan realitas kerja mitra pengemudi yang bekerja di ruang terbuka dan berbasis teknologi digital (Wijaya & Pratama, 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat celah penelitian yang menunjukkan perlunya pengujian ulang relevansi faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja dalam konteks gig economy. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada Komunitas Gojek Ojol Boulbin di wilayah Boulevard Bintaro. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor kerja berbasis platform digital, serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan platform dan komunitas mitra dalam merancang strategi peningkatan produktivitas kerja yang lebih kontekstual dan berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan kemampuan individu dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, dan konsistensi kinerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Sinambela & Poltak, 2019). Dalam konteks pekerjaan berbasis platform digital, produktivitas kerja menjadi indikator utama keberhasilan individu dalam mengelola waktu kerja yang fleksibel dan tuntutan pekerjaan yang dinamis.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal individu. Faktor internal mencakup kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi sistem kompensasi, kondisi lingkungan kerja, serta tekanan atau stres kerja yang dihadapi (Hasibuan, 2020). Pada pekerja gig economy, produktivitas kerja lebih bersifat individual karena minimnya struktur organisasi formal dan tingginya otonomi dalam menentukan pola kerja.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima individu sebagai balas jasa atas kontribusi kerja yang diberikan. Kompensasi tidak hanya bersifat finansial, seperti upah dan insentif, tetapi juga mencakup kompensasi nonfinansial yang berkaitan dengan rasa aman, pengakuan, dan kepuasan kerja (Sutrisno, 2019). Dalam sistem kerja berbasis kemitraan, kompensasi umumnya dikaitkan langsung dengan hasil kerja, sehingga pendapatan individu sangat bergantung pada intensitas dan durasi kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja karena dapat meningkatkan motivasi dan dorongan kerja individu (Wibowo, 2020). Namun, dalam konteks gig economy, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tidak selalu bersifat linear. Fleksibilitas kerja dan kebebasan dalam menentukan jam kerja menyebabkan kompensasi tidak selalu menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan produktivitas, melainkan dipengaruhi oleh preferensi dan tujuan individu itu sendiri (Pramesti & Nugroho, 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada seluruh kondisi di sekitar individu yang dapat memengaruhi proses dan hasil kerja, baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi tempat kerja, keamanan, dan kenyamanan, sedangkan lingkungan kerja psikologis berkaitan dengan hubungan sosial, suasana kerja, dan dukungan emosional (Mangkunegara, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu meningkatkan fokus, kenyamanan, dan produktivitas kerja individu.

Dalam pekerjaan berbasis platform digital, konsep lingkungan kerja mengalami pergeseran makna. Mitra pengemudi ojek online bekerja di ruang terbuka dengan kondisi yang sulit dikendalikan, seperti lalu lintas, cuaca, dan interaksi dengan pengguna jasa. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam konteks ini lebih menekankan pada persepsi individu terhadap kenyamanan kerja dan kemampuan adaptasi terhadap kondisi eksternal (Rahmawati & Suyanto, 2022). Hal ini menyebabkan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja menjadi lebih kompleks dan tidak selalu signifikan.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya. Stres kerja

dapat bersumber dari tekanan target, beban kerja, ketidakpastian pendapatan, serta kondisi kerja yang berisiko (Robbins & Judge, 2019). Stres kerja umumnya dipersepsikan sebagai faktor negatif karena dapat menurunkan kesehatan mental dan kinerja individu.

Namun, dalam perspektif manajemen modern, stres kerja tidak selalu berdampak negatif. Stres pada tingkat moderat dapat bersifat fungsional dan berperan sebagai pemicu peningkatan kinerja, yang dikenal sebagai eustress (Luthans, 2021). Pada pekerja gig economy, tekanan untuk mencapai target pendapatan sering kali mendorong individu untuk bekerja lebih disiplin, fokus, dan efisien. Dengan demikian, stres kerja dapat berfungsi sebagai faktor pendorong produktivitas selama masih berada dalam batas yang dapat dikelola secara individu (Kurniawan & Putri, 2023).

Hubungan Antarvariabel

Berdasarkan kajian teoritis, kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja memiliki potensi pengaruh terhadap produktivitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks gig economy, hubungan antarvariabel tersebut tidak selalu mengikuti pola pada organisasi formal. Produktivitas kerja mitra pengemudi lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis dan kemampuan adaptasi individu dibandingkan oleh faktor struktural organisasi (Sari & Mahendra, 2024). Oleh karena itu, pengujian empiris diperlukan untuk memahami pola hubungan antarvariabel tersebut secara lebih kontekstual.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis data numerik yang diperoleh dari responden, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara terukur dan sistematis (Sugiyono, 2019).

Objek penelitian ini adalah Komunitas Gojek Ojol Boulbin yang berlokasi di wilayah Boulevard Bintaro, sedangkan unit analisis penelitian adalah individu, yaitu mitra pengemudi Gojek yang tergabung dalam komunitas tersebut. Populasi penelitian mencakup seluruh anggota komunitas yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan berada di bawah 100 responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, penelitian ini merupakan penelitian populasi yang memungkinkan peneliti memperoleh gambaran kondisi secara menyeluruh (Arikunto, 2020).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Variabel kompensasi diukur melalui indikator kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial. Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Variabel stres kerja diukur melalui indikator tekanan kerja, beban kerja, dan ketegangan emosional. Sementara itu, variabel produktivitas kerja diukur melalui indikator efektivitas kerja, efisiensi waktu, dan konsistensi hasil kerja. Seluruh pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju), untuk menangkap tingkat persepsi responden secara lebih akurat (Ghozali, 2021).

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik dan layak digunakan dalam analisis inferensial (Priyatno, 2020). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja.

HASIL PENELITIAN

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja mitra pengemudi Gojek yang tergabung dalam Komunitas Ojol Boulbin di wilayah Boulevard Bintaro. Pengujian pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan melalui uji t dengan tingkat signifikansi 5 persen.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.155	.355		3.255	.002
	Kompensasi	-.006	.009	-.017	-.652	.517
	Lingkungan Kerja	-.013	.009	-.038	-1.438	.156
	Stres Kerja	.976	.020	1.004	47.827	.000

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1, variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,517. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga secara statistik kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan kompensasi yang diterima mitra pengemudi tidak secara langsung memengaruhi tingkat produktivitas kerja mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pramesti dan Nugroho (2021) serta Setiawan dan Kurniawan (2019) yang menemukan bahwa pada pekerja berbasis aplikasi, kompensasi bukan satu-satunya faktor penentu produktivitas karena fleksibilitas kerja memungkinkan individu menentukan sendiri intensitas kerja sesuai kebutuhan dan preferensi pribadi. Dalam konteks komunitas Ojol Boulbin, mitra pengemudi cenderung memandang kompensasi sebagai konsekuensi dari aktivitas kerja, bukan sebagai pemicu utama peningkatan produktivitas.

Selanjutnya, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,013 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,156. Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa variasi kondisi lingkungan kerja, seperti lalu lintas, cuaca, dan risiko di jalan, tidak secara nyata membedakan tingkat produktivitas antar mitra pengemudi. Hasil penelitian ini mendukung temuan Rahmawati dan Suyanto (2022) serta Sari dan Lestari (2020) yang menyatakan bahwa pada sektor transportasi

online, lingkungan kerja bersifat dinamis dan sulit dikendalikan sehingga pengaruhnya terhadap produktivitas menjadi relatif lemah. Mitra pengemudi cenderung telah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak menentu, sehingga faktor tersebut tidak lagi menjadi hambatan utama dalam mencapai target kerja.

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, variabel stres kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan Tabel 1, stres kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,976 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja mitra pengemudi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja, dalam batas tertentu, justru mendorong mitra pengemudi untuk bekerja lebih intensif dan efisien. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri dan Rahman (2023) serta Kurniawan dan Putri (2023) yang menemukan bahwa stres kerja pada pekerja *gig economy* dapat bersifat fungsional (*eustress*) dan berperan sebagai pemicu peningkatan kinerja apabila mampu dikelola dengan baik.

Dalam konteks komunitas Ojol Boulbin, tekanan kerja berupa target pendapatan harian, persaingan antar mitra, serta keterbatasan waktu kerja mendorong pengemudi untuk lebih fokus, responsif terhadap permintaan pelanggan, dan memaksimalkan jam operasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi dorongan psikologis yang meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini memperkuat pandangan Luthans (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja pada tingkat moderat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja mitra pengemudi ojek online dalam konteks *gig economy* lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis dibandingkan faktor struktural organisasi. Temuan ini memperluas hasil penelitian sebelumnya yang umumnya menempatkan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai determinan utama produktivitas pada organisasi formal. Dengan karakteristik kerja yang fleksibel dan berbasis platform digital, mitra pengemudi lebih mengandalkan kemampuan adaptasi dan pengelolaan tekanan kerja dalam meningkatkan produktivitas mereka (Wijaya & Pratama, 2021; Utami & Handayani, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja mitra pengemudi Gojek yang tergabung dalam Komunitas Ojol Boulbin di wilayah Boulevard Bintaro. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam sistem kerja berbasis kemitraan, besaran pendapatan atau insentif yang diterima tidak secara langsung menentukan tingkat produktivitas kerja, karena mitra pengemudi memiliki fleksibilitas tinggi dalam mengatur waktu dan intensitas kerja sesuai kebutuhan masing-masing.

Selanjutnya, lingkungan kerja juga tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang dinamis dan sulit dikendalikan, seperti lalu lintas dan cuaca, cenderung dipersepsikan sebagai bagian dari rutinitas kerja yang telah diantisipasi oleh mitra pengemudi. Hal tersebut menyebabkan lingkungan kerja tidak menjadi faktor pembeda utama dalam menentukan produktivitas kerja antarindividu dalam komunitas yang diteliti.

Berbeda dengan kedua variabel tersebut, stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Stres kerja yang dialami mitra pengemudi, khususnya yang berkaitan dengan tekanan pencapaian target dan pengelolaan waktu kerja, berfungsi sebagai dorongan psikologis yang mendorong peningkatan fokus,

kedisiplinan, dan intensitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja pada tingkat yang moderat dan dapat dikelola berperan sebagai stres fungsional yang mendukung produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa produktivitas kerja mitra pengemudi ojek online dalam konteks gig economy lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis individu dibandingkan oleh faktor struktural organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan produktivitas kerja pada pekerjaan berbasis platform digital perlu diarahkan pada pengelolaan stres kerja yang konstruktif, tanpa mengabaikan karakteristik fleksibilitas kerja yang menjadi ciri utama sektor ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Dewi, S., & Nugroho, A. (2021). Stres kerja dan produktivitas karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115-124.
- Fauzan, R., & Prasetyo, E. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 45-56.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A., & Wibowo, S. (2022). Produktivitas kerja dalam sistem kerja fleksibel berbasis digital. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 233-244.
- Kurniawan, D., & Putri, L. R. (2023). Stres kerja dan produktivitas pekerja sektor informal. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 55-66.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Pramesti, D., & Nugroho, H. (2021). Sistem kompensasi dan motivasi kerja pada pekerja berbasis aplikasi. *Jurnal Ekonomi Digital*, 2(2), 87-98.
- Priyatno, D. (2020). *SPSS: Panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. Andi.
- Putri, N. A., & Rahman, F. (2023). Dinamika stres kerja pada pekerja gig economy di Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 67-78.
- Rahmawati, N., & Suyanto, B. (2022). Lingkungan kerja dan adaptasi pekerja transportasi online. *Jurnal Sosiologi Kerja*, 6(1), 41-52.
- Sari, M., & Lestari, D. (2020). Lingkungan kerja dan kinerja pekerja sektor informal. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 89-98.
- Setiawan, D., & Kurniawan, R. (2019). Peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja mitra kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 25-34.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utami, R., & Handayani, T. (2024). Produktivitas kerja pengemudi transportasi online berbasis aplikasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 3(2), 101-112.
- Wijaya, A., & Pratama, Y. (2021). Karakteristik kerja dan kesejahteraan pekerja gig economy. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 9(3), 201-210.