

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GO-JEK DI KOTA MAKASSAR**

**NARISWHARI ARISANI ASRI**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GO-JEK DI KOTA MAKASSAR**

Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh  
**NARISWHARI ARISANI ASRI**  
**A021171301**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

# SKRIPSI

## PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GO-JEK DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**PIPIN LESTARI**  
A11116003

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 28 Februari 2021

Pembimbing I



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D.  
NIP. 19620405 198702 2 001

Pembimbing II



Dr. Abdul Razak Munir, SE, M.Si, M.Mktg  
NIP. 19741206 200012 1 001

Mengetahui,  
Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A.S Parawansa, M.Si., Ph.D  
NIP. 19620405 198702 2 001

# SKRIPSI

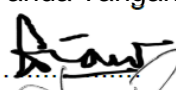
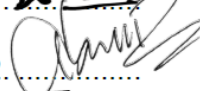
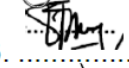
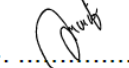
## PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GO-JEK DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh



**NARISWHARI ARISANI ASRI**  
**A021171301**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **25 Februari 2021** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM	Ketua	1. 
2.	Dr. Abdul Razak Munir, SE.,M.Si.,M.Mktg	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Fauziah Umar, SE.,MS	Anggota	3. 
4.	Asty Almaida, SE.,M.Si	Anggota	4. 

Mengetahui,  
Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

  
  
**Prof. Dra. Hj. Dian A.S Parawansa, M.Si., Ph.D**  
**NIP. 19620405 198702 2 001**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nariswhari Arisani Asri  
NIM : A21171301  
Jurusan/program studi : Manajemen Strata Satu (S1)

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

### **PENGARUH KESELAMATAN KERJA, DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI KOTA MAKASSAR**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU no. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 5 Februari 2021

Yang membuat pernyataan,



  
Nariswhari Arisani Asri

## PRAKATA

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

**Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh**

Puja dan puji Syukur hanya Kepada Alla subhanawataala tertuang segala bentuk penyembahan, tercurah kata rindu yang tak tertera lewat dzikir dan tasbih sebagai wujud cinta hamba. Atas karunianya-Nya lah sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI KOTA MAKASSAR**". Skripsi ini merupakan salah satu tugas dan persyaratan yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Starta Satu (S1) di Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam kesempatan ini juga, peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, usaha, bimbingan serta dorongan moral sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dengan ini ucapan terima kasih dan penghargaan peneliti sampaikan kepada:

Terima kasih kepada Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D. selaku pembimbing I serta Ketua Departemen dan Dr. Abdul Razak Munir, SE, M.Si, M.Mktg selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan waktu, bimbingan, dan tenaganya dalam mengarahkan dan membantu dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih kepada Dr. Fauziah Umar, SE., MS selaku penguji I dan ibu Asty Almaidah, SE., M.Si selaku penguji II atas saran dan masukannya dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Sobarsyah, SE., M.Si. selaku Penasehat Akademik peneliti atas semangat dan bimbingannya bagi peneliti selama ini dimulai dari semester satu hingga peneliti selesai menempuh studi.

Terima kasih Bapak dan Ibu Dosen serta Segenap Staf dan Karyawan/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah banyak membantu dan membekali ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan hingga selesai. Terima kasih kepada pihak Gojek Makassar yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dalam menyusun skripsi ini. Terima kasih kepada 386 responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

Terima kasih kepada teman dekat saya Alif rifki dan sahabat-sahabat SMA saya 24/7 terlebih kepada Mutia, Aulia, Cicu dan Sofia yang memberi dukungan selama masa penyusunan skripsi ini. Terima kasih kepada teman-teman Peksbut yang sudah berjuang di bangku perkuliahan bersama-sama dari maba dan selalu memberi semangat dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih kepada teman-teman Manajemen FEB-UH 2017 yang sudah mau berteman dan memberikan motivasi serta dukungan bagi peneliti dari semester satu hingga semester akhir. Terimakasih kepada teman seperjuangan skripsi saya Thalia, Jessica, dan Odha yang selalu memberi dukungan dan sebagai teman cerita selama masa penyusunan skripsi ini. Kepada semua pihak yang mengenal dan membantu penulis dan tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih banyak.

Terima kasih kepada Allah SWT atas lindungan dan rahmat nya. Terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua, Ibu saya Iriani sadi dan Bapak Dr. Asri Usman, S.E., M.Si., Ak., CA yang telah mendidik dan selalu memberikan dukungan semangat, nasehat dan doa yang tiada hentinya untuk mendukung anaknya guna menyelesaikan studi ini. Hanya doa dan balasan cinta terima kasih yang bisa anakmu berikan, semoga Allah SWT senantiasa menjaga kita semua. Terima kasih kakak Narizha Anasri Asri & adik Nandana Gian Asri yang selalu memberikan

semangat dan dukungan untuk peneliti menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih banyak kepada semua pihak yang mengenal dan membantu penulis dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna walaupun telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan dalam penulisan skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan sangat membantu dalam menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 5 Februari 2021

Nariswhari Arisani Asri



## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Keselamatan Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Driver Go-jek**

**Di Kota Makassar**

**Nariswhari Arisani Asri  
Dian Anggrace Sigit Parawansa  
Abdul Razak Munir**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh data variabel keselamatan kerja, dan jam kerja yang diuji secara parsial maupun simultan terhadap kinerja driver Go-jek di Kota Makassar. Tentunya untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh lebih besar atau dominan terhadap variabel terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari pengisian kuesioner (data primer) dan (data sekunder). Metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dan dalam penelitian ini menggunakan 386 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinan, uji f (simultan) dan uji T (parsial) dengan aplikasi IBM SPSS versi 26 for windows. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan. sedangkan jam kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Go-jek di Kota Makassar. Dari uji t tersebut secara parsial keduanya berpengaruh positif dan Keduanya secara berpengaruh secara simultan.

**Kata kunci: Keselamatan Kerja, Jam Kerja, dan Kinerja Driver Go-jek**

## **ABSTRACT**

### **Effect of Work Safety and Hours of Work on Go-jek Driver Performance In Makassar City**

**Nariswhari Arisani Asri  
Dian Anggrace Sigit Parawansa  
Abdul Razak Munir**

*This study aims to determine and obtain work safety variable data, and working hours that are tested partially or simultaneously on the performance of Go-jek drivers in the City of Maxim. To find out which variables have a greater or more dominant influence on the related variables. The data used in this study were obtained from filling out questionnaires (primary data) and (secondary data). The sampling method using purposive sampling method and in this study using 386 respondents. The data analysis method used is descriptive analysis method, validity, reliability, normality test, multicolonierity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient, f test (simultaneous) and T test (partial) with the IBM SPSS version 26 application. windows. The findings of the study indicate that work safety has a positive and significant effect. while working hours also have a positive effect and it is significantly on the performance of Go-jek drivers in Makassar City. From the t test partially, both of them have a positive result and both have an effect simultaneously.*

**Keywords: Work Safety, Working Hours, and Go-jek Driver Performance**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA .....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.1 Pengertian SDM .....	12
2.1.2 Keselamatan Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja.....	14
2.1.2.2 Metode Keselamatan Kerja .....	16
2.1.2.3 Tujuan Keselamatan Kerja .....	16
2.1.2.4 Indikator Keselamatan Kerja.....	17
2.1.3 Kualitas Jam Kerja .....	18
2.1.3.1 Pengertian Jam Kerja .....	18
2.1.3.2 Pengaturan Jam Kerja .....	19
2.1.3.3 Indikator Jam Kerja .....	22
2.1.4 Kinerja.....	23
2.1.4.1 Pengertian Kinerja .....	23
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	24
2.1.4.3 Indikator Kinerja.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu .....	26
2.3 Kerangka Pemikiran.....	31
2.4 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Rancangan Penelitian .....	34
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	35
3.3 Sumber Data dan Jenis Data .....	35
3.3.1 Jenis Data.....	35
3.3.2 Sumber Data .....	35
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.4.1 Penelitian Lapangan.....	36
3.4.2 Penelitian Kepustakaan.....	37

3.5 Populasi dan Sampel .....	37
3.5.1 Populasi.....	37
3.5.2 Sampel.....	37
3.5.3 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	39
3.6.1 Variabel Penelitian .....	39
3.6.2 Definisi Operasional Variabel .....	40
3.6.3 Pengukuran Variabel .....	40
3.7 Uji Validitas dan Realibilitas .....	41
3.7.1 Uji Validitas .....	41
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	42
3.8 Teknik Analisis Data.....	42
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	42
3.8.2 Persamaan Regresi Linear Berganda .....	43
3.8.3 Koefisien Determinasi .....	43
3.8.4 Pengujian Hipotesis .....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Gambaran Perusahaan .....	46
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Go-Jek .....	46
4.1.2 Visi dan Misi PT. Go-jek .....	48
4.2 Analisis Karakteristik Responden.....	49
4.2.1 Jenis kelamin .....	49
4.2.2 Umur .....	49
4.2.3 Merek Kendaraan.....	50
4.2.4 Paket Kouta.....	51
4.2.5 Tingkat Pendidikan .....	52
4.2.6 Penghasilan Perbulan .....	52
4.3 Uji instrumen penelitian.....	53
4.3.1 Uji validitasi.....	53
4.3.2 Uji Realibitas .....	55
4.4 Analisis Deskriptif .....	57
4.4.1 Deskripsi Variabel Keselamatan Kerja (X1) .....	58
4.4.2 Deskripsi Variabel Jam Kerja (X2) .....	59
4.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Driver Go-jek (Y) .....	60
4.4.4 Analisis Indeks Jawaban.....	61
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	64
4.5.1 Uji Normalitas .....	64
4.5.2 Uji Multikolinieritas .....	65
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	66
4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	66
4.7 Uji Koefisien Determinasi .....	68
4.8 Uji f (Uji Simultan) .....	68
4.9 Uji T (Uji Persial).....	69
4.10 Pembahasan .....	71
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Perbandingan Layanan Gojek dan Grab .....	3
1.2 Jumlah driver gojek di kota Makassar .....	4
1.3 Insentif Kinerja Driver Gojek di kota Makassar .....	5
1.4 Jumlah kecelakaan lalu lintas di kota Makassar .....	6
2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
3.1 Definisi Operasional .....	40
4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	49
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	50
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Merk Kendaraan.....	50
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Paket Kuota .....	51
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan ...	53
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X1).....	54
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Jam Kerja (X2).....	54
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Driver Go-jek (Y) .....	55
4.10 Hasil Uji Realibilitas Keselamatan Kerja (X1) .....	56
4.11 Hasil Uji Realibilitas Jam Kerja (X2) .....	56
4.12 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Driver Go-jek (Y).....	57
4.13 Hasil Uji <i>Frequency</i> Keselamatan Kerja (X1).....	58
4.14 Hasil Uji <i>Frequency</i> Jam Kerja (X2).....	59
4.15 Hasil Uji <i>Frequency</i> Kinerja Driver Go-jek (Y).....	60
4.16 Indeks Variabel .....	62
4.17 Hasil Uji Multikolinieritas .....	65
4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.19 Hasil Koefisien Determinasi.....	68
4.20 Hasil Uji F Simultan .....	69
4.21 Hasil Uji Parsial.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir.....	31
4.1 Hasil Uji Normalitas .....	64
4.2 Hasil Uji Normalitas probability plot.....	64
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	66

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Dalam masa ini, pertumbuhan teknologi dan informasi yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dengan inovasi berbasis teknologi. Untuk bertahan di tengah persaingan, maka perusahaan diharuskan memiliki kinerja yang tinggi serta memiliki kualitas yang baik dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut guna mencapai tujuan perusahaan.

Dalam era global seperti ini, aplikasi online mengalami perkembangan, yang meliputi sistem transportasi. Aplikasi online tersebut, berdampak pada jenis transportasi roda dua, yakni ojek. Sebelum adanya sistem aplikasi berbasis online, ojek dikenal memiliki harga mahal serta pelanggan perlu menghampiri pangkalan ojek untuk mendapatkan pengemudi ojek. Namun, saat ini dengan adanya ponsel pintar, pengguna ojek dimudahkan untuk memesan ojek secara online yang dapat memfasilitasi dan melayani segala kebutuhan transportasi kepada masyarakat. Dengan hadirnya sarana transportasi online yang sangat mudah untuk digunakan, dalam situasi tertentu kita dapat menggunakan fitur aplikasi secara real time sehingga ini merupakan bisnis potensial yang dapat menguasai pasar khususnya di bidang on demand services. Transportasi online dalam hal sepeda motor roda

dua ini, diminati karena kemudahan dalam memesan, tarif yang jelas, aman hingga standar prosedur pelayanan yang telah diterapkan oleh institusi, sehingga masyarakat cenderung untuk menggunakan jasa transportasi online khususnya ojek online.

Kemajuan dan perkembangan teknologi informasi saat ini ternyata memberikan pengaruh yang besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia. Salah satunya adalah penggunaan internet. Dengan adanya internet, cara masyarakat melakukan transaksi telah berubah. Cara lama yang prosesnya perlu mengorbankan waktu dan biaya yang besar, telah berubah dengan proses yang lebih cepat dan lebih mudah. Beberapa tahun yang lalu, kita mengenal ojek adalah orang yang menawarkan jasa tumpangan dengan menggunakan sepeda motor. Pada waktu itu ojek memakai sistem pangkalan berbasis wilayah di tikungan dan mulut-mulut gang. Pengendara ojek dari wilayah lain tidak bisa sembarangan “mangkal” di suatu wilayah tanpa ijin dari pengendara ojek di wilayah tersebut. Untuk menggunakan jasa ojek, pemakai jasa harus membayar kontan dan sering tawar-menawar.

Ojek *online* mempunyai banyak kelebihan yang mana bertujuan untuk menarik minat konsumennya. Kemudahan yang didapatkan konsumen dalam menggunakan ojek *online* yaitu konsumen dapat mengetahui siapa yang akan menjadi pengemudi ojek pesannya beserta identitas pengemudi lainnya seperti nama, kontak dan foto dari pengemudi ojek *online* sehingga apabila terjadi hal-hal yang tidak menyenangkan konsumen dapat segera melaporkan pengemudi tersebut ke *customer service*. Kelebihan dari penggunaan ojek *online* yang berikutnya yaitu aman dan akuntabilitasnya dapat dipercaya karena layanan dari penggunaan jasa ojek ini hanya bisa didapatkan melalui aplikasi.



Di Indonesia terdapat dua penyedia jasa ojek online, yaitu Gojek dan Grab. Dua penyedia jasa online ini melayani kebutuhan pelanggan, seperti melayani perjalanan pelanggan ke tempat yang dituju, mengantar makanan, mengantar barang dan hal lainnya yang melayani kebutuhan pelanggan. Dalam tabel dibawah ini terdapat beberapa perbandingan antara dua penyedia jasa ojek online, yaitu:

Tabel 1.1 Perbandingan Layanan Gojek dan Grab

	<b>Total Unduhan</b>	<b>Outlet Makanan</b>	<b>Total Mitra</b>	<b>Pembayaran Online</b>	<b>Wilayah</b>
Gojek	142 juta	370 kota (Indonesia)	2 juta mitra (Indonesia)	Go-Pay	4 negara (Asia Tenggara)
Grab	144 juta	3178 kota (Indonesia)	9 juta (Asia Tenggara)	OVO	8 negara (Asia Tenggara)

Sumber: [www.Katadata.co.id](http://www.Katadata.co.id), (2019)

Minat konsumen juga semakin meningkat karena pelayanan yang ditawarkan oleh ojek *online* berlangsung selama 24 jam sehingga setiap saat para konsumen dapat dengan mudah memesan ojek *online*. Masyarakat yang hendak bepergian dengan menggunakan ojek *online* juga dapat mempersiapkan uang terlebih dahulu untuk membayar tarif biaya perjalanan karena biaya sudah tercantum dalam aplikasi sebelum konsumen sampai di tempat tujuan.

PT. Go-Jek Indonesia merupakan sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Kegiatan Go-jek bertumpu pada tiga nilai pokok yaitu kecepatan, inovasi dan dampak sosial. Bermula ditahun 2010 sebagai perusahaan transportasi roda dua melalui panggilan telepon, Go-jek kini telah tumbuh menjadi on-demand mobile platform dan aplikasi terdepan yang menyediakan berbagai layanan lengkap mulai dari transportasi, logistik, pembayaran, layan-antar makanan dan berbagai layanan on-demand lainnya. Hingga saat ini sudah lebih

dari 2,5 juta orang bergabung menjadi driver Go-jek (Bisnis.com, 12/11/2019). Para driver Go-jek mengatakan bahwa pendapatan mereka meningkat semenjak bergabung sebagai mitra dengan mendapatkan akses ke lebih banyak pelanggan melalui aplikasi mereka. Mereka juga mendapat santunan kesehatan dan kecelakaan, akses kepada lembaga keuangan dan asuransi, cicilan otomatis yang terjangkau serta berbagai fasilitas yang lainnya. Tentunya hal ini dapat memengaruhi kinerja driver gojek kedepannya.

Tabel 1.2 Jumlah driver gojek di Makassar

<b>TAHUN</b>	<b>JUMLAH DRIVER</b>
2017	4.000 Driver
2018	7.500 Driver
2019	9.450 Driver
2020	11.000 Driver

Sumber: Database Gojek, (2020)

Kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kompensasi individu, orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak (2011:11). Kinerja Gojek sendiri dapat diketahui baik atau buruknya berdasarkan rating dari aplikasi yang diberikan oleh customer, gojek sampai saat ini masih mengandalkan feedback serta rating sebagai tolak ukur penilaian seorang driver. Penilaian berupa rating bintang serta feedback dari customer dapat diketahui jika kinerja driver baik maka secara otomatis mendapatkan feedback positif dan rating tinggi, pada Gojek rating diwujudkan berupa pemberian bintang antara angka 1 sampai 5. Untuk cara melihat rating Driver Gojek dapat dilakukan dengan membuka aplikasi Gojek, aplikasi Gojek akan menampilkan seluruh informasi orderan mulai Go Ride, Go Send, Go Car, Go-Food serta berbagai layanan Gojek lain nya terdapat pemberian bonus yang diberikan GO-JEK kepada driver yang memiliki performa (*performance*) atau rating

tinggi. Sistem performa merupakan sistem terbaru yang dapat menentukan pendapatan driver. Apabila driver tidak mendapatkan 50% dari rating harian mereka, maka bonus akan hangus. Beberapa ketentuan yang harus dipenuhi untuk menjaga rating mereka antara lain tidak adanya pembatalan dari pihak driver, tidak menolak orderan, dan selalu merespon order. Pembatalan yang dilakukan pelanggan juga dapat berpengaruh pada performa kinerja mereka.

Tabel 1.3 Insentif Kinerja Driver Gojek di kota Makassar

HARI	JUMALAH POIN / BONUS	CATATAN
SENIN - MINGGU	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 Poin = Rp 10.000</li> <li>• 15 Poin = Rp 25.000</li> <li>• 20 Poin = Rp 40.000</li> <li>• 25 Poin = Rp 55.000</li> <li>• 30 Poin = Rp 70.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalam 1 hari yang sama menyelesaikan order (total 30 poin), maksimal bonus yang akan diterima adalah Rp 200.000/hari.</li> </ul>

Sumber : gojeker.com, (2020)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Daulay (2020) "Gojek sendiri tak menetapkan target kepada pengemudi, namun melakukan apresiasi dalam bentuk reward, seperti insentif bonus kepada pengemudi yang telah melebihi target. Untuk mendapatkannya, pengemudi harus bisa untuk menetapkan jam kerja sendiri, mengatur waktu kerja, dan menentukan titik daerah yang cocok akan adanya peluang. Untuk mencapai level tertinggi, para driver harus konsisten setiap hari untuk mencari orderan dan mencapai target. Pihak Gojek membuat skema ini sebagai bentuk apresiasi kepada driver karena telah melayani pelanggan dengan banyak, dan menjadikan para driver yang telah mencapai level tertinggi sebagai prioritas ketika mendapat orderan".

Namun dalam menjalankan aktifitas nya sehari-hari, manusia akan selalu di hadapkan dengan sebuah risiko. Risiko yang di muncul dapat berupa risiko kecil maupun risiko besar. Risiko berpotensi menimbulkan bahaya, dan efek dari bahaya tersebut dapat terjadi secara langsung atau di waktu yang akan datang.

Tetapi sekecil apapun sebuah risiko akan tetap berpotensi untuk menimbulkan akibat, bahaya, dan kecelakaan yang mungkin saja tidak hanya menimpa diri sendiri namun juga orang lain. Pada kenyataannya, manusia kurang berhati-hati dan lalai akan bahaya dari aktifitas yang dilakukannya, termasuk ketika bekerja. Baik pekerja kantoran maupun pekerja lapangan harus tetap memerhatikan keselamatan dalam bekerja. Dalam memilih pekerjaan, ada beberapa faktor yang harus di pikirkan dengan baik, diantaranya bidang pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Dengan mempertimbangkan dengan baik beberapa faktor penting tersebut sebelum memilih sebuah pekerjaan, di harapkan seorang pekerja dapat menjadi sumber daya manusia yang baik di perusahaan dan mampu meningkatkan produktifitas dan kinerjanya. Ojek *online* juga mempunyai resiko yang dapat terjadi baik pada pengemudi ojek *online* maupun penumpangnya. Salah satu resiko tersebut adalah resiko terjadinya kecelakaan pada saat pengemudi ojek *online* bekerja.

Tabel 1.4 Jumlah kecelakaan lalu lintas di kota Makassar

No.	Tahun	Jumlah kecelakaan lalu lintas	Luka berat	Meninggal
1	2016	2010	910	1100
2	2017	1784	708	1076
3	2018	1997	933	1064
4	2019	1537	566	971

Sumber: *Bisnis.com*, (2019)

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam

menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan sering kali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapai dan orang berharap aktivitas kerja yang dilakukannya akan merubah suatu keadaan yang lebih memuaskan dari sebelumnya (Susetyo dan Sudharman, 2012).

Dalam Undang-Undang RI No 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan pasal 164, dikatakan bahwa upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan. Salah satu gejala gangguan kesehatan pada pekerja yang timbul akibat pekerjaan adalah kelelahan. Kelelahan kerja merupakan proses menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya ketahanan/kekuatan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Menurut beberapa peneliti, kelelahan secara nyata dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas. Investigasi di beberapa negara menunjukkan bahwa kelelahan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kecelakaan kerja.

Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, UU No. 13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja (UU No. 13 Tahun 2003). Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam dua sistem seperti yang telah disebutkan diatas yaitu:

1. Tujuh jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu.

2. Delapan jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam satu minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur. Masa kerja atau jam kerja yang melebihi ketentuan dapat menyebabkan kelelahan pekerja. Kelelahan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang timbul pada setiap individu yang telah tidak sanggup lagi untuk melakukan aktivitasnya (Soedirman dan Suma'mur, 2014).

Dengan fleksibelnya waktu jam kerja bagi mitra pengendara transportasi online membuat mereka dapat menyesuaikan mobilitas dalam mendapatkan penghasilan, semakin para mitra pengemudi mengetahui jam-jam operasional yang berpotensi untuk mendapatkan penumpang di kota Makassar maka akan cenderung meningkatkan pendapatan apabila peluang ini dapat dimanfaatkan dan menjadi strategi dengan baik. Jam kerja mitra pengemudi ojek online melihat dengan intensitas dan mobilitas penduduk kota makassar membuat para mitra transportasi ojek online untuk dapat menyesuaikan jam kerja, termasuk di rush hour baik pagi hari maupun sore hari, akan tetapi tidak menutup kemungkinan mendapatkan pendapatan di jam-jam tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“(Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Driver Go-jek Di Kota Makassar)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja driver gojek?
2. Apakah jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver gojek?
3. Apakah secara simultan variabel keselamatan kerja dan variabel jam kerja berpengaruh terhadap kinerja driver gojek?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja driver gojek.
2. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap kinerja driver gojek.
3. Untuk mengetahui perbandingan pengaruh antara keselamatan kerja, dan jam kerja terhadap kinerja driver gojek.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat yang diharapkan setelah dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian serta menguji kemampuan memecahkan masalah berdasarkan teori yang pernah didapat, khususnya yang berhubungan dengan SDM.

2. Bagi pembaca

Menambah wawasan ataupun informasi mengenai pengaruh keselamatan kerja, dan jam kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi mitra pengemudi GO-JEK agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja driver ojek online serta mengetahui waktu yang tepat dalam bekerja untuk mendapatkan pendapatan.

4. Bagi masyarakat luar

Menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menyusun penelitian lanjutan dan sekaligus menjadi bahan masukan informasi untuk melanjutkan penelitian tentang pengaruh *keselamatan kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan*.

5. Bagi akademisi

Untuk menambah referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan.

## 1.5 Sistematika penulisan

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, serta data yang menunjang penelitian serta tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.



**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tinjauan teori dan konsep, tinjauan empirik, kerangka pemikiran dan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisis uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis (uji F dan uji T).

**BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang sifatnya membangun untuk bahan peninjauan selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Salah satu sumber daya yang penting bagi manajemen adalah manusia, baik berkedudukan sebagai manajer, karyawan atau buruh. sumber daya ini biasa diberi nama sumber daya manusia atau human resource. Manajemen sumber daya manusia menurut Cascio dan Awad dalam Ishak dan Tanjung (2003: 89) adalah penarikan, seleksi, pemeliharaan, pengembangan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mengaktifkan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, dimana perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya (Hasibuan, 2005), sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan yang mempunyai daya fikir dan daya fisik bekerja sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2012). Tujuan utama dari manajemen

sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan peran dan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi atau perusahaan secara produktifitas (Soekidjo, 2009). Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi atau perusahaan dalam mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada manusia yang mengelolanya. Oleh sebab itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan bermanfaat dalam mencapai misi dan tujuan.

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2012), menjelaskan secara singkat fungsifungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- 1) Perencanaan (*Planning*). Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*). Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- 3) Pengarahan (*Directing*). Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian (*Controlling*). Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*). Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- 6) Pengembangan (*Development*). Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi (*Compensation*). Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 8) Pengintegrasian (*Integration*). Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan (*Maintenance*). Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
- 10) Kedisiplinan (*Discipline*). Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.
- 11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*). Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## **2.1.2 Keselamatan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.” Definisi lain “Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan

lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.” Penggunaan alat kerja harus benar-benar di perhatikan oleh setiap perusahaan. Alat keselamatan kerja juga harus memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja nasional seperti penggunaan helm safety, jacket safety dan juga sepatu *safety*.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:245), Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Menurut Mathis dan Jackson (2006:412), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Menurut Yuli (2005:209), menyatakan bahwa setiap perusahaan mempunyai tugas ganda yakni disamping memperoleh profit bagi perusahaan juga mempunyai tanggung jawab sosial terhadap lingkungan intern perusahaan. Lingkungan internal perusahaan antara lain adanya jaminan keamanan dalam bekerja dan upah yang layak. Bila hal ini telah dapat dicapai maka akan memberikan peluang bisnis ke depan yang lebih baik sehingga perusahaan akan lebih *survive* dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada. Menurut Husni (2005:139), bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan kinerja yang optimal. Upaya tersebut dilakukan dengan tindakan pencegahan untuk memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, bagaimana upaya pemeliharaan serta peningkatan gizi dan juga bagaimana

mempertinggi efisiensi dan produktivitas manusia sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

#### **2.1.2.2 Metode Keselamatan Kerja**

Metode pengukuran keselamatan kerja menggunakan dua metode yaitu metode pengukuran proaktif dan metode pengukuran reaktif. Setiap perusahaan wajib membangun sebuah metode sistematis untuk pengukuran dan pemantauan kinerja K3 secara teratur yang merupakan satu kesatuan dari keseluruhan sistem manajemen perusahaan.

#### **2.1.2.3 Tujuan Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja adalah usaha-usaha yang bertujuan untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan tenaga kerja (baik jasmaniah maupun rohaniyah), beserta hasil karya dan alat-alat kerjanya ditempat kerja. Usaha-usaha tersebut harus dilaksanakan oleh semua unsur yang terlibat dalam proses kerja, yaitu pekerja itu sendiri, pengawas / kepala kelompok kerja, perusahaan, pemerintah, dan masyarakat pada umumnya. Tanpa ada kerja sama yang baik dari semua unsur tersebut tujuan keselamatan kerja tidak mungkin dapat dicapai secara maksimal.

Adapun tujuan keselamatan kerja secara terinci adalah:

1. Mencegah terjadinya kecelakaan ditempat kerja.
2. Mencegah timbulnya penyakit akibat kerja.
3. Mencegah/mengurangi kematian akibat kerja
4. Mencegah atau mengurangi cacat tetap

5. Mengamankan material, konstruksi, pemakaian pemeliharaan bangunan, alat-alat kerja, mesin-mesin, dan instalasi-instalasi
6. Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memeras tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktifnya
7. Menjamin tempat kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan aman sehingga dapat menimbulkan kegembiraan semangat kerja.
8. Memperlancar, meningkatkan dan mengamankan produksi, industri serta pembangunan. Kesemuanya itu menuju pada peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan umat manusia

#### **2.1.2.4 Indikator Keselamatan Kerja**

Sebuah perusahaan yang baik dan sehat adalah perusahaan yang selalu memperhatikan kondisi karyawannya, dalam hal keselamatan kerja karyawannya. Penerapan program keselamatan kerja yang optimal bagi karyawan secara langsung erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, karena penerapan program keselamatan kerja merupakan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap pekerja/pegawai, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Menurut Henry Simamora (2004: 612), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini

merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

### **2.1.3. Jam Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Jam Kerja**

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya Su'ud, (2007:132). Menurut Komaruddin (2006: 235) analisa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan



bersangkutan. Menurut Darmawan (2006:525), timework (upah menurut waktu) adalah suatu system penentuan upah yang dibayar menurut lamanya / jangka waktu yang terpakai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya per hari, per jam, per minggu, per bulan, dan lain lain. Menurut Su'ud (2007:131), ada kaitan antara psikologi dan pekerjaan. Pekerjaan pada tingkat bawahan merasakan gaji yang dibayar adalah untuk membeli waktu mereka. Bagaimanapun, pihak pengurusan pada organisasi besar mencoba mengadakan kebebasan waktu bekerja kepada pekerja bagian atasan. Cara ini didapati menimbulkan tanggung jawab akibat desakan waktu dan memberikan pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Menurut Su'ud (2007:134) mendukung pandangan ini dengan mengaitkannya dengan aplikasi administrasi bahwa sistem file yang baik dan mempunyai tempat penyimpanan semuahal-hal yang ada sangkut paut dengan keperluannya adalah suatu cara untuk menjadi lebih teratur. Susunan kegiatan yang teratur adalah kunci pengurusan waktu kerja yang baik.

#### **2.1.3.2 Pengaturan Jam Kerja**

Menurut Kosasih (2009:124) menyatakan bahwa pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan ILO (*International Labor Organizational*) yang menetapkan perusahaan memperkerjakan pegawainya selama 40 jam/minggu. Bank atau perkantoran lainnya, waktu kerjanya siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08.00 - pukul 16.00) kalau lebih dari 40 jam, maka kelebihan itu harus dimasukkan sebagai lembur (overtime) dan hari sabtu hanya setengah hari. Jumlah Universitas

Sumatera Utara tenaga kerja yang dipekerjakan tergantung kepada keperluan, ada yang mengikuti permintaan pasar atau memelihara tenaga kerja yang konstan. Dua-duanya menimbulkan konsekuensi terhadap biaya tenaga kerja (*labor cost*). Untuk tenaga kerja yang didasarkan pada permintaan produk akan cenderung menjadi biaya tenaga kerja yang bersifat variabel (*variabel cost*), sedangkan kebijaksanaan untuk tenaga kerja yang konstan cenderung menjadi biaya hidup (*fixed cost*). Menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan 85. Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur pasal 77 ayat 2, UU No. 13/2003 yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu.
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu

Pasal 78 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat:

1. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Pasal 79 ayat 1 dan 2, UU No.13/2003 pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh, meliputi:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
3. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (duabelas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- 4.

Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Menurut Su'ud (2007:134) kriteria–kriteria pengurusan waktu kerja yang efektif sebagai berikut:

1. Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan
2. Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan
3. Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak
4. Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi
5. Menetapkan masa selesainya pekerjaan
6. Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap perkerjaan yang dikerjakan
7. Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan
8. Membentuk daftar penggunaan waktu kerja
9. Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan

Menurut Su'ud (2007:137), criteria penggunaan waktu kerja yang efektif sebagai berikut:

1. Membiasakan diri dengan metode penggunaan waktu yang efektif
2. Semasa rapat-rapat yang diadakan supaya mencoba membuat kesimpulan tentang:
  - a. Masalah-masalah yang dibicarakan
  - b. Keputusan-keputusan yang dibuat
  - c. Tanggung jawab yang diberikan

3. Yakin dalam membuat keputusan
4. Menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai
5. Mengatur hal-hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai suatu kunjungan atau perjalanan
6. Melibatkan pemimpin setempat dalam kegiatan-kegiatan yang dijalankan.
7. Menggunakan sumber yang tersedia untuk menjalankan kerja
8. Mengkoordinir masa, waktu kegiatan dijalankan.

### **2.1.3.3 Indikator Jam Kerja**

Jam kerja *shift* memberikan pengaruh terhadap kinerja, kesehatan, fisiologis dan kesehatan karyawan. Penurunan kinerja selama shift malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja kerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap sikap maupun perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas pemantauan dan kendali, serta penurunan kesehatan. Kerja shift dapat menyebabkan gangguan gastrointesnal, gangguan ini cenderung terjadi pada usia 40 sampai 50 tahun.

Kerja *shift* juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula darah bagi penderita diabetes. Secara Fisiologis dapat dilihat dari menurunnya kemampuan kerja fisik, kualitas tidur yang terganggu serta menurunnya nafsu makan. Cristoper Wild dalam Occupational Health Clinics for Ontario Worker Inc. (2005:1) mengemukakan bahwa tubuh manusia memiliki waktu ataupun jam "biologis" yang mengatur fungsi internal yang kompleks sepanjang hari dalam waktu 24 jam.

Menurut Kroll (2010:75) shift kerja terdiri dari dua indikator, antara lain:

1. Pembagian waktu shift yaitu perputaran jam kerja yang dilakukan perusahaan secara cepat maupun lambat dengan jangka waktu dua hari hingga satu bulan.
2. Pergantian shift kerja yaitu pergantian jam kerja yang diinginkan karyawan dengan mengubah jadwal kerja yang sudah ditentukan perusahaan.

#### **2.1.4. Kinerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005 : 67). Lebih lanjut lagi, Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi

adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005). Hal ini seiring dengan yang dikemukakan oleh Sarita dalam Prawirosentono (1999:2) 5 , yang menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah “Kinerja” atau prestasi sebenarnya pengalih bahasaan dari bahasa Inggris “performance”. Bernadin dan Russel (1993:378) yang memberikan definisi tentang performance adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja menurut Rue dan Byars (1980:376) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Murti dalam Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

#### **2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Syafarudin Alwi (2001:187) menyatakan menurut teorinya tujuan penilaian kinerja bisa dikategorikan sebagai sebuah sifat evaluasi dan pengembangan. Yang sifatnya evaluasi harus diselesaikan.

- Hasil penilaian dipakai sebagai dasar untuk memberikan kompensasi

- Hasil penilaian dipakai sebagai staffing decision
- Hasil penilaian dipakai sebagai dasar melakukan evaluasi sistem seleksi

Yang sifatnya pengembangan penilai harus diselesaikan

- Prestasi nyata yang diraih individu
- Kelemahan-kelemahan individu yang menjadi penghambat kinerja
- Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Kontribusi hasil penilaian adalah sesuatu yang sangat berguna untuk merencanakan kebijakan organisasi adapun dengan terperinci penilaian kinerja untuk organisasi yaitu:

- Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- Memperbaiki kinerja
- Keperluan latihan dan pengembangan
- Mengambil keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi pemecatan, pemberhentian dan merencanakan tenaga kerja
- Untuk keperluan penelitian karyawan
- Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

#### **2.1.4.3 Indikator kinerja**

Perlu adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka mewujudkan tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Terdapat lima indikator yang umum digunakan yaitu :

Pertama, indikator kinerja input. Indikator kinerja input adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM informasi, serta kebijakan.

Kedua, Indikator kinerja output, Indikator kinerja output merupakan 13 sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik maupun nonfisik.

Ketiga, Indikator kinerja outcome. Indikator kinerja outcome adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya penyelenggaraan kegiatan pada jangka waktu menengah.

Keempat, Indikator kinerja manfaat. Indikator kinerja manfaat yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

Kelima adalah indikator kinerja dampak. Indikator kinerja dampak merupakan pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative pada setiap indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Saifudin, Slamet Riyadi, Sunu Priyawan (2020)	The Effect of Compensation and Work Safety Awareness toward Motivation and Organizational Commitment and Its Impact on	<i>Compensation, Safety Awareness, Motivation, Organization Commitment</i>	a. Structural Equation Model (SEM) b. Applications using Analysis of Moment Structures (AMOS)	Kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja pengemudi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Go-Jek di Surabaya.



		Ride Hailing (Go-Jek) Driver Performance In Surabaya City, Indonesia			
2	Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku, Ayu Oktaviani (2014)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	<i>keselamatan kerja, kesehatan kerja, produktivitas</i>	a. Metode analisis regresi linear berganda b. Sumber data PT XYZ c. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu simple random	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan
3	Merysa Anjani, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton) Mas Kudus)	<i>Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, Kinerja</i>	a. Metode analisis regresi linear berganda b. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu proportional random sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4	Akbar Muzaqi (2018)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Pendapatan driver go-jek di kota padang	<i>Jam kerja, bonus, jarak tempuh, umur, pendidikan, pengalaman kerja</i>	a. Sampel penelitian menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan observasi. b. Alat analisis yang dipakai tabulasi silang atau crosstab	Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa variable jam kerja, bonus, jarak tempuh dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap pendapatan driver GOJEK. Namun variabel umur, pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pendapatan driver GO-JEK.
5	Putu Citrayani Giri (2017)	<i>Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Driver GO-JEK di Kota Denpasar, Bali</i>	<i>Jam kerja, umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pendapatan.</i>	a. simple random sampling b. Alat analisis yang dipakai regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa jam kerja, umur, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap pendapatan driver GO-JEK. Namun secara parsial, variabel jam kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sedangkan variabel umur dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap

					pendapatan driver GOJEK.
6	Mimma Ayu Nindhita putri , Ida Nurnida (2020)	The Effect of Work Safety On Employee Performance	<i>Keselamatan kerja, kinerja karyawan</i>	a. saturation sampling b. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil yang telah penulis lakukan melalui analisis regresi linier, maka dapat dikaitkan dengan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.
7	I Nyoman Resa Adhika, I Gede Rihayana, Putu Pradiva Putra Salain (2020)	Effect of Work Safety and Work Health (OHS) On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable – A Case Study of Fire and Rescue Service Technical Unit Employees In South Bandung, Indonesia	<i>Keselamatan kerja, kesehatan kerja, kinerja karyawan</i>	a. nonprobability sampling b. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif	Dari hasil penelitian ini dapat diketahui keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu pula kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

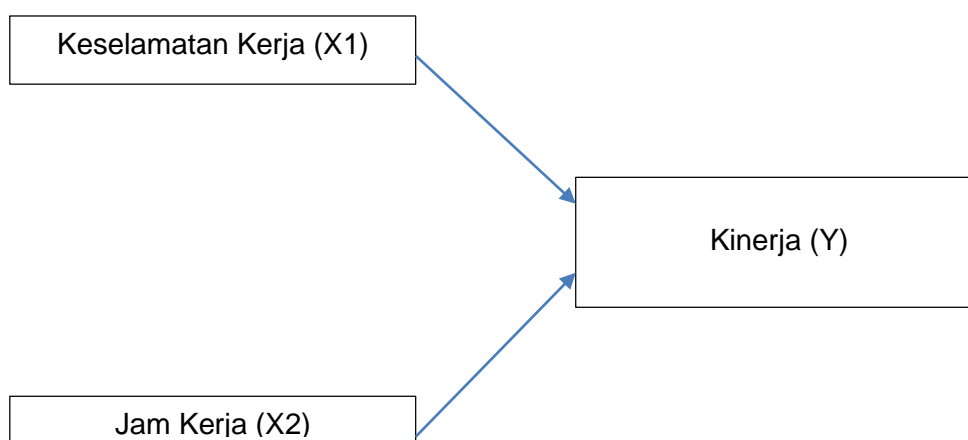
8	Sabiha Abid, Daro Khan Barech (2017)	The Impact of Flexible Working Hours On The Employees Performance	<i>Jam kerja, kinerja</i>	a. Sampling Metode b. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif	Dari penelitian ini disimpulkan bahwa hanya manajemen tingkat atas yaitu eksekutif yang memiliki lebih banyak pengetahuan tentang keuntungan dan kerugian pengaturan kerja fleksibel dibandingkan dengan manajemen tingkat menengah dan bawah.
9	Multazam H.T. (2015)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep	<i>Pengaruh kesehatan, keselamatan kerja, kinerja</i>	a. Metode kuantitatif b. Teknik analisis regresi berganda	Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
10	Endro Wibowo, (2016)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<i>keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja, kinerja</i>	a. Path analysis b. Teknik analisis regresi linier berganda	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja Karyawan Bagian Unit Serbuk Evercescent PT Sido Muncul Tbk. Semarang.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian dalam hal ini adalah penjelasan sementara atas gejala-gejala yang menjadi suatu obyek permasalahan. Kriteria utama untuk menjadi suatu kerangka pemikiran dapat meyakinkan sesama ilmuwan adalah alur-alur pikiran yang logis guna membangun suatu kerangka berpikir yang menghasilkan kesimpulan berupa hipotesis Sugiyono (2004: 47).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independent dan variabel dependent. Variabel independent dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja dan jam kerja pada karyawan. Sedangkan variabel dependent dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kedua variable tersebut dioperasionalkan kedalam bentuk konsep yang dapat diukur sebagai berikut:

Keselamatan dan jam kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, maka semakin sedikit pegawai yang akan mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja diperusahaan tersebut.



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis (atau ada pula yang menyebutnya dengan istilah hipotesa) dapat diartikan secara sederhana sebagai dugaan sementara. Hipotesis berasal dari bahasa Yunani *hypo* yang berarti di bawah dan *thesis* yang berarti pendirian, pendapat yang ditegakkan, kepastian. Jika dimaknai secara bebas, maka hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih diragukan. Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya. Untuk membuktikan kebenaran suatu hipotesis, seorang peneliti dapat dengan sengaja menciptakan suatu gejala, yakni melalui percobaan atau penelitian. Jika sebuah hipotesis telah teruji kebenarannya, maka hipotesis akan disebut teori.

Dalam penelitian ada dua jenis hipotesis yang sering kali harus dibuat oleh peneliti, yakni hipotesis penelitian dan hipotesis statistik. Pengujian hipotesis penelitian merujuk pada menguji apakah hipotesis tersebut betul-betul terjadi pada sampel yang diteliti atau tidak. Jika apa yang ada dalam hipotesis benar-benar terjadi, maka hipotesis penelitian terbukti, begitu pun sebaliknya. Sementara itu, pengujian hipotesis statistik berarti menguji apakah hipotesis penelitian yang telah terbukti atau tidak terbukti berdasarkan data sampel tersebut dapat diberlakukan pada populasi atau tidak. Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis pada penelitian ini yaitu :

H1: Keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja driver Gojek.

H2: Jam kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja driver Gojek.

H3: Keselamatan kerja, dan jam kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja driver Gojek.