Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 4 No. 1 Tahun 2025 Hal 1192-1200

PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR CABANG PEKANBARU

Widya Refaies, Hammam Zaki, Abunawas
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304087@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penarikan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin. Sampel yang diperoleh adalah 132 orang dengan metode analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Peningkatan kebutuhan jasa ekspedisi saat ini sangat dipengaruhi oleh perkembangan pesat dalam industri *e-commerce*. Dengan semakin banyaknya orang yang beralih ke belanja *online*, baik untuk kebutuhan sehari-hari maupun barang-barang khusus, permintaan akan layanan pengiriman barang pun meningkat tajam (Hasibuan, 2020). Selama beberapa tahun terakhir, sektor *e-commerce* mengalami lonjakan signifikan. Platform-platform seperti Tokopedia, Shopee, dan Bukalapak telah menarik jutaan pengguna yang lebih memilih kenyamanan berbelanja dari rumah (Wijaya, 2020). Ini menciptakan kebutuhan yang lebih besar untuk layanan ekspedisi yang dapat mengakomodasi volume pengiriman yang tinggi.

Industri ekspedisi telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan pesatnya pertumbuhan *e-commerce* (perdagangan elektronik). Seiring dengan semakin tingginya transaksi jual beli barang secara *online*, permintaan akan layanan pengiriman barang yang cepat, dan efisien juga semakin meningkat. *E-commerce* atau perdagangan elektronik merujuk pada proses jual beli barang atau jasa melalui platform digital, yang memungkinkan konsumen untuk melakukan transaksi tanpa perlu berinteraksi langsung dengan penjual. Menurut laporan Statista (2024), transaksi *e-commerce* di Indonesia meningkat sekitar 40% pada tahun 2020 sebagai dampak pandemi. Fenomena menarik dalam industri *e-commerce* adalah *merger* Tokopedia dan Bukalapak yang terjadi tahun 2021. Platform ini, yang masing-masing sudah

menjadi pemain di pasar *e-commerce* Indonesia, memutuskan untuk bergabung guna menciptakan ekosistem digital yang lebih kuat (The Jakarta Post, 2021).

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan yang banyak memberikan kontribusi kepada perusahaan antara lain kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya (Goni, 2021). Kinerja merupakan segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir adalah sebuah perusahaan pengiriman barang, memiliki beberapa kelebihan yang membuatnya sangat populer di Indonesia. Beberapa kelebihan tersebut antara lain: 1) Pengiriman barang yang cepat; 2) Sistem alur kerja yang baik; 3) Proses klaim barang cepat jika terjadi kerusakan/kehilangan; 4) Layanan jasa pengiriman 365 hari kerja; 5) Teknologi *real-time tracking* sistem; 6) Harga yang diberikan untuk jasa pengiriman barang termasuk murah. PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan ekspedisi yang terdapat di Pekanbaru. Penilaian kinerja pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Pekanbaru yaitu nilai akhir yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap hasil keseluruhan unit kerja atau prestasi atas penilaian kinerja. Nilai prestasi yang para karyawan periode 2021-2023 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Nilai Prestasi Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Pekanbaru

No	Nilai Prestasi	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
1	A	3	1,3	1	0,5	1	0,4
2	B	57	24,8	72	29,2	70	26,1
3	C	145	63,0	153	61,9	159	60,0
4	D	18	7,8	16	6,4	23	8,6
5	E	7	3,1	5	2,0	13	4.9
Total Karyawan		**230**	**100**	**247**	**100**	**265**	**100**

Sumber: Data PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui selama tahun 2021-2023 penilaian prestasi dari kinerja karyawan hanya banyak dinilai C (Cukup Baik) sedangkan pada penilaian A dan B masih terbilang rendah. Nilai prestasi kategori A cenderung mengalami penurunan hingga tahun 2023 sebesar 0,4%. Nilai prestasi kategori B mengalami peningkatan tahun 2022 sebesar 29,2%. Nilai prestasi kategori C cenderung mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir yakni 60,0% di tahun 2023 dan sebagian besar karyawan memperoleh nilai prestasi kerja kategori C. Nilai prestasi kategori D cendeng meningkat tahun 2023 sebesar 8,6% dan Nilai prestasi kategori E juga meningkat tahun 2023 sebesar 4,9%.

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir cabang Pekanbaru antara lain kurir pengiriman sering kali mengantarkan sejumlah paket yang

banyak, tuntutan kerja kurir harus mengantarkan paket dalam waktu singkat sesuai harapan pelanggan yang ingin pengiriman cepat, kurir merasa kelelahan dan stres sehingga motivasi kerja turun disebabkan tanggung jawab kerja yang tinggi. Selain itu banyak kurir yang merasa bahwa gaji atau upah yang mereka terima tidak sebanding dengan upaya yang mereka lakukan dilapangan. Kurir pengiriman sering kali harus mengangkat, memindahkan, atau membawa barang yang cukup berat yang menimbulkan cedera pada tubuh seperti cedera otot, sakit punggung dan persendian. Banyak faktor yang mempengaruhi untuk memelihara dan meningkatkan kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu insentif. Insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Indrasari, Pintakhari dan Kartini, 2018).

Berdasarkan informasi dari beberapa orang kurir diketahui masalah insentif PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Pekanbaru diantaranya para karyawan tidak mengetahui bagaimana dari perhitungan insentif bonus uang yang mereka dapatkan, karyawan merasa kurang puas dengan penjelasan yang diinformasikan perusahaan tentang jumlah insentif yang mereka peroleh. Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir tidak puas dengan insentif yang diperoleh disebabkan beberapa alasan. Pertama, mereka merasa bahwa insentif yang diberikan tidak seimbang dengan prestasi yang mereka capai. Kedua, mereka memiliki keinginan untuk meningkatkan penggunaan insentif non-finansial, seperti penghargaan dan wewenang yang lebih kepada karyawan. Ketiga, mereka ingin meningkatkan penggunaan fasilitas yang diberikan perusahaan, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, dan program pension. Keempat, mereka ingin meningkatkan penggunaan insentif yang lebih berorientasi pada kinerja, seperti bonus berdasarkan prestasi. Dan terakhir, mereka ingin meningkatkan penggunaan insentif yang lebih berorientasi pada kepuasan karyawan, seperti penghargaan dan fasilitas yang lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Handoko (2018) motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan biasanya perusahaan memberikan insentif yang merupakan tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada perusahaan sebagai motif mendorong dan merangsang pada kecenderungan minat dalam melakukan pekerjaan. Insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-

fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan (Riva'i, 2018). Karyawan juga membutuhkan perlindungan dalam melaksanakan pekerjaan. Para pekerja juga harus diberi perlindungan melalui usaha-usaha peningkatan dan pencegahan kecelakaan dalam bekerja.Usaha yang harus diberikan oleh perusahaan berupa program keselamatan kerja. Keselamatan kerja adalah suatu kegiatan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja yang mungkin terjadi.

Fenomena Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdasarkan informasi dari beberapa orang kurir antara lain kondisi fisik pegawai terganggu karena kecelakaan atau kelelahan, hal ini bisa menurunkan kemampuan mereka untuk bekerja secara efisien, paparan cuaca ekstrem, seperti panas terik, hujan lebat, atau bahkan cuaca dingin yang ekstrem yang bisa menyebabkan berbagai masalah kesehatan kurir, seperti dehidrasi, kelelahan, atau gangguan pernapasan dan lain sebagainya. Karyawan juga cenderung merasakan kesehatan mental yang kurang baik akibat tekanan pekerjaan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan kutipan dari bahasa inggris, yakni *performance* yang berarti melakukan, menyelenggarakan, memainkan atau menampilkan. Kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Riva'i, 2018). Istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (Mangkunegara, 2018).Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama

Insentif

Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Motivasi

Motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal menjelaskan kekuatan- kekuatan yang ada di dalam individu yang

dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer. Menurut Handoko (2018), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kesehatan kerja merupakan suatu keadaan dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi karyawannya, perusahaan maupun warga dan lingkungan sekitar pabrik tersebut (Candrianto, 2020). Menurut Widodo (2021), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan (Sugiyono, 2019). Populasi untuk penelitian ini berjumlah 197 orang karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir cabang Pekanbaru. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yakni pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu **(**Sugiyono, 2018). Penentuan sampel akan menggunakan rumus slovin. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 132 orang kurir di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir cabang Pekanbaru. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dokumentasi dan angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis (Uji t)

1. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel insentif (X1) sebesar 7,056 dan t tabel sebesar 2,2681. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai thitung > t tabel = 7,056 > 2,2681, dan nilai sig (α) = 0,00 < 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa koefisien regresi insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Ha diterima dan H_0 ditolak.
2. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel motivasi (X2) sebesar 12,168 dan t tabel sebesar 2,2681. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai thitung > t tabel = 12,168 > 2,2681, dan nilai sig (α) = 0,00 < 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa koefisien regresi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Ha diterima dan H_0 ditolak.
3. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X3) sebesar 7,020 dan t tabel sebesar 2,2681. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai thitung > t tabel = 7,020 > 2,2681, dan nilai sig (α) = 0,00

< 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Ha diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-0,707	1,916		-0,369	0,713
	X1	0,408	0,058	0,271	7,056	0,000
	X2	0,405	0,033	0,552	12,168	0,000
	X3	0,371	0,053	0,311	7,020	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2835,330	3	945,110	221,431	,000[b]
	Residual	546,329	128	4,268		
	Total	3381,659	131			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diketahui hasil uji kelayakan model di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, X3 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan nilai F hitung 221,431 > F tabel 2,6737. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima yang berarti model regresi kelayakan model pada penelitian ini dinyatakan layak.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916[a]		,838	,835	2,066

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4 nilai R berkisar antara 0-1, jika mendekati 1 hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Angka R yang didapat 0,835 artinya korelasi antara variabel insentif, motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja sebesar 0,835. Hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilai mendekati 1. Untuk nilai ukuran kesalahan prediksi yang didapatkan dari *Std Error of the Estimate* adalah 2,066 artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam kinerja sebesar 2,066.

Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Pekanbaru

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Menurut Halim (2021) salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) yang diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa nilai t hitung variabel insentif (X1) sebesar 7,056 dan t tabel sebesar 2,2681 dengan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka terkonfirmasi insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rukmana (2020) menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Mansur (2024) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. artinya semakin tinggi insentif yang diperoleh karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Pekanbaru

Motivasi adalah suatu pemicu dari diri seorang individu yang membangkitkan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan dengan mengeluarkan tenaga dan kemampuan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebelumnya. Menurut Situmorang (2022) motivasi adalah respons intrinsik yang datang dari dalam diri dan tidak bisa dipaksakan dari luar. Motivasi berasal dari keinginan untuk melakukan sesuatu atas kehendak diri sendiri. Hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi (X2) sebesar 12,168 dan t tabel sebesar 2,2681 dengan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka terkonfirmasi motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Penelitian Rukmana (2020) dan Selandra (2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin baik.

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Pekanbaru

Penerapan K3 menjadi aspek penting dan wajib dilakukan setiap karyawan. Semakin tinggi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Puterisari (2022) kondisi karyawan yang sehat juga perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Dengan adanya jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan kepada karyawan, maka setiap karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, tidak was-was dan fokus dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan akan meningkat. Hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa nilai t hitung variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X3) sebesar 7,020 dan t tabel sebesar 2,2681 dengan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka terkonfirmasi keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Penelitian Penelitian Vernando (2023) menyimpulkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin baik.

PENUTUP

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disimpulkan apabila insentif yang semakin tinggi maka kinerja juga akan meningkat. Sebaliknya jika insentif kurang baik maka kinerja karyawan juga akan rendah. Insentif sangat penting bagi karyawan karena besarnya insentif yang diterima merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan apabila motivasi dapat ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah. (3) Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disimpulkan apabila Keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat. Sebaliknya jika Keselamatan dan kesehatan kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah. Jika Keselamatan dan kesehatan kerja tinggi maka karyawan akan bekerja dengan lebih baik dan jika Keselamatan dan kesehatan kerja lebih rendah maka karyawan kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Candrianto. 2020. Pengenalan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Jakarta. Literasi Nusantara.

Goni, SH. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan. *Productivity*. 2(4): 330-335.

Handoko, T. H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hasibuan, M.S.P. (2018). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, AN. 2020. PerilakuKonsumen Dalam Belanja Online Melalui Perspektif Gender. Mediastima. 26(1): 84-116.

Indrasari, M., Pintakhari, B & Kartini, IAN. (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai. Surabaya: Unitomo Press.

Kuntardina, A. 2024 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja. Buletin Bisnis & Manajemen. 10(01): 66-74.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2020). Manajemen Sumber Daya. Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mansur. (2024). Pengaruh Insentif dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi). 7(1): 105-113.

Puterisari, DU. 2022. Implementasi Kesehatan, Kecelakaan, Dan Keselamatan Kerja (K3) Karyawan Pada Pt Alis Jaya Ciptatama Klaten. Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management. 2(3):733-746.

Rukmana, IJ. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, dan IT Competency terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. Jurnal madani. 5(2): 65-80.

Selandra, PM. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi. Journal of Trends Economics and Accounting Research. 3(3): 294-302.

Situmorang, O. 2022. Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan dan Kinerja Karyawan). Nusa Tenggara Barat: Seval.

Statista. 2024. *E-Commerce in* Indonesia 2020-2023.

Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.

The Jakarta Post, 2021. Tokopedia and Bukalapak Merger: A New Era in Indonesian E-Commerce.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Vernando, AN. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK). 2(2): 483-492.

Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Widodo DS. 2021. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Cetakan 1. Afrita, editor. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.

Wijaya, DW. 2020. Manakah Yang Lebih Diminati Masyarakat: Bukalapak, Tokopedia, Atau Shopee. Performance (Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi). 27(2): 13-22.