

KOMITMEN DAN KINERJA DRIVER OJEK ONLINE DI KOTA SURAKARTA

Liana Mangifera¹ dan Muzakar Isa²

Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani Pabelan Kartasura 57102 Surakarta.

Email: liana.mangifera@ums.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the organizational commitment of drivers in PT GO-JEK based on continuous, affective, and normative dimensions, and to analyze the influence of commitment to the performance of PT Gojek drivers in Surakarta Region. This research was conducted in Surakarta City and surrounding to PT GO-JEK driver. The population of this research is all PT Gojek drivers operating in Surakarta City and surrounding areas. Sampling using purposive sampling method. This study uses primary data. Primary data required are (1) organizational commitment data (continuous, affective, and normative) PT GO-JEK driver, (2) performance data of PT GO-JEK Driver. Primary data were obtained directly from the respondents at the study sites. Data collection using structured interviews. Structured interviews were conducted by direct inquiring respondents using questionnaires. This research uses quantitative descriptive and regression analysis. Based on the analysis results concluded that the performance of drivers in PT Gojek generally high. This performance is influenced by affective commitment and normative commitment that is generally of high value. The implications of the research are PT Gojek in order to maintain the commitment of its drivers. High driver commitment influences driver performance which ultimately impact on PT Gojek's performance.

Keyword: Commitment, Drivers, Transportation, Performance, GO-JEK

1. Pendahuluan

Transportasi darat merupakan sarana utama masyarakat untuk mengaktifkan pekerjaan dan membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Masyarakat sangat tergantung pada transportasi darat dengan alasan utama untuk mempersingkat waktu perjalanan aktivitas mereka. Perkembangan teknologi komunikasi yang cukup pesat membawa perubahan perilaku masyarakat (Mangifera dan Dewi, 2012). Kehadiran jasa transportasi darat berbasis aplikasi online sangat berpengaruh bagi masyarakat dalam segala aktifitas secara cepat dan efisien. Fenomena Ojek online yang kini menyebar luas ke semua lapisan masyarakat di kota besar seperti Surakarta. Ojek Online ini menjawab kekhawatiran masyarakat dengan kelebihan aplikasi berbasis data, dimana masyarakat bisa mengetahui identitas drivernya. Salah satu kelebihan layanan Ojek online adalah masyarakat bisa mengetahui siapa yang akan menjadi driver ojek pesannya, lengkap dengan data diri driver bersangkutan. Dalam aplikasinya, Ojek Online ini sangat mengedepankan faktor keamanan si pengguna. Biasanya di dalam aplikasi sudah tersedia informasi lengkap tentang pengemudi seperti nama, kontak, dan foto pengemudi. Kemudian layanan Ojek ini hanya bisa didapatkan melalui pemesanan via aplikasi GoJek, sehingga pelanggan dapat memastikan keamanan dan akuntabilitasnya (Wiratri, 2016).

Perkembangan jasa transportasi darat secara online mengakibatkan persaingan yang dihadapi oleh para pengemudi ojek menjadi semakin kuat. Selama ini banyak di sudut jalan besar ditemui para pengemudi ojek. Ada beberapa hal yang harus dibenahi dalam layanan ojek saat ini, yaitu keselamatan, kesopanan dan kewajaran harga layanan. Harga menjadi masalah yang paling sering menjadi ganjalan penumpang ojek. Pengemudi memasang tarif yang tidak jelas dan tereksan semau mereka sendiri. Tarif ojek untuk jarak dekat tidak terpaut jauh dengan taksi mobil. Permasalahan ini menjadi salah satu ide munculnya perusahaan taxi motor, dengan member value added yang berbeda dengan ojek umumnya. Usaha ini dikelola secara profesional, dengan menyediakan call center dan kantor. Pelayanan yang diberikan memang lebih standar seperti standar keselamatan, etika kesopanan pengendara dan yang termasuk penting tarif yang sudah baku.

Perusahaan ojek online yang sedang meningkat pesat adalah Gojek, Tujuan pendirian usaha ini untuk mengurangi pengangguran di Indonesia dan menjadi solusi kemacetan. PT GoJek Indonesia dengan memanfaatkan akses teknologi smartphone bisa menjadi bisnis menjanjikan dan memberikan kemudahan bagi pengguna atau konsumen. PT. GO-JEK Indonesia didirikan pada tahun 2011 oleh Nadiem Karim dan Michaelangelo Moran. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa layanan transportasi sebagai perantara yang menghubungkan antara para pengendara ojek dengan pelanggan. Pada Januari 2015, perusahaan meluncurkan aplikasi mobile GO-JEK berbasis *location-based search* untuk telepon genggam berbasis android dan iOS (apple). Melalui aplikasi ini, pengendara ojek dapat melihat order yang masuk dan lokasi pemesannya untuk ditanggapi, dan pelanggan dapat memantau posisi pengendara ojek yang menanggapi order. Jasa dan layanan GO-JEK berkembang tidak hanya sebagai transportasi orang (*transport*), tetapi juga dapat digunakan sebagai pengantar barang, dokumen, ataupun paket (*instant courier*), sebagai mitra perusahaan online maupun offline yang membutuhkan pengantaran pada hari yang sama (*shopping*), bahkan yang terbaru dapat digunakan sebagai pengantar makanan yang dipesan (*food delivery*).

Kinerja driver gojek salah aspek utama untuk keberlanjutan usaha ini. Keberadaan Diver GO-JEK yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kepuasan pengguna akhir. Pengguna akhir dan pelanggan yang puas dapat menjadi sumber pemasaran yang efektif bagi perusahaan, salah satunya dengan merekomendasikan layanan GO-JEK kepada pihak lainnya. Oleh karena itu, pengguna akhir yang merasa puas dapat meningkatkan jumlah pelanggan GO-JEK.

Dalam menjaga keberlangsungan kinerja PT GO-JEK Indonesia, komitmen driver terhadap organisasi merupakan isu yang sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif. Komitmen organisasi akan mengarah pada rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Hal tersebut didukung oleh pendapat Oyelere et al. (2015) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan driver menetap di organisasi dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan amal usaha. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika driver Gojek merasa senang dan terpuaskan di amal usaha yang bersangkutan.

Komitmen organisasi juga diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Dengan demikian diharapkan komitmen organisasi pada karyawan bisa tinggi. Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah organisasi bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sesuatu yang unik karena dapat mengikat seseorang dalam organisasi dengan sebab yang berbeda-beda. Seseorang dapat bertahan karena merasa cocok dengan nilai dan budaya organisasi tersebut, atau mungkin juga disebabkan karena seseorang memiliki rasa tanggung jawab dan kesetiaan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Meyer et al., (1993) menyatakan bahwa pengembangan teori dan penelitian tentang komitmen menjadi penting karena dua pertimbangan yaitu: pertama, kenyataan menunjukkan bahwa komitmen merupakan konstruk yang kompleks dan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Para akademisi telah mendefinisikan dan mengoperasionalkan komitmen dengan cara yang berbeda-beda sehingga sangat sulit untuk menyimpulkan hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan. Kedua, adanya perluasan lingkup (domain) komitmen yang tidak hanya mengacu pada komitmen organisasi tetapi juga komitmen terhadap jabatan atau pekerjaan, profesi, karir, perubahan dan sebagainya.

Sumberdaya manusia yang mengetahui peran dan tanggungjawabnya akan bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang ada di organisasi tersebut. Oyelere et al. (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan dorongan untuk bertahan dalam organisasi secara tidak langsung, selain itu berkaitan pula dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi pada suatu organisasi akan lebih termotivasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak mengetahui perannya (*ambiguity role*) bisa menyebabkan komitmen organisasional dari individu dapat menurun. Secara teori terdapat empat hal yang mempengaruhi komitmen organisasi individu, yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan atau jabatan, karakteristik organisasi dan pengalaman kerja.

Menurut Allen dan Meyer (1990) menjelaskan komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif mengarah pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen kontinyu menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinyu adalah kesadaran akan ketidak mungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinyu ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Sedangkan yang terakhir adalah komitmen normatif, di mana komitmen ini merefleksikan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Hal ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis komitmen organisasi driver PT GO-JEK berdasarkan dimensi kontinyu, afektif, dan normative, dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja driver PT Gojek di Wilayah Kota Surakarta.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Komitmen Organisasi

Menurut Porter, dkk (1974) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Di lain pihak, Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Luthans (2006) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Oyelere et al. (2015) mengatakan komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

Oyelere et al. (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.

2.1.1 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Chughtai dan Zafar (2006); dan Oyelere et al. (2015) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor:

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

- b. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
- c. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Menurut Chughtai dan Zafar (2006); dan Oyelere et al. (2015) komitmen organisasi merefleksikan tiga komponen yaitu:

- a. *Affective commitment*. Komitmen ini merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. *Continuance commitment*. Komitmen ini berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.
- c. *Normative commitment*. Komitmen ini menjelaskan adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Chughtai dan Zafar (2006); dan Oyelere et al. (2015) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

- a. Karakteristik Personal. Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.
- b. Karakteristik Pekerjaan. Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen.
- c. Karakteristik structural. Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.
- d. Pengalaman bekerja. Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Surakarta dan sekitarnya terhadap driver PT GO-JEK. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver PT Gojek yang beroperasi di Kota Surakarta dan sekitarnya. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dan akan diambil sebanyak 65 responden.

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yang dibutuhkan adalah (1) data komitmen organisasi (*kontinyu, afektif, dan normative*) driver PT GO-JEK, (2) data kinerja Driver PT GO-JEK. Data primer diperoleh langsung dari responden di lokasi penelitian. Pengumpulan data menggunakan wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur dilakukan dengan bertanya langsung kepada responden menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis dengan tujuan sebagai panduan peneliti serta untuk memperoleh data berupa jawaban dari responden.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dan analisis Regresi. Analisis deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan komitmen driver. Analisis regresi linier berganda untuk menjelaskan pengaruh komitmen terhadap kinerja Driver.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden penelitian ini berjumlah 65 orang. Mereka berusia antara 20-50 tahun, dengan rata rata usia 29 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikannya sebanyak 40 orang (61,50%) berpendidikan SMA, 20 orang atau 30,80% berpendidikan Diploma dan 5 orang atau 7,70% berpendidikan sarjana.

Hasil survey menunjukkan bahwa kinerja driver Gojek di wilayah Surakarta secara umum tinggi. Sebesar 81,50% kinerja driver Gojek adalah tinggi dan hanya 18,50% yang memiliki kinerja sedang.

Tabel 1. Karakteristik Data Penelitian

Variabel	Rendah		Sedang		Tinggi		Jumlah	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Komitmen Afektif	1	1,50	14	21,50	50	76,90	65	100,0
Komitmen Kontinue	0	0,00	49	75,40	16	24,00	65	100,0
Komitmen Normatif	0	0,00	36	55,40	29	44,60	65	100,0
Kinerja	0	0,00	12	18,50	53	81,50	65	100,0

Sumber: Data Primer diolah (2017)

Komitmen organisasi driver gojek dapat dilihat dari tiga komponen komitmen, yaitu *afektif, continue dan normative*. Komitmen *afektif* bagi driver Gojek menunjukkan nilai yang tinggi, dimana sebesar 76,90% komitmen driver tinggi, sebesar 21,50% komitmer driver sedang dan 1,50% komitmen driver rendah. Komitmen *continue* bagi driver Gojek menunjukkan nilai sedang, dimana sebesar 24,00% komitmen driver tinggi, dan sebesar 75,40% komitmen driver sedang. Adapun komitmen *normative* bagi driver Gojek juga menunjukkan nilai sedang, dimana sebesar 44,60% komitmen driver tinggi, dan sebesar 55,40% komitmen driver sedang.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	T	Sig
Konstanta	5,636	1.564	0,123
Komitmen Afektif	0,255	2.125	0,038
Komitmen Kontinyu	0,168	1.378	0,173
Komitmen Normatif	0,325	2.724	0,008
R ²	= 0,434		
F	= 15,584		
Sig	= 0,000		

Sumber: Data Primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disusun model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,636 + 0,255 (X_1) + 0,168 (X_2) + 0,325 (X_3) + e$$

(0,038) (0,173) (0,008)

a. Uji Koefisien Diterminasi (R²)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai R² sebesar 0,434. Ini berarti bahwa kinerja driver gojek di wilayah Kota Surakarta dapat dijelaskan oleh variabel komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normative sebesar 43,4%, sedangkan sisanya 55,6% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variable yang diteliti.

a. Uji Ketepatan Model (F test)

Hasil uji F menggunakan program *SPSS for windows versi 20* menunjukkan nilai 15,584 dengan nilai sig. 0,000. Dengan demikian, disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah tepat (*fit*) dan komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normative secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja driver PT Gojek di wilayah Kota Surakarta.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (t test)

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 20* menunjukkan hasil bahwa:

- 1) Dari hasil uji t untuk variabel komitmen afektif diperoleh nilai t sebesar 2,125 dengan nilai sig 0,038. Artinya variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan pada alfa 5% terhadap kinerja driver PT Gojek di Wilayah Kota Surakarta.
- 2) Dari hasil uji t untuk variabel komitmen kontinyu diperoleh nilai t sebesar 1,378 dengan nilai sig 0,173. Artinya variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan tidak signifikan pada alfa 5% terhadap kinerja driver PT Gojek di Wilayah Kota Surakarta
- 3) Dari hasil uji t untuk variabel komitmen afektif diperoleh nilai t sebesar 2,724 dengan nilai sig 0,008. Artinya variabel komitmen normative berpengaruh positif dan signifikan pada alfa 5% terhadap kinerja driver PT Gojek di Wilayah Kota Surakarta

c. Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja driver PT Gojek di Wilayah Kota Surakarta. Variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan pada alfa 5% terhadap kinerja driver PT Gojek di Wilayah Kota

Surakarta. Driver gojek merasa bahagia berkarir di PT Gojek dimana selama ini mereka merasa bahwa apa yang menjadi permasalahan PT Gojek menjadi masalah mereka juga. Para driver merasa memiliki yang kuat dan bangga menjadi bagian keluarga PT Gojek serta merasa terikat secara emosional pada organisasi PT Gojek sehingga mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja sebagai driver Gojek. Dengan ini para driver dalam bekerja melakukan dengan sepenuh hati dan sesuai prosedur, memperhatikan keselamatan penumpang dan selalu tepat waktu dalam melayani pelanggan serta berusaha tertib lalu lintas dalam berkendara.

- d. Pengaruh komitmen kontinyu terhadap kinerja driver PT Gojek di Wilayah Kota Surakarta. Variabel komitmen kontinyu berpengaruh positif dan tidak signifikan pada alfa 5% terhadap kinerja driver PT Gojek di Wilayah Kota Surakarta. Dengan ini berarti bahwa dalam jangka panjang, driver Gojek merasa tidak takut kehilangan pekerjaan sebagai driver Gojek dan tidak merasa rugi ketika tidak bekerja pada PT Gojek, mereka merasa untuk jangka panjang berkarir di luar PT Gojek mungkin lebih baik.
- e. Pengaruh komitmen normative terhadap kinerja driver PT Gojek di Wilayah Kota Surakarta. Variabel komitmen normative berpengaruh positif dan signifikan pada alfa 5% terhadap kinerja driver PT Gojek di Wilayah Kota Surakarta. Dengan ini berarti driver Gojek merasa bahwa selama ini PT Gojek banyak berjasa bagi hidup mereka, sedangkan para driver belum banyak memberi kontribusi kepada PT Gojek. Saat ini para driver belum memiliki pikiran berpindah kepada organisasi lain karena merasa bahwa tidak etis jika terlalu sering berpindah-pindah kerja, sehingga para driver dalam bekerja melakukan dengan sepenuh hati dan sesuai prosedur, selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kinerja driver di PT Gojek secara umum tinggi. Kinerja ini dipengaruhi oleh komitmen affective dan komitmen normative yang secara umum nilainya tinggi. Implikasi dari penelitian adalah PT Gojek supaya menjaga komitmen driver-nya. Komitmen driver yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja driver yang akhirnya berdampak pada kinerja PT Gojek.

Daftar Pustaka

- Ajay Singh and Bindu Gupta, Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. A study of generational diversity, *Benchmarking: An International Journal Vol. 22 No. 6, 2015 pp. 1192-1211*
- Allan N.J and Meyer J.P (1990). Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology: 63:1-8 1990.*
- Allen, Natalie J. and John P. Meyer. 1990. “The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”. *Journal of Occupational Psychology. Vol. 63. pp.1-18.*
- Brunetto, Y., Teo, S.T.T., Shacklock, K. and Wharton, R.F. (2012), “Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing”, *Human Resource Management Journal, Vol. 22 No. 4, pp. 428-441.*
- Cholil, M & Riani, A. (2003). Hubungan kepuasan kerja dan karakteristik individual dengan komitmen organisasional tenaga dosen ekonomi perguruan tinggi Surakarta. *Jurnal Perspektif. Surakarta: vol 8. No 1. Juni 2013*
- Chughtai, A, & Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers, *Applied H.R.M. Research, 11(1), 39-64*

- Isa, Muzakar (2012). [Analisis Kompetensi Kewirausahaan, Orientasi Kewirausahaan, dan Kinerja Industri Mebel, Benefit Vol. 15 No 2 pp 135-149](#)
- Joo, B.-K., Juan, Y.H. and Jeung, C.W. (2013), “The effects of core self-evaluations and transformational leadership on organizational commitment”, *Leadership & Organization Development Journal, Vol. 33 No. 6, pp. 564-582*
- Ku azizah Ku daud, rasalie Holian, and Jiaying Zhang, 2014. Jib satisfactionand Organizational Comitment in the Public Sevtor: A Study of a Closed overment Agency. *International Journal of Inovation, management and technology, Vol. 5. No, 5 Oktober 2014*
- Kyu Eun Lee, Jee Hee Kim, and Myeong Jong Kim (2016), Influence of Perceived Organizational Justice on Empowerment, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Hospital Nurses. *Indian Journal of Science and Technology, Vol 9(20), May 2016.*
- Luthans, F. S (2006). *Organizational Behavior*, 10th Edition. Yogyakarta: Andi
- Manar Ibrahim Al-Qataweh, 2014. The Impact of Organizational Structure on Organizational Commitment: A Comparison between Public and Private Sector Firms in Jordan, *European Journal of Business and Management Vol.6, No.12, 2014*
- Mangifera, L., Dewi, S. N., Surakarta, U. M., & Ambon, U. P. (2012). Efektifitas Katalog Sebagai Media Promosi Bagi, 43–47.
- Wiratri Anindhita. (2016). Analisis Penerapan Teknologi Komunikasi Tepat Guna Pada Bisnis Transportasi Ojek Online. *Prosiding Seminar Nasional INDOCOMPAC, 2, 712–729.*
- Meyer J.P., N.J. Allen and C.A. Smith. 1993. ”Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three-Component Conceptualization”. *Journal of Applied Psychology. Vol. 78. No. 4. pp. 538-551.*
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Dubin, R. 1974. “ Unit Performance, Situational Factor, and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units”. *Organizational Behavior and Human Performance. October. pp. 231-248.*
- Oyelere, M., John Opute, and Peter Akinsowon, 2015. Organisational Commitment among Employees. A Developing Nation Perspective: The Case of the Nigeria’s Public Sector. *Regent’s Working Papers in Business & Management 2015. Working Paper 1507: RWPBM1507*
- Porter, L.W., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. 1974. “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians”. *Journal of Applied Psychology. October, pp. 603-609.*
- Poznanski Peter J. and Bline Dennis M. 1997. “Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants”. *Behavioral Research In Accounting. Vol 9. pp. 154-71.*
- Smith, Keith L., McCracken, J.David, dan Turiman Suandi, 1983, “Agent’s Organizational Commitment”, *Journal of Extention: June, 1983, p. 21-26.*
- Stephen Jaros, 2007. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues, *The Icfai Journal of Organizational Behavior, Vol. VI, No. 4, 2007*
- Wiratri Anindhita. (2016). Analisis Penerapan Teknologi Komunikasi Tepat Guna Pada Bisnis Transportasi Ojek Online. *Prosiding Seminar Nasional INDOCOMPAC, 2, 712–729*