



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA *DRIVER* GOJEK DI KAWASAN KELAPA GADING JAKARTA UTARA

Olivia Maureen Yunanto
Ponco Priyantono¹

Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work-life balance and organizational commitment on the performance of Gojek drivers in area Kelapa Gading North Jakarta. The method used in this research is quantitative method, using non-probability sampling as sampling technique and accidental sampling as the technique to determine the sample. This research used the method of distributing questionnaires to 40 respondents directly. Therefore, this research focused on the 40 respondents by using validity test, reliability test, descriptive analysis, classical assumption test and multiple regression linear analysis. Data was processed by using IBM SPSS Statistics 26 program. Conclusion from results in this study is work-life balance and organizational commitment are proven to have a positive influence on Gojek drivers.

Keywords: *work-life balance, organizational commitment, performance, Gojek driver*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja *driver* Gojek di kawasan Kelapa Gading Jakarta Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif, menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dan jenis teknik *accidental sampling* sebagai teknik penentuan sampel. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 40 responden secara langsung. Oleh sebab itu, penelitian ini berfokus pada 40 responden dengan menggunakan alat ukur uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 26. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah *work-life balance* dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* Gojek.

Kata Kunci: *work-life balance, komitmen organisasi, driver Gojek*

¹ Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350
Telp: (021) 65307062
Email: ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini, transportasi pelayanan publik online telah menjadi salah satu fasilitas kebutuhan sehari-hari yang sering digunakan, tidak hanya sebagai pengantar orang untuk bepergian namun juga telah mencakup pemesanan dan pengantaran makanan, minuman, serta pengantaran barang. Salah satu penyedia jasa transportasi online yang telah dikenal luas dan banyak digunakan oleh masyarakat Indonesia adalah Gojek. Dilansir dari Pressrelease.com (2021), Gojek berdiri pada tahun 2010 yang pada awalnya berfokus pada layanan kurir pengantaran barang dan transportasi roda dua, sebelum meluncurkan aplikasi pada tahun 2015 di Indonesia. Gojek semakin berkembang dan mendapatkan predikat decacorn, yang merupakan istilah yang diberikan kepada perusahaan rintisan digital dengan valuasi lebih dari 10 miliar USD atau setara dengan 141 triliun Rupiah (Kompas.com, 2019). Kesuksesan mitra driver dalam menyumbang bisnis dari Gojek tak lepas dari pengaruh pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah kapasitas yang berasal dari diri manusia yang terintegrasi dari kapasitas berpikir dan kekuatan fisik dari masing-masing individu (Simarmata et al.c.2021). Hasibuan (dalam Diwyarthi et al.c.2022) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai setiap manusia yang bekerja bersama-sama di dalam suatu organisasi demi mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja bersama-sama di dalam suatu organisasi, dengan kapasitas individu berupa kemampuan berpikir dan kekuatan fisik, yang memberikan hasil terbaik agar terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang unggul akan membuat perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, demi tercapainya tujuan organisasi dan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya yang unggul. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Kembauw et al.c.2020). Kualitas kinerja dari karyawan memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas dari suatu perusahaan. Kinerja mitra *driver* dapat ditunjukkan melalui pencapaian target yang dicapainya. Target menurut Luis (dalam Harahap et al.c.2021), “suatu ukuran yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu”.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah *work-life balance*. *Work-life balance* menurut Wardani dan Firmansyah (2021:8) adalah upaya dari karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya. Memiliki jam kerja yang fleksibel susah ditemukan di kota-kota besar, khususnya di Jakarta. Rata-rata jam kerja di kota-kota besar adalah 8-9 jam, namun dapat lebih lama dari itu atau yang biasa dikenal dengan sebutan lembur. Gojek sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi telah memberikan banyak kontribusi pada perekonomian Indonesia, salah satunya adalah meningkatkan taraf kesejahteraan mitranya. Dilansir dari CNN Indonesia (2019), hasil riset menunjukkan bahwa masyarakat banyak tertarik untuk bergabung menjadi mitra Gojek dikarenakan jam bekerja yang fleksibel sehingga mempunyai lebih banyak waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Selain itu disebutkan juga mengenai penghasilan mitra Gojek yang dapat melebihi UMR Jakarta sehingga semakin menjadikan hal tersebut sebagai pilihan yang bagus, selain jam kerja yang fleksibel, mitra Gojek juga tetap dapat menabung tanpa harus memikirkan kurangnya pendapatan mereka dikarenakan jam bekerja yang tidak terikat. Namun di era baru pandemi seperti saat ini, pendapatan yang didapat oleh para *driver* online tidak lagi sebanyak beberapa tahun lalu. Dilansir dari CNBCIndonesia.com (2022), pendapatan *driver* ojek online saat ini rata-rata kurang dari 3,5 juta Rupiah setiap bulannya membuat para *driver* harus bekerja selama 12 sampai 13 jam per harinya.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pemberian upah untuk para driver yang berhasil mencapai target yang telah ditetapkan, membentuk komitmen organisasi bagi para mitra *driver*. Komitmen organisasi menurut Wiener dalam Yusuf dan Syarif (2017:22) adalah dorongan dari dalam diri masing-masing individu yang bekerja dalam suatu organisasi untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi guna menunjang keberhasilan organisasi tersebut dan juga mengutamakan kepentingan organisasi. Meskipun Gojek merupakan perusahaan besar, namun komitmen organisasi dari para mitranya masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh berbagai kebijakan Gojek yang dianggap tidak menguntungkan dari sisi *driver*. Upah yang diberikan Gojek kepada mitra *driver* yang berhasil memenuhi target yang ditentukan, membentuk komitmen organisasi dari para *driver* agar semakin giat dalam mencapai target. Hal tersebut disimpulkan dari wawancara yang telah dilakukan terhadap *driver* Gojek, yang mengeluhkan perihal turunnya insentif yang diberikan Gojek, sehingga pendapatan mereka ikut menurun. Seperti yang dilansir dalam Kompas.com (2021), *driver* Gojek, terutama yang mengambil pesanan GoSend, mogok kerja atau tidak mengambil orderan dikarenakan adanya penurunan insentif oleh pihak Gojek.

Di daerah Kelapa Gading terdapat sekitar 40 *driver* Gojek. Dari 40 orang tersebut, telah dilakukan survei terhadap 10 orang. Hasil survei yang telah dilakukan menunjukkan pandemi Covid-19 yang sudah mewabah di Indonesia dalam 2 tahun terakhir membuat Gojek menurunkan insentif untuk para *driver*-nya. Dengan seluruh sektor terkena dampak dari pandemi dan menurunkan tingkat ekonomi di Indonesia, secara otomatis berdampak besar terhadap jumlah order yang diterima *driver*. Turunnya insentif dan sulitnya mendapat order berimbas pada komitmen organisasi dan berpotensi pada kinerja *driver*.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luthfiyani (2019) tentang pengaruh *work-life balance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja, menunjukkan bahwa *work-life balance* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Cahyani et al.c.2020 tentang pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dilakukanlah penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja *Driver* Gojek di Kawasan Kelapa Gading Jakarta Utara”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari *work-life balance* terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja.

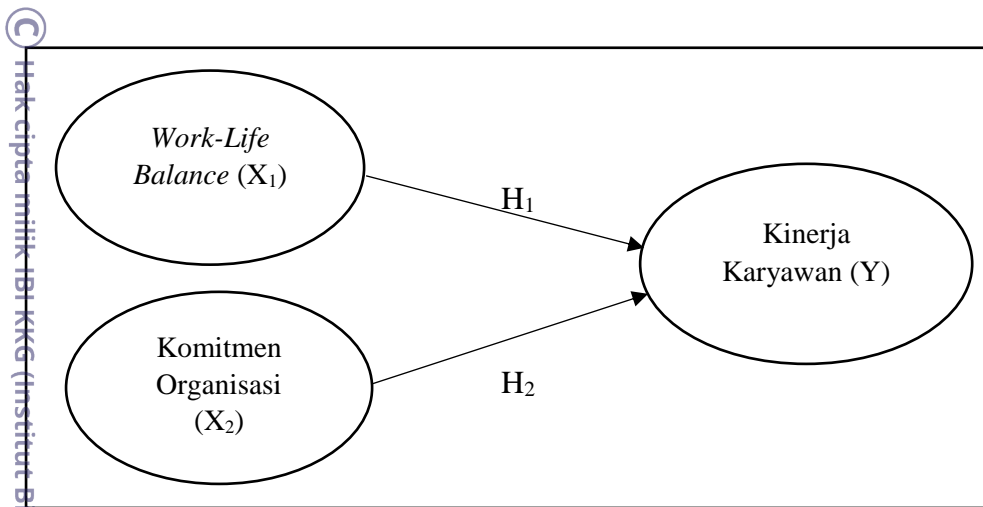
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Gambar 1



H₁: *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melakukan pengelolaan data dalam bentuk angka, lalu diberi penjelasan atau pandangan terhadap data tersebut.

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT Gojek Indonesia.

3. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah *driver* Gojek.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah *driver* Gojek yang berada di wilayah Kelapa Gading dan sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang *driver* Gojek.

5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil jawaban 40 responden yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung dengan pernyataan-pernyataan mengenai *work-life balance*, komitmen organisasi dan kinerja.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, teknik dokumentasi dan teknik kuesioner.

7. Analisis Data

Dalam pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan alat bantu pengolah data berupa perangkat lunak, SPSS 26. Pengujian yang dilakukan adalah analisis deskriptif, analisis variabel, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1 Hasil Analisis Variabel *Work-Life Balance*

Indikator	Pernyataan	Rata-rata
Keseimbangan Waktu	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga	4,15
	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (<i>liburan/refreshing</i>)	3,98
Keseimbangan Keterlibatan	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mampu menghabiskan waktu bekerja selama 8 jam	3,78
	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mampu untuk menikmati waktu dan terlibat kegiatan sosial setelah bekerja	4,15
Keseimbangan Kepuasan	Saya puas bekerja sebagai mitra <i>driver</i> karena dapat berinteraksi dengan orang-orang baru	4,25
	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek puas dengan kehidupan saya dengan keluarga dan teman di luar pekerjaan sebagai mitra <i>driver</i>	3,95
Rata-rata variabel <i>work-life balance</i>		4,04

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator keseimbangan waktu adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga sebesar 166 dengan rata-rata 4,15. Jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator keseimbangan keterlibatan adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek mampu untuk menikmati waktu dan terlibat kegiatan sosial setelah bekerja sebesar 166 dengan rata-rata 4,15. Jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator keseimbangan kepuasan adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek puas bekerja sebagai mitra *driver* karena dapat berinteraksi dengan orang-orang baru sebesar 170 dengan rata-rata 4,25. Sementara itu, jumlah skor terendah secara keseluruhan adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek mampu menghabiskan waktu bekerja selama 8 jam sebesar 151 dengan rata-rata 3,78.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 2 Hasil Analisis Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Pernyataan	Rata-rata
Kesediaan Karyawan	Saya bertahan menjadi <i>driver</i> Gojek karena keinginan saya sendiri	3,80
	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mencari tempat ramai agar mudah mendapatkan penumpang	4,25
Loyalitas Karyawan	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap bekerja sebagai <i>driver</i>	4,22
	Sebagai anggota organisasi saya merasa harus <i>loyal</i> (setia) terhadap perusahaan	3,80
Kebanggaan Karyawan	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek merasa senang menjadi bagian dari Gojek	4,10
	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek merasa puas setelah menyelesaikan tugas sebagai mitra <i>driver</i> Gojek	4,20
Rata-rata variabel komitmen organisasi		4,06

Berdasarkan data pada tabel 2, dapat diketahui bahwa jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator kesediaan karyawan adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek mencari tempat ramai agar mudah mendapatkan penumpang sebesar 170 dengan rata-rata 4,25. Jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator loyalitas karyawan adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap bekerja sebagai *driver* sebesar 169 dengan rata-rata 4,22. Jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator kebanggaan karyawan adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek merasa puas setelah menyelesaikan tugas sebagai mitra *driver* Gojek sebesar 168 dengan rata-rata 4,20. Sementara itu, jumlah skor terendah secara keseluruhan adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek bertahan menjadi *driver* Gojek karena keinginan saya sendiri sebesar 152 dengan rata-rata 3,80 dan pernyataan responden sebagai anggota organisasi merasa harus *loyal* (setia) terhadap perusahaan sebesar 152 dengan rata-rata 3,80.

Tabel 3 Hasil Analisis Variabel Kinerja

Indikator	Pernyataan	Rata-rata
Kuantitas Kerja	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek dapat memenuhi target mengantar penumpang setiap harinya	3,65

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek dapat menyelesaikan target mengantar penumpang dengan waktu yang diberikan	3,60
Kualitas Kerja	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek dapat datang tepat waktu untuk menjemput penumpang, serta mengantar penumpang dengan aman sampai ke tempat tujuan	3,98
	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek dapat memberikan <i>service</i> yang terbaik kepada penumpang apapun keadaanya	4,28
Pengetahuan Tentang Pekerjaan	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek memahami aturan dari perusahaan, seperti pergantian sistem insentif dan aturan-aturan lainnya	3,88
	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mengetahui banyak jalan-jalan kecil di jalan raya, sehingga dapat menghindari kemacetan pada jam-jam sibuk	4,10
Kreativitas	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mencari alternatif rute jika memungkinkan, saat rute yang sedang ditempuh mengalami kemacetan	4,33
	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek melihat riwayat order sebelumnya, untuk menentu-kan jam dan daerah yang banyak mendapat order, sehingga saya dapat bersiap di jam dan daerah tersebut untuk menunggu order	4,18
Kerja Sama	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek tidak segan meminta bantuan kepada sesama <i>driver</i> apabila saya mengalami kendala selama melakukan pekerjaan	4,25
	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek dengan senang hati membantu rekan saya sesama <i>driver</i> yang	4,63



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

	mengalami kendala ketika sedang bekerja	
Tanggung Jawab	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek telah disiplin dalam menerima dan menyelesaikan orderan setiap harinya (jarang melakukan <i>cancel order</i>)	3,95
	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek bekerja dengan sebaik-baiknya, meskipun tidak ada yang mengawasi saya dalam bekerja	4,18
Inisiatif	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek merasa bersemangat dalam menyelesaikan semua tanggung jawab saya kepada perusahaan Gojek	4,03
	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	3,95
Kualitas Diri	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek selalu bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan	4,40
	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek selalu bersikap ramah terhadap penumpang	4,58
Rata-rata variabel kinerja		4,12

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat diketahui bahwa jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator kuantitas kerja adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek dapat memenuhi target mengantarkan penumpang setiap harinya sebesar 146 dengan rata-rata 3,65. Jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator kualitas kerja adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek dapat memberikan service yang terbaik kepada penumpang apapun keadaannya sebesar 171 dengan rata-rata 4,28. Jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator pengetahuan tentang pekerjaan adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek mengetahui banyak jalan-jalan kecil di jalan raya, sehingga dapat menghindari kemacetan pada jam-jam sibuk sebesar 164 dengan rata-rata 4,10. Jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator kreativitas adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek mencari alternatif rute jika memungkinkan, saat rute yang sedang ditempuh mengalami kemacetan sebesar 173 dengan rata-rata 4,33. Jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator kerja sama adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek dengan senang hati membantu rekan sesama *driver* yang mengalami kendala ketika sedang bekerja sebesar 185 dengan rata-rata 4,63. Jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator tanggung jawab adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek bekerja dengan sebaik-baiknya, meskipun tidak ada yang mengawasi ketika dalam bekerja sebesar 167 dengan rata-rata 4,18. Jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator inisiatif adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek merasa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



bersemangat dalam menyelesaikan semua tanggung jawabnya kepada perusahaan Gojek sebesar 161 dengan rata-rata 4,03. Jumlah skor tertinggi untuk pernyataan dari indikator kualitas diri adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek selalu bersikap ramah terhadap penumpang sebesar 183 dengan rata-rata 4,58. Sementara itu, jumlah skor terendah secara keseluruhan adalah pernyataan responden sebagai *driver* Gojek dapat menyelesaikan target mengantar penumpang dengan waktu yang diberikan sebesar 144 dengan rata-rata 3,60.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance*

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga	0.683	0.312	Valid
2	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/ <i>refreshing</i>)	0.722	0.312	Valid
3	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mampu menghabiskan waktu bekerja selama 8 jam	0.613	0.312	Valid
4	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mampu untuk menikmati waktu dan terlibat kegiatan sosial setelah bekerja	0.692	0.312	Valid
5	Saya puas bekerja sebagai mitra <i>driver</i> karena dapat berinteraksi dengan orang-orang baru	0.571	0.312	Valid
6	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek puas dengan kehidupan saya dengan keluarga dan teman di	0.677	0.312	Valid

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	luar pekerjaan sebagai mitra <i>driver</i>			
--	--	--	--	--

Ⓒ Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Berdasarkan hasil uji validitas dari nilai total Pearson Correlated variabel *work-life balance* pada tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel 0.312.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya bertahan menjadi <i>driver</i> Gojek karena keinginan saya sendiri	0.816	0.312	Valid
2	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mencari tempat ramai agar mudah mendapatkan penumpang	0.577	0.312	Valid
3	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap bekerja sebagai <i>driver</i>	0.750	0.312	Valid
4	Sebagai anggota organisasi saya merasa harus <i>loyal</i> (setia) terhadap perusahaan	0.707	0.312	Valid
5	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek merasa senang menjadi bagian dari Gojek	0.680	0.312	Valid
6	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek merasa puas setelah menyelesaikan tugas sebagai mitra <i>driver</i> Gojek	0.858	0.312	Valid

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Berdasarkan hasil uji validitas dari nilai total Pearson Correlated variabel komitmen organisasi pada tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel 0.312.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek dapat memenuhi target mengantar penumpang setiap harinya	0.479	0.312	Valid
2	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek dapat menyelesaikan target mengantar penumpang dengan waktu yang diberikan	0.641	0.312	Valid
3	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek dapat datang tepat waktu untuk menjemput penumpang, serta mengantar penumpang dengan aman sampai ke tempat tujuan	0.714	0.312	Valid
4	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek dapat memberikan <i>service</i> yang terbaik kepada penumpang apapun keadaanya	0.632	0.312	Valid
5	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek memahami aturan dari perusahaan, seperti pergantian sistem insentif dan aturan-aturan lainnya	0.621	0.312	Valid
6	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mengetahui banyak jalan-jalan kecil di jalan raya, sehingga dapat menghindari	0.426	0.312	Valid

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	kemacetan pada jam-jam sibuk			
7	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek mencari alternatif rute jika memungkinkan, saat rute yang sedang ditempuh mengalami kemacetan	0.502	0.312	Valid
8	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek melihat riwayat order sebelumnya, untuk menentukan jam dan daerah yang banyak mendapat order, sehingga saya dapat bersiap di jam dan daerah tersebut untuk menunggu order	0.631	0.312	Valid
9	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek tidak segan meminta bantuan kepada sesama <i>driver</i> apabila saya mengalami kendala selama melakukan pekerjaan	0.484	0.312	Valid
10	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek dengan senang hati membantu rekan saya sesama <i>driver</i> yang mengalami kendala ketika sedang bekerja	0.416	0.312	Valid
11	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek telah disiplin dalam menerima dan menyelesaikan orderan setiap harinya (jarang melakukan <i>cancel order</i>)	0.341	0.312	Valid

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

12	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek bekerja dengan sebaik-baiknya, meskipun tidak ada yang mengawasi saya dalam bekerja	0.772	0.312	Valid
13	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek merasa bersemangat dalam menyelesaikan semua tanggung jawab saya kepada perusahaan Gojek	0.638	0.312	Valid
14	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	0.735	0.312	Valid
15	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek selalu bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan	0.667	0.312	Valid
16	Saya sebagai <i>driver</i> Gojek selalu bersikap ramah terhadap penumpang	0.619	0.312	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari nilai total Pearson Correlated variabel kinerja pada tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel 0.312.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0.731	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.817	Reliabel
Kinerja	0.869	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan hasil yang reliabel. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai Reliability Statistics Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih besar dari 0.600.

2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Jenis	Kriteria	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	Signifikansi > 0.05	0.200	Berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas <i>Work-Life Balance</i> (X ₁)	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	Tolerance > 0.10 dan VIF < 10.00	Tolerance 0.669 dan VIF 1.494	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Multikolinearitas Komitmen Organisasi (X ₂)	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	Tolerance > 0.10 dan VIF < 10.00	Tolerance 0.669 dan VIF 1.494	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas <i>Work-Life Balance</i> (X ₁)	<i>Glejser</i>	Signifikansi > 0.05	0.125	Tidak terjadi heteroskedastitas
Uji Heteroskedastisitas Komitmen Organisasi (X ₂)	<i>Glejser</i>	Signifikansi > 0.05	0.694	Tidak terjadi heteroskedastitas

Dalam Tabel 8, hasil dari uji normalitas yang dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai dasar pengambilan keputusan, menunjukkan hasil *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 bernilai lebih dari nilai kriteria signifikan yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10.00. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel independen



tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai sig. pada variabel independen lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu ke residual lainnya.

3. Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.237	4.892		3.523	.001
WLB	1.134	.224	.528	5.070	.000
Komitmen_Organisasi	.869	.209	.434	4.169	.000

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 17.237 + 1.134 X_1 + 0.869 X_2$$

Persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan hasil konstanta sebesar 17.237. Jika variabel independen dianggap konstan, maka variabel dependen menjadi sebesar 17.237. Selain itu, apabila peningkatan variabel *work-life balance* (X1) sebesar 1, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 1.134. Jika peningkatan variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 1, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.869.

4. Uji Hipotesis

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian	Kriteria	Signifikansi	Keterangan
Uji F	Sig. < 0.05	0.000	Tolak H0
Uji T <i>Work-Life Balance</i> (X1)	Sig. < 0.05	0.000	Tolak H0
Uji T Komitmen Organisasi (X2)	Sig. < 0.05	0.000	Tolak H0
Koefisien Determinasi (R ²)	1	-	0.731 atau 73,1%

Dalam hasil data yang telah diolah dengan SPSS pada Tabel 10, maka dapat diinterpretasikan:

a. Uji F

Untuk melihat F tabel adalah $F_{tabel} = (k : n-k) = (2 : 40-2) = (2 ; 38) = 3.25$. Jadi, nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan $F_{hitung} 50.321 > F_{tabel} 3.25$. Maka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek (Y).

b. Uji T

Didasari dari hasil pengujian parsial dalam Tabel 10 dijelaskan:

Work-life balance (X_1) terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi *work-life balance* terhadap kinerja adalah $0.000 < 0.05$ dan t hitung $5.070 > t$ tabel 2.026 . Sehingga dikatakan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_{a1} dapat diterima yang artinya *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* Gojek.

Komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan nilai sig. beban kerja terhadap kinerja adalah $0.000 < 0.05$ dan t hitung $4.169 > t$ tabel 2.026 . Sehingga dikatakan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_{a2} dapat diterima yang artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji pada tabel 10, diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0.731 atau $73,1\%$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar $73,1\%$ terhadap variabel kinerja, dan sisanya yaitu $26,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* (X_1) Terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung $> t$ tabel dengan $5.070 > 2.026$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Wardani dan Firmansyah (2021:8) menjelaskan *work-life balance* adalah upaya dari karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya.

Berdasarkan total dari hasil jawaban responden, didapati rata-rata tertinggi adalah pernyataan responden “Saya sebagai *driver* Gojek puas bekerja sebagai mitra *driver* karena dapat berinteraksi dengan orang-orang baru” sebesar $4,25$, yang menandakan para responden menjawab setuju. Hal tersebut dapat disebabkan karena mitra *driver* memiliki komunitas khusus di pangkalan-pangkalan tertentu, sehingga para mitra *driver* dapat saling berkenalan dan bertemu dengan orang-orang baru. Kemudian untuk rata-rata terendah adalah pernyataan responden “Saya sebagai *driver* Gojek mampu menghabiskan waktu bekerja selama 8 jam” sebesar $3,78$, yang menandakan para responden menjawab netral ke arah setuju. Hal ini mengasumsikan bahwa para *driver* bekerja selama 8 jam atau lebih per harinya. Hal ini dapat disebabkan karena untuk mencari dan menyelesaikan order membutuhkan waktu yang tidak sebentar.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, karena memiliki t hitung $> t$ tabel dengan nilai $4.169 > 2.026$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Komitmen organisasi menurut Wiener dalam Yusuf dan Syarif (2017:22) adalah dorongan dari dalam diri masing-masing individu yang bekerja dalam suatu organisasi untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan tujuan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



perusahaan/organisasi guna menunjang keberhasilan organisasi tersebut dan juga mengutamakan kepentingan organisasi.

Berdasarkan total dari hasil jawaban responden, didapati rata-rata tertinggi adalah pernyataan responden “Saya sebagai *driver* Gojek mencari tempat ramai agar mudah mendapatkan penumpang” sebesar 4,25, yang menandakan para responden menjawab setuju. Hal ini dapat disebabkan tempat yang ramai lebih memudahkan *driver* untuk mendapatkan order. Kemudian untuk rata-rata terendah adalah pernyataan responden “Saya sebagai *driver* Gojek bertahan menjadi *driver* Gojek karena keinginan saya sendiri” sebesar 3,80, yang menandakan para responden menjawab netral ke arah setuju. Hal tersebut dapat disebabkan *driver* tidak memiliki pilihan pekerjaan lain jika mereka keluar dari Gojek. Pernyataan responden “Saya sebagai anggota organisasi merasa harus *loyal* (setia) terhadap perusahaan” sebesar 3,80, yang menandakan para responden menjawab netral ke arah setuju. Hal tersebut dapat disebabkan tingkat karena Gojek tidak dapat memberikan insentif sebesar yang diharapkan para mitra *driver*, sehingga para mitra *driver* juga tidak merasa *loyal* (setia) terhadap perusahaan, karena mereka pun kesulitan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek, sehingga hipotesis pertama (H_1) terbukti.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek, sehingga hipotesis kedua (H_2) terbukti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dibahas, terdapat beberapa saran, antara lain:

1. Skor terendah pada variabel *work-life balance* terdapat pada pernyataan bahwa *driver* Gojek menghabiskan waktu 8 jam untuk bekerja. Para *driver* ada yang dapat menghabiskan waktu selama 8 jam untuk bekerja, tetapi juga ada yang menghabiskan waktu lebih dari 8 jam untuk bekerja karena target harian belum tercapai. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan Gojek dapat mengatur program pendapatan yang berbeda sesuai dengan kondisi yang ada, contohnya jika saat ada pandemi order menurun, maka target order yang harus dicapai pun juga harus disesuaikan, agar tidak membebani *driver*.
2. Skor terendah pada variabel komitmen organisasi terdapat pada pernyataan bahwa para *driver* bertahan bekerja menjadi *driver* Gojek karena keinginan sendiri dan para *driver* sebagai anggota organisasi merasa harus *loyal* (setia) terhadap perusahaan. Agar *driver* menjadi lebih loyal lagi, sebaiknya dalam membuat kebijakan yang terkait dengan insentif, perusahaan perlu memikirkan dampaknya terhadap para mitra *driver*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan kebijakan terkait insentif yang merupakan komponen penting dari penghasilan *driver*, sehingga dapat meningkatkan loyalitas para mitra *driver* terhadap perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Candrianto (2021), *Kepuasan Pelanggan Suatu Pengantar*, Malang: Literasi Nusantara.
- Cooper, Donald R., Pamela S. Schindler (2017), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kedua Belas, Jilid I, Terjemahan oleh Gina Gania, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Darma Budi (2021), *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*, Guepedia.
- Diwyarthi, Ni Desak M. S., Rifa'atul M., M. Husaini, Nelliraharti, Lasmiatun, Putri Citra S., Sarmauli, Made Suandika, Nurmalina, Indria Guntarayana, Rona Tanjung, Nafiudin, Nurasihah, Hardi Fardiansya (2022), *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Duli, Nikolaus (2019), *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Ekasari, Ratna (2020), *Model Efektivitas Dana Desa untuk Menilai Kinerja Desa Melalui Pemberdayaan Ekonomi*, Malang: AE Publishing.
- Gazali, N., Merlina Sari, Daharis, M. Fransazeli Makorohim, Mimi Yulianti, Deny Pradana S., Davi Sofyan, Mela Aryani, Mochamad Ridwan, Edi Setiawan, Mashud, Ruslan Abdul G., Yulingga Nanda H. (2022), *Metodologi Penelitian Olahraga*, Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Harahap, Z., Dino Leonandri, Daniel Sihombing, Enos Julvitra Sinuraya, Hariman (2021), *Manajemen Strategi Pemasaran & Penjualan Hotel*, Intelegensia Media.
- Ismail, H. F. (2018), *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jufrizen (2021), *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*, Medan: Umsu Press.
- Kembaw, E., Sri Mulyono, Hetty Ismainar, Ahmad Bairizki, Puji Muniarty, Erni Yuningsih, Aan Khurosani, Hastuti Marlina, Alnisa Min F., Budi Utomo, Muhammad Ramaditya, Riris Ambarwati, Hesty Aisya (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Maria, Lusiana Putri A., Arlend Setiawan, Melkianus Albin T., Baehaki Syahbani, Adiek Astika C. S., Hariyanti, Nuryati, Suhadarliyah, Ferdi Nazirun S., Dahlia Amelia, Krisna Mutiara W., Sukma Hidayat K. A., Syubhan Akib (2022), *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Lombok: Penerbit Seval.
- Mukson, Hamidah, Anton Satria P. (2020), *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*, Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Nuryadi, Tutut Dewi A., Endang Sri U., M. Budiantara (2017), *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*, Yogyakarta: Sibuku Media.
- P., I Made Indra, Ika Cahyaningrum (2019), *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Priyono (2021), *Analisis Regresi dan Korelasi untuk Penelitian Survei*, Indonesia: Guepedia.
- Rezaer, Shahamak(ed.), Jizhen Li(ed.), Shayegheh A.(ed.), Veland R.(ed.), Shqipe G.R.(ed.) (2021), *The Emerald Handbook of Women and Entrepreneurship in Developing Economies*, Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Riyanto, S., Aglis Andhita Hatmawan (2020), *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.



Sapri, Ahmad Mustanir, Hardianti Darman (2020), *Pelayanan Publik Implementasi dan Aktualisasi*, Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Sharp, Ewan (2020), *An Invitation to Qualitative Fieldwork: A Multilogical Approach*, Waltham Abbey: Edtech Press.

Silitonga, P. Edi Sanusi (2020), *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*, Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.

Simarmata, Nenny I. P., Delyana R. Pulungan, Bonaraja Purba (2021), *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yayasan Kita Menulis.

Sopiah, Etta Mamang Sangadji (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Surajiyo, Nasruddin, Herman Paleni (2020), *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 for Windows)*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Suyono (2018), *Analisis Regresi untuk Penelitian*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Wardani, L., Rahmat Firmansyah (2021), *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*, Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.

Yustini, T., Yuliza (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19*, Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.

Yusuf, Ria M., Darman Syarif (2017), *KOMITMEN ORGANISASI : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka.

Aseptia Uki Y., Sekar Harumi P. M 2017, 'Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang' *Jurnal JIBEKA*, vol.11, no.1, hlm.77 – 85, diakses 29 Juni 2022, <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/64/47>

Cahyani, Riris A., Ocky Sundari, Johnson Dongoran 2020, 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)' *Jurnal Ekobis Dewantara*, vol.3, no.1, hlm.1 – 10, diakses 13 Mei 2022, <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1288/682>

Hakim Adnan 2015, 'Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi' *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, vol.4, no.5, pp.33 – 41, diakses 28 Juni 2022, <https://www.theijes.com/papers/v4-i5/Version-2/G0452033041.pdf>

Lestari P., Qristin Violinda, Henry Casandra Gultom 2020, 'Pengaruh *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang Pada Saat Pandemi Covid-19' *Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah*, vol.12, no.3, hlm.307 – 315, diakses 15 Juni 2022, <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI/article/view/26777/pdf>

Luthfiyani, Zahara 2019, 'Pengaruh *Work-Life Balance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan' *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, vol.1, no.2, hlm.164 – 171, diakses 13 Mei 2022, <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/29/16>

Meutia Kardinah I., Cahyadi Husada 2019, 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan' *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, vol.4, no.1, hal.199 – 126, diakses 15 Juni 2022, <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&ttitl=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20DAN%20KOMITMEN%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN>

Hak Cipta Ditanggung Jawab oleh Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Minarika, A., Renny Sri Purwanti, Ali Muhidin 2020, 'Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran)' *Business Management and Entrepreneurship Journal*, vol.2, no.1, hal.1 – 11, diakses 13 Mei 2022, <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/download/2384/3135>

Pradita, N. Yolana, Rosaly Franksiska 2020, 'Work-Life Balance: A Perspective of Multinational Corporation (MNCs) Employee' *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol.7, no.1, pp.1 – 18, diakses 11 Juli 2022, <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/4077/22272/G0452033041.pdf>

Supriyadi, Noer Y., Alit Sarino 2019, 'Kunci untuk Meningkatkan Kinerja' *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, vol.4, no.1, hlm.55 – 66, diakses 19 Juli 2022, <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/14955/8519>

Bestari, Novina P. (2022), *Tragis, Driver Ojol Kerja 12 Jam Pendapatan Pas-pasan*, diakses 24 Oktober 2022, <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20221014082500-37-379655/tragis-driver-ojol-kerja-12-jam-pendapatan-pas-pasan>

CNN Indonesia (2019), *Mitra Gojek Punya Jam Kerja Fleksibel dan Bisa Menabung*, diakses 20 April 2022, <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20190328140324-384-381439/mitra-gojek-punya-jam-kerja-fleksibel-dan-bisa-menabung>

Farah, Geisha (2022), *Program Pendapatan Minimum Gojek 2022 : Skema & Level*, diakses 26 Oktober 2022, <https://www.infojek.com/program-pendapatan-minimum-gojek/>

Kompas.com (2021), *Viral Driver Gojek Ancam Mogok karena Insentif Turun, Bagaimana Faktanya?* Diakses 20 Mei 2022, <https://money.kompas.com/read/2021/06/08/093413226/viral-driver-gojek-ancam-mogok-karena-insentif-turun-bagaimana-faktanya?page=all>

Nistanto, Reska K. (2019), *Go-Jek Jadi Startup "Decacorn" Pertama Indonesia*, diakses 20 April 2022, <https://tekno.kompas.com/read/2019/04/05/09371537/go-jek-jadi-startup-decacorn-pertama-indonesia>

Pressrelease.id (2021), *Makin Jadi Andalan Konsumen, Gojek Dorong Inovasi di Tiga Layanan Utama*, diakses 25 Juli 2022, <https://pressrelease.kontan.co.id/release/makin-jadi-andalan-konsumen-gojek-dorong-inovasi-di-tiga-layanan-utama?page=all>

Sebuah Perjalanan Kenalan lebih dekat sama sejarah Gojek dan orang-orang dibalikny 2022, Gojek, Diakses 25 Juli 2022, <https://www.gojek.com/id-id/about/>

Stephanie, Conney (2020), *Satu Dekade Beroperasi, Gojek Punya 2 Juta Mitra Pengemudi di Asia Tenggara*, diakses 20 Mei 2022, <https://tekno.kompas.com/read/2020/11/12/18090947/satu-dekade-beroperasi-gojek-punya-2-juta-mitra-pengemudi-di-asia-tenggara?page=all>

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
 Hal Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**PERSETUJUAN RESUME
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Telah terima dari

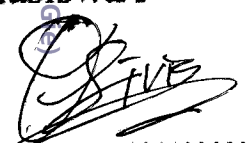
Nama Mahasiswa / I : Olivia Maureen Yunanto

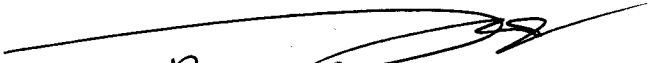
NIM : 27189077

Tanggal Sidang : 04-04-2023

Judul Karya Akhir : Pengaruh Work-Life Balance dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Driver Gojek di kawasan Kelapa Bading Jakarta Utara

Jakarta, 13 / April 20 23

Mahasiswa/I

(.....)

Pembimbing

(Ponce Priyantono S.E.MM)

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

