



BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. *Work-Life Balance*

a. Pengertian *Work-Life Balance*

Pradita dan Franksiska (2020) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, untuk meminimalkan konflik yang timbul dari kehidupan seseorang tanpa hambatan seperti pekerjaan lain atau peran kehidupan lain di masa depan. Wardani dan Firmansyah (2021:8) menjelaskan *work-life balance* adalah upaya dari karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah upaya karyawan/individu untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarganya, maupun aktivitas dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan.

b. Manfaat *Work-Life Balance*

Manfaat *work-life balance* menurut Yustini dan Yuliza (2021:70), yaitu:

- (1) Meningkatnya kepuasan kerja
- (2) Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
- (3) Meningkatnya kontrol terhadap *work life environment*
- (4) Berkurangnya tingkat stress kerja
- (5) Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental



c. Faktor yang Memengaruhi *Work-Life Balance*

Matthew dan Panchanatham (dalam Rezaei et al.c.2021) menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan atau memengaruhi *work-life balance*, yaitu:

- (1) Peran ganda di tempat kerja dan di rumah secara bersamaan
- (2) Manajemen waktu yang tidak tepat
- (3) Menunda pekerjaan sampai *deadline* atau terlalu banyak menunda pekerjaan
- (4) Bekerja lembur
- (5) Banyaknya pekerjaan yang diberikan dalam waktu singkat

d. Indikator *Work-Life Balance*

McDonald dan Bradley dalam Asepta dan Maruno (2017:79) mengemukakan ada tiga indikator untuk mengukur *work-life balance*, yaitu:

- (1) Keseimbangan Waktu

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga (Ramadhani, 2012). Keseimbangan waktu adalah cara yang dapat dilakukan untuk menyeimbangkan waktu untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif. Jika dapat menyeimbangkan waktu diharapkan hasilnya adalah konsentrasi menjadi meningkat, organisasi waktu menjadi lebih baik, produktivitas meningkat dan yang terpenting tingkat *stress* berkurang.



(2) Keseimbangan Keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan adalah karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya. Contohnya, waktu karyawan dihabiskan selama 8 jam setiap harinya di kantor dan tersisa 5 jam tersebut karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya, maka keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

(3) Keseimbangan Kepuasan

Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan adalah kepuasan dari diri sendiri yang timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas yang diselesaikan.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

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.

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.



Sementara menurut Lukman dan Adolfina (dalam Mukson et al.c.2020) komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap dari pegawai untuk menunjukkan kesetiaan mereka terhadap organisasi, yang juga merupakan proses berkelanjutan dari kepedulian para pelaku organisasi terhadap organisasi, dan adanya keinginan agar organisasi terus maju.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri masing-masing individu (pegawai) dengan kesetiaan dan kepeduliannya terhadap organisasi, serta keinginan agar organisasi terus maju, sehingga mengutamakan kepentingan organisasi dan melakukan sesuatu yang sesuai dengan tujuan organisasi, guna menunjang keberhasilan organisasi tersebut.

b. Manfaat Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki 4 manfaat (Maria et al.c.2022), yaitu:

- (1) Berkurangnya tingkat ketidakhadiran karyawan
- (2) Berkurangnya perpindahan karyawan (*turnover*)
- (3) Meningkatnya perilaku produktif
- (4) Meningkatnya perilaku keorganisasian

c. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Sopiah dalam Jufrizen (2021:21) mengemukakan ada tiga jenis komitmen organisasi, yaitu:

- (1) Komitmen Berkesinambungan (*Continuance Commitment*)

Merupakan komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang berkorban dan berinvestasi pada organisasi.



(2) Komitmen Terpadu (*Cohesion Commitment*)

Merupakan komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

(3) Komitmen Terkontrol (*Control Commitment*)

Merupakan komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

d. Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah dalam Jufrizen (2021:20) mengemukakan ada empat faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

(1) Faktor Personal

Seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.

(2) Karakteristik Pekerjaan

Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.

(3) Karakteristik Struktur

Misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

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.



(4) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

e. Indikator Komitmen Organisasi

Neale dan Noetherraft dalam Hakim (2015:34) mengemukakan tiga indikator komitmen organisasi, yaitu:

(1) Kesiediaan Karyawan

Adalah sebuah upaya itikad baik yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan dengan cara mengambil inisiatif dalam pekerjaannya.

(2) Loyalitas Karyawan

Adalah bentuk kesetiaan karyawan untuk menunjukkan andil mereka dalam usaha mengembangkan perusahaan tempat mereka bekerja.

(3) Kebanggaan Karyawan

Adalah wujud dari totalitas terhadap pekerjaan yang dilakukan atau pencapaian tertinggi mereka, dalam upaya untuk menunjukkan bahwa pekerjaan mereka memiliki kualitas yang baik atau optimal.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Kembauw et al.c.2020). Sementara menurut Leksono (2020:1) kinerja adalah hasil dari upaya seseorang yang memiliki tujuan untuk memenuhi target yang ada.



Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan kinerja adalah hasil dari jerih payah atau upaya yang dilakukan seseorang dalam memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat mencapai tujuan tertentu.

b. Tujuan Kinerja

Dessler (dalam Surajiyo et al.c.2020) menjelaskan tujuan dari kinerja adalah untuk membandingkan hasil kerja karyawan dengan batasan waktu yang telah ditetapkan dalam proses pelaksanaan tugas dan kewajiban.

Sinambela (dalam Surajiyo et al.c.2020) menjelaskan tujuan kinerja adalah untuk menyelaraskan standar kinerja dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja adalah untuk membandingkan hasil kerja karyawan dengan batasan waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Kriteria Kinerja

Schuler dan Jackson dalam Silitonga (2020:13) mengemukakan ada 3 jenis dasar kriteria kinerja, yaitu:

(1) Kriteria berdasarkan sifat

Memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

(2) Kriteria berdasarkan perilaku

Berfokus pada bagaimana pekerjaan dikerjakan. Kriteria ini penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh, apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.



(3) Kriteria berdasarkan hasil

Merupakan kriteria yang populer karena menekan produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

d. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Armstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018:352) mengemukakan ada lima faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

(1) *Personal Factors* (Faktor Individu)

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.

(2) *Leadership Factors* (Faktor Kepemimpinan)

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

(3) *Team Factors* (Faktor Kelompok/Rekan Kerja)

Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

(4) *System Factors* (Faktor Sistem)

Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

(5) *Contextual/Situational Factors* (Faktor Situasi)

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

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.



e. Indikator Kinerja

Gomes dalam Supriyadi dan Sarino (2019:60) mengemukakan ada delapan indikator kinerja individu (karyawan), yaitu:

(1) Kuantitas Kerja

Adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

(2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

(3) Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

(4) Kreativitas

Merupakan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.

(5) Kerja Sama

Adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain, yang merupakan sesama anggota organisasi.

(6) Tanggung Jawab

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya.

(7) Inisiatif

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

C Hak cipta milik IBI KKG (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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(8) Kualitas Diri

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, Tahun 2019	Kardinah Indrianna Meutia, Cahyadi Husada	1. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Komitmen Organisasi	BIMA: Journal of Business and Innovation	Zahara Luthfiyani	1. Variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan

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.



<p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>	<p>Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan</p>	<p>Management, Tahun 2019</p>		<p>terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Secara simultan ada pengaruh <i>work-life balance</i> dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.</p>
	<p>3 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran)</p>	<p>Business Management and Entrepreneurship Journal, Tahun 2020</p>	<p>Anisa Minarika, Renny Sri Purwanti, Ali Muhidin</p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>work-life</i></p>

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>				<p><i>balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>work family conflict</i> dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)</p>	<p>Jurnal Ekobis Dewantara, Tahun 2020</p>	<p>Riris Anggun Cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran</p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>

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

<p>© Hak cipta milik IBI KKG</p>				<p>3. Variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie</p>	<p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang Pada Saat Pandemi <i>Covid-19</i></p>	<p>Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah, Tahun 2020</p>	<p>Pitri Lestari, Qristin, Violinda, Henry, Casandra, Gultom</p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.</p> <p>2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.</p> <p>3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan disiplin kerja berpengaruh</p>



C				terhadap kinerja guru.
---	--	--	--	------------------------

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja

Work-life balance menurut Wardani dan Firmansyah (2021:8) adalah upaya dari karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anisa Minarika pada tahun 2020 menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

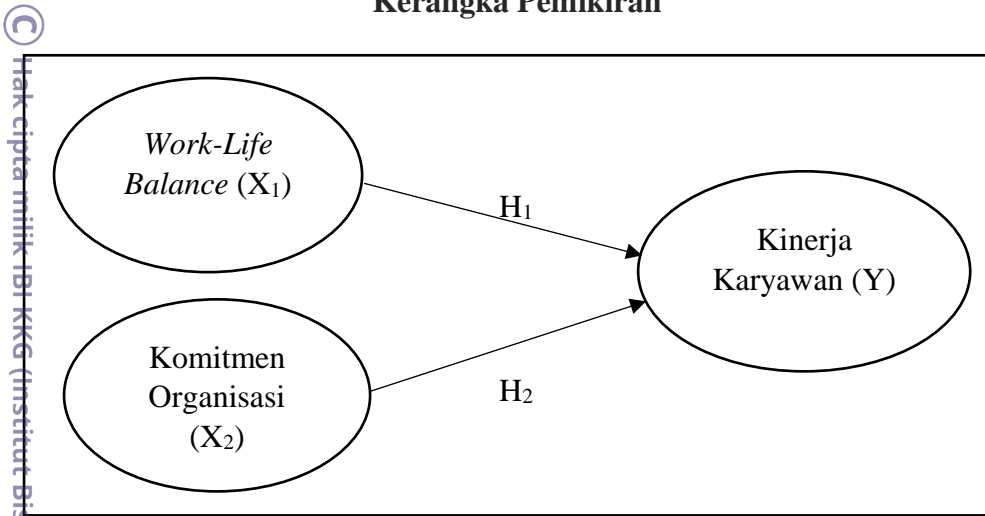
Komitmen organisasi menurut Wiener dalam Yusuf dan Syarif (2017:22) adalah dorongan dari dalam diri masing-masing individu yang bekerja dalam suatu organisasi untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi guna menunjang keberhasilan organisasi tersebut dan juga mengutamakan kepentingan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riris Anggun Cahyani pada tahun 2020 menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Instititut 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Digunakan untuk penelitian ini

D. Hipotesis Penelitian

H₁: *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek.

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek.

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 menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.