

Pengaruh *Flexible Work Arrangement* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Work Commitment Driver Grab Bike* di Kota Medan

Siti Malikasnah Lubis¹, Kartini Harahap², Onan Marakali Siregar³

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Kota Medan, Indonesia^{1,2,3}

*Email:

sitimalikasnahlubis@gmail.com, kartiniharahapmsi@usu.ac.id, onan@usu.ac.id

Diterima: 19-12-2024 | Disetujui: 20-12-2024 | Diterbitkan: 21-12-2024

ABSTRACT

Grab is a transportation technology service company that aims to improve the welfare of its workers. The problem is that flexible time and place, as well as job satisfaction that does not match the wages they earn, causes some Grab bike drivers to work not just for one partner but with two partners to meet the drivers' living needs. This research aims to analyze the influence of flexible work arrangements and job satisfaction on the work commitment of Grab bike drivers in the city of Medan. The form of this research is quantitative with a sample size of 96 respondents carried out using accidental sampling techniques. Primary data in this research was obtained by distributing questionnaires directly and secondary data was obtained through literature study. The results of this research show that flexible work arrangements (X1) and job satisfaction (X2) have a significant effect, both partially and simultaneously, on the work commitment of Grab bike drivers in Medan City. The coefficient of determination test shows that there is a close relationship between flexible work arrangements and job satisfaction with work commitment with an R value of 0.754. Through the adjusted R square value, it is also known that the flexible work arrangement and job satisfaction variables contribute 55.5% to the work commitment variable while the remaining 44.5% is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: *Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, Work Commitment.*

ABSTRAK

Grab merupakan perusahaan teknologi transportasi jasa yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjaannya. Permasalahan yang didapat adalah dengan waktu dan tempat yang fleksibel, serta kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan upah yang didapat menyebabkan sebagian *driver* Grab *bike* bekerja bukan hanya pada satu mitra namun bekerja dengan dua mitra untuk memenuhi kebutuhan hidup para *driver*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja terhadap *work commitment driver* Grab *bike* di kota Medan. Bentuk penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel adalah 96 responden dilakukan melalui teknik *accidental sampling*. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *flexible work arrangement* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *work commitment driver* Grab *bike* di Kota Medan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja terhadap *work commitment* dengan nilai R sebesar 0,754. Melalui nilai *adjusted R square* juga diketahui bahwa variabel *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja berkontribusi sebesar 55,5% terhadap variabel *work commitment* sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: *Flexible Work Arrangement*, Kepuasan Kerja, *Work Commitment*.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Malikasnah Lubis, S., Harahap, K. ., & Marakali Siregar, O. . (2024). Pengaruh Flexible Work Arrangement dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Commitment Driver Grab Bike di Kota Medan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 2089-2100. <https://doi.org/10.62710/pdyr9a35>

PENDAHULUAN

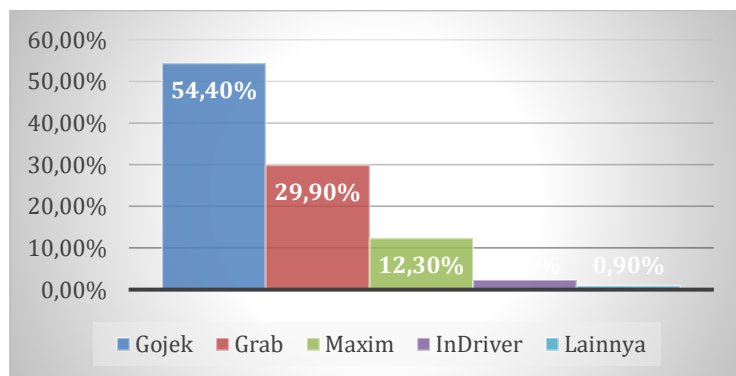
Komitmen kerja karyawan merupakan hal yang fundamental dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Alwi (Rahmawati, 2022), karyawan yang memiliki tingkat komitmen kerja rendah, maka karyawan akan menunjukkan sikap tidak bersemangat dan tidak bisa bekerja secara maksimal. Oleh karena itu perlunya MSDM yang mana menurut Veithzal (Wijaya *et al*, 2019) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Komitmen kerja pada karyawan akan meningkat apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya dilaksanakan dengan baik. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi *work commitment* adalah *flexible work arrangement*. Penerapan *flexible work arrangement* yang baik pada karyawan dapat meningkatkan komitmen karyawan, hal ini dikarenakan seorang karyawan dapat bekerja dengan waktu yang fleksibel.

Faktor lain yang mempengaruhi *work commitment* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam mengukur komitmen karyawan, apakah tetap pada perusahaan itu atau pindah mencari perusahaan yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan.

Kota Medan merupakan salah satu kota dengan penduduk terbanyak di Sumatera Utara. Berdasarkan data BPS (2022), jumlah penduduk di kota Medan telah mencapai 2.460.858 jiwa dan merupakan kota terbesar dengan luas 26.510 hektar (26.510 km²). Kepadatan penduduk yang terus meningkat menjadi peluang bagi *driver* dalam mendapatkan upah, dengan adanya faktor kemacetan serta transportasi umum yang kebanyakan memiliki fasilitas yang kurang memadai, seperti harus berdesak-desakan menjadi alasan masyarakat di kota Medan kurang berminat menggunakan transportasi umum.

Survei yang dilakukan oleh Grab Indonesia bekerja sama dengan lembaga riset indikator menemukan korelasi yang positif antara program loyalitas dan kesederhanaan terhadap loyalitas dan mitra pengemudi dengan melibatkan 1000 mitra *driver* Grab *bike* di 7 wilayah yakni Medan, Palembang, Jabodetabek, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, dan Makassar dengan hasil survei 91,7 persen mitra pengemudi Grab betah dan setia terhadap Grab.



Gambar 1. Hasil Survei Pengemudi Grab

Sumber: *antarasumut.com* (2023)

Berdasarkan pada gambar 1. diketahui bahwa efektifitas yang dilakukan oleh Grab terhadap mitra *driver* berdampak sangat positif dalam perbaikan dampak ekonomi keluarga dan keleluasaan pengendara Grab dalam mengatur waktu kerja. Adanya jasa dari Grab *bike* menjadi pilihan dalam mengejar waktu dengan atribut yang lengkap dan cepat dalam melewati macet terkhususnya di kota Medan, dengan kondisi perjalanan dan lalu lintas yang cenderung padat diakibatkan oleh jumlah kendaraan yang padat, parkir berlapis dan pedagang di pinggir jalan, banyaknya pembangunan serta perbaikan jalan, rambu, dan tata kota (detiksumut, 2023).

Melalui survei yang telah dilakukan oleh Grab Indonesia, peneliti tertarik untuk melakukan pra survei mengenai variabel yang akan diteliti. Berikut tabel 1. tentang pra survei dengan responden 5 oranpada tingkat *work commitment driver* Grab.

Tabel 1. Hasil Wawancara Variabel *Work Commitment*

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Saya tetap akan bekerja sebagai <i>driver</i> Grab karena keinginan saya sendiri	3	2
Saya tidak memiliki keinginan untuk bermitra dengan perusahaan lain	2	3

Sumber: *Hasil wawancara peneliti* (2023)

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa 3 dari 5 *driver* memutuskan untuk tetap menjadi mitra Grab karena adanya pelatihan bagi *driver* pemula dan adanya jaminan keselamatan *driver* serta *customer*, tetapi pada tabel 1. menunjukkan 3 dari 5 *driver* memiliki keinginan untuk bermitra dengan perusahaan lain karena merasa kurang puas dengan upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhan hidup. Solikhah & Frianto (Ibad *et al*, 2023) berpendapat bahwa karyawan dengan komitmennya yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai perspektif yang selalu positif serta akan selalu memberikan

tanggung jawab dan upaya terbaik untuk mencapai keberhasilan perusahaannya. Hal ini dapat disimpulkan pada tabel 1. bahwa sebagian besar *driver* Grab tidak memiliki komitmen pada satu perusahaan.

Komitmen kerja yang dipengaruhi oleh *flexible work arrangement* juga merubah cara kerja, dengan waktu dan tempat yang fleksibel. Berikut tabel 2. tentang pra survei dengan responden 5 orang pada tingkat *flexible work arrangement driver* Grab.

Tabel 2. Hasil Wawancara Varabel *Flexible Work Arrangement*

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Saya bekerja dengan waktu yang saya tentukan sendiri	5	-
Saya dapat memilih waktu untuk beristirahat	4	1

Sumber: Hasil wawancara peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa 5 *driver* pada pernyataan “saya bekerja dengan waktu yang saya tentukan sendiri” adalah setuju dengan memilih ya. Hal ini karena banyak dari para *driver* yang memiliki pekerjaan utama selain menjadi *driver* dengan alasan untuk tambahan penghasilan. Hal ini sejalan pada pernyataan lainnya dalam memilih waktu untuk beristirahat, dengan 1 orang yang tidak setuju, hal ini karena meskipun waktu untuk mulai bekerja dan beristirahat ditentukan sendiri, namun responden memilih tetap bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan risiko waktu untuk beristirahat menjadi lebih sedikit dibanding *driver* lainnya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi *work commitment* adalah kepuasan kerja, dengan kecenderungan kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan upah yang didapat. Berikut tabel 3. tentang pra survei dengan responden 5 orang pada tingkat kepuasan kerja *driver* Grab.

Tabel 3. Hasil Wawancara Variabel Kepuasan Kerja

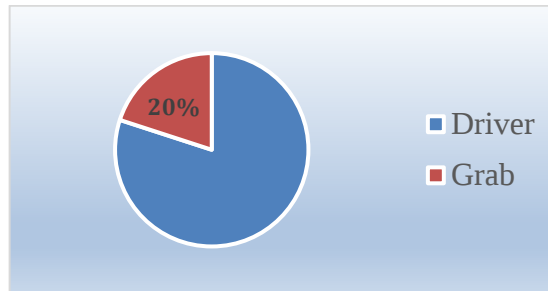
Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Saya puas dengan upah yang saya terima	2	3
Pembagian pendapatan antar mitra Grab dan Grab sesuai	2	3

Sumber: Hasil wawancara peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa hanya 2 dari 5 *driver* yang setuju pada pernyataan “saya puas dengan upah yang saya terima”. Hal tersebut karena upah yang didapat mereka selama bekerja tidak sebanding dengan usaha yang telah dikeluarkan. Pernyataan lainnya dengan hasil yang sama dengan pernyataan sebelumnya. Hal tersebut karena para *driver* merasa tidak sesuai dengan pembagian hasil antara mitra *driver* Grab dan Grab dengan penyebab utama adalah waktu yang dihabiskan *driver* untuk keluarga menjadi berkurang namun upah yang didapat tidak sesuai dengan jarak tempuh yang

Pengaruh Flexible Work Arrangement dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Commitment Driver Grab Bike di Kota Medan
(Malikasnah Lubis, et al.)

diberikan perusahaan, serta perjalanan yang terkadang tidak sesuai dengan harapan, dengan adanya hambatan macet, jalanan yang rusak dan tidak rata.



Sumber: Okezone (2023)

Gambar 2. Persentase Bagi Hasil Mitra dan Perusahaan

Dari gambar 2. diketahui bahwa adanya pembagian yang jelas antara *driver* Grab dan Grab yang sesuai dengan perjanjian awal dengan *driver* Grab, namun hal tersebut berbeda dengan hasil wawancara dengan para *driver* Grab yang menunjukkan bahwa sebagian besar *driver* Grab tidak merasa puas dengan *feedback* yang didapat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja pada *work commitment driver* Grab. Adapun judul dari penelitian ini adalah "Pengaruh *Flexible Work Arrangement* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Work Commitment Driver* Grab Bike di Kota Medan".

KERANGKA TEORI

Flexible Work Arrangement

Flexible Working Arrangement (FWA) merupakan kesempatan pekerja untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan, di mana, dan untuk berapa lama mereka terlibat dalam tugas yang terkait dengan pekerjaan menurut Bal & De Lange (Livia, 2019)., *Flexible Work Arrangement* digambarkan sebagai alternatif bekerja yang memungkinkan pegawai memilih berbagai bentuk fleksibilitas bekerja, diantaranya yaitu: waktu kerja, jumlah pekerjaan, dan tempat kerja (Irawati, 2020).

Menurut Carlson (Abadi & Anas, 2023) indikator *flexible work arrangement* antara lain:

1. *Time flexibility*, karyawan akan sangat membutuhkan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai durasi pekerjaan yang diberikan perusahaan.
2. *Timing flexibility*, perihal jadwal kerja yang diberikan sangat mempengaruhi pada diri seseorang secara jasmani dan rohani jika bertolak belakang atas apa yang terjadi aktualnya.
3. *Place flexibility*, kebutuhan karyawan akan maksimal dan akan sesuai tujuan

Pengaruh *Flexible Work Arrangement* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Work Commitment Driver* Grab Bike di Kota Medan

(Malikasnah Lubis, et al.)

perusahaan jika karyawan mengetahui setiap karyawan yang menginginkan kebutuhan terpenuhi dalam hal tempat kerja.

4.

Kepuasan Kerja

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Habibah & Siregar, 2023 Menurut Locke (Ali Idrus, 2022:32) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau keadaan emosional positif yang menyenangkan terhadap pekerjaan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam pekerjaannya.. Menurut Siregar & Selwendri (Sianturi & Siregar, 2023) melalui kegiatan pelatihan, manusia yang tidak memiliki bakat juga bisa menjadi terampil dan memiliki kemampuan yang baik.

Menurut Afandi (2018:73), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja;
- 2) Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil;
- 3) Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya;
- 4) Rekan kerja, seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Work Commitment

Komitmen kerja ialah kondisi yang menempatkan anggota instansi tertarik dengan tujuan, nilai, serta sasaran instansinya (Muhridin *et al*, 2021). Komitmen organisasi pegawai adalah prediktor terbaik dalam perunaham organisasi menurut Overson (Deswina A. & Siregar, 2022). Pasangan fenomenal yang menjadi ikon komitmen, yakni Steers & Porter (Yusuf & Darman, 2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai "loyalitas terhadap organisasi".

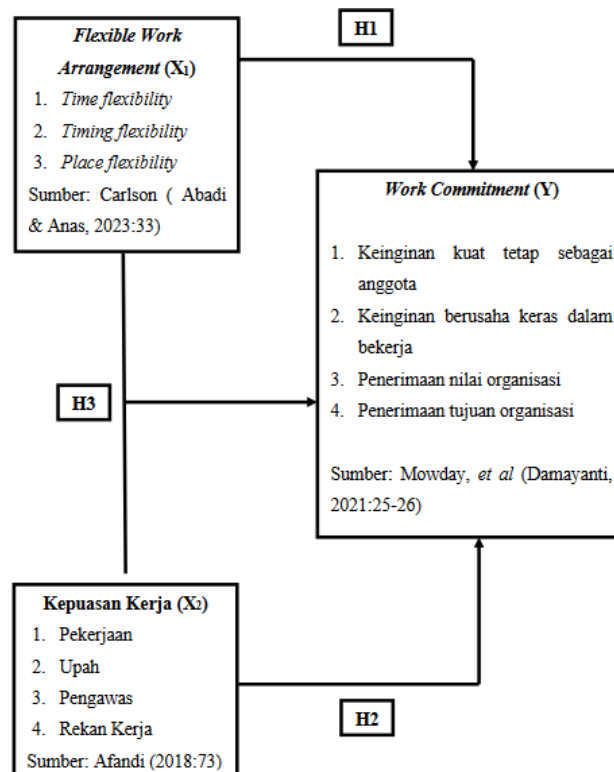
Mowday *et al* (Damayanti, 2021) mengatakan bahwa komitmen terhadap organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator yaitu:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, karyawan bangga dengan perusahaan dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi dari sebelumnya.
3. Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
4. Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan

**Pengaruh Flexible Work Arrangement dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Commitment
Driver Grab Bike
di Kota Medan
(Malikasnah Lubis, et al.)**

perusahaan tercapai.

Hipotesis



Sumber: Peneliti (2024)

Gambar 3. Kerangka Berpikir

1. H_01 : Tidak terdapat pengaruh *flexible work arrangement* terhadap *work commitment driver* Grab bike di Kota Medan.
2. H_{a1} : Terdapat pengaruh *flexible work arrangement* terhadap *work commitment driver* Grab bike di Kota Medan.
3. H_02 : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *work commitment driver* Grab bike di Kota Medan.
4. H_{a2} : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *work commitment driver* Grab bike di Kota Medan.
5. H_03 : Tidak terdapat pengaruh *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *work commitment driver* Grab bike di Kota Medan.
6. H_{a3} : Terdapat pengaruh *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja secara bersama sama terhadap *work commitment driver* Grab bike di Kota Medan.

Pengaruh Flexible Work Arrangement dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Commitment Driver Grab Bike di Kota Medan
(Malikasnah Lubis, et al.)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif (Sugiyono, 2020). Kuesioner diberikan pada 96 *driver* Grab *bike* di Kota Medan sebagai data primer. Penelitian ini juga menggunakan berbagai macam data sekunder sebagai pendukung penelitian.

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran agar mengetahui skor pernyataan karena instrumen penelitian dapat dipakai dalam melaksanakan pengukuran yang bertujuan mendapatkan keakuratan dari data kuantitatif, maka seluruh instrumen harus memiliki skala.

Tabel 4. Skala Likert

Kriteria Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis penelitian ini. Berikut merupakan model regresi linear berganda pada penelitian ini.

$$Y = 2,287 + 0,385X_1 + 0,471X_2$$

Keterangan Model Regresi:

1. Konstanta model regresi menunjukkan nilai Y sama dengan 2,287 apabila kedua variabel bebas bernilai nol.
2. Koefisien X_1 menunjukkan nilai *Work Committment* bertambah sebesar 0,385 jika *Flexible Work Arrangement* meningkat sebesar satu satuan, demikian juga sebaliknya.
3. Koefisien X_2 menunjukkan nilai *Work Committment* bertambah sebesar 0,471 jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar satu satuan, demikian juga sebaliknya.

Hasil Uji t

Berikut merupakan hasil uji t pada penelitian ini.

Data pada Tabel 5. menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,985$ serta $sig. < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keduanya berdampak signifikan dalam meningkatkan nilai variabel *work commitment driver* Grab *bike* di kota Medan.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.287	6.053		.378	.706
	TOTAL_X ₁	.385	.152	.247	2.538	.013
	TOTAL_X ₂	.471	.176	.259	2.669	.009

Data pada Tabel 5. menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,985$ serta $sig. < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keduanya berdampak signifikan dalam meningkatkan nilai variabel *work commitment driver* Grab bike di kota Medan.

Hasil Uji F

Keserentakan pengaruh variabel bebas dianalisis menggunakan uji F. Penelitian ini menggunakan nilai F_{tabel} sebesar 3,09 dengan rujukan nilai derajat pembilang sebesar 2 yang didapat dari hasil kurang jumlah variabel penelitian sebesar 1 satuan, nilai derajat penyebut sebesar 93 dari hasil pengurangan jumlah sampel oleh variabel penelitian, dan nilai sig. sebesar 0,05 dengan sistem uji dua arah.

Tabel 6. Uji F dan R²

Uji F		Uji R ²	
F	Sig.	R	Adjusted R Square
8.363	.000 ^b	.754 ^a	.555

Hasil uji F pada Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig. < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan kedua variabel bebas secara bersama-sama berperan dalam mengetahui *work commitment driver* Grab bike di kota Medan.

Hasil Uji R²

Memaparkan tingkat keterkaitan dan pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah tujuan dari dilakukannya uji R² pada penelitian ini. Hasil uji R² dilampirkan dalam Tabel 3.

Keterangan Hasil Uji R²:

1. Koefisien korelasi (R) menunjukkan *work commitment driver* Grab bike di kota Medan. sebagian besar disebabkan oleh kedua variabel bebas tersebut.
2. *Adjusted R Square* menunjukkan satu per dua aspek *work commitment* ditentukan oleh kedua variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian ini.

2) Pembahasan

Hasil uji t menunjukkan bahwa *flexible work arrangement* menjadi pengaruh *work commitment driver* Grab bike di kota Medan.. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Livia Gusti Arini (2019), *fleksibel work arrangement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, kepuasan dan kenyamanan .

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *work commitment driver* Grab bike di kota Medan. Selain itu, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handhika Arisman (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil uji F menunjukkan kedua variabel bebas serentak dalam berpengaruh terhadap *work commitment*.

KESIMPULAN

Kesimpulan berkaitan dengan ringkasan hasil dari penelitian ini. Peneliti menyimpulkan bahwa:

1. *Flexible Work Arrangement* dan Kepuasan Kerja menjadi variabel yang berpengaruh terhadap *Work Commitment driver* Grab bike di Kota Medan.
2. Kedua variabel bebas secara serentak berpengaruh pada *work commitment driver* Grab di Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, Anas. (2023). Fleksibilitas Kerja, Intensif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Junral Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, Vol. 40 No. 1.
- Arini, Livia G. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Flexible Work Arrangement*, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember”. Universitas Jember: Jember.
- Desvina, A., & Siregar, O. M. (2022). Apakah Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dan Komitmen Afektif Berperan dalam Kesiapan Karyawan Untuk Berubah?. *Jurnal Akuntansi*, Vol.6 No.3.
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja *Freelance* Generasi Milenial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen Indonesia*, Vol. 2 No. 1.
- Ibad, M. Chairul *et al.* (2023). *Work Engagement* Terhadap Komitmen Kerja Buruh. *Jurnal Multidisiplin Ibrahimy*, Vol. 1 No.1.
- Idrus, Ali. (2022). *Komitmen*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Mulyadi, R. (2023). *Survei: 91,7% Mitra Pengemudi Grab betah dan setia karena program ini*. Diakses pada 21 Mei 2024, dari <https://sumut.antaranews.com/berita/525843/survei-917-mitra-pengemudi-grab-betah-dan-setia-karena-program-ini>
- Mulyadi *et al.* (2021). Komitmen Kerja, Budaya Kerja Islami, dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Determinan *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Idaarah*, Vol. V No. 2.
- Okefinance, (2023). *Ternyata Segini Potongan Driver Grab 2023*. Diakses pada 17 Maret 2024, dari https://economy.okezone.com/read/2023/09/05/320/2877528/ternyata-segini-potongan_driver-grab-2023

- Rahmawati, D. 2022. “*Pengaruh Regulasi Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Kubah Indonesia*”. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri: Kediri.
- Sianturi, H, F. & Siregar. O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 13 N0.2.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Ria M., Syarif, Darman. (2017). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.