

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah memberikan dampak yang nyata bagi perusahaan yaitu berupa semakin ketatnya persaingan antar perusahaan. Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Bila perusahaan kurang memperhatikan peran penting sumber daya manusia (SDM), sehingga akan meningkat jumlah karyawan yang bekerja secara tidak maksimal bahkan ada yang memilih untuk keluar dari tempat individu bekerja.

Menurut Sadono (2006) sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam perusahaan yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkompeten menjadi tugas bagi perusahaan di Indonesia, karena perusahaan itu sendiri harus mampu dalam memahami faktor-faktor yang mendorong loyalitas dan keterikatan karyawan.

Handoko (2008) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan memiliki perasaan negatif seperti ingin meninggalkan perusahaan. Loyalitas karyawan yang rendah dapat menghambat perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan dalam menghadapi persaingan di era global ini. Kurangnya loyalitas membuat rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya

keterlibatan karyawan dalam mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan (Soetjipto, 2008). Semakin tinggi produktivitas, maka semakin cepat suatu perusahaan akan mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang berhasil mencapai visi dan misi serta tujuan awal dibentuknya perusahaan tersebut. Salah satu perusahaan sukses di Indonesia adalah PT Gojek Indonesia atau yang biasa dikenal dengan “Gojek”. Gojek merupakan perusahaan yang didirikan oleh anak bangsa yaitu Nadiem Makarim pada tahun 2011. Gojek merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek berbasis *online*. Gojek pada saat ini, telah menjadi kebutuhan bagi masyarakat karena layanannya yang bagus dan murah.

GO-JEK merupakan transportasi yang fleksibel karena GO-JEK menggunakan sepeda motor yang lebih mudah dan cepat serta lebih efisien untuk melewati dan menghindari kemacetan. Gojek memiliki banyak fitur dan layanan yang ditawarkan, antara lain:

1. Jasa antar jemput (GO-RIDE)
2. Pesan makanan (GO-FOOD)
3. Pengiriman barang (GO-SEND)
4. Berbelanja (GO-SHOP)
5. Obat Kesehatan (GO-MED), dan masih banyak lagi.

Pada awalnya, Gojek merupakan sebuah terobosan baru yang membuka lapangan pekerjaan yang banyak. Hal ini yang menyebabkan semakin banyaknya

kalangan masyarakat yang menganggur ataupun yang sudah memiliki pekerjaan mendaftar menjadi *driver* Gojek karena adanya pembagian pendapatan yang menggiurkan sebesar 20 persen untuk perusahaan, dan 80 persen untuk pengemudi Gojek. Pekerjaan sebagai *driver* Gojek ini tidak memiliki ikatan waktu, para *driver* bebas menentukan jam kerjanya atau bisa dikatakan sebagai model *survival time*. Farber (2005) menggunakan model *survival time* dari pekerja supir taksi yang menyediakan jam kerja setiap hari. *Survival time* merupakan model yang merefleksikan dimana pekerja dalam hal ini bebas berhenti bekerja setiap saat ketika pekerja merasa sudah memperoleh pendapatan dari tarif yang diterima.

Keberhasilan dalam ekspansinya ini jugalah yang membuat Gojek berhasil meraih status perusahaan *startup* Indonesia sebagai perusahaan *decacorn* yang diriset oleh lembaga riset internasional CBInsights dalam riset terbarunya bertajuk “*The Global Unicorn Club*” yang menyatakan Gojek telah memiliki valuasi US\$10 miliar. Artinya, Gojek sudah berhak menyanggah status *decacorn*, dan menjadi *startup* pertama dari Indonesia yang berhasil meraih status tersebut. *Decacorn* sendiri adalah julukan bagi *startup* yang memiliki valuasi di atas US\$10 miliar atau setara Rp 140 triliun.

Keberhasilan perusahaan Gojek ini tentu tidak lepas dari bantuan beberapa pihak, khususnya para mitra *driver* Gojek. Mitra *driver* Gojek adalah sumber daya manusia yang dimiliki Gojek dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Gojek telah menggait lebih dari dua juta pengemudi di Indonesia per Desember 2020. Berdasarkan dari data perusahaan PT Gojek Indonesia

cabang Padang, jumlah mitra *driver* sepeda motor aktif yang beroperasi adalah sekitaran 2.000 mitra driver. Banyaknya jumlah mitra driver Gojek tersebut menjadi bukti bahwa Gojek merupakan perusahaan sukses yang membuat banyak masyarakat tertarik bekerja menjadi *driver*.

Banyaknya jumlah mitra driver tersebut menjadi sebuah tantangan bagi Gojek dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk terus berkontribusi bagi perusahaan. Tantangan pengelolaan sumber daya manusia tersebut dapat terlihat dari aksi unjuk rasa mitra driver Gojek pada 2020 silam. Sebuah aksi unjuk rasa telah terjadi pada Selasa (6/7/2020) yang diikuti ratusan mitra *driver* di depan kantor PT. Gojek Indonesia, Padang. Ratusan mitra *driver* melakukan aksi mogok kerja sampai aksi unjuk rasa selesai. Pihak demonstran menuntut pihak Gojek terkait beberapa hal, seperti : penghapusan sistem *jagger*, pemerataan order yang adil, dan penutupan penerimaan calon mitra yang baru.

Sistem *jagger* atau sistem prioritas adalah kebijakan Gojek untuk memprioritaskan sejumlah akun untuk mendapatkan orderan. Akun prioritas merupakan akun yang dimiliki oleh driver Gojek yang mempunyai performa yang tinggi selama bekerja, yang dimana para driver ini merupakan driver yang tidak dipilih dalam mengambil orderan, mempunyai jarak tempuh perjalanan terjauh (diatas rata-rata jarak tempuh driver lainnya), dengan waktu onbid (*online* untuk menerima orderan) terlama selama 24 jam. *Driver* yang mendapatkan akun prioritas akan lebih mudah mencapai poin sebanyak 34 sehingga membuatnya dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat, sedangkan yang tidak merupakan akun prioritas akan

mendapatkan kesulitan dalam mencapai poin-poin tersebut dan terpaksa harus bekerja lebih lama dan lebih keras untuk mencapai target hariannya. Sehingga mereka menyebut *Jagger* adalah kanibal yang memakan mitra lainnya sehingga tidak mendapat orderan.

Para mitra juga meminta Gojek menghentikan perekrutan mitra baru. Karena jumlahnya sudah cukup banyak. Sehingga pemasukan mereka juga berkurang karena banyaknya mitra yang beredar di jalan. Dalam aksi itu, para *driver* membakar jaket dan helm. Itu dilakukan sebagai bentuk kekecewaan terhadap Gojek yang dianggap tidak adil dengan mitra.. Hal ini di dukung dari penelitian yang di lakukan Riset Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (LD FEB UI) menunjukkan, mayoritas dari 44.462 mitra pengemudi GoCar dan GoRide mengaku transaksinya turun 90 persen pada tahun 2020, dan 49-69 persen pada tahun 2019.

Selain pendapatan yang menurun, penyebab lainnya *driver* mengadakan demonstrasi adalah karena sulitnya mendapat orderan saat ini. Hal ini dikarenakan banyaknya mitra *driver* yang beredar di lapangan sehingga orderan yang masuk menurun dan membuat beberapa *driver* kehilangan semangat kerja. Bahkan beberapa *driver* Gojek juga mengaku bahwa menjadi *driver* Gojek hanyalah sebagai pekerjaan sampingan karena menginginkan pekerjaan yang lebih baik. Rendahnya semangat kerja, tidak memprioritaskan pekerjaan, dan memiliki keinginan untuk berpindah bertentangan terhadap ciri-ciri komitmen organisasi terhadap perusahaan. Menurut Lestari dan Koentjoro (2002), ciri-ciri komitmen organisasi, seperti: penerimaan

terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi. Kurangnya hubungan emosional yang dimiliki antar mitra *driver* dan gojek menjadi salah satu alasan aksi unjuk rasa dilakukan.

Komitmen organisasi yang rendah ini terjadi karena Mitra Hasil penelitian yang dilakukan oleh Papuko (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi pada mitra gojek di Surabaya tergolong rendah dengan jumlah presentase sebesar 41,67 persen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Santri dan Fikry (2020) juga menemukan bahwa Komitmen Organisasi pada pengemudi gojek di kota Bukittinggi secara keseluruhan berada dalam kategori rendah. Peneliti melakukan *pra-survey* berbentuk wawancara pada mitra *driver* gojek di Padang untuk melihat fenomena terkait tentang komitmen organisasi mereka terhadap gojek. Pelaksanaan ini melibatkan sebanyak 16 responden mitra *driver* Gojek di Kota Padang. Berikut hasil pra-survei pada tabel 1.1 berikut ini:

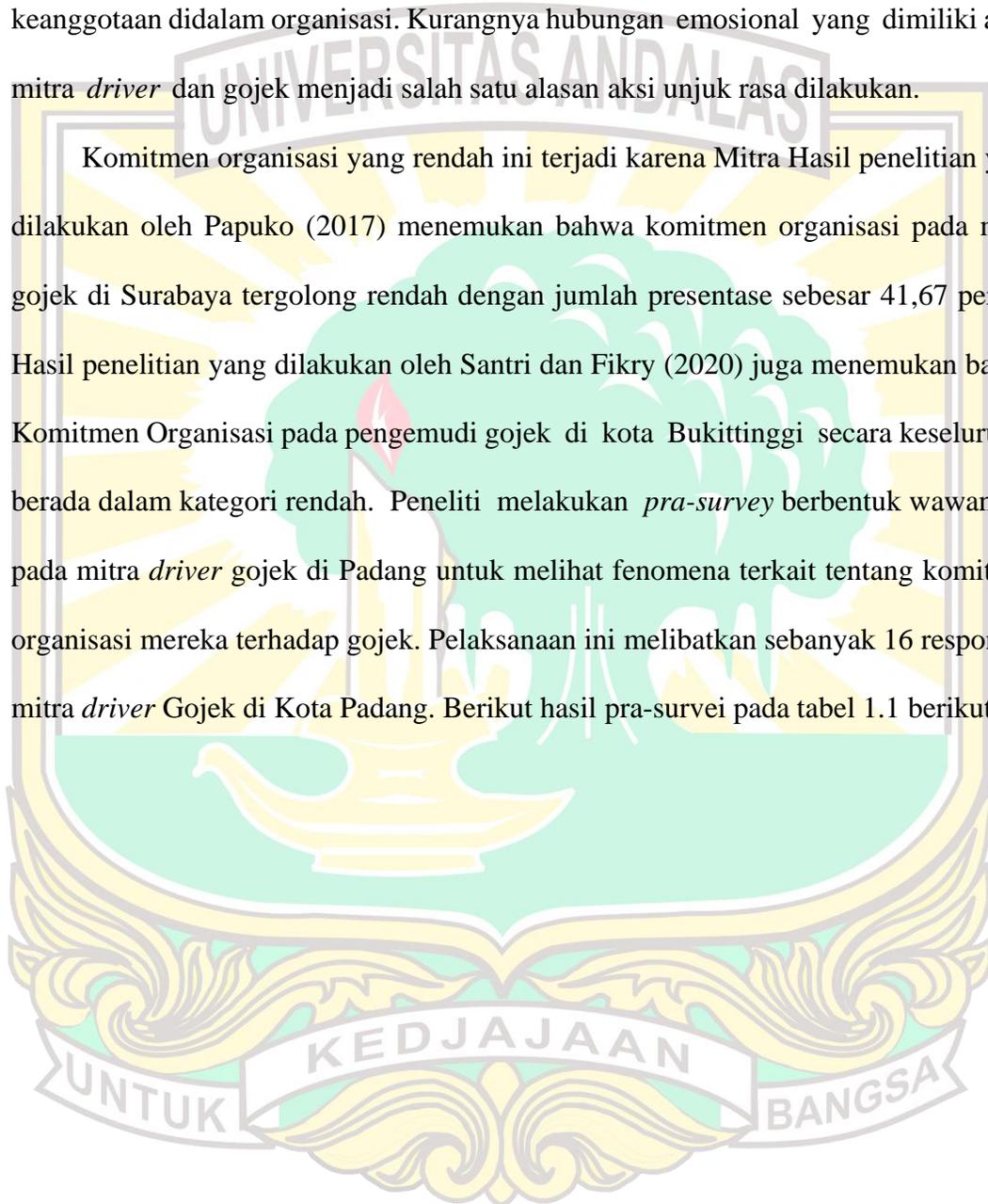


Table 1.1**Hasil Pra-Survei tentang Komitmen Organisasi pada Mitra Driver Go-Ride Padang**

No	Pernyataan	Jumlah Mitra Driver	Persentase Yang Menyatakan		Total
			Ya(%)	Tidak (%)	
Komitmen organisasi					
1	Saya merasa tidak bersemangat lagi untuk bekerja sebagai Mitra Driver saat ini.	16	81,3	18,7	100 %
2	Menurut saya masalah perusahaan bukanlah masalah saya.	16	81,3	18,7	100 %
3	Saya sedang mencari pekerjaan lain selain sebagai Mitra Driver.	16	87,5	12,5	100 %
4	Saya tidak berkomitmen lagi untuk terus bekerja sebagai Mitra Driver.	16	87,5	12,5	100 %
5	Alasan utama saya masih bekerja sebagai driver bukanlah bentuk loyalitas saya terhadap perusahaan.	16	75	25	100 %
Rata – rata			75	25	100%

Sumber: Data hasil *pra-survey* data diolah (2023)

Dari Tabel 1.1, nomor 1 dan 2 diatas dapat dilihat sebanyak 13 mitra *driver* tidak memiliki hubungan emosional terhadap perusahaan dimana mereka tidak bersemangat untuk bekerja dan tidak mau tau tentang masalah perusahaan yang dihadapi. Sulitnya mendapat orderan dalam sehari membuat semangat mitra *driver* untuk bekerja menurun. Selain itu, kurangnya komunikasi antar mitra *driver* dan Gojek membuat beberapa mitra *driver* tidak mengetahui perkembangan dan masalah perusahaan. Menurut Nurmayanti (2021) tidak adanya hubungan kerja antara mitra *driver* Gojek dan PT. Gojek melainkan hanya terdapat hubungan kemitraan diantara kedua belah pihak. Kurangnya hubungan emosional yang

dimiliki antar mitra *driver* dan gojek menjadi salah satu alasan aksi unjuk rasa dilakukan. Dapat disimpulkan bahwa sebesar 81,3 persen mitra *driver* tidak memiliki rasa komitmen afektif (*affective commitment*) pada perusahaan.

Selanjutnya, dapat dilihat di nomor 3 dan 4 pada tabel 1.1 bahwa sebanyak 14 mitra *driver* merasa ingin mencari pekerjaan lain dan tidak ingin bekerja lebih lama di perusahaan ini. Penghasilan yang menurun dan tingginya kebutuhan pribadi menjadi alasan utama mitra *driver* untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Kebanyakan *driver* juga menyatakan bahwa mereka tidak memprioritaskan pekerjaannya saat ini dan memutuskan untuk mengesampingkan pekerjaannya sebagai mitra *driver* Gojek. Mitra *driver* menginginkan kehidupan kerja yang layak dan mereka menyebutkan mereka tidak mendapati itu lagi di Gojek. Dapat disimpulkan bahwa sebesar 87,3 persen mitra *driver* tidak memiliki rasa komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) pada perusahaan.

Dan yang terakhir, dapat dilihat di nomor 5 pada tabel 1.1 bahwa sebanyak 12 mitra Mitra *driver* merasa loyalitas akan pekerjaan bukanlah menjadi alasan utama mereka untuk bekerja. Hilangnya rasa bangga akan pekerjaan mereka membuat sejumlah mitra *driver* menyatakan bahwa mereka merasa tidak segan-segan ingin meninggalkan Gojek jika mereka mendapatkan pekerjaan yang lebih baik saat ini. Mereka menganggap bahwa berhenti bekerja adalah hal yang wajar dilakukan saat ini. Dapat disimpulkan bahwa sebesar 75 persen mitra *driver* tidak memiliki rasa komitmen normatif (*normative commitment*).

Sulitnya mendapat orderan membuat mitra *driver* harus beredar dan

berkeliling untuk bekerja lebih dari 8 jam perhari nya dan jarang sekali meluangkan waktu mereka untuk kehidupan pribadi mereka. Hal ini di didukung dari hasil penelitian mengenai kondisi pekerjaan pekerja ojek daring dilakukan Maharani Karlina CH, mahasiswa magister lulusan King's College London yang menunjukkan bahwa mayoritas pengemudi Gojek yang diwawancara harus bekerja 12 jam sehari dan 6-7 hari seminggu untuk mendapatkan penghasilan yang cukup. Kebanyakan mitra driver mengaku bahwa mereka tidak menikmati kehidupan kerja dan pribadi secara seimbang. Ketidakseimbangan ini berdampak pada turunya komitmen organisasi mereka terhadap gojek. Hal ini didukung oleh studi yang dilakukan di Gujrat, Pakistan oleh Arif & Farooqi (2014) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) karyawan mempengaruhi kepuasan karyawan dan komitmen mereka dengan organisasi. Karyawan yang memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan mereka lebih puas dan karenanya, lebih produktif, berkomitmen dan loyal kepada organisasi.

Rendahnya tingkat komitmen organisasi mitra driver juga dipengaruhi oleh rendahnya rasa antusias, inisiatif, semangat dalam bekerja, dan keterikatan mereka terhadap Gojek. Hal ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan Albdour & Altarawneh (2014) juga menyatakan bahwa keterikatan pekerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan peningkatan loyalitas. Selain itu, terdapat kesimpulan bahwa karyawan yang merasa lebih terlibat dalam pekerjaan dan organisasi akan menunjukkan komitmen afektif dan komitmen normatif yang tinggi.

Keterikatan karyawan (*Employee engagement*) dikarakteristikan sebagai

suatu rasa komitmen, memiliki keinginan besar dan semangat, yang mewujudkan usaha-usaha ke tingkat yang lebih tinggi, tetap bekerja keras dengan setiap kesulitan-kesulitan tugas-tugas, melebihi apa yang diharapkan dan memiliki inisiatif. Hasil dari *employee engagement* sangat besar. Dari tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah sampai tingginya tingkat produktivitas, karyawan- karyawan yang terikat (*engaged employees*) merupakan aset bisnis yang berharga (Dickson, 2008).

Menurut Santosa (2012) sebagaimana tertera dalam *standard chartered bank's corporate leadership council* tahun 2004 mendefinisikan *employee engagement* sebagai bentuk pernyataan kesetiaan kepada seseorang atau sesuatu di organisasi mereka, berkaitan seberapa keras mereka bekerja, dan seberapa bertahan mereka tinggal pada organisasi sebagai akibat dari komitmen yang dimilikinya.

Komitmen organisasi berbeda dari *engagement* yang menunjuk pada sikap dan mengikat seseorang terhadap organisasi mereka. *Engagement* bukanlah sikap, ini merupakan kadar di mana seseorang memberi perhatian dan memiliki keterikatan terhadap kinerja dalam peran mereka. *Engagement* dilakukan bagaimana individu memperkerjakan diri mereka sendiri untuk mencapai kinerja dalam pekerjaannya. Lebih lanjut, *engagement* melibatkan emosi dan perilaku secara aktif juga melibatkan aspek kognitif. Menurut Saragih & Margaretha (2013) juga menyarankan bahwa keterikatan dapat dipikirkan sebagai suatu anteseden dari keterlibatan kerja pada individu di mana pengalaman keterikatan yang dalam dalam peran mereka seharusnya datang untuk mengenal pekerjaan mereka. Keterikatan

memperlihatkan bagaimana individu- individu memberdayakan diri mereka sendiri dalam kinerja.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Santosa (2012) menunjukkan angka-angka statistik untuk angkatan kerja saat ini yaitu 29 persen adalah para karyawan yang secara aktif terikat dengan pekerjaan mereka. Para karyawan bekerja dengan hasrat atau keinginan yang besar dan merasakan pertalian yang sangat kuat pada perusahaan tempat mereka bekerja. Orang-orang yang secara aktif terikat membantu perusahaan untuk maju. 54 persen adalah para karyawan yang merasa tidak terikat dengan pekerjaan mereka. Para karyawan dalam golongan ini pada dasarnya bersiap untuk meninggalkan perusahaan, mereka bekerja tetapi juga tidur dalam melewati hari kerja dan lebih menekankan pada waktu bukan pada keinginan yang besar dalam pekerjaan mereka. Terakhir, 17 persen adalah para karyawan yang secara aktif melepaskan diri dengan pekerjaannya. Para karyawan dalam golongan ini adalah karyawan yang sibuk memerankan ketidakhagiaannya. Mereka berusaha untuk mempengaruhi rekan kerja yang *engaged* yang mencoba untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Para karyawan yang *actively engaged* adalah karyawan yang bekerja dengan keinginan besar karena mereka merasakan ikatan dan komitmen yang kuat terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Karena sifatnya yang kompleks, komitmen organisasional tidak dapat berdiri sendiri. Menurut penelitian Meyer, Stanley, Herscovitch, dan Topolnytsky, (2002) komitmen organisasional dapat dipengaruhi

oleh kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan komitmen kerja. Ketiga variabel ini khususnya berpengaruh kuat terhadap komitmen afektif karyawan. Penelitian yang dilakukan Azeem (2010) juga menunjukkan kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja adalah salah satu sikap karyawan yang mempengaruhi perilakunya di tempat kerja. Pada penelitian yang dilakukan Ghazali & Imam (2013) pada karyawan sector perbankan Pakistan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional beserta komponen-komponennya (afektif, normative dan kontinuan). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terkuat kepada komitmen afektif, kemudian normative dan kontinuan. Pentingnya kepuasan kerja karyawan membuat organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya akan berusaha seoptimal mungkin untuk kebaikan organisasi. Organisasi yang karyawannya memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam persaingan. Kepuasan kerja merupakan masalah dasar yang harus terselesaikan dengan baik oleh organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesukaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang daripadanya muncul sikap positif atau negatif (Abraham, 2002). Kepuasan kerja terdiri dari tiga komponen : intrinsik, ekstrinsik, dan umum. Kepuasan intrinsik mengacu kepada nilai kreativitas, stabilitas, dan pengembangan ke depan, Kepuasan ekstrinsik terkait dengan gaji, promosi, dan manajemen. Sedangkan kepuasan umum terkait dengan lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan (Yang, Liu, Chen, dan

Pan, 2014). Kepuasan kerja yang tinggi menguntungkan organisasi karena mengurangi keluhan, ketidakhadiran, *turnover*, dan PHK; juga meningkatkan ketepatan waktu dan moral karyawan (Afolabi dan Olusegun, 2014). Terlebih, kepuasan kerja memiliki dampak manajerial yang signifikan. Jika kepuasan kerjanya tinggi, karyawan akan bekerja lebih baik. Namun jika kepuasan kerja rendah, akan timbul masalah pada kinerja karyawan (Pushpakumari, 2008). Untuk mencapai kepuasan kerja tidaklah mudah, dibutuhkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasional memiliki suatu hubungan yang mempengaruhi kepuasan kerja (Handaru, Utomo, dan Sudiarditha, 2013). Sedangkan penelitian lain oleh Judge et al., (Judge, Thoresen, Bono, Patton, 2001) berbeda lagi, bahwa kinerja karyawan yang baik akan menyebabkan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena berhubungan dengan proses penyelesaian suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Mitra Driver Gojek Padang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen

organisasi pada mitra *driver* Gojek Padang ?

2. Bagaimana pengaruh keterikatan pekerja terhadap komitmen organisasi pada mitra *driver* Gojek Padang ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada mitra *driver* Gojek Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada mitra *driver* Gojek Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi pada mitra *driver* Gojek Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada mitra *driver* Gojek Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai faktor apa saja yang menjadi pengaruh Komitmen Organisasi pada Mitra *Driver* Gojek Padang.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam keputusan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pentingnya ruang lingkup penelitian yaitu mempermudah dan menghindari kemungkinan salah tafsir judul. Untuk menghindari hal tersebut penelitian ini berfokus pada mitra *driver* Gojek Padang dan dibatasi mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan pekerja terhadap komitmen organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan ini disajikan dalam tiga bab, penjelasan masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisikan teori-teori yang menjadi acuan penelitian mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tahap-tahap dalam melakukan penelitian yang menjelaskan penjabaran mengenai alasan pemilihan objek, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

bab ini menjelaskan hasuk pengolahan data dan menjelaskan hasil yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan yang ditarik dari penelitian, menjabarkan kekurangan atau keterbatasan penelitian, implikasi dari penelitian ini dan memberikan masukan atau saran untuk penelitian berikutnya.

