

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK FLEXIBILITY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN MAXIM DRIVERS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DRIVER MAXIM

Reichan Maulana Putra Isna¹, R. Deni Muhammad Danial², Resa Nurmalia³
Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3},
reichanmaulana085@ummi.ac.id¹, rdmdania1043@ummi.ac.id²,
resanurmala@ummi.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and work flexibility on organizational commitment (an empirical study on 5 Maxim-bike Driver Communities in Sukabumi City). The research approach used is a quantitative approach. Multistage Cluster Sampling sampling method. The samples taken were 63 respondents in 5 communities. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant influence on organizational commitment and work flexibility also has a positive and significant influence on organizational commitment in the 5 Maxim-bike Diver Communities in Sukabumi City.

Keywords: *work environment, work flexibility, organizational commitment, Maxim*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap komitmen organisasi (studi empiris pada 5 Komunitas *Driver Maxim-bike* Kota Sukabumi). Pendekatan penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel *Multistage Cluster Sampling*. Sampel yang diambil sebanyak 63 responden pada 5 komunitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta fleksibilitas kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada 5 Komunitas *Diver Maxim-bike* Kota Sukabumi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Komitmen Organisasi, Maxim

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi adalah sebuah kepentingan. Kemajuan teknologi akan berdampak dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan kebutuhan manusia akan teknologi dan informasi. Berbagai inovasi telah dikembangkan untuk meningkatkan taraf hidup manusia dan memberikan banyak kemudahan dalam melakukan aktivitas manusia. Kecanggihan teknologi dapat ditemui di setiap aspek kehidupan manusia, termasuk transportasi (Wahyusetyawati, 2017).

Transportasi merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting di zaman modern ini, sebagai akibat dari kegiatan ekonomi, sosial, dan lainnya yang menuntut peningkatan mobilitas penduduk dan sumber daya lainnya secara cepat. Mobilitas merupakan bidang yang sangat signifikan dalam kehidupan masyarakat Indonesia, mengingat kebutuhan masyarakat Indonesia yang kuat akan transportasi. Maraknya transportasi berbasis aplikasi atau yang kerap dikenal dengan transportasi online kini tengah

menggairahkan sektor transportasi Indonesia (Sultan et al., 2021).

Transportasi online adalah transportasi yang menggabungkan bisnis penyedia jasa transportasi dengan menggunakan aplikasi sebagai media pemesanan untuk memudahkan konsumen dalam memenuhi kebutuhan transportasi. Transportasi online adalah layanan transportasi yang menggunakan internet dalam semua aktivitas transaksi, termasuk pemesanan, pemantauan rute, pembayaran, dan evaluasi layanan transportasi. Alhasil, masyarakat merespon positif dan sangat terbantu dalam setiap transaksi, mulai dari penjual, karyawan, mahasiswa, hingga orang-orang dengan profesi lain (Embun Sari & Ayuh, 2020).

Persaingan bisnis kini menjadi semakin sengit. Perubahan lingkungan menjadi penyebab utama munculnya persaingan bisnis yang tidak dapat diprediksi. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, hanya perusahaan dengan strategi inovatif dan strategi bisnis yang lebih banyak yang akan bertahan. Suatu perusahaan memiliki aset penting yang harus diperhatikan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam bisnis apa pun. Sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi yang signifikan adalah mereka yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan (Jessie & Partono, 2020).

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, serta berbagai visi, diciptakan untuk kepentingan manusia, dengan manusia mengatur dan mengawasi pelaksanaan misi. Manusia dengan demikian merupakan sumber daya strategis dalam semua kegiatan organisasi. Akibatnya, sumber daya manusia harus direncanakan, dikembangkan strategi

yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan dilaksanakan secara konsisten agar kinerja organisasi tempat sumber daya manusia itu berada dapat ditingkatkan. Perencanaan sumber daya manusia yang strategis harus dilakukan secara akurat dan menyeluruh. Perencanaan strategis dalam kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) dalam artian menandakan perencanaan SDM yang harus mempertimbangkan aspek selain SDM (*human*), seperti faktor keuangan (*finance*), agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia seharusnya dapat berfungsi secara produktif jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara profesional. Pengelolaan tersebut dimulai dengan rekrutmen, kemudian berlanjut ke seleksi, klasifikasi, penempatan berdasarkan bakat, pelatihan dan pengembangan karir, dan pemutusan hubungan kerja (Nur, 2013).

Organisasi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Kemajuan teknologi dan komersial mendorong sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas. Komitmen dalam organisasi menunjukkan adanya sebuah peningkatan kualitas. Komitmen organisasi merupakan pola pikir yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkesinambungan dimana anggota organisasi menyatakan kepedulian nya terhadap organisasi. Ikatan emosional dengan perusahaan dapat menimbulkan komitmen organisasi, yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai perusahaan, dan kemauan untuk melayani perusahaan. Komitmen organisasi menunjukkan keterlibatan seseorang dalam organisasi untuk tetap menjadi anggota organisasi dan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (Cahyani et al., 2020).

Komitmen organisasi dapat dibentuk melalui lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk mengerjakan kewajibannya. Menurut Hasibuan dalam (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), lingkungan kerja memainkan peran penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja, jika lingkungan kerja menjadi menyenangkan, penuh kepuasan, dan nyaman, maka pekerja akan lebih produktif. Ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan fisik yang terletak di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pekerja secara langsung atau tidak langsung. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh situasi atau kondisi yang terjadi dan berhubungan dengan hubungan kerja. Karena itu, lingkungan kerja non-fisik ini harus diperhatikan dan tidak boleh dianggap sepele. (Srisinto, 2018)

Selain itu, Komitmen organisasi juga dapat dibentuk melalui fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja diberikan sebagai bentuk variasi di tempat kerja agar karyawan tidak bosan. Fleksibilitas kerja mengacu pada kewenangan yang diberikan kepada sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan jadwal kerja. Tujuan penerapan fleksibilitas kerja adalah untuk memudahkan sumber daya manusia mengejar strategi alternatif dalam lingkungan yang kompetitif. Fleksibilitas juga dapat membuat *driver* lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja *driver* dapat meningkat. (Wahyuni & Cahyono, 2022).

Berdasarkan temuan penelitian (Hendry & Simanjuntak, 2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. Hal ini

dibuktikan dengan penelitian (Gunawan & Ardana, 2020), hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya komitmen organisasional tersebut. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian (Rumoning, 2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sementara itu (Maretasari & Ratmawati, 2020) menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara fleksibilitas kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan temuan penelitian ini yang didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ridwan et al., 2020), pengaturan kerja fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Generasi Y di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Makassar. Berbeda dengan (Rosyadi & Bayudhigantara, 2021), temuan penelitiannya menunjukkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil uraian permasalahan diatas, adanya tindakan yang mengakibatkan sebelah pihak merasa dirugikan, dimana hal tersebut dapat mengakibatkan rasa keterikatan untuk berkomitmen menjadi rendah, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada *Driver* Maxim”.

METODE PENELITIAN

Untuk mendeskripsikan, menguji, dan mengidentifikasi hubungan variabel, penelitian ini menggunakan pendekatan

penelitian kuantitatif. Keseluruhan objek penelitian adalah populasi. *Multistage Cluster Sampling* digunakan dalam penelitian ini untuk memilih sampel sebanyak 63 responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan 5 komunitas *driver Maxim-bike* yang ada di Kota Sukabumi yang berjumlah, sebagai berikut:

Tabel 1. Data Komunitas Maxim Bike di Kota Sukabumi

No	Komunitas	Jumlah
1	Maxmusity Kalong	19
2	D'MOA	27
3	MOS	69
4	Max Fighter	63
5	MAXDRO	58
TOTAL		236

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Rumus slovin digunakan dalam menentukan ukuran sampel. Dalam menentukan jumlah minimal sampel dalam suatu penelitian digunakan rumus slovin. Rumus ini digunakan untuk menghitung ukuran sampel berdasarkan jumlah populasi dan/atau memperkirakan persentase populasi. (Darwin, 2021). Dengan demikian, rumus slovin sebagai berikut:

$$S = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$S = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{236}{236 \times 0,05^2 + 1} = \frac{236}{1,59} = 148.$$

$$148 \div 236 \times 100 = 63$$

$$63 \div 5 = 12,6 \text{ dibulatkan menjadi } 13.$$

Dengan demikian, ukuran sampel yang diberlakukan sebanyak 63 orang. Dalam penelitian ini dari 5 komunitas, penulis menentukan responden dengan sebanyak 13 orang tiap komunitas nya.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data penelitian, terdiri dari: teknik observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Caranya dengan datang secara langsung ke 5 komunitas *driver Maxim-bike* di Kota Sukabumi dan melakukan pengamatan. Teknik

wawancara digunakan untuk mewawancarai dengan sejumlah driver yang bergabung dalam komunitas tersebut untuk mendapatkan lebih banyak informasi yang berhubungan dengan penelitian ini. Metode kuesioner untuk memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk diisi sesuai dengan kebutuhan masing-masing variabel penelitian. Dan studi pustaka, untuk mengumpulkan data referensi dari jurnal literatur yang mendukung penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Untuk bisa mendapatkan analisis dengan ketepatan modal regresi harus melakukan uji normalitas terlebih dahulu. Penelitian ini menggunakan software SPSS 21 dan diperoleh nilai residual dari masing-masing variabel yang akan diteliti untuk dilakukan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Nilai uji normalitas pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82649779
	Most Absolute	.130
Extreme Differences	Positive	.130
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		1.035
Asymp. Sig. (2-tailed)		.235

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Uji *Output* SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel di atas, uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) menghasilkan skor sebesar 0,235, dimana nilai probabilitas lebih besar dari tingkat kepercayaan yaitu 0,05. Dengan demikian, hasil model regresi ini terdistribusi secara normal. Dengan demikian, peneliti dapat melanjutkan

dengan teknik analisis data selanjutnya.

Tabel 3. Koefisien Korelasi antara Lingkungan Kerja (x_1) Fleksibilitas Kerja (x_2) dan Komitmen Organisasi (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.486	2.310

a. Predictors: (Constant), FK, LK

Sumber: Hasil *Output* SPSS 21, 2023

Dari hasil pengelolaan data diatas dapat terlihat bahwa dari korelasi antara variabel Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,709 (nilai R pada tabel) termasuk pada kategori kuat. Berikut perhitungan Analisis Koefisien Determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,709^2 \times 100\%$$

$$KD = 50,2 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, koefisien determinasi untuk variabel Lingkungan Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 50,2%. Sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	322.224	2	161.112	30.083	.000 ^b
Residual	321.332	60	5.356		
Total	643.556	62			

a. Dependent Variable: KO

b. Predictors: (Constant), FK, LK

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2023

Berdasarkan dari tabel diatas yang dapat terlihat dari pengujian uji f yang dilakukan dengan *software* SPSS 21, maka didapatkan hasil F_{hitung} variabel Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja adalah sebesar 30.083. selanjutnya nilai F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . F_{tabel} dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n - k - 1) dan taraf kesalahan yang

ditetapkan adalah sebesar 5 %, jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut = 60, sehingga diperoleh nilai $F_{tabel} = 3.15$. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 , dan Y. Adapun hasil dari pengujian hipotesis nya adalah:

$$F_{hitung} > F_{tabel}$$

$$30.083 > 3.15$$

Berdasarkan dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Fleksibilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.947	7.442		1.068	.290
1 LK	.393	.092	.476	4.291	.000
FK	.320	.112	.319	2.873	.006

a. Dependent Variable: KO

Sumber: Hasil *Output* SPSS 21, 2023

Sehingga didapatkan persamaan regresi linear berganda untuk dua *predictor* (Lingkungan Kerja dan Fleksibilitas Kerja) yaitu:

$$Y = 7.947 + 0.393 X_1 + 0.320 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta positif menunjukkan bahwa tanpa ditambahkan variabel Lingkungan Kerja dan Fleksibilitas Kerja maka variabel Komitmen Organisasi mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 7.947.
2. Apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi variabel Fleksibilitas Kerja tetap maka akan mengalami kenaikan sebesar 0.393
3. Apabila Fleksibilitas Kerja mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap maka Komitmen

Organisasi akan meningkat atau mengalami kenaikan sebesar 0.320.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.947	7.442		1.068	.290
1 LK	.393	.092	.476	4.291	.000
FK	.320	.112	.319	2.873	.006

a. Dependent Variable: KO

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Pada 5 Komunitas *Driver Maxim-Bike* Kota Sukabumi

Berdasarkan hasil *output coefficient* dari SPSS 21 diatas maka dapat dilihat nilai signifikan (sig) variabel Lingkungan Kerja (LK) yang memiliki nilai 0.000 dengan menggunakan nilai batas sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja lebih kecil dari nilai batas yakni $0.000 < 0.05$. Hasil ini juga menunjukkan bahwa T_{hitung} sebesar 4.291 sedangkan nilai T_{tabel} 2.000 maka T_{hitung} 4.291 > T_{tabel} 2.000 sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa “terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y)” diterima.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Pada 5 Komunitas *Driver Maxim-Bike* Kota Sukabumi

Kemudian berdasarkan hasil *output coefficient* dari SPSS 21 diatas maka dapat dilihat nilai signifikan (sig) variabel Fleksibilitas Kerja (FK) yang memiliki nilai 0.006 dengan menggunakan nilai batas sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Fleksibilitas Kerja lebih kecil dari nilai batas yakni $0.006 < 0.05$. Hasil ini juga menunjukkan bahwa T_{hitung} sebesar 2.873 sedangkan

nilai T_{tabel} 2.000 maka T_{hitung} 2.873 > T_{tabel} 2.000 sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa “terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel Fleksibilitas Kerja (X_2) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y)” diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, teknik analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap komitmen organisasi pada 5 Komunitas *Driver Maxim-bike* Kota Sukabumi, maka penulis dapat mengambil simpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil nilai pengkategorian variabel lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja masuk ke kriteria tinggi, artinya *driver* Maxim sudah bisa memahami lingkungan kerja dan fleksibilitas kerjanya yang ditunjang dari fasilitas dan aplikasi yang mudah pada Maxim, namun untuk Komitmen Organisasi masuk pada kriteria sedang ini berarti responden memiliki persepsi biasa saja terhadap komitmen organisasi, dapat dinyatakan bahwa *driver* Maxim masih memiliki keinginan untuk meningkatkan penghasilan karena adanya perhitungan atau pertimbangan untung/rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam organisasi tersebut.
2. Dilihat dari uji hipotesis yang secara parsial yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh 5 Komunitas *Driver Maxim-bike* Kota Sukabumi, mempengaruhi komitmen organisasi sehingga apabila lingkungan kerja meningkat

maka komitmen organisasi pun akan meningkat.

3. Fleksibilitas kerja berdasarkan hasil data analisis uji hipotesis yang secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji T, dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Saran

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap aktivitas kerja mitra *driver*, sehingga diharapkan organisasi lebih memperhatikan lingkungan kerja. Fleksibilitas kerja terutama saat menambah *driver* baru. Jika hal ini tidak dilakukan pengelolaan secara berkala, maka akan mempengaruhi persaingan buruk antar *driver*. Hal ini juga dapat mengurangi komitmen pengemudi terhadap organisasi yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan apa yang dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi mitranya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Darwin, M. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (T. Sony Tambunan (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Embun Sari, C. P., & Ayuh, E. T. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Eksistensi Pada Transportasi Online Di Kota Bengkulu. *Jurnal Sarjana Ilmu Komunikasi*, 1(2), 34–41. <https://doi.org/10.36085/j-sikom.v1i2.1107>
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>
- Hendry, R. S. M., & Simanjuntak, D. (2017). Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Lingga Tiga Sawit Sigambal. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 115–127. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i1.1581>
- Jessie, H., & Partono, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5(1), 78–88.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Maretasari, R., & Ratmawati, D. (2020). Pengaruh Work Demand Dan Work Flexibility Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mandiri Tunas Finance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 30(1), 65. <https://doi.org/10.20473/jeba.v30i12020.65-80>
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja dan

- Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739–749. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>
- Ridwan, L. A., Muis, M., & Mardiana, R. (2020). *The Effect of Flexible Work Arrangement on Work-Life Balance and Turnover Intention Through Organizational Commitment of Generation Y Banking Employees in Makassar*. *Global Scientific Journal*, 8(12), 663–679.
- Rosyadi, H. I., & Bayudhigantara, M. E. (2021). *the Effect of Flexible Working Arrangements and Social Support on Organizational Commitment With Work-Life Balance As a Mediation Variable*. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 5(09), 2021. www.ijebmr.com
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat *Effect of Work Environment, Work Discipline and Working Stress on Organizational Commitment in Improving Nurs. Emba*, 6(2), 958–967.
- Srisinto, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 47. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i1.175>
- Sultan, M. A., Marsaoly, N., & Kotta, M. I. (2021). Persepsi Masyarakat Tentang Angkutan Online Di Kota Ternate. *Jurnal Simetrik*, 10(2), 350. <https://doi.org/10.31959/js.v10i2.542>
- Wahyuni, S. I., & Cahyono, K. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).
- Wahyusetyawati, E. (2017). Dilema pengaturan transportasi online. *Jurnal RechtsVinding*, April, 1–4. <https://rechtsvinding.bphn.go.id>