

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN DENGAN KEPERCAYAAN  
ORGANISASI PADA *DRIVER* OJEK ONLINE**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

**Disusun Oleh:**

**Widad Fadlurrahman**

**NIM 18107010112**

**Dosen Pembimbing:**

**Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.**

**NIP. 19890607 2019031 016**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Widad Fadlurrahman  
NIM 18107010112  
Jenjang : Strata Satu (1)  
Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya yang berjudul "Hubungan antara Komitmen dengan Kepercayaan Organisasi pada *Driver* Ojek Online" tidak ada karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar stratasatu (S1) di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak ada karya atau pendapat yang sudah pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dirujuk dalam naskah dan disebutkan di daftar Pustaka. Apabila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan terdapat terbukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta,

Yang Menyatakan

  
  
Widad Fadlurrahman  
18107010112

## NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/R0

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal :

Lamp :

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Widad Fadlurrahman  
NIM : 18107010112  
Judul Skripsi : Hubungan antara Komitmen dengan Kepercayaan Organisasi pada Driver Ojek Online

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami berharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 07 Februari 2024  
Pembimbing

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.  
NIP 19890607 2019031 016

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-401/Un.02/DSH/PP.00.9/03/2024

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan antara Komitmen dengan Kepercayaan Organisasi pada *Driver* Ojek Online yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WIDAD FADLURRAHMAN  
Nomor Induk Mahasiswa : 18107010112  
Telah diujikan pada : Jumat, 16 Februari 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.  
SIGNED

Valid ID: 65e5700e62fae



Penguji I  
Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.  
SIGNED

Valid ID: 65e19c6e9aead



Penguji II  
Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.  
SIGNED

Valid ID: 65dc545e970ed



Yogyakarta, 16 Februari 2024  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 65ea76b3caad2

## MOTTO

Memaknai arti kehidupan dengan baik agar kelak menjadi orang yang bermanfaat bagi orang lain.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahim, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya. Karya tulis ini saya persembahkan kepada:

### **ALMAMATER TERCINTA**

Program Studi Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

### **KELUARGA**

Kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai dan saya hormati

Alm. Bapak Ali Usman dan Ibu Ida Wahidah

**Rekan seperjuangan dan sahabat terbaik saya yang telah berjuang bersama untuk mencapai kesuksesan dan meraih kebahagiaan baik itu di dunia maupun di akhirat**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Komitmen dengan Kepercayaan Organisasi pada *Driver* Ojek Online”. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan peneliti. Sehingga peneliti mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga dikemudian hari dapat memperbaiki segala kekurangannya.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti selalu mendapatkan bimbingan, dorongan dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Lisnawati, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi
4. Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan bimbingan, dukungan, nasihat, waktu dan senantiasa sabar dalam memberikan masukan selama proses penelitian ini berlangsung.

5. Ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi selaku dosen penguji satu yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian tugas skripsi, sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.
6. Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi. selaku dosen penguji dua yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian tugas skripsi, sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.
7. Dosen Pembimbing Akademik saya, Ibu Denisa Apriliawati, S.Psi., M. Res yang telah membimbing saya dalam menjalani proses akademik selama di perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman, serta seluruh staff bidang Tata Usaha yang telah membantu dalam proses penelitian ini.
9. Kepada kedua orang tua saya tercinta, Alm. Bapak Ali Usman dan Ibu Ida Wahidah yang senantiasa telah menyemangati dan mendoakan saya.
10. Kakak saya Alfrinaldi Taufik S.Kom dan Kakak ipar saya Nadia Lutfaina S.Kep yang sudah menyemangati dan mendoakan saya.
11. Kepada Irma Rizki Amanda S.Pd, yang bersedia meluangkan waktu dan tenaga sehingga Skripsi ini dapat dikerjakan dengan lancar.
12. Kepada Putri Lailiyatul Azizah yang selalu memberikan semangat, mendoakan dan mendengarkan keluh kesah saya.
13. Teman seperjuangan semasa kuliah yang senantiasa memberi support kepada saya.

14. Kepada teman saya sedari MTs, Imam Ghozali dan Achmad Ghozaly yang senantiasa memberi support kepada saya.
15. Kepada seluruh teman WAO (We Are One) yang senantiasa memberi support kepada saya.
16. Kepada responden penelitian yang sudah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuesioner penelitian.
17. Seluruh rekan-rekan yang telah membantu dalam menyebarkan kuesioner penelitian saya.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini. Peneliti masih menyadari bahwa masih banyak sekali kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini agar bisa menjadi lebih baik kedepannya.

Yogyakarta, Februari 2024

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Widad Fadlurrahman  
18107010112

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>INTISARI .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>19</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>19</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>24</b>
<b>C. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>24</b>
<b>D. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>24</b>
1. Manfaat Teoritis.....	24
2. Manfaat Praktis .....	25
<b>E. Keaslian Penelitian .....</b>	<b>25</b>
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>36</b>

<b>A. Komitmen</b> .....	<b>36</b>
1. Pengertian .....	36
2. Dimensi.....	38
3. Aspek-Aspek.....	40
4. Faktor-Faktor .....	42
<b>B. Kepercayaan Organisasi</b> .....	<b>44</b>
1. Pengertian .....	44
2. Dimensi.....	46
3. Aspek-Aspek.....	47
<b>C. Dinamika</b> .....	<b>49</b>
<b>D. Hipotesis</b> .....	<b>52</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>53</b>
<b>A. Desain Penelitian</b> .....	<b>53</b>
<b>B. Identifikasi Variabel Penelitian</b> .....	<b>53</b>
<b>C. Definisi Operasional Variabel Penelitian</b> .....	<b>54</b>
1. Komitmen .....	54
2. Kepercayaan Organisasi .....	54
<b>D. Populasi dan Sampel Penelitian</b> .....	<b>55</b>
<b>E. Metode dan Alat Pengumpulan Data</b> .....	<b>56</b>
1. Skala Komitmen .....	57
2. Skala Kepercayaan Organisasi .....	59
<b>F. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur</b> .....	<b>63</b>

1. Validitas Instrumen.....	63
2. Seleksi Aitem.....	63
3. Reliabilitas .....	63
<b>G. Metode Analisis Data .....</b>	<b>64</b>
1. Uji Normalitas .....	64
2. Uji Linearitas .....	64
3. Uji Korelasional.....	65
<b>BAB IV PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ...66</b>	
<b>A. Orientasi Kanchah dan Persiapan .....</b>	<b>66</b>
1. Orientasi Kanchah .....	66
2. Persiapan.....	67
2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas .....	70
<b>B. Pelaksanaan Penelitian .....</b>	<b>71</b>
<b>C. Hasil Penelitian .....</b>	<b>72</b>
1. Kategorisasi Subyek .....	72
2. Distribusi Jenis Kelamin.....	74
3. Distribusi Domisili .....	75
4. Distribusi Lama Bekerja.....	75
5. Uji Asumsi .....	76
<b>D. Pembahasan .....</b>	<b>78</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....80</b>	
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>80</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>80</b>

1. Bagi <i>Driver</i> Ojek Online .....	80
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>89</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>127</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Komitmen .....	57
Tabel 2. Aitem Komitmen.....	58
Tabel 3. Blueprint Kepercayaan Organisasi.....	60
Tabel 4. Aitem Kepercayaan Organisasi.....	61
Tabel 5. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Kepercayaan Organisasi .....	69
Tabel 6. Distribusi Aitem Skala Kepercayaan Organisasi Setelah Try Out .....	69
Tabel 7. Reliabilitas Skala Kepercayaan Organisasi.....	70
Tabel 8. Deskripsi Statistik Skala Komitmen dan Kepercayaan Organisasi .....	72
Tabel 9. Rumus Perhitungan Presentasi Kategori.....	73
Tabel 10. Kategorisasi Skala Komitmen.....	73
Tabel 11. Kategorisasi Skala Kepercayaan Organisasi.....	74
Tabel 12. Distribusi Jenis Kelamin .....	74
Tabel 13. Distribusi Domisili .....	75
Tabel 14. Distribusi Lama Bekerja .....	75
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas .....	76
Tabel 16. Hasil Uji Linieritas .....	77
Tabel 17. Hasil Uji Korelasional.....	77



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Bagan Dinamika Hubungan Variabel .....	51
Gambar 2. Kekuatan Analisis .....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabulasi Skor Uji Coba (Try Out) Kepercayaan Organisasi.....	90
Lampiran 2. Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem.....	92
Lampiran 3. Skala Penelitian Komitmen .....	96
Lampiran 4. Skala Penelitian Kepercayaan Organisasi .....	99
Lampiran 5. Uji Asumsi .....	100
Lampiran 6. Tabulasi Skor Penelitian Komitmen.....	102
Lampiran 7. Tabulasi Skor Penelitian Kepercayaan Organisasi.....	118



# HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN DENGAN KEPERCAYAAN ORGANISASI PADA *DRIVER* OJEK ONLINE

Widad Fadlurrahman  
18107010112

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen dengan kepercayaan organisasi pada *driver* ojek online. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu Metode Kuantitatif korelasional dengan menggunakan Skala Likert. Adapun skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala komitmen dan skala kepercayaan organisasi, skala komitmen diadopsi peneliti berdasarkan dimensi dari Mowday (1979) yaitu keyakinan dan penerimaan, kesediaan dan keinginan sedangkan skala kepercayaan organisasi dibuat peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Boas (2018) yaitu *shared values*, *openness*, *autonomy*, *organizational culture*, *organizational justice*, *organizational loyalty* dan *job satisfaction*. Populasi penelitian ini adalah *driver* ojek online dan Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Software G\*Power* menghasilkan jumlah sampel 219 responden dan tehnik pengambilan sampel menggunakan *purposive sample*. Pada penelitian ini terdapat 3 daerah yang didapat, yang pertama Yogyakarta berjumlah 139 responden, kedua Bekasi berjumlah 51 responden dan yang terakhir Karawang berjumlah 29 responden. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara komitmen dengan kepercayaan organisasi, berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan kepercayaan organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen maka semakin tinggi juga tingkat kepercayaannya terhadap organisasi Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Didapatkan nilai komitmen dan kepercayaan organisasi *Sig.* 0,01 (*Sig.* < 0,05).

**Kata Kunci:** *Driver* Ojek Online, Kepercayaan Organisasi, Komitmen

## **RELATIONSHIP BETWEEN COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL TRUST IN ONLINE MOTORCYCLE TAXI DRIVERS**

Widad Fadlurrahman  
18107010112

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between commitment and organizational trust in online motorcycle taxi drivers. The method used in this study is the Quantitative Correlational Method using the Likert Scale. The scales used in this study are the commitment scale and the organizational trust scale. The commitment scale was adopted by researchers based on the dimensions of Mowday (1979), that is belief and acceptance, willingness, and desire, while the organizational trust scale was made by researchers based on the aspects of Boas (2018), that is shared values, openness, autonomy, organizational culture, organizational justice, organizational loyalty, and job satisfaction. The population of this study was online motorcycle taxi drivers, and sampling in this study using G\*Power software resulted in a sample size of 219 respondents, and sampling techniques using purposive samples. In this study, there were 3 regions obtained, the first being Yogyakarta with a total of 139 respondents, the second being Bekasi with a total of 51 respondents, and the last being Karawang with a total of 29 respondents. The hypothesis of this study is that there is a correlation between commitment and organizational trust. According to the results of data analysis, it is known that there is a significant correlation between commitment and organizational trust. As the level of commitment increases, the level of trust in the organization also increases. Therefore, it can be said that the hypothesis of this study is accepted. The significance value of commitment and organizational trust is 0.01 (Sig. <0.05).*

**Keywords:** *Commitment, Online Motorcycle Taxi Drivers, Organizational Trust*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dan kemajuan teknologi informasi telah membawa dunia ke era baru yang mengubah banyak kebiasaan dan perilaku masyarakat. Dengan adanya teknologi informasi, pertukaran dan transfer data yang sebelumnya dilakukan secara manual kini dapat dilakukan secara daring dan terhubung tanpa dibatasi oleh waktu dan jarak. Internet memungkinkan pengiriman data dari sumber ke tujuan dalam berbagai bentuk. Saat ini, internet telah menjadi standar komunikasi global dalam segala aspek kehidupan, termasuk di bidang e-commerce dan transportasi (Abdillah, 2020).

Perkembangan transportasi di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat dengan penambahan jumlah kendaraan hampir setiap harinya. Fenomena ini berdampak pada kemacetan yang melanda beberapa kota di Indonesia secara rutin (Azizah & Rabia Adawia, 2018). Sebagai solusi untuk mengatasi masalah ini, banyak orang beralih menggunakan ojek sebagai alternatif transportasi yang cepat dan efisien. Ojek menjadi pilihan bagi mereka yang ingin mencapai tujuan dengan lebih cepat di tengah kondisi lalu lintas yang padat. Sebagai perusahaan yang turut berkontribusi dalam industri transportasi ojek online, Gojek hadir sebagai salah satu penyedia layanan yang memenuhi kebutuhan mobilitas masyarakat. Keberadaan Gojek memberikan opsi yang praktis dan efektif bagi pengguna untuk menavigasi tantangan transportasi sehari-hari di Indonesia.

Perjalanan PT Gojek Indonesia dimulai pada tahun 2011, ketika pendiri Nadiem Makarim menciptakan layanan antar jemput ojek modern. Gojek, sebagai inovasi transportasi, menghadirkan kemudahan dengan memungkinkan pengguna untuk memesan ojek secara online melalui aplikasi. Kendaraan roda dua, yakni ojek, menjadi pilihan transportasi yang sangat efisien dalam konteks ini. Gojek tidak hanya dikenal sebagai penyedia layanan ojek modern, tetapi juga diakui sebagai perusahaan yang profesional. Para pengemudi Gojek dilengkapi dengan smartphone berbasis Android, memfasilitasi keterhubungan yang efisien antara pengemudi dan pengguna. Hal ini tidak hanya mempermudah proses pemesanan online, tetapi juga memungkinkan para pengemudi untuk dengan mudah menentukan rute terbaik guna mengantarkan penumpang dengan efisien (Azizah & Rabia Adawia, 2018).

Berdasarkan artikel dari [dataindonesia.id](http://dataindonesia.id), bisnis layanan ojek online di Indonesia masih didominasi oleh dua perusahaan utama, yaitu Gojek dan Grab. Dua startup besar ini terus bersaing untuk merebut pangsa pasar ojek online di Indonesia, pada periode Maret 2020 hingga Februari 2021 dalam rentang waktu tersebut, pangsa pasar ojek online dari Gojek dan Grab terus bersaing ketat. Pada Maret 2020, pangsa pasar Gojek mencapai 49%, sementara pangsa pasar Grab mencapai 51%. Pada Mei 2020, pangsa pasar Gojek meningkat menjadi 60%, sedangkan Grab turun menjadi 40%. Proporsi ini kemudian berubah menjadi 46% untuk Gojek dan 54% untuk Grab pada Juli 2020. Sejak September 2020, Gojek terus berupaya untuk menguasai pasar, dengan pangsa pasarnya tidak

pernah turun di bawah 50%. Hingga Februari 2021, Gojek masih mendominasi pangsa pasar layanan ojek online dengan mencapai 59%. Persaingan ketat antara Gojek dan Grab mencerminkan dinamika yang terus berkembang dalam industri ojek online di Indonesia (Alif, 2022).

Menurut John (2006) dalam Jurnal Fannidia Ifani Putri (2020), dikemukakan bahwa komitmen yang kuat terhadap organisasi dan tim di mana seseorang terlibat secara positif terkait dengan "kesediaan dalam membantu" untuk studi yang lain. Studi serupa juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kemampuan karyawan dan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan peristiwa yang tidak dapat diprediksi sebelumnya. Secara sederhana, inti dari penjelasan tersebut adalah bahwa beberapa ahli sepakat bahwa komitmen melibatkan proses individu (pegawai) untuk membuktikan diri dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi.

Kepercayaan mencakup keyakinan individu atau kelompok bahwa mereka akan mematuhi komitmen, bersikap jujur dalam segala negosiasi sebelum komitmen, dan tidak akan memanfaatkan situasi untuk keuntungan pribadi yang berlebihan (Cummings & Bromiley, 1996). Kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi membentuk kepercayaan organisasi secara keseluruhan (Öktem, Kiziltan, & Öztoprak, 2016). Sistem kepercayaan ini tercermin dalam kesediaan karyawan untuk menerima konsekuensi dari keanggotaannya dalam organisasi (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015). Aspek ini memegang peran penting dalam konteks organisasional, karena tingkat

kepercayaan karyawan terhadap organisasi dapat memengaruhi sikap mereka terhadap organisasi dan kinerja mereka dalam tim (Costa, 2003). Dengan demikian, membangun kepercayaan adalah faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Keyakinan atau kepercayaan menjadi faktor kunci dalam mengatasi krisis dan kesulitan antar mitra bisnis, sekaligus menjadi modal utama dalam mengembangkan hubungan jangka panjang antar organisasi. Suatu organisasi perlu memahami elemen-elemen yang dapat membangun kepercayaan ini untuk menciptakan, mengelola, merawat, dan memperdalam hubungan dengan pelanggan (Sumarwan et al., 2011). Menurut Mowen (2002) seperti yang dikutip dalam penelitian Bahrudin & Zuhro (2016), kepercayaan konsumen mencakup semua kesadaran yang dimiliki oleh konsumen dan segala pertimbangan yang mereka buat tentang objek, atribut, dan manfaatnya. Dengan demikian, membangun dan memelihara tingkat kepercayaan yang tinggi dapat menjadi pondasi penting dalam memperkuat kerjasama dan interaksi positif antara organisasi dan mitra bisnis atau pelanggan.

Idealnya sebuah kepercayaan dalam *driver* ojek online adalah memberikan pelayanan yang terbaik untuk perusahaan agar menjadi perusahaan yang terbaik. Faktanya banyak sekali *driver* ojek online yang kehilangan kepercayaan mereka terhadap perusahaannya dengan menjadi *driver* aplikasi saingannya, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursyamsu dan Aldi Abidin (2021) yang berjudul Analisis Motif *Driver* Ojek Online Dalam Menjalin Lebih

Dari Satu Kemitraan Perspektif Etika Bisnis Islam Di Kota Palu, mengungkapkan bahwa Popularitas ojek online yang terus meningkat telah mendorong banyak orang untuk menjadi *driver*, dan dampaknya terlihat dengan bermunculannya berbagai perusahaan transportasi online yang merambah ke berbagai daerah, termasuk di kota Palu. Fenomena ini menciptakan situasi di mana seorang *driver* memiliki lebih dari satu kemitraan dengan perusahaan transportasi online. Hasil wawancara dengan para *driver* yang menjalin lebih dari satu kemitraan mengungkapkan beberapa alasan di balik keputusan mereka. Salah satunya adalah tuntutan ekonomi, di mana memiliki lebih dari satu kemitraan diharapkan dapat meningkatkan pendapatan secara signifikan.

Faktor lainnya adalah ketidakjelasan peraturan atau perjanjian yang mengikat, memberikan ruang fleksibilitas bagi para *driver*. Selain itu, kurangnya pengawasan juga menjadi salah satu alasan di balik keputusan ini. Fenomena ini mencerminkan dinamika kompleks dalam industri ojek online, di mana para *driver* membuat keputusan berdasarkan faktor-faktor ekonomi, fleksibilitas, dan peraturan yang mengatur hubungan kemitraan dengan perusahaan transportasi online. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan oleh Laina Mangifera dan Muzakar Isa (2017) yang berjudul "Komitmen dan Kinerja *Driver* Ojek Online di Surakarta," disimpulkan bahwa kinerja *driver* di PT Gojek secara keseluruhan dinilai tinggi. Tingginya kinerja ini dipengaruhi oleh tingginya tingkat komitmen affective dan komitmen normative dari para *driver*.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa PT Gojek perlu mempertahankan dan meningkatkan tingkat komitmen dari para *driver*nya. Tingkat komitmen yang tinggi dari para *driver* memiliki dampak positif pada kinerja mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja keseluruhan PT Gojek. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan komitmen *driver* dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya di pasar layanan ojek online. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti tentang permasalahan komitmen dan kepercayaan organisasi *driver* ojek online, maka penelitian ini akan membahas tentang “Apakah terdapat hubungan antara komitmen dengan kepercayaan organisasi pada *driver* ojek online?”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengambil kesimpulan untuk rumusan masalah yang dapat diangkat adalah

“Apakah terdapat hubungan antara komitmen dengan kepercayaan organisasi pada *driver* ojek online?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui hubungan antara komitmen *driver* ojek online terhadap kepercayaan organisasi pada *driver* ojek online.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang psikologi industri tentang komitmen dan kepercayaan

organisasi dalam sebuah perusahaan. Selain itu menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi pembaca dalam menjalankan sebuah komitmen dan kepercayaan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja bekerja.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi *Driver* Ojek Online

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi gambaran terkait informasi bagi *driver* ojek online untuk memberikan pemahaman mengenai komitmen dan kepercayaan dalam organisasi. Diharapkan juga dapat menjadi *tips and trick* menjalankan komitmen dan kepercayaan dalam organisasi dengan baik serta bertanggung jawab.

### b. Bagi Perusahaan Ojek Online

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi perusahaan PT Gojek untuk mengetahui komitmen dan kepercayaan organisasi pada *driver* terhadap perusahaan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam memberikan pelayanan terhadap mitra Gojek.

### c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain.

## E. Keaslian Penelitian

1. Judul : Peran Modal Psikologis sebagai Mediator untuk Kepercayaan Organisasi dan Keterikatan Karyawan Pada Industri Media Televisi

Peneliti : Ade Nugraha Saefudin dan Wustari L.H Mangundjaya

Jurnal : Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Vol. 14  
No. 2 DOI: <https://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.5753>

Tahun : 2018

Didapatkan hasil analisis membuktikan yang bertindak secara signifikan adalah model psikologis yang menjadi perantara dari bagian-bagian hubungan kepercayaan organisasi yang mengikat seorang karyawan di lingkungan pertelevisian. Persamaan pada penelitian ini yaitu membahas tentang kepercayaan organisasi serta metode yang digunakan sama-sama menggunakan kuisioner sedangkan perbedaannya adalah membahas tentang peranan.

2. Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri

Peneliti : Dian Sudiantini dan Farhan Saputra

Jurnal : *Formosa Journal of Sustainable*, Vol. 1 No. 3 DOI: <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>

Tahun : 2022

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini kepuasan kerja dan komitmen seorang karyawan tidak memiliki pengaruh dan tidak berpengaruh secara signifikan pada gaya kepemimpinan, sedangkan loyalitas seorang karyawan memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh secara signifikan pada gaya kepemimpinan. Persamaan pada penelitian ini didapatkan dari segi subyek yang merupakan pekerja dari suatu perusahaan sedangkan perbedaannya dari segi penggunaan metode yang dilakukan.

3. Judul : *Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru*

Peneliti : Masduki Asbari dan Agustian Budi Prasetya

Jurnal : Edumaspul Jurnal Pendidikan, Vol. 5 No. 1 DOI:  
<https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1248>

Tahun : 2021

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan *managerial coaching* antara kinerja dan komitmen dari tim memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan kemudian menjadi perantara modal psikologis. Pada penelitian ini didapatkan persamaan yaitu metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner, sedangkan perbedaannya dari segi pemilihan subyeknya.

4. Judul : Efek Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan

Peneliti : Cochita Valentina Latupapua Harvey Hiariey dan Adolop Larwaktu

Jurnal : Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, Vol. 7 No. 2 DOI:  
<https://doi.org/10.31289/jkbn.v7i2.5245>

Tahun : 2021

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap perilaku berbagi pengetahuan serta mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan dengan perantara komitmen

organisasi. Dari penelitian ini didapatkan persamaan berupa mencari tahu hubungan komitmen dengan kepercayaan organisasi, sedangkan perbedaannya dari segi metode yang digunakan.

5. Judul : Keadilan Organisasi dan Komitmen Pegawai, Peran Mediasi Kepercayaan Pada Institusi

Peneliti : Neti Herawati, Muhammad Rasyid Abdillah dan Agus Seswandi

Jurnal : Jurnal Komunitas Sains dan Manajemen, Vol. 1 No. 2  
DOI: <https://doi.org/10.55356/jksm.v1i2.33>

Tahun : 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional memiliki pengaruh yang signifikan pada komitmen pegawai, kemudian keadilan distributif, keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kepercayaan kepada institusi sedangkan keadilan interaksional memiliki pengaruh yang signifikan pada kepercayaan kepada institusi. Pada penelitian ini didapatkan persamaan yaitu mencari tahu hubungan antara komitmen dengan kepercayaan, sedangkan perbedaannya adalah dari segi pengambilan data dan subyeknya.

6. Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Afektif Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan (Studi Pada PT Trubain Coal Mining Kabupaten Kutai Barat)

Peneliti : Samuel, Djoko Setyadi dan Irsan Tricahyadinata

Jurnal : Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 16 No. 2 DOI:  
<https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.69>

Tahun : 2020

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepercayaan memiliki pengaruh yang positif serta berpengaruh secara signifikan pada komitmen organisasi afektif kemudian menjadi perantara untuk kepercayaan. Pada penelitian ini didapatkan persamaan yaitu menjelaskan tentang komitmen dan kepercayaan organisasi, sedangkan perbedaannya dari metode pengambilan data dan subyeknya.

7. Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (*Trust*) Terhadap Komitmen Organisasi

Peneliti : Nur Haris Ependi dan Sudirman

Jurnal : Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 12 No. 2 DOI:  
<https://doi.org/10.37640/jip.v12i2.858>

Tahun : 2021

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepercayaan memiliki pengaruh yang positif pada komitmen organisasi, kemudian budaya organisasi memiliki pengaruh secara menerus pada kepercayaan. Hal ini berdampak pada karyawan LP31 menjadi semakin baik dan meningkatnya kepercayaan karyawan pada organisasi bertambah tinggi. Pada penelitian ini didapatkan persamaan membahas tentang komitmen dan kepercayaan, sedangkan perbedaannya metode yang digunakan beserta subyek pada penelitian.

8. Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Komitmen Pegawai di Kantor-Kantor Kementerian Agama Se Propinsi Banten

Peneliti : Mukrodi dan Wahyudi

Jurnal : Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1 No. 1 DOI:  
<http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v1i1.2205>

Tahun : 2018

Hasil dari studi tentang struktur pertama yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja, namun dengan cara parsial bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif dan juga tidak berdampak yang signifikan. Selanjutnya, penelitian pada bagian kedua didapatkan bahwa jika digabungkan antara kepemimpinan, budaya organisasi serta motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada komitmen, namun jika dilakukan secara sepotong-sepotong maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Pada penelitian ini didapatkan persamaan ingin mencari tahu tentang komitmen dalam sebuah organisasi, sedangkan perbedaannya dari segi subyek dan pengambilan datanya.

9. Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Afektif di PT Arpeni Pratama Ocean Line Tbk. Cabang Jepara

Peneliti : Zandra Dwanita Widodo, Sri Wijastuti dan Kurniawari  
Darmaningrum

Jurnal : Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 5  
No. 1

DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13157>

Tahun : 2021

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima hipotesis yang diajukan, tiga di antaranya terbukti, yaitu hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepercayaan organisasi, hubungan kepercayaan organisasi dengan komitmen afektif, serta hubungan komitmen afektif dengan kinerja karyawan, semuanya memiliki dampak yang signifikan. Namun, dua hipotesis lainnya tidak terbukti, yaitu hubungan kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif dan hubungan kepercayaan organisasional dengan kinerja karyawan yang tidak menunjukkan dampak yang signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak pada kinerja karyawan setelah melalui mediasi kepercayaan organisasional dan komitmen afektif. Pada penelitian ini didapatkan persamaan mencari tahu hubungan komitmen dengan kepercayaan organisasi, sedangkan perbedaannya dari segi metode yang digunakan.

10. Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi  
Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Peneliti : Dicky Surya Handoko dan Muis Fauzi Rambe

Jurnal : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 1 No. 1 DOI:  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>

Tahun : 2018

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh secara signifikan. Kemudian kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh secara signifikan. Selanjutnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh secara signifikan. Lalu pengembangan karir dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini didapatkan persamaan menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner dan berfokus pada karyawan perusahaan, sedangkan perbedaannya dari segi fokus penelitian dimana pada penelitian ini berfokus pada pengembangan karir.

11. Judul : Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi

Peneliti : Tri Muji Ingarianti

Jurnal : Jurnal RAP UNP, Vol. 6, No. 1 DOI:  
<https://doi.org/10.24036/rapun.v6i1.6652>

Tahun : 2017

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap item dalam skala memiliki validitas yang sangat signifikan ketika dibandingkan dengan skor keseluruhan skala, dengan tingkat signifikansi pada taraf level 0,01. Dengan kata lain, skala

komitmen organisasi ini dapat diandalkan untuk mengungkap aspek-aspek komitmen organisasi. Analisis menunjukkan koefisien reliabilitas masing-masing aspek berada di atas 0,6, yaitu antara 0,803 hingga 0,897, mengindikasikan bahwa setiap aspek dalam skala ini dapat diandalkan. Reliabilitas skala komitmen organisasi secara keseluruhan juga tinggi, dengan nilai sebesar 0,938. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa skala ini dapat diandalkan sebagai alat ukur untuk mengukur tingkat komitmen organisasi dan aspek-aspeknya. Penelitian ini menyajikan persamaan dengan menggunakan komitmen sebagai alat ukur penelitian, dan hasilnya dapat menjadi acuan bagi peneliti. Perbedaan penelitian ini terletak pada pengambilan subyek yang diteliti, yang memberikan keberagaman dan relevansi dalam konteks penelitian.

12. Judul : *Ambitious Employees: Why and when Ambition Relates to Performance and Organizational Commitment*

Peneliti : Andreas Hirschi dan Daniel Spurr

Jurnal : *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 127 DOI:  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>

Tahun : 2021

Hasil penelitian menunjukkan terdapat dua studi yang didapatkan. Studi pertama menunjukkan bahwa ambisi memiliki efek reputasi yang signifikan dalam hal penilaian diri ambisi yang dinilai sendiri berhubungan positif dengan ambisi yang dinilai oleh atasan dan rekan kerja. Selain itu, ambisi yang dinilai oleh atasan, tetapi bukan ambisi yang dinilai oleh diri sendiri, secara signifikan berhubungan positif dengan performa kerja dan promosi yang lebih tinggi yang

dinilai oleh atasan, di luar proaktifitas yang dinilai oleh karyawan dan efikasi diri secara umum. Studi kedua berfokus pada hasil komitmen organisasi dengan jeda waktu tiga bulan dengan 194 karyawan. menunjukkan bahwa ambisi berhubungan positif dengan komitmen afektif yang lebih tinggi di luar usaha untuk mencapai prestasi, terutama ketika lebih banyak organisasi, terutama ketika lebih banyak peluang karier yang dirasakan. Penelitian ini memiliki persamaan mengukur tingkat komitmen karyawan. Perbedaannya terletak pada subyek yang digunakan.

13. Judul : *The Effect of Collectivism-based Organisational Culture on Employee Commitment in Public Organisations*

Peneliti : Rafael Triguero-Sánchez, Jesús Peña-Vinces dan João J. Matos Ferreira

Jurnal : *Socio-Economic Planning Sciences*, Vol. 83 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101335>

Tahun : 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prevalensi kolektivisme dalam organisasi publik mendukung tingkat komitmen karyawan yang lebih tinggi. Komitmen tersebut dapat dilihat dari niat karyawan untuk tetap berada dalam organisasi untuk memberikan layanan mereka atau keterikatan emosional mereka. Persamaan pada penelitian ini adalah mengukur seberapa tinggi tingkat komitmen karyawan dalam organisasinya. Perbedaannya terletak pada metode yang digunakan.

Pada penelitian ini berfokus pada komitmen dan kepercayaan pada *driver* ojek online terutama Gojek, karena pentingnya penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar tingkat komitmen pada *driver* ojek online terutama Gojek untuk selalu bertahan pada perusahaan Gojek dan tidak menjadi *driver* di perusahaan lain, dengan berkomitmen juga dapat meningkatkan kualitas sebagai *driver* Gojek dan juga mendukung serta memajukan karya anak bangsa karena Gojek salah satu karya anak bangsa Indonesia.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen *driver* ojek online dengan kepercayaan organisasi pada *driver* ojek online. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dan kepercayaan terhadap organisasi pada *driver* ojek online. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen dan kepercayaan organisasi, yang berarti semakin tinggi tingkat komitmen seseorang, semakin tinggi juga tingkat kepercayaannya terhadap organisasi. Dengan kata lain, tingkat komitmen yang tinggi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kepercayaan terhadap *driver* ojek online.

#### B. Saran

##### 1. Bagi *Driver* Ojek Online

- a. Setiap ojek online hendaknya selalu memiliki komitmen yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya agar kepercayaan organisasi terhadapnya selalu terjaga.
- b. Organisasi *driver* ojek online hendaknya selalu mengontrol dan menerapkan SOP dengan benar terhadap *drivernya* agar kinerja *driver* tetap terjaga baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Perlu analisis lanjutan terkait dengan jenis kelamin dan daerah agar lebih spesifik dan cakupan daerah yang lebih luas lagi.
- b. Diharapkan melakukan penyebaran data bisa dilakukan secara lebih merata agar mendapatkan hasil yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*. In *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021). Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 490–506. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1248>
- Azizah, A., & Rabia Adawia, P. (2018). Analisis Perkembangan Industri Transportasi Online di Era Inovasi Disruptif (Studi Kasus PT Gojek Indonesia). *Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 18(2). <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i2.107>
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Baidowi, A. (2022). Manajemen Perubahan Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 3, 55–63. <https://doi.org/10.37411/jjem.v3i1.1278>
- Bararah, I. (2017). Efektifitas perencanaan pembelajaran dalam pembelajaran pendidikan agama islam di sekolah. *Jurnal MUDARRISUNA*, 7(1), 131–147. <https://www.jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/mudarrisuna/article/view/1913>
- Deni Febrini, S.Ag., M. P. (2020). *Bimbingan dan Konseling* (M. P. Dr. Samsudin (ed.)). CV Brimedia Global.
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjsr/article/view/873>
- Dyah, D. (2014). Pengelolaan Kelas Yang Efektif. *Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, 6(1), 61–67.

- Effendi, M., & Karneli, O. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru. *JLEB: Journal of Law, Education and Business*, 1(2), 432–442. <https://doi.org/10.57235/jleb.v1i2.1170>
- Ependi, N. H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (Trust) terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172–181. <https://doi.org/10.37640/jip.v12i2.858>
- Fitriani, A., Izzati, U. A., & Setyowati, S. (2020). Gambaran Komitmen Organisasi pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren Alifia. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>
- Fitriani, Y., & Nurmala, B. (2021). Validasi Skala Self Efikasi Akademik Pada Siswa Sma. *JMP Online*, 5(12), 961–970.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Herawati, N., Abdillah, M. R., & Seswandi, A. (2022). Keadilan Organisasi dan Komitmen Pegawai, Peran Mediasi Kepercayaan Pada Institusi. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(2), 163–171. <https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/33>
- Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Ambitious Employees: Why and When Ambition Relates to Performance and Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 127(December 2020), 103576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>

- Hodi, N. A., & Hassan, Z. (2021). Peranan Penyederhana Jarak Kuasa terhadap Hubungan Kepercayaan Organisasi dan Perilaku Mendinginkan Diri dan Bersuara Pekerja. *Jurnal Pengurusan*, 62, 131–144. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2021-62-11>
- Karim A Jawwad. (2020). *Laporan Hasil Observasi Bimbingan dan Konseling (BK) di SMPN 1 Cijeungjing*.
- Karnadi, A. (2022). *Persaingan Ketat Pangsa Pasar Ojek Online di Indonesia*. DataIndonesia.Id. <https://dataindonesia.id/digital/detail/persaingan-ketat-pangsa-pasar-ojek-online-di-indonesia>
- Kurniawan, D. E. (1967). Bimbingan dan Konseling Kelompok. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Latupapua, C. V., Hiariey, H., & Larwaku, A. (2021). Efek Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 206–214. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v7i2.5245>
- Madihah, H. (2014). Pelaksanaan Layanan Informasi Bidang Bimbingan Karier Untuk Mengembangkan Kematangan Karier Siswa Melalui Layanan Informasi Bidang Bimbingan dan Konseling Karier di SMP Negeri 4 Alalak. *Al' Ulum*, 60(2), 49–52.
- Mangifera, L., & Isa, M. (2017). Komitmen dan Kinerja Driver Ojek Online di Kota Surakarta. *Prosiding*, ISBN 978-6, 507–515.
- McTighe, J., Wiggins, G., Warso, A. W. D. D., Zahroh, S. H., Parno, Mufti, N., & Anggraena, Y. (2017). Panduan Pembelajaran dan Asesmen. *Badan Standar, Kurikulum, Dan Asesmen Pendidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan,*

*Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia*, 123.

Muhammad, Z. N., Dwiyanti, R., Dwi, U., & Wibowo, A. (n.d.). *Turnover Intention : Peran Job Insecurity dan Organizational Trust pada Karyawan Toserba*. 1(2), 92–100.

Muis, Jufrizen, F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Muhammad. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1.

Mukrodi, W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Komitmen Pegawai Di Kantor-Kantor Kementrian Agama Se Propinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Kreatif*, 2(1), 110–122.

Natalia, N., & Hidayat, D. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Organisasi Guru [the Effect of Servant Leadership, Organization Climate, and Work Satisfaction on Organization Trust of Teachers]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 232. <https://doi.org/10.19166/pji.v17i2.1797>

Permatahati, I. P., & Djamaris, A. R. A. (2021). Perbandingan Loyalitas Pelanggan Pengguna Top 5 Aplikasi Dompot Digital (Shopee Pay, OVO, DANA, Go-Pay, dan Link Aja)(Studi Kasus Pada Pengguna di Jabodetabek). *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 4(2), 65-74. <https://doi.org/10.15294/sji.v7i2.26056>

Prof. Dr, M. A. H. M. (2006). *METODELOGI TAFSIR Kajian Komprehensif Metode Para Ahli Tafsir*. PT Rajagrafindo Persada.

Rahayuningsih, I. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Tingkat Kepercayaan Organsasi Di Universitas Swasta X Di Gresik. *Manajerial*, 7(2),

188. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i2.1250>

Rahman, A. (2018). Peranan Guru Bimbingan dan Konseling Terhadap Pelaksanaan Bimbingan Belajar Di SMK Negeri 1 Loksado. *Jurnal Mahasiswa Bimbingan Konseling*, 2(1), 1–14.

Rahmawati, R. (2023). Ayat tentang Ahl Kitab menurut Tafsir Mahasin at-Ta'wil Karya Jamaluddin al-Qasimi. 19, 209–219.

Ramadhan, M. A. F. (2020). Pengaruh Citra Merek, Kepercayaan, Dan Komitmen Terhadap Loyalitas Pelanggan Aplikasi Transportasi Online Gojek Di Kota Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.33474/manajemen.v4i2.3733>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, 15th Edition*. Pearson Education: Boston.

Rusman. (2018). *Manajemen Pengelolaan Kelas (Pendekatan dan prosedur)* (Syarifuddin (ed.)). UM Surabaya Publisher.

Saefudin, A. N., & Mangundjaya, W. (2018). Peran Modal Psikologis sebagai Mediator untuk Kepercayaan Organisasi dan Keterikatan Karyawan pada Industri Media Televisi. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 102. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.5753>

Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 94–114. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.69>

Sari, A. A. R. P., & Yasa, N. N. K. (2020). *Kepercayaan Pelanggan Di Antara*

*Hubungan Citra Perusahaan Dan Kewajaran Harga Dengan Loyalitas Pelanggan Mapemall.Com.* Penerbit Lakeisha.

Sihaloho, R. P. (2019). Hubungan Antara Self Awareness dengan Deindividuasi Pada Mahasiswa Pelaku Hate Speech. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 5(2), 114–123.

Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.  
Supriatna, O. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20–33.

Suseno, M. N. (2012). *Statistika: Teori dan aplikasi untuk penelitian ilmu sosial dan humaniora*. Ash-Shaff.

Triguero-Sánchez, R., Peña-Vinces, J., & Ferreira, J. J. M. (2022). The Effect of Collectivism-Based Organisational Culture on Employee Commitment in Public Organisations. *Socio-Economic Planning Sciences*, 83(April 2021). <https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101335>

Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.

Widiasworo, E. (2018). *Cerdas Pengelolaan Kelas*. DIVA PRESS.

Widodo, Z. D., Wijastuti, S., & Darmaningrum, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Afektif di PT Arpeni Pratama Ocean Line Tbk. Cabang Jepara. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 238. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13157>

- Wijaya, D. R., & Siswoyo, B. (2020). Analisa Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Organizational Commitment: Studi Pada Karyawan Hotel X, Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen*, 162–173.
- Yantoro, Y. (2020). Strategi Pengelolaan Kelas Yang Efektif Dalam Menumbuhkan Sikap Disiplin Siswa. *Jurnal Muara Pendidikan*, 5(1), 586–592. <https://doi.org/10.52060/mp.v5i1.265>
- Yudita, A., & Rossanty, N. P. E. (2021). Pengaruh Keyakinan Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Saranamukti Puterasejati Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(3), 280–288. <https://doi.org/10.22487/jimut.v7i3.245>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In *Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka*.