

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN SISTEM *REWARD* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA *DRIVER GRAB BIKE* (STUDI PADA KOMUNITAS *GRAB BIKE RUMPUN ONLINE SEMARANG*)

¹ Muhammad Whisnu Agitia, ²Nadia Dwi Irmadiani

¹ Alumni Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas 17 Agustus 1945, Semarang, Indonesia

² Dosen Program Studi Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas 17 Agustus 1945, Semarang, Indonesia
e-mail: nadianadio88@gmail.com

ABSTRAK

Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja *driver Grab bike* komunitas rumpun online Semarang yaitu komitmen organisasi dan system *reward*. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan sistem *reward* secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja *driver Grab bike* studi pada komunitas rumpun online Semarang.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai kumulatif komitmen organisasi adalah sebesar 89,29% yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai kumulatif system *reward* adalah 76,83% yang termasuk dalam kategori tinggi, dan nilai kumulatif produktivitas kerja adalah 83,94% yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien korelasi ganda pengaruh komitmen organisasi dan sistem *reward* terhadap produktivitas kerja *driver Grab bike* adalah sebesar 0,750. Hasil uji F sebesar 43,7 ($> F$ tabel 3,13), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja *driver Grab bike* (studi pada komunitas rumpun online Semarang) secara parsial dan simultan.

Kata kunci : *komitmen organisasi, sistem reward, produktivitas*

ABSTRAK

The factors that affect the work productivity of Grab bike drivers in the Semarang online clump community are organizational commitment and the reward system. The purpose of this study is to find empirical evidence that shows that organizational commitment and the reward system simultaneously or partially have a positive and significant effect on the work productivity of the Grab bike drivers studied in the Semarang online community group.

The results of this study indicate that the cumulative value of organizational commitment is 89.29% which is included in the high category. The cumulative value of the reward system is 76.83% which is included in the high category, and the cumulative value of work productivity is 83.94% which is included in the high category. The results of statistical calculations obtained that the double correlation coefficient of the effect of organizational commitment and reward system on the work productivity of Grab bike drivers is 0.750. The result of the F test is 43.7 ($> F$ table 3.13), which indicates that organizational commitment and reward system have a positive and significant effect on the work productivity of Grab bike drivers (study on the Semarang online clump community) partially and simultaneously.

Keywords: organizational commitment, reward system, productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Semakin pesatnya teknologi di zaman ini yang dinamakan internet, memungkinkan kita mendapatkan informasi dengan mudah dan cepat, kemajuan teknologi juga berdampak langsung kepada masyarakat Indonesia, hal ini bisa dilihat dari mudahnya masyarakat Indonesia untuk mengakses internet dan kepemilikan *smartphone* atau gawai, kemudahan yang didapatkan ada di bidang layanan transportasi salah satunya adalah ojek tersebut. Grab adalah salah satu layanan ojek *online* yang hadir hampir tersebar di berbagai kota besar di Indonesia, Grab ada hampir diseluruh kota di Jawa Tengah di Semarang sendiri grab telah merambah sejak februari 2015 dengan saat ini memiliki mitra Grab *bike* kurang lebih 5.000 *driver* aktif atau sebagai pekerjaan utama dan 2.000 *driver* pasif atau sebagai pekerjaan sampingan.

Di Semarang terdapat komunitas untuk para mitra salah satunya adalah Rumpun Online Semarang atau biasa dikenal ROS yang beranggotakan 250 mitra Grab dari berbagai daerah yang berdomisili di Semarang. Komunitas ini aktif dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak Grab dan anggotanya relatif aktif dalam menggunakan aplikasi Grab *driver* sebagai pendukung berjalannya aktivitas melalui aplikasi Grab *customer*. Mitra Grab yang tergabung dalam suatu komunitas memiliki sejumlah perbedaan dalam berkomitmen dibandingkan yang tidak tergabung dalam komunitas. Pihak Grab lebih mudah memberikan penyuluhan-penyuluhan kepada mitra Grab yang berkomunitas agar lebih produktif dalam bekerja. Tidak hanya itu mitra yang tergabung dalam komunitas lebih mempermudah dalam mendapatkan *reward - reward* maupun bonus insentif dari Grab. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja mitra Grab *bike* yaitu tergantung pada rating yang dinilai oleh penumpang melalui aplikasi Grab

Rating akan dihitung dari tanggal 1 setiap awal bulan sampai tenggang waktu akhir bulan. Setiap bulan rating yang didapat oleh *driver* Grab *bike* akan dihitung ulang secara otomatis, rating yang dimaksud yaitu adalah penilaian oleh penumpang dari berbagai aspek. Pesanan yang ditujukan akan mengambil pengemudi secara acak sesuai lokasi terdekat dari penjemputan. *Driver* Grab *bike* akan menyelesaikan pesanan tersebut dan dapat diawasi perjalanannya oleh penumpang melalui aplikasi baik itu Grab *bike*, grab *express* dan Grab *food*. Diakhir pemesanan, penumpang dapat menilai pelayanan yang diberikan oleh *driver* Grab *bike*.

Mitra Grab *Bike* yang memperoleh rating 5.0 dapat dikategorikan memenuhi komitmen dalam bekerja dan dapat dikatakan baik dalam produktivitasnya. Pada rating ini para penumpang seluruhnya memberikan rating 5 setiap kali memesan dalam aplikasi dalam jangka waktu satu bulan kepada *driver* yang bersangkutan. Pada rating 4.9, *driver* grab mendapat rating lima dari penumpang dalam aplikasi tetapi juga mendapat rating empat, tiga, dua dan satu dari penumpang. Artinya masih memiliki kekurangan yang harus diperbaiki oleh *driver* tersebut. Ini menunjukkan bahwa *driver* belum memenuhi komitmennya dalam bekerja sehingga berdampak pada produktivitas yang belum maksimal. Pada rating 4.8 dan 4.7 *driver* dalam golongan ini mendapat predikat lumayan dan predikat jelek. Penumpang banyak memberikan *rating* empat, tiga, dua dan satu dalam aplikasi dikarenakan pelayanan sangat tidak memuaskan. Artinya *driver* sangat tidak memenuhi komitmennya dalam bekerja sehingga produktivitas *driver* sangat rendah. Komitmen *driver* Grab *bike* tidak hanya dilihat dari perspektif penumpang saja, tetapi juga dari perspektif *driver* itu sendiri. Contohnya seperti membatalkan sendiri pesanan yang didapat, maka pendapatan *driver* tersebut berpengaruh karena tidak menyelesaikan target sehingga tidak mendapatkan bonus bahkan apabila *driver* sering melakukan pembatalan akan mendapat sanksi dari pihak kantor berupa pemutusan mitra secara sepihak. Mitra Grab yang bergabung dengan PT. Grab Indonesia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya dengan berusaha melaksanakan pekerjaan yang diterima dan

menyelesaikannya dengan baik, dalam melakukan usaha-usaha tersebut tentunya didukung oleh komitmen dan juga bonus atau *reward* agar dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

Komitmen organisasi merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Dalam hal ini mitra grab *bike* harus mematuhi visi dan misi yang tertuang dalam kode etik. Menaati kode etik untuk kepentingan keamanan, kenyamanan, serta akan bertindak tegas atas segala tindakan kekerasan seksual dalam penggunaan layanan grab.

Reward merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeeseimbangan¹. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. *Reward* dalam grab berupa poin-poin dengan nama berlian yang mencapai target tertentu untuk mendapatkan berupa nominal tertentu.

Produktivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan antara hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dengan biaya yang harus dikeluarkan. Produktivitas kerja juga dapat menurun karena tidak mampu menyelesaikan tepat waktu, jumlah dan tingkat kesulitan dalam bekerja. Menurut Simamora, indikator produktivitas yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas kerja, kemandirian dan komitmen². Mitra Grab *bike* akan mematuhi kode etik sebagai komitmen mereka terhadap PT. Grab Indonesia dan pelanggan grab *bike* serta dengan mematuhi kode etik mitra grab *bike*. Mitra grab akan mematuhi kode etik sebagai komitmen organisasi mereka terhadap PT. Grab Indonesia dan pelanggan Grab *bike*, serta dengan mematuhi kode etik mitra Grab *bike* akan mendapat sebuah *reward* berupa bonus maupun berupa *rating* yang bagus sehingga dapat dilihat PT. Grab Indonesia maupun pelanggan didalam aplikasi merupakan mitra yang berkualitas dengan demikian mitra grab *bike* akan semakin meningkatkan dalam produktivitasnya.

Di Semarang terdapat komunitas untuk para mitra salah satunya adalah Rumpun Online Semarang atau biasa dikenal ROS yang beranggotakan 250 mitra Grab dari berbagai daerah yang berdomisili di Semarang. Komunitas ini aktif dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak Grab dan anggotanya relatif aktif dalam menggunakan aplikasi Grab *driver* sebagai pendukung berjalannya aktivitas melalui aplikasi Grab *customer*. Mitra Grab yang tergabung dalam suatu komunitas memiliki sejumlah perbedaan dalam berkomitmen dibandingkan yang tidak tergabung dalam komunitas. Pihak Grab lebih mudah memberikan penyuluhan-penyuluhan kepada mitra Grab yang berkomunitas agar lebih produktif dalam bekerja. Tidak hanya itu mitra yang tergabung dalam komunitas lebih mempermudah dalam mendapatkan *reward - reward* maupun bonus insentif dari Grab. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja mitra Grab *bike* yaitu tergantung pada rating yang dinilai oleh penumpang melalui aplikasi Grab

Rating akan dihitung dari tanggal 1 setiap awal bulan sampai tenggang waktu akhir bulan. Setiap bulan rating yang didapat oleh *driver* Grab *bike* akan dihitung ulang secara otomatis, rating yang dimaksud yaitu adalah penilaian oleh penumpang dari berbagai aspek. Pesanan yang ditujukan akan mengambil pengemudi secara acak sesuai lokasi terdekat dari penjemputan. *Driver* Grab *bike* akan menyelesaikan pesanan tersebut dan dapat diawasi perjalanannya oleh penumpang melalui aplikasi baik itu Grab *bike*, grab *express* dan Grab *food*. Diakhir pemesanan, penumpang dapat menilai pelayanan yang diberikan oleh *driver* Grab *bike*. Tabel diatas merupakan lima penilaian untuk pengemudi Grab *bike* seperti pada tabel aspek penilaian diatas. Penumpang yang memiliki sedikit keluhan bisa memberikan penilaian pada

¹Eko Cahyono "Pengaruh Pemberian Insentif, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Jurnal Fakultas Ekonomi. 2016. hal 8

²Ibid

rating empat dan *rating* tiga akan muncul berbagai saran yang harus diperbaiki oleh pengemudi *Grab bike*. Penumpang yang memiliki keluhan bisa juga memberikan penilaian pada *rating* dua dengan dan *rating* satu dengan predikat jelek dan parah sekali dengan pilihan saran yang harus diperbaiki oleh pengemudi *Grab bike*.

Mitra *Grab Bike* yang memperoleh *rating* 5.0 dapat dikategorikan memenuhi komitmen dalam bekerja dan dapat dikatakan baik dalam produktivitasnya. Pada *rating* ini para penumpang seluruhnya memberikan *rating* 5 setiap kali memesan dalam aplikasi dalam jangka waktu satu bulan kepada driver yang bersangkutan. Pada *rating* 4.9, driver *grab* mendapat *rating* lima dari penumpang dalam aplikasi tetapi juga mendapat *rating* empat, tiga, dua dan satu dari penumpang. Artinya masih memiliki kekurangan yang harus diperbaiki oleh driver tersebut. Ini menunjukkan bahwa *driver* belum memenuhi komitmennya dalam bekerja sehingga berdampak pada produktivitas yang belum maksimal. Pada *rating* 4.8 dan 4.7 *driver* dalam golongan ini mendapat predikat lumayan dan predikat jelek. Penumpang banyak memberikan *rating* empat, tiga, dua dan satu dalam aplikasi dikarenakan pelayanan sangat tidak memuaskan. Artinya *driver* sangat tidak memenuhi komitmennya dalam bekerja sehingga produktivitas *driver* sangat rendah. Komitmen *driver* *Grab bike* tidak hanya dilihat dari perspektif penumpang saja, tetapi juga dari perspektif *driver* itu sendiri. Contohnya seperti membatalkan sendiri pesanan yang didapat, maka pendapatan driver tersebut berpengaruh karena tidak menyelesaikan target sehingga tidak mendapatkan bonus bahkan apabila driver sering melakukan pembatalan akan mendapat sanksi dari pihak kantor berupa pemutusan mitra secara sepihak. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui seperti apa komitmen driver *grab bike* dalam menjalankan pekerjaannya dan bagaimanakah sistem reward yang didapat dalam produktivitasnya.

Sistem *reward* yang dimaksud adalah penghargaan yang didapat *driver* *grab* apabila menyelesaikan target-target yang diberikan oleh penyedia layanan. *Reward* sendiri pada awalnya menggunakan sistem insentif poin artinya driver harus memenuhi poin untuk mendapatkan reward berupa uang *cash*. Namun pada bulan juni 2019 sistem *reward* poin berubah menjadi sistem *reward* berlian. Driver harus memenuhi target berupa poin juga namun poin disini disebut dengan istilah “berlian”. Namun nilai pencapaian sistem *reward* berlian ini ada perbedaan yang signifikan sehingga mempengaruhi pendapatan pada produktivitas *driver* *Grab*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan sistem reward secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja *driver* *grab bike* pada komunitas R.O.S.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dan dominan dalam manajemen. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil. Juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia juga disebut seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi³.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu,

³ Sedarmayanti, Prof “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*”, 2009, CV Mandar Maju, Bandung, Hal 5

sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai maksud dan tujuannya departemen sumberdaya manusia membantu para manajer merekrut, melatih, mengembangkan evaluasi memelihara, dan mempertahankan jumlah dan tipe karyawan yang tepat. Sebagaimana yang diberikan melalui gambar 1.1 dibawah ini, aktivitas sumberdaya manusia memenuhi terpenuhi melalui orang – orang yang memberikan kontribusi kepada strategi dan seluruh tujuan efektivitas dan efisiensi organisasi. Aktivitas sumber daya manusia adalah berbagai tindakan yang diambil untuk dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi⁴.

Produktivitas Kerja

Filosofi dan spirit tentang tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Menurut *encyclopediabritanica* dalam Sedarmayanti disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk sesuatu⁵.

Secara umum produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Menurut Pige Niki Ananda faktor utama dari suatu produktivitas adalah sumberdaya manusianya didukung dengan *reward* ataupun penghargaan kepada tenaga kerja ataupun karyawan dari perusahaan. Menurut Desler dalam jurnal Sahat faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah manusia, modal, proses, produksi, lingkungan organisasi, lingkungan kerja, lingkungan internal, dan tingkat upah⁶.

Produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolok ukur masing - masing. Dimensi produktivitas menyangkut masukan, proses dan produk atau keluaran. Menurut siagian dalam Cahyono produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan maksimal⁷. Masukan merujuk kepada produktivitas dan produk sedangkan keluaran berkaitan dengan hal yang dicapai. Indikator produktivitas menurut Simamora (dalam cahyono)⁸ yaitu : 1) Kuantitas Kerja, 2) Kualitas Kerja, 3) Ketepatan Waktu , 4) Efektifitas Kerja . 5) Kemandirian, 5) Komitmen

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi digambarkan sebagai sikap yang memiliki keinginan kuat untuk tetap berorganisasi dalam organisasi tertentu, berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi⁹. Dengan kata lain ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi tersebut¹⁰. Mowday dalam Lukman menyebut komitmen kerja

⁴ Henry Simamora. *MSDM*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2006, hal 39

⁵ Sedarmayanti. Op. Cit. hal 56

⁶ Sahat. P Remus, *Analisis reward and punishment terhadap produktivitas*, Jurnal methonomi vol 2 no1, 2016, hal 12

⁷ Eko Cahyono, Loc. cit

⁸ Ibid

⁹ Suswanto, Priansa, "*MSDM dalam organisasi public dan bisnis*" Alfabeta, Bandung, 2011, hal 51

¹⁰ Tetep, L. Coroners, "*Komitmen Organisasi*" <http://lukmancoroners.blogspot.com/2010/06/komitmen-organisasi.html?m=1>

sebagai istilah lain dari komitmen organisasional, menurut dia komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Menurut Spector dalam Sopiah (2008) dalam Hermawaty (2017) menyebutkan konsepsi tentang komitmen organisasional yaitu sebagai berikut :

1. Pendekatan Pertukaran, yaitu dimana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi.
2. Pendekatan psikologis, dimana pendekatan ini lebih menekankan pada orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis anggota terhadap organisasi ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi¹¹.

Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.¹²

Steers dalam Ananda Indikator komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Identifikasi (kepercayaan terhadap nilai organisasi).
2. Keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan).
3. Loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan pegawai terhadap organisasinya¹³.

Sistem Reward

Reward atau bonus adalah sesuatu yang didapat di luar gaji atau upah. *Reward* atau bonus adalah tambahan dari upah yang diterima karyawan setiap bulannya karena kinerjanya bagus dan mencapai target tertentu. *Reward* dalam perusahaan dibedakan menjadi dua, yaitu finansial dan non-finansial. Contoh *Reward* Finansial adalah memberikan uang bonus kepada karyawan yang berprestasi atau mereka yang telah mencapai target. Contoh *reward* Non-Finansial adalah memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi untuk jalan-jalan sambil belajar ke luar negeri atau dikenal sebagai studi wisata, termasuk juga memberikan kenaikan jabatan. Dengan adanya *reward* ini karyawan akan merasa dihargai, karena hasil pekerjaan mereka bisa menjadi lebih maksimal, dan semakin termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Dengan memberikan *reward* secara finansial dan non-finansial diharapkan mampu menjaga kestabilan karyawan bekerja.

Reward merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif¹⁴.

¹¹ Hermawaty, 2017, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja* "Jurnal smart Vol 1

¹² Ibid hal 2

¹³ Pige N. Ananda, Abdul Fatah, Sutopo. Loc. Cit

¹⁴ Ibid. hal 7

Penerapan *reward* dilakukan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada pekerja atas hasil pekerjaannya maka pekerja akan bekerja lebih maksimal.

Reward diklasifikasikan ke dalam dua kategori sebagai berikut Ivancevich dalam Suryadilaga¹⁵:

Adapun indikator *reward* menurut Mahsun (dalam Cahyono) adalah

1. Pujian (menyatakan hal yang positif terhadap seseorang sehingga menjadikan hal tersebut sebagai motivasi)
2. Bonus (Bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja)
3. Peluang Promosi (adanya kemampuan khusus yang dimiliki oleh pegawai)
4. Fasilitas (*benefits* yang besar dan menjamin yang dapat mencegah *turnover* pegawai)¹⁶.

Hubungan Komitmen Organisasi Dan Produktivitas Kerja

Pengertian komitmen organisasi Sutrisno dalam Iswandi dkk didefinisikan sebagai tingkat korelasi manusia memandang dirinya sendiri dengan pekerjaan didalam sebuah lembaga itu¹⁷. Dampak yang sangat kuat dimana seseorang melakukan identifikasi pada permintaan dan termotivasi untuk melakukannya dan bahkan sumber motivasi tidak ada lagi.

Hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian Tri Iswandi dkk (2018) mendapatkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh dalam penelitian Adie Hasthina (2017), Untung Widodo (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja maupun Hernawaty (2017) yang menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesis yang digunakan adalah

H₁: Komitmen organisasi (X₁) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) *Driver Grab bike* komunitas ROS.

Hubungan Sistem Reward dan Produktivitas Kerja

Menurut Simamora dalam Cahyono *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif¹⁸. Beberapa hasil penelitian menyatakan sistem *reward* memiliki hubungan yang signifikan dan positif secara parsial terhadap produktivitas kerja, misalnya yang dilakukan oleh Eko Cahyono (2016), maupun Sahat P. Remus (2016) menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis antara *reward* terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesis yang digunakan adalah

H₂: Hubungan sistem *reward* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) *driver grab bike* komunitas R.O.S

Hubungan Komitmen Organisasi Dan Sistem Reward Terhadap Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Faktor utama suatu produktivitas adalah terletak pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa (sinungan dalam

¹⁵Suryadilaga. *Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja*. Jurnal administrasi bisnis vol 39 no 1 hal 157

¹⁶Eko Cahyono, Loc.cit

¹⁷Tri Iswandi, Abdul Kodir Jaelani, Agus Priyono "Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan", jurnal FE UNISMA, 2018 hal 124

¹⁸Eko Cahyono, Op.cit, hal 7

ananda)¹⁹. Hasil penelitian menyatakan menyatakan komitmen organisasi dan sistem *reward* memiliki hubungan positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Pige Niki Ananda (2017) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan sistem *reward* berpengaruh secara bersama – sama dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas. erdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesis yang digunakan adalah

H₃ : Hubungan komitmen organisasi (X₁) dan sistem *reward* (X₂) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja(Y) driver grab bike komunitas ROS.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (eksplanatori) dengan tujuan untuk menyoroti apakah ada pengaruh komitmen dan sistem *reward* terhadap produktivitas kerja *driver* Grab studi kasus pada komunitas Rumpun *Online* Semarang.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel penelitian ang digunakan dalam penelitian ini disajikan sebagaimana pada Tabel ini:

Tabel 1 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran
1	Komitmen Organisasi (X ₁)	<ul style="list-style-type: none">- Identifikasi (kepercayaan terhadap nilai organisasi).- Keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan).- Loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan pegawai terhadap organisasinya.²⁰	Skala likert 1-5
2	Sistem <i>Reward</i> (X ₂)	<ul style="list-style-type: none">- Pujian- Bonus- Peluang promosi- Fasilitas²¹	Skala likert 1-5
3	Produktivitas kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none">- Kuantitas kerja- Kualitas kerja- Ketepatan waktu- Efektifitas kerja- Kemandirian- Komitmen²²	Skala likert 1-5

Sumber : Penelitian yang dilakukan 2020

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah *driver* Grab *bike* komunitas Rumpun *Online* Semarang sebanyak lebih kurang 250 orang anggota dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 71 orang anggota komunitas R.O.S

Teknik Pengumpulan Data

¹⁹ Pige N.Ananda,Abdul Fatah,Sutopo,Op.cit, hal 650

²⁰Pige Ananda,Fatah,Sutopo Op.Cit hal 651

²¹Eko cahyono,op.cit,hal 7

²² Ibid

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden²³.

Teknik Analisa Data

Untuk menganalisa dan pengujian terhadap dugaan yang diajukan dalam hipotesa, untuk mengukur hubungan antara variabel digunakan metode pengujian hipotesa melalui perhitungan secara statistik **Korelasi Product Moment, Korelasi Ganda dan Koefisien Determinan**

HASIL PENELITIAN

Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

Untuk variabel komitmen organisasi driver Grab bike rumpun online Semarang berdasarkan hasil penelitian terhadap 71 anggota komunitas yang dijadikan responden. Berdasarkan perhitungan diatas analisis nilai rata – rata mengenai variabel komitmen organisasi (X₁) diperoleh nilai persentase mencapai 89,29% dari pengertian tersebut termasuk di interval 70.00% - 89,99% . dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi (X₁) di komunitas grab *bike* ROS tergolong kategori tinggi.

Variabel Sistem Reward (X₂)

Untuk variabel sistem *reward* driver grab *bike* rumpun online Semarang berdasarkan hasil penelitian terhadap 71 anggota komunitas yang dijadikan responden. Berdasarkan perhitungan diatas analisis nilai rata – rata mengenai variabel sistem *reward* (X₂) diperoleh nilai persentase mencapai 76,83% dari pengertian tersebut termasuk di interval 70.00% - 89,99% . dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel sistem *reward* (X₂) di komunitas grab *bike* ROS tergolong kategori tinggi.

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Untuk variabel produktivitas kerja *driver* Grab bike rumpun online Semarang berdasarkan hasil penelitian terhadap 71 anggota komunitas yang dijadikan responden diperoleh nilai presentase sebesar 83,94% memiliki pengertian bahwa nilai presentase atas jawaban dari kuisisioner variabel produktivitas (Y) masuk dalam kategori sangat tinggi karena berada di interval 80,00%-100%.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja *driver* Grab *bike*. Dapat diketahui melalui perhitungan *product moment* sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Korelasi Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja

		Komitmen Organisasi	Produktivitas
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.347**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	71	71
Produktivitas	Pearson Correlation	.347**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	71	71

²³ Ibid hal 142

Hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien korelasi antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja *driver Grab bike* sebesar 0,347 dengan signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Nilai ini apabila dibandingkan pada nilai – nilai *r product moment* pada taraf signifikan 5% dengan N = 71. Diketahui nilai *r* tabel = 0,230 ,secara sistematis dapat ditulis $r_h > r_t$ 5% tabel (0,347 > 0,230). Dengan demikian dapat dikatakan hipotesa yang menyatakan ada pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja *driver grab bike* komunitas ROS ”diterima”.

Pengaruh Sistem Reward Terhadap Produktivitas Kerja

Besarnya pengaruh antara sistem *reward* terhadap produktivitas kerja *driver grab bike* dapat diketahui melalui perhitungan korelasi *product moment* sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Korelasi Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja

		Sistem Reward	Produktivitas
Sistem Reward	Pearson Correlation	1	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Produktivitas	Pearson Correlation	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

Hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien korelasi antara sistem *reward* terhadap produktivitas kerja *driver grab bike*. Sebesar 0,681 dengan sig = 0,000 < 0,05. Nilai ini apabila dibandingkan dengan nilai – nilai *r product moment* pada taraf signifikan 5% dengan N = 71. Diketahui nilai *r* tabel = 0,230 ,secara sistematis dapat ditulis $r_h > r_t$ 5% tabel (0,681 > 0,230). Dengan demikian dapat dikatakan hipotesa yang menyatakan ada pengaruh sistem *reward* terhadap produktivitas kerja *driver grab bike* komunitas ROS ”diterima”.

Uji Korelasi Ganda

Analisa korelasi ganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh komitmen organisasi dan sistem *reward* secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja *driver Grab bike* (studi pada komunitas ROS)

Tabel 4 Korelasi Berganda Komitmen Organisasi dan Reward dengan Produktivitas Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.448	2.80231

Diperoleh koefisien korelasi ganda antara komitmen organisasi dan sistem *reward* terhadap produktivitas kerja *driver grab bike* (studi pada komunitas ROS) sebesar 0,681. Nilai ini apabila dikorelasikan pada nilai nilai *r product moment* pada taraf signifikan 5% dengan N = 71. Diketahui nilai *r* tabel = 0,230, secara sistematis dapat ditulis $r_h > r_t$ 5% (0,681>0,230). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dan sistem *reward* terhadap produktivitas kerja *driver Grab bike* (studi pada komunitas ROS),

Untuk mengetahui apakah korelasi tersebut dapat digeneralisasikan maka harus diuji signifikannya dengan uji F sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Korelasi Berganda ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	462.619	2	231.309	29.455	.000 ^b
	Residual	534.001	68	7.853		
	Total	996.620	70			

Kemudian F-reg dikonsultasikan dengan F tabel, setelah dicari dengan F tabel N=71 pada taraf 5% adalah 3,13 sedangkan nilai regresi adalah 29,455. Dengan demikian nilai $F - reg > F$ tabel 5% ($29,455 > 3,13$) maka ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan sistem *reward* terhadap produktivitas kerja *driver grab bike* (studi pada komunitas ROS).

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi komitmen organisasi dan sistem *reward* terhadap produktivitas kerja *driver grab bike* (studi pada komunitas ROS). Dari hasil sebagaimana pada Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi komitmen organisasi dan sistem *reward* terhadap produktivitas kerja *driver grab bike* sebesar 46,4%. Ini artinya unsur – unsur pendukung produktivitas kerja *driver grab bike* sangat kompleks. Sedangkan sisanya yaitu 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Komitmen organisasi digambarkan sebagai sikap yang memiliki keinginan kuat untuk tetap berorganisasi dalam organisasi tertentu²⁴, berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi, hasil penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa kepercayaan terhadap nilai organisasi, kesediaan sebaik mungkin tetap menjadi anggota komunitas, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan sehingga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja *driver Grab bike* komunitas ROS.

Dari analisis semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya, teori ini dikaitkan dengan hasil penelitian dimana komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu, Tri Iswandi dkk (2018) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan, Adie Hasthina (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komitmen dan produktivitas kerja yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.

Sistem *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif²⁵. Penerapan *reward* dilakukan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada pekerja atas hasil pekerjaannya maka pekerja akan bekerja lebih maksimal, dari analisis menurut teori menurut Simamora dalam Cahyonoreward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif²⁶ hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pujian, bonus, peluang promosi dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja *driver Grab bike* komunitas ROS. Apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu Eko Cahyono (2016) menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis antara *reward* terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, Sahat P.Remus

²⁴Suswanto, Priansa, "MSDM dalam organisasi public dan bisnis" Alfabeta, Bandung, 2011, hal 51

²⁵Pige N. Ananda, Abdul Fatah, Sutopo. Loc. Cit.

²⁶Eko Cahyono. Loc. Cit hal 7

(2016) menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis antara *reward* terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Secara umum produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, faktor utama suatu produktivitas adalah terletak pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa (sinungan dalam ananda)²⁷. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas kerja, kemandirian dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja *driver* Grab *bike* komunitas ROS, apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu Pige Niki Ananda (2017) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas.

KESIMPULANA DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan sistem *reward* terhadap produktivitas kerja *driver* Grab *bike* (studi pada komunitas rumpun *online* Semarang), maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi belum mencapai nilai maksimal. Setelah dilakukan analisis data dengan skala likert diperoleh persentase sebesar 89,29%. Sistem *Reward*, bentuk apresiasi yang diberikan PT. Grab Indonesia kepada *driver* grab *bike* komunitas ROS belum mencapai nilai maksimal. Setelah dilakukan analisis data dengan pengukuran skala likert diperoleh persentase sebesar 76,83%. Sedangkan Produktivitas (Y), kemampuan *driver* Grab *bike* komunitas ROS dalam bekerja belum mampu menghasilkan hasil yang diharapkan dan belum mencapai nilai maksimal. Setelah analisis data dengan pengukuran skala likert diperoleh 83,94%

Hasil perhitungan statistic diperoleh koefisien korelasi ganda pengaruh komitmen organisasi dan sistem reward terhadap produktivitas kerja driver grab bike (studi pada komunitas ROS) sebesar 0,464. Apabila dikorelasikan dengan nilai-nilai product moment pada taraf signifikan dengan $N = 71$ diketahui nilai r tabel = 0,235 secara sistematis dapat ditulis $r_{x_1x_2y} > r$ tabel ($0,464 > 0,235$) dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh komitmen dan sistem *reward* terhadap produktivitas kerja *driver* grab *bike* (studipadakounitas ROS) adalah **diterima**. Kemudiandalamanalisisbergandanilai F test $> F$ tabel 5% ($29,455 > 3,13$) maka ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan sistem *reward* terhadap produktivitas kerja *driver* grab *bike* (studi pada komunitas ROS).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di komunitas ROS, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. *Driver* Grab *bike* komunitas rumpun online semarang diharapkan agar lebih memberikan loyalitasnya terhadap komunitas ROS, meningkatkan rasa kepercayaan terhadap komunitas dan bersedia untuk sebaik mungkin tetap menjadi anggota komunitas.
2. *Driver* Grab *bike* komunitas rumpun online semarang diharapkan selalu menyatakan hal yang positif terhadap seseorang sehingga menjadikan hal tersebut sebagai motivasi dalam bekerja, memanfaatkan bonus sebaik mungkin, memanfaatkan peluang promosi untuk meningkatkan produktivitas kerja, memanfaatkan fasilitas Grab *benefits* sebaik mungkin.
3. *Driver* Grab *bike* komunitas rumpun online semarang diharapkan menambah kuantitas kerja agar produktivitas kerjanya semakin baik, diharapkan dengan meningkatkan kualitas

²⁷ Pige N.Ananda,Abdul Fatah,Sutopo Loc.Cit hal 650

kerja agar pelanggan lebih merasa nyaman, *driver* Grab *bike* diharapkan agar lebih meningkatkan ketepatan waktu dalam melayani pelanggan ataupun menyelesaikan misi, *driver* grab *bike* diharapkan lebih mandiri dalam memperoleh dan menyelesaikan misi dan agar selalu melihatin formasi terkait akun, diharapkan agar driver lebih berkomit mendalam memperoleh dan menyelesaikan misi.

4. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran pula bagi penelitian selanjutnya yang dapat diberikan, hendaknya penelitian lebih lanjut menambah variabel lain seperti pelatihan kerja, kepercayaan pada atasan, kepuasan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena semakin tinggi produktivitas kerja maka semakin berpengaruh baik bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Eko Cahyono "Pengaruh Pemberian Insentif, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Jurnal Fakultas Ekonomi. 2016. hal 8
- Sedarmayanti, Prof "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja", 2009, CV Mandar Maju, Bandung, Hal 5
- Henry Simamora. MSDM, STIE YKPN, Yogyakarta, 2006, hal 39
- Sahat. P Remus, Analisis reward and punishment terhadap produktivitas, Jurnal methonomi vol 2 no 1, 2016, hal 12
- Suswanto, Priansa, "MSDM dalam organisasi public dan bisnis" Alfabeta, Bandung, 2011, hal 51
- Tetep, L. Coroners, "Komitmen Organisasi" <http://lukmancoroners.blogspot.com/2010/06/komitmen-organisasi.html?m=1>
- Hermawaty, 2017, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja" Jurnal smart Vol 1
- Suryadilaga. Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja. Jurnal administrasi biisnis vol 39 no 1 hal 157
- Tri Iswandi, Abdul Kodir Jaelani, Agus Priyono "Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan", jurnal FE UNISMA, 2018 hal 124
- Suswanto, Priansa, "MSDM dalam organisasi public dan bisnis" Alfabeta, Bandung, 2011, hal 51