

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan transportasi memiliki pertumbuhan yang sangat signifikan. Seperti yang kita tahu sebelumnya, transportasi menggunakan sistem manual, kemudian berubah menjadi tenaga mesin seperti motor, mobil dan transportasi yang menggunakan tenaga mesin lainnya. Perkembangan transportasi juga mencakup pada cara pemesanan dan pembayaran. Sebelumnya, pengguna jasa transportasi memesan melalui telepon dan kemudian membayar jasa dengan uang tunai. Pada perkembangannya saat ini bidang transportasi di Indonesia sedang digencarkan dengan munculnya transportasi berbasis aplikasi atau biasa disebut dengan transportasi *online*. Transportasi *online* merupakan transportasi yang memanfaatkan aplikasi sebagai media pemesanan untuk memudahkan konsumen dalam hal pemenuhan kebutuhan transportasi (Hardianti, 2016).

Bermula di tahun 2010 berdirilah PT Gojek Indonesia dengan model transportasi roda dua melalui panggilan telepon, Gojek kini telah tumbuh menjadi *on-demand mobile platform* dan aplikasi terdepan yang menyediakan berbagai layanan lengkap mulai dari transportasi, logistik, pembayaran, layanan antar makanan, dan berbagai layanan *on-demand* lainnya. Gojek adalah sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Kegiatan Gojek bertumpu pada 3 nilai pokok yaitu kecepatan, inovasi, dan dampak sosial (Prasetyo, 2017).

Gojek telah beroperasi di 50 kota di Indonesia, seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Bali, Makasar dan kota besar lainnya. Adapun visi-misi dari PT Gojek Indonesia yaitu kecepatan, melayani dengan cepat dan terus belajar dan berkembang dari pengalaman. Inovasi, terus menawarkan teknologi baru untuk mempermudah hidup konsumennya. Dampak sosial, memberikan dampak sosial yang positif untuk masyarakat Indonesia. Sedangkan untuk misinya yaitu memberikan dampak sosial melalui teknologi yang di awali

dengan memberitahukan kepada semua orang bahwa kami adalah *startup* asli Indonesia dengan misi sosial. Kami ingin meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan efisiensi pasar. Melalui teknologi kami berusaha menyebarkan dampak sosial yaitu kehidupan yang lebih baik untuk *driver* dan keluarganya dengan meningkatkan jumlah penghasilan mereka. (Go-Jek Indonesia, 2017).

PT Gojek Indonesia yang semakin besar dan berkembang seperti sekarang ini tidak luput dari kontribusi pelanggan yang selalu bertambah dari waktu-kewaktu. Nadiem CEO Gojek menjabarkan bahwa aplikasi Gojek digunakan secara aktif oleh 10 juta orang setiap minggu. Ia pun menambahkan bahwa sejauh ini aplikasi Gojek telah diunduh sebanyak 40 juta kali oleh penggunanya di Indonesia. Sebanyak 50 % pangsa pasar *ride-sharing* di Indonesia. Tidak cuma itu, fitur pengantar makanan digital alias *go-food* disebut menguasai 95 persen pangsa pasar di Indonesia. Ketika ditinjau dari aplikasi *google play store*, pengunduh Gojek terhitung sebanyak 10 juta orang (Bohang, 2017).

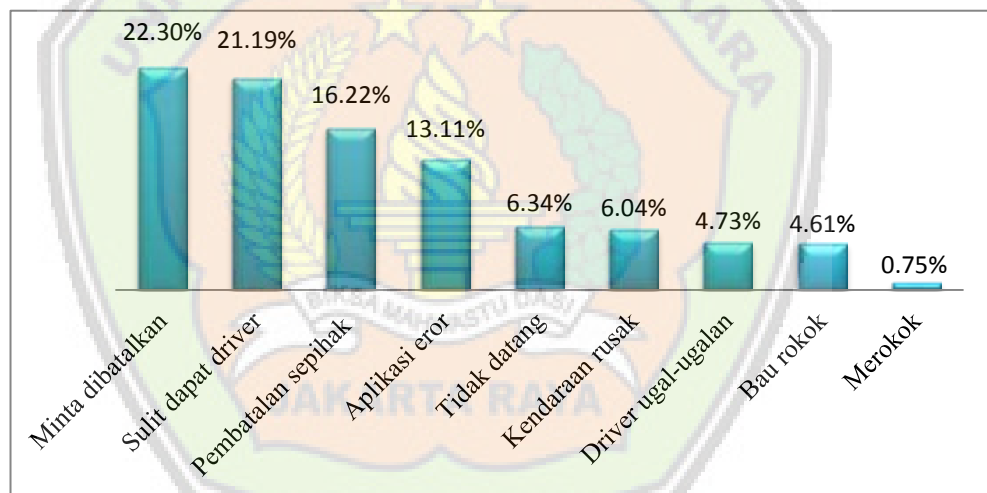
Selain faktor pelanggan yang membuat kesuksesan PT Gojek Indonesia, faktor karyawan dalam hal ini adalah *driver* yang selalu memberi pelayanan dan disiplin yang baik juga menjadi faktor kesuksesan Gojek. Nofriansyah (2016) menjelaskan bahwa, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Artinya bahwa, melalui disiplin kerja yang tinggi karyawan diharapkan akan mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya sehari-hari secara profesional, handal, dan terpercaya sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan.

Namun, kenyataan tersebut berbanding terbalik dengan realita yang terjadi saat ini, sebagaimana yang disampaikan oleh Wakil Kapolda Metro Jaya Brigadir Jenderal Polisi Suntana, bahwa tingkat kedisiplinan suatu bangsa dilihat dari cara masyarakatnya berkendara. Seperti yang kita tahu jumlah kendaraan bermotor di kota-kota besar di Indonesia sudah didominasi dengan berbagai macam jenis transportasi *online*, dan tidak sedikit pula para *driver* yang tidak mematuhi peraturan lalulintas seperti menerobos lampu

merah, berjalan melawan arus, melakukan pemberhentian ditempat-tempat yang tidak di perbolehkan berhenti, sehingga menyebabkan kemacetan diarea tersebut. Semua tindak pelanggaran yang dilakukan *driver* adalah bukti dari tingkat kedisiplinan yang rendah terhadap peraturan lalu lintas (Mukti & Sadat, 2016).

Citra PT Gojek Indonesia dalam tahun belakangan ini dikutip dari berbagai media dianggap menurun karena berbagai macam perilaku kedisiplinan yang dilakukan *driver* pada konsumennya, hal ini juga didukung dari data yang di dapat penulis dari survey yang dilakukan Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI) pada tanggal 16 April 2017 (Sabran, 2017). Dengan melibatkan 4.668 responden. Terdapat ragam keluhan yang dialami konsumen karena tingkat kedisiplinan *driver*, yakni:

Gambar 1.1. Diagram Survey Keluhan Pelanggan Gojek (YLKI)



Selain hasil survey tersebut, tercatat juga dalam berita yang diterbitkan dari situs hukumonline.com (2015) terdapat lima pelanggaran yang sering dilakukan ojek online yaitu diantaranya: Memasuki jalur Busway, melawan arus, tidak memiliki SIM, pakai gadget saat berkendara, parkir sembarangan. Perilaku-perilaku diatas jelas merupakan pelanggaran merujuk pada UU Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (UU LLAJ), Pasal 77 ayat (1) tegas mengatur bahwa, “Setiap orang yang mengemudikan kendaraan bermotor di jalan wajib memiliki Surat Izin Mengemudi sesuai dengan jenis kendaraan bermotor yang dikemudikan”. Pasal 281 mengatur

ancaman pidana untuk pelanggaran atas kewajiban sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (1) yakni maksimum empat bulan kurungan atau denda maksimum Rp1 juta.

Perilaku menggunakan telepon di saat berkendara jelas melanggar UU LLAJ, Pasal 106 ayat (1) menyatakan “setiap orang yang mengemudikan kendaraan bermotor di jalan wajib mengemudikan kendaraannya dengan wajar dan penuh konsentrasi.”

Disiplin berasal dari intern manusia dimana memerlukan pembinaan moral kerja sebagai usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama (Sayekti & Ulfatin, 2004). Kinerja tidak akan optimal jika tidak diiringi dengan kepatuhan terhadap norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pujiasti (2017) mengatakan bahwa Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin seperti yang dinyatakan oleh Siregar (2009) merupakan kemauan, kesanggupan dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, mengemban tanggung jawab, melaksanakan tugas dan menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada.

Sejalan dengan pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan (2000) disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan *driver* Gojek merupakan suatu bentuk tindakan indiscipliner karena para *driver* tidak mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh PT Gojek Indonesia dan juga tidak mematuhi rambu-rambu lalu lintas yang telah dibuat POLRI. PT Gojek Indonesia akan memberikan sanksi bagi para driver yang tidak taat aturan, mulai dari mengambil atribut, hingga memblok akun driver sehingga driver tersebut tidak bisa mendapatkan order. Selain itu konsumen dapat melaporkan pelanggaran tersebut untuk ditindaklanjuti pihak PT Gojek Indonesia dengan menuliskan keluhan dikolom *feedback*.

Sejalan dengan pengertian disiplin kerja yang telah dipaparkan diatas yaitu mentaati peraturan yang telah disepakati. PT Gojek Indonesia telah membuat aturan standar pelayanan *driver* terhadap konsumennya. (Info *Driver GO-JEK*, 2018):

Tabel 1.1. Standar Pelayanan *Driver* PT Gojek Indonesia

KATEGORI	HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN
Penampilan Driver	Jaket resmi Go-Jek
	Warna jaket tidak pudar
	Jaket tidak berlubang
	Tidak ada bagian yang dipotong pada jaket (Jaket tidak dimodifikasi)
	Helm standar SNI
	Celana panjang
	Sepatu tertutup
Kondisi Kendaraan	Pijakan kaki pelanggan
	Kaca sepiion (lengkap)
	Lampu utama menyala
	Lampu sein dapat digunakan
	Knalpot standar (Bukan yang mengeluarkan suara nyaring)
Layanan Penumpang	Sapa pelanggan
	Driver sesuai dengan informasi diaplikasi
	Helm resmi Go-Jek untuk pelanggan
	Tidak memulai pembicaraan yang tidak perlu
	Menyiapkan jas hujan
	Mengucapkan terimakasih kepada pelanggan

Sumber: <http://driver.go-jek.com/standar-layanan-GO-JEK>

Penulis melakukan wawancara dengan konsumen Gojek terkait dengan perilaku tidak disiplin yang dilakukan pada *driver* Gojek, pada tanggal 13 Maret 2018 penulis melakukan wawancara pada konsumen yang berinisial A, R, dan B di wilayah Bekasi Barat, Bekasi Timur dan Bekasi Utara. Pelanggan A yang penulis temui di Jati Mulya Bekasi Timur. A adalah pelanggan yang biasa menggunakan transportasi *online* Gojek pada waktu pagi dan malam hari untuk keperluan mengantarkannya berangkat maupun pulang bekerja.

Setelah memesan dan mendapatkan seorang *driver* maka A menunggu di depan pintu gerbang perusahaan tempat dia bekerja. Kemudian datanglah *driver* dengan tidak menggunakan atribut resmi Gojek dan nomor kendaraan yang tidak sesuai dengan yang terdaftar di aplikasi Gojek pelanggan. Hal ini tentunya membuat saya cemas dan berfikir buruk, khawatir orang ini bukan *driver* yang saya maksudkan, dan akan bertinda jahat terhadap diri saya.

Berbeda dengan A, pelanggan lain yang berinisial R mengatakan bahwa dirinya juga pernah mengalami perilaku tidak disiplin *driver*, ketika dia memesan Gojek dari Terminal Damri Kayuringin menuju salah satu perumahan di Galaxy Bekasi Barat. Konsumen mengalami tindakan tidak disiplin lantaran *driver* menerobos rambu lampu lalu lintas yang masih dalam keadaan posisi berhenti. Selain itu *driver* mengendarai dengan kecepatan tinggi, hal ini dapat membahayakan nyawa *driver* maupun saya sebagai konsumennya.

Selanjutnya, wawancara penulis dengan pelanggan yang berinisial B yang bertempat tinggal di Kebalen, Bekasi Utara. Saya memesan dari Perumahan Vila Mutiara Gading 3 menuju Stasiun Bekasi. Saya merasa dikecewakan lantaran mendapatkan *driver* dengan kondisi kendaraan yang tidak standar. Saya perhatikan kendaraan tidak memiliki kaca sepion, kemudian yang paling membuat saya kecewa adalah pijakan kaki penumpang dalam keadaan rusak yang membuat saya sepanjang perjalanan merasa tidak nyaman dan merasa nyeri dibagian kaki lantaran harus menahan kaki yang tidak memiliki pijakan.

Permasalahan tersebut tentunya ada kaitannya dengan disiplin kerja driver Gojek, dalam hal ini menurut Kurniawati (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah ada tidaknya kepatuhan dan ketaatan karyawan bukan hanya terhadap jam kerja, adanya upaya untuk menaati peraturan tanpa didasari perasaan takut atau terpaksa, komitmen organisasi karyawan yang tercermin dari bagaimana sikapnya dalam bekerja. Dari beberapa faktor yang disebutkan diatas, komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi terbentuknya disiplin kerja. Komitmen organisasi

sendiri didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah sejauh mana keberpihakan seseorang memihak kepada tujuan organisasi, serta berniat memelihara keanggotaannya. Keterlibatan ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang demi kepentingan organisasi (Robbins, 2002).

Penulis juga melakukan wawancara kepada beberapa driver yang penulis temui di wilayah Kota Bekasi. Dari hasil wawancara tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa, mayoritas driver Gojek yang wilayah operasional di Kota Bekasi cenderung memiliki *double job* atau bisa dikatakan pekerjaan menjadi seorang driver Gojek itu hanya sebatas untuk mengisi waktu luang yang bermanfaat, jarang saya menemui driver yang hanya fokus pada pekerjaan driver Gojek. Dari hasil wawancara ini dapat dikatakan kalau driver Gojek memiliki tingkat komitmen organisasi yang kurang baik karena rata-rata dari mereka hanya sebatas mengisi waktu luang dalam bekerja di Gojek dan beberapa dari mereka mengatakan tidak masalah kalau dirinya dikeluarkan dari PT Gojek Indonesia.

Sejalan dengan permasalahan di atas, karyawan yang kurang berkomitmen akan terlihat menarik diri dari organisasinya melalui perilaku melanggar peraturan yang telah disepakati bersama. Sebaliknya, anggota yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas kerja mereka (Mowdey, Porter, & Steers, 1982). Hal tersebut dapat dilihat juga dari hasil penelitian dari Kusumaningrum (2015) yang berjudul Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Universitas Esa Unggul. Menyatakan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai Universitas Esa Unggul.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Haryanto (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan pada karyawan negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan, maka ada

kecenderungan semakin tinggi juga disiplin karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya. Kemudian dia menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai tiga komponen seperti keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras untuk bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar.

Sejalan dengan hasil penelitian diatas penulis melakukan wawancara terhadap *driver* Gojek yang berinisial D pada tanggal 27 Maret 2018 yang biasa beroperasi di wilayah Stasiun Bekasi. Penulis melihat banyak pelanggaran yang dilakukan *driver* terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan, yaitu tidak menggunakan atribut resmi dari perusahaan, kendaraan bersuara nyaring, dan menggunakan helm yang tidak memiliki kaca pelindung wajah. Ketika penulis wawancara alasan melakukan semua tindakan pelanggaran tersebut. D menjawab sudah terbiasa jadi merasa nyaman dan tidak memperdulikan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Berbeda dengan kasus D, *driver* lain yang berinisial G melakukan pelanggaran tindak disiplin terhadap peraturan yang di tetapkan POLRI. Penulis mengamati kondisi kendaraan yang digunakan driver terlihat sangat kurang standar seperti tidak memiliki kaca spion, lampu belakang kendaraan tidak berfungsi, dan terlihat kendaraan tampak usang, setelah penulis wawancarai ternyata tahun pembuatan kendaran adalah tahun 2004. Padahal peraturan atau syarat yang di tetapkan oleh PT Gojek Indonesia, kendaraan yang digunakan untuk *Go-ride* minimal tahun 2011. Ketika penulis wawancarai tentang peraturan tersebut *driver* membenarkannya, hal ini *driver* lakukan lantaran kendaraan yang didaftarkan kepada perusahaan masih dalam kondisi baru, jadi *driver* merasa khawatir kendaraannya rusak. Dalam kasus ini *driver* melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan perusahaan dan juga pelanggaran yang dapat membahayakan dirinya dan konsumen.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang penulis dapatkan dilapangan, terlihat bahwa tingkat komitmen *driver* terhadap peraturan perusahaan dalam

hal ini adalah PT Gojek Indonesia terlihat sangat rendah. Hal ini juga senada dengan pendapat Steers (1977) komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena komitmen karyawan yang tinggi dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, dan dapat menciptakan kepuasan kerja, dengan kata lain komitmen organisasi yang rendah berdampak kepada perilaku tidak taat terhadap peraturan, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, anggota yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas kerja.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2013) merumuskan bahwa komitmen organisasi yang tinggi merupakan sebuah bentuk penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan kesediaan untuk berusaha demi kepentingan organisasi guna meningkatkan performa manajerial. Dengan demikian, komitmen organisasi mampu mendorong seorang karyawan untuk menunjukkan perilaku yang positif seperti, meningkatkan disiplin kerja, mematuhi kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan organisasi, membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta meningkatkan pencapaian dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2013) menyebutkan bahwa 35.5% komitmen organisasi memiliki hubungan dengan disiplin kerja karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang Kertasura. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karena secara psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan, merupakan individu yang membawa karakteristik yang berbeda dan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga harus ada suatu pengikat sikap dalam perusahaan agar terjadi suatu kesatuan yang utuh dan hubungan yang dinamis.

Berdasarkan uraian permasalahan dan data-data yang telah penulis paparkan diatas. Maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan disiplin kerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Komitmen

Organisasi dengan Disiplin Kerja pada *Driver* Transportasi *Online* Gojek di Kota Bekasi”.

1.2. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada *driver* transportasi *online* Gojek di Kota Bekasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada *driver* transportasi *online* Gojek di Kota Bekasi.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, serta manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi peneliti : Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dengan menerapkan teori-teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan menghubungkannya dengan kenyataan yang sebenarnya. Sehingga dapat menambah pemahaman penulis dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya komitmen organisasi dengan disiplin kerja.
2. Manfaat bagi responden : Hasil penelitian ini dapat menjadi wadah dalam menyalurkan aspirasi karyawan (*driver*) terhadap peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan agar dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak.
3. Manfaat bagi perusahaan : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan agar lebih memperhatikan

tingkat kedisiplinan parakaryawannya (*driver*) agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

4. Peneliti selanjutnya : Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih lanjut tentang komitmen organisasi dengan disiplin kerja.

1.5. Uraian Keaslian Penelitian

Penelitian dari Haryanto pada tahun 2010 dengan judul “Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat”. Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil berdasarkan uji statistik dengan SPSS versi 13.0 for windows dan diperoleh korelasi r hitung = 0.553 dan r tabel = 0.254 (r hitung > r tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima dengan pengertian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang disebutkan diatas, penelitian ini berfokus pada subjek *driver* Gojek *online* yang berada di Kota Bekasi.

Penelitian dari Umi Farida Febriani pada tahun 2013 dengan judul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang Kartasura”. Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan dengan nilai r sebesar 0,595 dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,01$. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya. Peranan atau sumbangan efektif sebesar 0,355 sehingga komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 35,5%, maka masih terdapat 64,5% pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang disebutkan diatas, penelitian ini berfokus pada subjek *driver* Gojek *online* yang berada di Kota Bekasi.

Penelitian dari Muhajir Lelo Nasution pada tahun 2012 yang berjudul “Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi dan

Kedisiplinan pada Guru”. Ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi (sekolah) pada guru SMAN 001 Kampar Utara. Tidak ada Ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kedisiplinan pada guru SMAN 001 Kampar Utara. Ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi (sekolah) kedisiplinan pada guru SMAN 001 Kampar Utara. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang disebutkan diatas, penelitian ini berfokus pada subjek *driver* Gojek *online* yang berada di Kota Bekasi. Perbedaan lain terletak pada variabel penelitian, penelitian ini menggunakan dua variabel dengan jenis penelitian korelasi, dan variabel bebas penelitian ini yaitu komitmen organisasi variabel terikat disiplin kerja.

Penelitian dari Selamat Riheppy pada tahun 2015 dengan judul “Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Guru MTs Negeri Bukit Raya”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja guru di MTs Negeri Bukit Raya Pekanbaru. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi seorang guru maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi guru maka akan semakin rendah pula disiplin kerjanya. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang disebutkan diatas, penelitian ini berfokus pada subjek *driver* Gojek *online* yang berada di Kota Bekasi.

Berdasarkan pemaparan penelitian sebelumnya, letak perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan ini adalah pada metode, teknik pengambilan sampel, subjek, lokasi, usia, serta variabel yang digunakan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasional, teknik sampel yang digunakan adalah incidental sampling, subjek pada penelitian ini adalah *driver* Gojek yang beroperasi di Kota Bekasi. Adapun variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel tergantung.