

## **Motivasi Kerja pada *Driver Go-Car* Ditinjau dari *Psychological Contract* dan *Person-Organization Fit***

**Ika Puspitasari<sup>1\*</sup>, Aditya Nanda Priyatama<sup>2</sup>, Selly Astriana<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta

<sup>2</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta dan Program Doktor, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya

\*[puspitasariika9@gmail.com](mailto:puspitasariika9@gmail.com)

### ***Abstract***

*Human resources is an important factor in the organization. This reason underlied the need to create work motivation in working field. Motivation is influenced by the desire to achieve goals, both individual goals or organization goals. Those can be seen through psychological contract and person-organization fit. The purpose of this study is: 1) to determine the relation of pscycological contract and person-organization fit with work motivation on the Go-Car drivers, 2) to determine the relation between pscycological contract with work motivation on the Go-Car drivers, 3) to determine the relation between person-organization fit with work motivation on the Go-Car drivers. This study uses a purposive random sampling with sample of 81 Go-Car drivers in Surakarta. The result of this research shows there is a significant positive relation between psychological contract and person-organization fit with work motivation on the Go-Car drivers.*

***Keywords:*** *Psychological Contract, Person-Organization Fit, Work Motivation.*

### **PENDAHULUAN**

Faktor dari sumber daya manusia menjadi elemen yang mendapat perhatian khusus oleh sebuah organisasi, karena tingkat kompetisi yang tinggi memaksa organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Alasan tersebut yang kemudian mendasari perlu adanya motivasi sebagai dorongan untuk menciptakan semangat kerja individu dalam sebuah organisasi guna tercapainya tujuan organisasi. Setiap pekerjaan atau kegiatan tertentu membutuhkan motivasi yang tinggi supaya dapat menjalankan pekerjaan serta mampu menciptakan kinerja yang bersemangat, bergairah dan berdedikasi (Nawawi, 2003).

Motivasi seorang individu dalam bekerja dipengaruhi oleh keinginannya dalam mencapai tujuan. Tujuan harus selaras dengan tujuan organisasi supaya kegiatan yang dilakukan individu tidak jauh menyimpang dari kegiatan perusahaan (Darmawan, 2013). Oleh sebab itu, menjadi sebuah hal yang penting untuk menyelaraskan dan menyeimbangkan tujuan dari kedua belah pihak dalam mencapai keberhasilan. Keberhasilan tidak dapat lepas dari hubungan timbal balik yang terjadi antara karyawan dan organisasi (Nasution dan Seniati, 2013). Hubungan tersebut mengakibatkan masing-masing pihak berusaha untuk mengembangkan pandangan dan harapan (ekspektasi) tertentu. Harapan dan kewajiban timbal balik antara individu

dan organisasi inilah yang dikenal sebagai kontrak psikologis (*psychological contract*) (Tsui, Lin, dan Yu, 2013).

Organisasi menginginkan individu dengan motivasi kerja yang tinggi untuk menjalankan setiap proses atau kegiatan kerja organisasi yang stabil atau bahkan meningkat. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai pada individu dalam organisasi tersebut (Astuti, 2010). Pemahaman tentang *person-organization fit* dapat membantu organisasi dalam memilih dan menentukan individu dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan perusahaan dengan cara membentuk pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian nilai tersebut. Penelitian tentang *person-organization fit* memberikan pemahaman tentang pentingnya meningkatkan kesesuaian antara karyawan dan perusahaan, membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan meningkatkan komitmen karyawan, serta meningkatkan *outcomes* karyawan yang berdampak pada pertumbuhan perusahaan yang strategis dan berkelanjutan (Astuti, 2010).

Salah satu bisnis jasa yang berkembang pesat dalam dunia modern saat ini adalah jasa transportasi online. Go-jek adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis tersebut (Marati, 2016). Go-jek menyediakan berbagai layanan, diantaranya adalah *Go-Car*. *Go-Car* menyediakan layanan antar jemput menggunakan mobil. Semakin banyaknya *driver Go-Car* merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti. Dari hasil wawancara dengan 5 *driver Go-Car* di Surakarta tahun 2018 terungkap bahwa jumlah *driver Go-Car* yang semakin meningkat setiap waktu disebabkan karena lingkungan kerja mendukung dan *benefit* yang didapatkan bagi para *driver Go-Car* itu sendiri.

Di sisi lain, dari wawancara tersebut dijelaskan bahwa *driver Go-Car* memiliki banyak permasalahan yang kemudian dapat mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Permasalahan seperti jumlah *driver Go-Car* yang tidak diimbangi dengan banyaknya

penumpang, peraturan tentang kuota maksimal 4 orang tiap mobil tidak ditaati oleh penumpang, kemungkinan resiko yang terjadi selama mengemudi ditanggung penuh oleh *driver*, terdapat beberapa wilayah atau zona tertentu yang tidak memperbolehkan *driver Go-Car* untuk masuk dan mengambil penumpang, yaitu di stasiun, terminal, bandara, beberapa rumah sakit, *mall*, hotel dan wilayah lain yang terdapat ojek pangkalan, taksi konvensional maupun becak. Selain itu, permasalahan lainnya adalah banyak pihak yang merasa tersaingi, lalu tidak mendukung adanya *Go-Car* tersebut. Hal tersebut dibuktikan dengan aksi yang dilakukan oleh pengemudi becak dan ojek pangkalan yang berjumlah ratusan orang dan menggeruduk Balai Kota Solo, Jalan Jenderal Sudirman Nomor 02, Kampung Baru dalam rangka menolak keberadaan transportasi berbasis *online* untuk beroperasi di Kota Solo. Beroperasinya go-jek termasuk juga *Go-Car* di Solo selama tiga bulan terakhir menyebabkan pendapatan pengemudi becak dan ojek pangkalan menjadi 75% dari pendapatan semula (Septiyaning, 2016).

Permasalahan tersebut membuat trauma tersendiri bagi para *driver Go-Car*, yang kemudian dapat berpengaruh pada motivasi kerja sebagai *driver Go-Car*. Beberapa dari mereka memutuskan untuk tidak aktif bekerja sehingga akunnya ditangguhkan. Di sisi lain, banyak dari *driver Go-Car* yang masih bekerja keras dan bertahan dalam kondisi tersebut, hal tersebut tidak lepas dari pengaruh internal dan pengaruh eksternal pribadinya. Bahkan, pendapatan *driver Go-Car* di Solo mayoritas melebihi upah minimum kota (UMK) yaitu sebesar Rp1.534.985 berlaku per 1 Januari 2017 yang ditetapkan melalui SK No. 560/50 Tahun 2016 (Tribun Solo, 2016) atau jauh di atas rata-rata pendapatan *driver go-jek nasional* (Anggriawan, 2017). Oleh karena itu, berdasar latar belakang di atas, untuk menggali lebih jauh apa mengenai motivasi kerja *driver gocar* maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul "*Hubungan antara Psychological Contract*

dan *Person-Organizational Fit dengan Motivasi Kerja pada Driver Go-Car di Surakarta*”.

### **Psychological Contract dan Person-Organization Fit dengan Motivasi Kerja**

Robbins (2006) mendefinisikan motivasi kerja adalah proses yang menghasilkan arah, intensitas dan ketekunan yang berhubungan dengan tujuan organisasi sebagai bentuk cerminan minat pada perilaku kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Martoyo (2007) mendefinisikan motivasi kerja merupakan suatu hal yang menyebabkan adanya dorongan atau semangat kerja. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, baik faktor internal maupun faktor eksternal dari individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyo (2015) pada karyawan di sebuah perusahaan didapatkan hasil yang signifikan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kontrak psikologis (*psychological contract*). Kotter (dalam Conway dan Briner, 2005) mendefinisikan *psychological contract* sebagai kontrak yang sifatnya implisit antara individu dan organisasi yang spesifik pada harapan masing-masing dalam hubungan kerja. Semakin tinggi kontrak psikologis yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan kesimpulan Darmawan (2013) bahwa adanya kontrak psikologis yang wajar, dapat memberi pemahaman akan pemenuhan kebutuhan karyawan yang berdampak pada dorongan karyawan untuk termotivasi dalam bekerja.

Selain kontrak psikologis, juga terdapat satu hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu dalam organisasi tersebut (Astuti, 2010). Kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi yang menekankan sejauh mana karakteristik serupa dalam memenuhi kebutuhan masing-masing disebut sebagai *person-organization fit* (Sekiguchi, 2004). Penelitian yang

dilakukan oleh Sugianto, Thoyib dan Noermijati (2012) didapatkan kesimpulan bahwa *person-organization fit* berpengaruh secara signifikan pada motivasi kerja, komitmen karyawan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, *person-organization fit* yang tinggi akan diimbangi dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang tinggi pula, begitu pula sebaliknya. *Person-organization fit* mengarah pada perasaan tenang dan nyaman seorang individu dalam bekerja sehingga memiliki dampak positif pada kontribusinya di organisasi (Guntur, 2012). Jika kebutuhan karyawan dipenuhi oleh perusahaan, maka akan terbentuk persepsi bahwa ia diperhatikan dan akan berpengaruh pada motivasi atau semangat dalam bekerja. Selama motivasi tersebut kuat, semakin besar pula peluang karyawan untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

### **Hipotesis**

- H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan antara *psychological contract* dan *person-organization fit* dengan motivasi kerja pada *driver Go-Car* di Surakarta
- H<sub>2</sub>: Terdapat hubungan antara *psychological contract* dengan motivasi kerja pada *driver Go-Car* di Surakarta
- H<sub>3</sub>: Terdapat hubungan antara *person-organization fit* dengan motivasi kerja pada *driver Go-Car* di Surakarta.

### **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional antara motivasi kerja sebagai variabel terikat dan *psychological contract* serta *person-organization fit* sebagai variabel bebas. Motivasi kerja adalah proses psikologis berupa dorongan yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, menyalurkan dan menentukan arah tingkah laku yang disertai dengan semangat bekerja dalam rangka mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan. *Psychological contract* (kontrak psikologis) adalah harapan timbal balik antara individu dan organisasi sebagai bentuk kontribusi dan imbalan atas

kontribusi tersebut secara tidak tertulis dan bersifat implisit dari sudut pandang individu tersebut. *Person-organization fit* didefinisikan sebagai kecocokan atau kesesuaian nilai antara individu dan organisasi yang terjadi ketika setidaknya satu pihak menyediakan kebutuhan pihak lain, atau ketika keduanya memiliki karakteristik fundamental yang serupa. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh *driver Go-Car* di PT Jayanagiri Surakarta yang berjumlah 411 orang. Sampel pada penelitian ini yaitu 81 *driver Go-Car* yang dihitung dengan menggunakan pendekatan statistik Issac dan Michael dalam Sugiyono (2014) dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive random sampling*.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi dari skala likert. Skala motivasi kerja oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Anoraga (2009) terdiri dari 36 item. Skala *psychological contract* dimodifikasi dari instrumen penelitian yang dikembangkan oleh Millward dan Hopkins (1998) sesuai dengan dimensi yang dirumuskan oleh Rousseau dan Schalk (2000) terdiri dari 16 item. Skala *person-organization fit* dimodifikasi berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kristof (1996) terdiri dari 26 item.

Tahapan pertama dalam penelitian ini adalah uji instrumen yaitu dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Pada skala motivasi kerja didapat 22 item valid dengan koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,900. Pada skala *psychological contract*, uji validitas dan reliabilitas menghasilkan 15 item valid koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,901, sementara pada skala *person-organization fit* didapat 20 item valid dengan koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,900. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, data yang didapat dari ketiga instrumen memenuhi persyaratan kehandalan alat ukur.

Selanjutnya metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Terdapat uji asumsi dasar sebagai syarat dalam teknik analisis data yaitu uji normalitas yang mengacu pada nilai

*Kolmogorov-Smirnov*  $> 0,05$  dan uji linearitas yang mengacu pada signifikansi  $< 0,05$ . Selain itu, terdapat beberapa uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Seluruh perhitungan dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0 for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas yang mengacu pada nilai *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 sehingga data penelitian tergolong berdistribusi normal. Sementara untuk uji linearitas variabel *psychological contract* dengan motivasi kerja dan variabel *person-organization fit* dengan motivasi kerja diperoleh nilai *linearity* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel-variabel tersebut.

Berikutnya adalah melakukan uji asumsi klasik. Uji multikolinearitas didapat dari nilai *Tolerance* sebesar 0,353 ( $p > 0,10$ ) dan nilai *VIP* sebesar 2,830 ( $p < 10$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas didapat titik-titik dalam diagram *scatterplot* membentuk pola yang tidak teratur. Titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y sehingga pada penelitian ini dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Selanjutnya untuk uji autokorelasi diperoleh dengan melakukan perhitungan D-W yang terletak di antara  $dU$  dan  $4-dU$  yaitu  $1,6898 < 2,0280 < 2,4120$  sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak memiliki masalah autokorelasi.

Setelah uji asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Tabel 1. Hasil Uji F

	Nilai	Syarat
Sig.	0,000	$p < 0,05$
$F_{hitung}$	134,361	$F_{hitung} > F_{tabel} (3,11)$
R	0,880	Interval koefisien korelasi 0,800 – 1,000 = sangat kuat
$R^2$	0,775	

Sumber : *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0 (2018)

Hasil pada tabel 1 menunjukkan nilai koefisien korelasi ganda (R) 0,880 dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,775 atau 77,5%. Hasil  $R^2$  ini menunjukkan sumbangan berpengaruh yang diberikan variabel *psychological contract* dan *person-organization fit* terhadap motivasi kerja adalah sebesar 77,5% dan sisanya yaitu sebesar 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai pada koefisien korelasi ganda (R) yaitu sebesar 0,880 yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara *psychological contract* dan *person-organization fit* dengan motivasi kerja pada *driver Go-Car* di Surakarta. Berdasar uji F, menunjukkan nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hasil Uji F tersebut menunjukkan bahwa *psychological contract* dan *person-organization fit* secara bersamaan dapat berpengaruh pada motivasi kerja. Individu dengan harapan dan ekspektasi yang tinggi terhadap perusahaan, juga hubungan timbal balik yang sesuai antara individu dan perusahaan dalam hal ini adalah kontribusi dan kompensasi, maka akan berdampak pada tingginya tingkat motivasi individu dalam bekerja.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Parsial *Psychological Contract* dengan Motivasi Kerja

Control Variables		MK	PC
POF	Correlation	1,000	,547
	Significance (2-tailed)	.	,000
	Df	0	78
PC	Correlation	,547	1,000

Control Variables		MK	PC
	Significance (2-tailed)	,000	.
	Df	78	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber : *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0 (2018)

Uji korelasi parsial pada tabel 2 antara variabel *psychological contract* dan motivasi kerja menghasilkan nilai signifikansi 0,000, sehingga dapat diartikan bahwa *psychological contract* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada *driver Go-Car* di Surakarta. Sedangkan nilai korelasi antar kedua variabel tersebut adalah sebesar 0,547. Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara *psychological contract* dan motivasi kerja berada pada tingkat yang sedang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Parsial *Person-Organization Fit* dengan Motivasi Kerja

Control Variables		MK	POF
PC	Correlation	1,000	,452
	Significance (2-tailed)	.	,000
	Df	0	78
POF	Correlation	,452	1,000
	Significance (2-tailed)	,000	.
	Df	78	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber : *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0 (2018)

Uji korelasi parsial pada tabel 3 menghasilkan nilai signifikansi 0,000 pada korelasi parsial antara variabel *person-organization fit* dengan motivasi kerja, sehingga dapat diartikan bahwa *person-organization fit* memiliki pengaruh pada motivasi kerja pada *driver Go-Car* di Surakarta. Sedangkan nilai korelasi antar keduanya adalah sebesar 0,452. Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara *person-organization fit* dan motivasi kerja berada pada tingkatan sedang. Oleh sebab itu, dapat

dikatakan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya, gambaran umum data hasil penelitian dijelaskan dalam kategorisasi berdasarkan analisis deskriptif data empirik yang disajikan pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Kriteria dan Kategorisasi Responden Penelitian

Var	Kategori	Norma	N	%
MK	Rendah	$22 \leq X < 44$	4	4,94
	Sedang	$44 \leq X < 66$	22	27,16
	Tinggi	$66 \leq X \leq 88$	55	67,90
PC	Rendah	$15 \leq X < 30$	3	3,70
	Sedang	$30 \leq X < 45$	12	14,81
	Tinggi	$45 \leq X \leq 60$	66	81,48
POF	Rendah	$20 \leq X < 40$	4	4,94
	Sedang	$40 \leq X < 60$	13	16,05
	Tinggi	$60 \leq X \leq 80$	64	79,01

Sumber : Kriteria dan Kategorisasi Responden Penelitian

1. Priyatno (2012)
2. Azwar (2012)

Secara keseluruhan pada tabel 4 kategorisasi pada variabel motivasi kerja, *psychological contract* dan *person-organization fit* pada *driver Go-Car* di Surakarta berada pada kategori yang tinggi. Selanjutnya adalah gambaran umum responden penelitian digolongkan berdasarkan status perkawinan. Kategorisasi responden penelitian pada skala motivasi kerja berdasarkan status perkawinan disajikan pada tabel 5 dan hasil analisis *independent t-test* pada tabel 6.

Tabel 5. Kategorisasi Responden Penelitian pada Variabel Motivasi Kerja Berdasarkan Status Perkawinan

Status	Kategori	Norma	N	%
M (N=35)	Rendah	$22 \leq X < 44$	2	5,71
	Sedang	$44 \leq X < 66$	5	14,28
	Tinggi	$66 \leq X \leq 88$	28	80
L (N=46)	Rendah	$22 \leq X < 44$	2	4,35
	Sedang	$44 \leq X < 66$	17	36,96
	Tinggi	$66 \leq X \leq 88$	27	58,69

Sumber : Kategorisasi Responden Penelitian pada Variabel Motivasi Kerja Berdasarkan Status Perkawinan

1. Azwar (2012)

Tabel 6. Hasil Analisis *Independent T-test*

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
MK	Equal variances assumed	,013	,910	1,844	79	,069	4,047
	Equal variances not assumed			1,804	66,598	,076	4,047

Sumber : *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0 (2018)

Hasil uji *independent t-test* memperlihatkan bahwa nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) sebesar 0,69 ( $p \text{ value} > 0,05$ ). Berdasarkan nilai signifikansi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan pada variabel motivasi kerja yang ditinjau dari status perkawinan yaitu menikah dan lajang pada *driver Go-Car* di Surakarta. Kesimpulan tersebut dikonfirmasi oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahyani, Wahyuni dan Kurniawan (2016) yang menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara status perkawinan dengan motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa penelitian ini mampu menjawab ketiga hipotesis penelitian. *Psychological contract* dan *person-organization fit* secara bersamaan dapat berpengaruh pada motivasi kerja. Dimana semakin tinggi yang tinggi *psychological contract* dan *person-organization fit* akan menyebabkan semakin tinggi pula motivasi kerja. Individu dengan harapan dan ekspektasi yang tinggi terhadap perusahaan, juga hubungan timbal balik yang sesuai antara individu dan perusahaan dalam hal ini adalah kontribusi dan kompensasi, maka akan berdampak pada tingginya tingkat motivasi individu dalam bekerja.

## Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat hubungan signifikan antara *psychological contract* dan *person-organization fit* dengan motivasi kerja pada *driver Go-Car* di Surakarta, 2) terdapat hubungan signifikan antara *psychological contract* dengan motivasi kerja pada *driver Go-Car* di Surakarta, 3) terdapat hubungan yang signifikan antara *person-organization fit* dengan motivasi kerja pada *driver Go-Car* di Surakarta.

Hasil analisa juga menunjukkan variabel *psychological contract* memberikan pengaruh yang lebih besar pada motivasi kerja jika dibandingkan dengan variabel *person-organization fit*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, S. (2017, Mei). Pendapatan Driver GO-JEK Solo Lampau. Pendapatan Rata-rata Driver Nasional. *Solopos*. Retrieved from <http://www.solopos.com>.
- Anoraga, P. (2009). Manajemen Bisnis. Semarang: PT Rineka Cipta.
- Astuti, S. D. (2010). Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(1), 43-60.
- Azwar, S. (2012). Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahyo, A. D. (2015). Kontrak Psikologis dan Motivasi Kerja Karyawan PT Bahtera Bersaudara Krian. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 75-81.
- Cahyani, I. D., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi pada Bangsal Kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 76-85.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). Understanding Psychological Contract at Work; a Critical Evaluation of Theory and Research. Oxford: Oxford University Press.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Guntur, W. (2012). Pengaruh Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*, 1(1), 1-7.
- Kristof, A. L. (1996). Person Organization Fit; An Integrative Review of Its Conceptualization, Measurement and Implication. *Journal Personnel of Psychology*, 49(1), 1-49.
- Marati, N. C. (2016). Pengaruh Kualitas Layanan dan Harga terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Transportasi Ojek Online (Studi pada Konsumen Gojek di Surabaya). *Jurnal Pendidikan Tata Niaga*, 3(3), 1-12.
- Martoyo, S. (2007). *Perilaku Organisasi; Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, F. L. D., & Seniati, A. L. C. (2013). Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Komitmen Organisasi pada Tenaga Kerja Outsourcing di Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing, 1-22.
- Nawawi, H. (2003). Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priyatno, D. (2012). Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS. Edisi Kesatu. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi; Edisi Lengkap*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rousseau, D. M., & Schalk, R. (2000). *Psychological Contracts in Employment: Cross-national Perspectives*. Newbury Park, CA: Sage In Press.
- Sekiguchi, T. (2004). Person Organization Fit and Person Job Fit in Employee Selection. *A Review of the Literature*, 56(6), 179-196.
- Septianing, I. (2016, Desember). Ratusan Tukang Becak dan Ojek Pangkalan Demo Tolak Ojek Online di Solo.

- Solopos*. Retrieved from <http://www.solopos.com>.
- Sugianto, S. K., Thoyib A., & Noermijati. (2012). Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (pada Pegawai UB Hotel, Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 229-238.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tsui, P. L., Lin, Y., & Yu, T. (2013). The Influence of Psychological Contract and Organizational Commitment on Hospitality Employee Performance. *Social Behavior and Personality*. 41(3), 443-452.