

ABSTRAK

Tuntutan pekerjaan meliputi seluruh aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional yang secara berkelanjutan menuntut dilakukannya upaya-upaya fisik dan/atau psikologis (misal, aspek kognitif dan emosional) sehingga menimbulkan beban fisik dan/atau psikologis tertentu (Schaufeli & Bakker, 2004). Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat berdampak pada melemahnya komitmen (Karasek, 1979). Sebagai salah satu bentuk komitmen, komitmen kontinuan juga menjadi dapat diprediksi oleh tuntutan pekerjaan. Komitmen kontinuan terbentuk ketika pekerja memiliki rasa butuh untuk menetap pada pekerjaannya, dan adanya perasaan bahwa tidak ada pilihan lain selain pekerjaannya (Meyer, 1990).

Autonomi pekerjaan merupakan salah satu bentuk sumber daya pekerjaan (Karasek, 1979), yang dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana pekerja memiliki persepsi bahwa dirinya memiliki waktu dan dukungan yang memadai untuk dapat memodifikasi pekerjaan sewajarnya (Hirst et al., 2008). Sumber daya pekerjaan dikatakan dapat memoderasi suatu variabel yang berdampak pada ketegangan kerja, terutama yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005). Pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap suatu variabel dapat dikuatkan ataupun dilemahkan apabila dimoderasi oleh sumber daya pekerjaan.

Penelitian ini menganalisis efek pemoderasian autonomi pekerjaan pada pengaruh negatif tuntutan pekerjaan terhadap komitmen kontinuan. Data dikumpulkan melalui survey dengan menggunakan kuesioner COPSOQ III, WDQ, dan TCM. Pengambilan sampel dilakukan dengan *non-probability sampling*, *purposive sampling*. Penelitian dilakukan terhadap 233 mitra pengemudi Gojek di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuan. Autonomi pekerjaan memiliki pengaruh moderasi yang bersifat negatif pada pengaruh positif tuntutan pekerjaan terhadap komitmen kontinuan.

Kata kunci: Tuntutan pekerjaan, autonomi pekerjaan, komitmen kontinuan, mitra pengemudi Gojek, Gojek

ABSTRACT

Job demands include all physical, psychological, social, and organizational aspects that continually require physical and/or psychological efforts (for example, cognitive and emotional aspects) to create certain physical and/or psychological burdens (Schaufeli & Bakker, 2004). High job demands may cause job tension and stress, and is possible to lead workers to have a lower level of commitment (Karasek, 1979). As a form of commitment, continuous commitment is possible to be caused by job demands. Continuous commitment is a form of commitment in which workers have a sense of need to remain settled in their job, and feel that there is no other choice outside their job (Meyer, 1990).

Job autonomy is a form of job resources (Karasek, 1979), which can be defined as a situation where workers have the perception that they have adequate time and support to be able to modify their work properly (Hirst et al., 2008). It is said that job resources may moderate the causal effect of any variable on job tension, especially if the cause is work demands (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005). With other words, the effect that is predicted by work demands can be strengthened or weakened if it is moderated by job resources.

This study analyzes the moderating effect of job autonomy on the negative impact of job demands on continuous commitment. Research data were collected through a survey using the COPSOQ III, WDQ, and TCM questionnaires. The samples were taken using the purposive sampling technique. This research was conducted towards 233 Gojek driver in the Special Region of Yogyakarta who have worked for more than 1 year.

The research results claim that job demands has a positive effect on continuance commitment. Despite of that, job autonomy predicts a negative moderating effect on the positive impact of job demands on continuous commitment.

Keywords: job demands, job autonomy, continuous commitment, Gojek drivers



UNIVERSITAS
GADJAH MADA

**PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN KONTINUAN DENGAN AUTONOMI
PEKERJAAN SEBAGAI PEMODERASI
(STUDI PADA MITRA PENGEMUDI GOJEK)**

PUTRI NUR SHABRINA, T. Hani Handoko, Dr., M.B.A.

Universitas Gadjah Mada, 2020 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>