

**“HUBUNGAN ANTARA *WORK ORIENTATION* DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA DRIVER GOJEK DI JAKARTA”**



MUHAMAD ANJAS ZULFIKAR

1125091662

Psikologi

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2016

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Muhamad Anjas Zulfikar
No. Registrasi : 1125091662
Jurusan : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul ***“HUBUNGAN ANTARA WORK ORIENTATION DENGAN KEPUASAN KERJA PADA DRIVER GOJEK DI JAKARTA”*** adalah :

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pengembangan pada bulan Agustus 2015 sampai Januari 2016.
2. Bukan merupakan publikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat oleh orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya tidak benar.

Jakarta, 15 Januari 2016

Yang Membuat Pernyataan,

Muhamad Anjas Zulfikar

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Anjas Zulfikar
NPM : 1125091662
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Hubungan antara Work Orientation dengan Kepuasan Kerja pada Driver Gojek di Jakarta”

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 15 Januari 2016
Yang menyatakan

(Muhamad Anjas Zulfikar)

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Membahagiakan belum tentu menyenangkan. Membahagikan itu membuat orang lain sadar akan potensi dirinya lalu bangkit jadi dirinya sendiri”

“Agar ketidaktahuanmu semakin besar, galilah terus pengetahuanmu. Semakin banyak yang kau ketahui, semakin berlipat ketidaktahuanmu.”

– Sudjiwo Tedjo

Skripsi yang jauh dari sempurna ini saya persembahkan kepada
orang-orang tercinta..

Keluarga, teman-teman, kekasih, dan para Akademisi bidang ilmu
Psikologi.

Maafkan diri ini yang belum mampu memberikan banyak hal,

I'm still trying to give my best..

Regards,

M. Anjas Zulfikar

ABSTRAK

Muhamad Anjas Zulfikar, Hubungan antara *Work Orientation* (*job, carrer, calling*) dengan Kepuasan Kerja pada *Driver* Gojek di Jakarta, Skripsi, Jakarta : Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, 2016.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *Work Orientation* dengan Kepuasan Kerja pada *Driver* Gojek di Jakarta. Populasi pada penelitian ini adalah *driver* gojek di Jakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 *driver*. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling insidental.

Penelitian ini menggunakan dua buah instrumen sebagai alat ukur *Work Orientation* dan Kepuasan Kerja dengan model *Likert*. Metode pengolahan analisis data dalam pengujian hipotesis menggunakan teknik *Product-Moment Pearson*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *work orientation* dengan kepuasan kerja pada *driver* gojek di Jakarta.

Berdasarkan analisis korelasi antara *work orientation* dengan kepuasan kerja didapatkan hasil korelasi yang positif pada *job orientation* ($r=0,198$) dan *calling orientation* ($r=0,374$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, H_a diterima, dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari hasil korelasi ini adalah semakin tinggi *work orientation* (*job* dan *calling*), semakin tinggi kepuasan kerja pada *driver* Gojek. Sebaliknya, semakin rendah *work orientation*, semakin rendah pula kepuasan kerja pada *driver* Gojek.

Kata kunci : *Work Orientation, Kepuasan Kerja, PT. Gojek Indonesia*

ABSTRACT

Muhamad Anjas Zulfikar, The Correlation between Work Orientation (job, carrer, calling) with Job Satisfaction to Gojek's Drivers in Jakarta, Thesis, Jakarta : Majoring of Psychology, Faculty of Education, State University of Jakarta, 2016.

The study was conducted to determine the correlation between Work Orientation with Job Satisfaction to Gojek's Drivers in Jakarta. The population in this study were employees of PT . Gojek Indonesia in Jakarta . The sample used in this study was 100 drivers. This research used incidental sampling.

The study used two instruments as a means of measuring Work Orientation and Job Satisfaction with Likert Model. Processing method of data analysis in hypothesis testing was Product-Moment Pearson technique. The hypothesis in this study is there is correlation between Work Orientation with Job Satisfaction to Gojek Drivers in Jakarta.

Based on the result of data analysis found that there is positive correlation in job orientation ($r=0,198$) and calling orientation ($r=0.374$). That result shows that H_a is accepted and H_o is rejected so that it can be conclude that the higher work orientation (job and calling) therefore the higher job satisfaction to Gojek's drivers. So does the lower work orientation, so the lower job satisfaction to Gojek's driver also.

Keywords : Work Orientation , Job Satisfaction, PT. Gojek Indonesia

KATA PENGANTAR

Puji syukur bagi Alam Semesta atas segala dinamikanya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Hubungan antara Work Orientation dengan Kepuasan Kerja pada Driver Gojek di Jakarta”*.

Dengan selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang telah memberikan bimbingan kepada Penulis. Untuk itu Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Mira Ariyani, Ph. D selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Bapak Gumgum Gumelar, M.Si dan Bapak Dr. Herwanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran, masukan maupun kritikan serta doa dan dukungan dalam membimbing Penulis sehingga membantu Penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Psikologi Universitas Negeri Jakarta, terimakasih banyak atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan pada Penulis.
5. Kedua orangtua tercinta Mama Aini dan Papa Djasrial yang terus mendukung Penulis dalam hal apapun tanpa kenal lelah serta telah menjadi teladan yang baik bagi Penulis. Penulis berjanji kelak akan menjadi anak yang berguna dan berbakti untuk membahagiakan dan membalas segala jasa kalian.
6. Para Driver Gojek di Jakarta yang telah bermurah hati mengisi kuesioner dan membantu Penulis dalam proses pengambilan data pembuatan skripsi ini.

7. Sahabat-sahabat yang Penulis sayangi, Psikologi 2009, dan Tapir Family. Terimakasih atas segala tawa dan canda yang terus menemani perjalanan Penulis hingga sampai pada titik ini.
8. Ivano Eknar dan Alfin Priyandono, teman-teman seperjuangan dalam pembuatan Skripsi ini
9. Dan semua pihak yang terkait dalam pembuatan skripsi ini serta semua orang yang Penulis sayangi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala kebaikan orang-orang diatas mendapatkan berkah dan berbalik kembali pada kalian. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini oleh karena itu penulis mohon maaf yang sedalam-dalamnya. Dengan segala rasa syukur semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua.

Jakarta, 15 Januari 2016

Penulis,

M. Anjas Zulfikar

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Pembatasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kepuasan Kerja	7
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	7
2.1.2 Variabel Kepuasan Kerja.....	8
2.1.3 Jenis Kepuasan Kerja	10
2.1.4 Aspek - Aspek Kepuasan Kerja.....	11
2.1.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.1.6 Teori Kepuasan Kerja.....	16
2.1.7 Pengukuran Kepuasan Kerja	19
2.2 Work Orientation	21
2.2.1 Makna Kerja dan Pengantar Work Orientation	21
2.2.2 Atribut Work Orientation	22
2.2.2.1 Job Orientation	22
2.2.2.2 Career Orientation	23
2.2.2.3 Calling Orientation	24
2.2.3 Alat Ukur Work Orientation.....	25
2.3 Gojek	26
2.4 Hubungan Work Orientation dengan Kepuasan Kerja	27
2.5 Kerangka Konseptual.....	28
2.6 Hipotesis	28
2.7 Hasil Penelitian yang Relevan	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Tipe Penelitian	31
3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	31
3.2.1 Definisi Konseptual	31
3.2.1.1 Definisi Konseptual Work Orientation	31
3.2.1.2 Definisi Konseptual Kepuasan Kerja	31
3.2.2 Definisi Operasional	32
3.2.2.1 Definisi Operasional Work Orientation.....	32
3.2.2.2 Definisi Operasional Kepuasan Kerja	32
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.3.1 Populasi	32
3.3.2 Sampel	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4.1 Alat Ukur Work Orientation.....	35
3.4.2 Alat Ukur Kepuasan Kerja	36
3.5 Uji Coba Instrumen	38
3.5.1 Uji Validitas	38
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.6 Analisis Data	42
3.6.1 Statistika Deskriptif.....	43
3.6.2 Uji Asumsi Normalitas	43
3.6.3 Pengujian Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Deskripsi Subyek Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Responden berdasarkan Usia	45
4.1.2 Gambaran Responden berdasarkan Lama Bekerja	46
4.1.3 Gambaran Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
4.1.4 Gambaran Responden berdasarkan Status	47
4.2 Prosedur Penelitian.....	47
4.2.1 Persiapan Penelitian.....	48
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian	49
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian	49
4.3.1 Deskripsi Data Work Orientation	49
4.3.2 Deskripsi Data Kepuasan Kerja.....	52
4.3.3 Uji Normalitas	54
4.3.4 Pengujian Hipotesis Penelitian	56
4.4 Pembahasan.....	58
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	60
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Implikasi.....	62
5.3 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Instrumen Work Orientation	35
Tabel 3.2 Blueprint Instrumen Kepuasan Kerja	36
Tabel 3.3 Blueprint Final Instrumen Work Orientation	39
Tabel 3.4 Blueprint Final Instrumen Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 3.5 Kaidah Reliabilitas oleh Guilford	41
Tabel 3.6 Hasil Perhitungan Reliabilitas Work Orientation.....	41
Tabel 3.7 Hasil Perhitungan Reliabilitas Kepuasan Kerja	42
Tabel 4.1 Deskripsi Subyek Penelitian berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.2 Deskripsi Subyek Penelitian berdasarkan Lama Kerja.....	46
Tabel 4.3 Deskripsi Subyek Penelitian berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.4 Deskripsi Subyek Penelitian berdasarkan Status.....	47
Tabel 4.5 Data Deskriptif Work Orientation.....	50
Tabel 4.6 Kategorisasi Skor Work Orientation (job)	51
Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Work Orientation (career).....	51
Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Work Orientation (calling).....	52
Tabel 4.9 Data Deskriptif Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.10 Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.11 Uji Normalitas Variabel.....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Penelitian	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 4.1 Data Deskriptif Work Orientation.....	49
Gambar 4.2 Data Deskriptif Kepuasan Kerja	52
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Variabel Work Orientation.....	55
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 Hasil Penghitungan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebelum tahun 2015, tidak ada yang pernah menyangka bahwa bekerja sebagai tukang ojek dapat menarik minat masyarakat luas dan dilamar hingga ribuan orang, bahkan menjadi profesi yang diincar oleh berbagai kalangan. Dahulu, kebanyakan orang menjalani pekerjaan sebagai tukang ojek dikarenakan oleh tuntutan keadaan dan hanya bermodalkan motor yang dimiliki, serta belum tentu dengan kemampuan berkendara yang mumpuni, standardisasi pelayanan, bahkan tanpa memiliki surat izin mengemudi (sekalipun masyarakat permisif mengizinkan mereka beroperasi). Namun, beberapa tahun belakangan, dengan *booming*-nya *smartphone*, berbagai aplikasi *online* untuk melakukan *order* ojek pun bermunculan, salah satunya adalah Gojek.

Gojek merupakan sebuah perusahaan yang memimpin revolusi industri ojek di Indonesia. Gojek memfasilitasi layanan *booking* ojek melalui aplikasi yang bisa diunduh di *Smartphone android & iPhone*. Gojek Indonesia berdiri pada tahun 2011 sebagai *social entrepreneurship* inovatif untuk mendorong perubahan sektor transportasi informal agar dapat beroperasi secara profesional. Manajemen Gojek menerapkan sistem bagi hasil, pembagiannya adalah, 80% penghasilan untuk pengemudi ojek dan 20% untuk perusahaan Gojek. Kendati demikian, bagi para *driver* Gojek, profesi ini tetap memberikan penghasilan yang cukup menjanjikan, *driver* Gojek dapat mengantongi hingga tiga belas juta rupiah perbulan. (Liputan 6, 2015, h.1)

Dengan maraknya pemberitaan mengenai pendapatan yang fenomenal tersebut, tak heran bahwa pendaftaran *driver* Gojek membludak hingga lima ratus orang perhari dalam beberapa bulan. Para pelamar datang

dari berbagai kalangan dan kelas sosial, baik dari masyarakat menengah kebawah, mahasiswa, hingga pegawai kantor. Mereka rela mengantri seharian untuk menjadi tukang ojek. Banyak dari mereka yang mengaku telah mempunyai pekerjaan yang layak bahkan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, namun masih tertarik mendaftar sebagai *driver* gojek. Dalam beberapa bulan, jumlah *driver* Gojek meningkat pesat dari 1000 *driver* menjadi 150.000 *driver* tersebar diseluruh Indonesia (Ciputri Hutabarat, 2015, h.1).

Dengan berbagai latar belakang yang berbeda, tentu para pelamar juga mempunyai motivasi serta tujuan pribadi sebagai alasan untuk melamar di Gojek, Hal ini dapat mengarahkan dan menentukan sikap mereka dalam bekerja nantinya. Semakin kuat landasan seseorang dalam memilih pekerjaan, maka akan memberikan performa yang berbeda pula saat bekerja. Selain didasari oleh penghasilan, kehidupan pribadi dan kualitas supervisi, perusahaan yang dikenal baik juga menentukan seseorang dalam menentukan *work orientation* mereka. Pekerjaan yang berarti sama pentingnya dengan gaji dan keamanan, dan mungkin lebih (O'brien, 1992).

Menurut Rita J. Shea-Van Fossen (dalam *Why We Work*, 2010:5), pencarian makna adalah sebuah pencarian yang mendasar bagi individu dan penelitian menunjukkan banyak individu yang mencari kehidupan yang berarti dari pekerjaan. *Work orientation* membahas tujuan kerja fungsional berfungsi dalam hidup dan mencerminkan bagaimana individu menemukan makna dalam domain pekerjaan. Pemaknaan ini juga dialami oleh para *driver* Gojek dalam berkarir dan memutuskan terjun ke pekerjaan ini, meski belum diketahui bagaimana tiap individu memaknainya secara personal.

Bagaimana individu memandang pekerjaan, akan mempengaruhi tingkat dari kepuasan kerja. Amy Wrzesniewski (1997) mendeskripsikan tiga *work orientation* berbeda yang mempengaruhi disposisi untuk menemukan kebermanaan dalam pekerjaan, yaitu *Job*, *Career* dan *Calling*. Orang dengan *Job Orientation*, melihat pekerjaan sebagai sumber materi, namun

orang dengan *Career Orientation* memandang pekerjaan sebagai sumber kemajuan, prestise dan status, sedangkan orang dengan *Calling Orientation* memaknai pekerjaan sebagai suatu hal yang diyakininya akan membawa kebaikan.

Dalam menjadi driver Gojek dalam konteks *work orientation*, dapat dilihat dari aspek-aspek yang ada. *Job orientation* pada driver Gojek mungkin disebabkan oleh informasi yang menyebutkan bahwa menjadi driver Gojek mempunyai pendapatan yang tinggi. *Carrer orientation* pada driver Gojek bisa terlihat bahwa ada beberapa ojek pangkalan yang bergabung menjadi driver Gojek dikarenakan prestise pada Gojek yang dilihat dari atribut dan perlengkapannya. *Calling orientation* bisa terlihat pada niat bekerja seperti “bekerja adalah ibadah”.

Kategori-kategori ini tidak selalu bersifat eksklusif, seseorang dengan orientasi *Calling* mungkin juga menginginkan gaji yang baik dan manfaat, tetapi individu dengan orientasi *Calling* lebih mungkin untuk mengatakan bahwa mereka akan melakukan pekerjaan mereka bahkan jika mereka tidak dibayar. Penelitian Wrzesniewski juga menunjukkan bahwa jabatan atau penghasilan tidak dapat selalu memprediksi orientasi seseorang. Tidak ada orientasi yang salah ataupun benar, meski individu yang memiliki *Calling Orientation* melaporkan kepuasan yang lebih tinggi dengan kehidupan dan pekerjaan mereka.

Setelah beberapa bulan berjalan, dikabarkan pendapatan *driver* Gojek telah menurun, selain jumlah *driver* yang sudah terlalu banyak, munculnya pesaing-pesaing dari aplikasi lainnya juga menyebabkan hal tersebut terjadi. Berbagai keluhan dari *driver* Gojek pun kerap bermunculan. Para *driver* atau pengendara Gojek mulai mengeluhkan sulitnya mendapat penumpang, yang berimbas pada menurunnya pendapatan akibat semakin banyaknya armada Gojek yang beroperasi.

Saat ini pula, banyak ditemukan pangkalan-pangkalan Gojek dengan beberapa *driver* yang terlihat tengah menganggur dan menunggu *order* yang

tak kunjung muncul. Ditambah, perusahaan Gojek menurunkan tarif pendapatan mereka, jika diawal *driver* Gojek diberi empat ribu rupiah per kilomernya, kini menjadi tiga ribu rupiah per kilometer. Belum lagi dengan potongan yang diambil perusahaan Gojek untuk cicilan fasilitas helm, *smartphone* dan jaket. Pemberitaan mengenai keuntungan kecil *driver* gojek telah menyebar luas, begitu pula dengan fakta di lapangan dan pengakuan langsung para *driver*. Hal ini tentu dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada para *driver* Gojek.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139). Menurut Spector (1985), gaji merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena gaji memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup dari para *driver* Gojek. Belum lagi di soal kredit untuk *handphone*, helm, dan jaket yang mesti dibayar oleh para *driver* Gojek, hal ini memberi dampak kepada para *driver* karena potongan yang terus dijalankan tanpa adanya notifikasi tentang berapa kredit yang telah dibayar.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap – sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian, seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Pada kenyataannya, dari segi kepuasan kerja (kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja), menikmati kerja

itu sendiri hampir selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan. Pekerjaan menarik yang memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan, dan kendali memuaskan sebagian besar karyawan. Ini berarti sebagian besar individu lebih menyukai kerja yang menantang dan membangkitkan semangat dari pada kerja yang dapat diramalkan dan rutin.

Dengan situasi dan kondisi sekarang, bagaimanakah dengan kepuasan kerja para *driver* Gojek? Apakah *work orientation* (*job, career, calling*) para *driver* Gojek memiliki hubungan dalam kepuasan kerja para *driver* Gojek?

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui, ***“Hubungan antara Work Orientation (job, carrer, calling) dengan Kepuasan Kerja pada Driver Gojek di Jakarta”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran *work orientation (job, career, calling)* pada *driver* Gojek?
2. Bagaimanakah gambaran kepuasan kerja pada *driver* Gojek?
3. Apakah terdapat hubungan antara *work orientation (job, carrer, calling)* dengan kepuasan kerja pada *driver* Gojek?

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini dibatasi pada ruang lingkup pembahasan yaitu hubungan *work orientation (job, career, calling)* dengan kepuasan kerjanya, dalam hal ini pada *driver* Gojek.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, dapat diuraikan rumusan masalah pada pembahasan ini adalah “*Apakah terdapat hubungan antara work orientation (job, career, calling) dengan kepuasan kerja pada driver Gojek di Jakarta?*”.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work orientation (job, career, calling)* dengan kepuasan kerja pada *driver* Gojek di Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Penelitian diharapkan dapat memberikan informasi, kontribusi dan perluasan teori dibidang Psikologi Industri Organisasi dan Psikologi Sosial serta dapat menjadi referensi bagi peneliti lain khususnya yang berhubungan dengan *work orientation*, kepuasan kerja dan *driver* Gojek.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada masyarakat luas mengenai pandangan yang mendasari pikiran dan sikap driver gojek untuk bekerja dan hubungannya terhadap tingkat kepuasan kerja sehingga publik dapat lebih memahami dinamika dari pekerjaan yang sedang banyak diminati segala kalangan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini menyangkut seberapa jauh seseorang menyukai (like) dan tidak menyukai (dislike) pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja lebih mudah dipahami sebagai tingkat di mana seseorang menyukai pekerjaannya.

Menurut Suwatno (2001:187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005:271) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2006:299) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa "*Job satisfaction is the favorableness or*

unfavorableness with employees view their work". Artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Wexley dan Yuki dikutip oleh Mangkunegara (2005:117) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah *"is the way an employee feels about his or her job"*. Artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Siagian (2006:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau cara sudut pandang seseorang yang sangat subyektif terhadap pekerjaannya.

2.1.2 Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:117-119) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti keluar masuk (*turnover*), tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini menurut beliau sesuai dengan pendapat Keith Davis bahwa *"Job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation and size of the organization in which an employee works"*. Untuk lebih jelasnya variabel – variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Turnover*
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai–pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.
2. Tingkat Ketidakhadiran Kerja
Pegawai–pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur
Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan pegawai usia yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya. Sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan
Pegawai–pegawai menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih merasa puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai–pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide–ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran Organisasi Perusahaan
Ukuran organisasi perusahaan dapat mempunyai kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil perusahaann berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dann partisipasi pegawai.

2.1.3 Jenis Kepuasan Kerja

Jenis-jenis Kepuasan Kerja Menurut Hasibuan (2000), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

A. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

B. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan – kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

C. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak. Menurut uraian diatas kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepuasan kerja yang didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga jenis kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan, kepuasan kerja

yang dinikmati di luar pekerjaan, maupun kombinasi di dalam dan di luar pekerjaan.

2.1.4 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall (1998, dalam Prestawan 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Gilmer (1987 dalam Asa'ad) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu :

- a. Keamanan kerja.

Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

- b. Kesempatan untuk maju dan berkembang.

Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

c. Gaji.

Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan seyogyanya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.

d. Kondisi kerja.

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin dan tempat parkir.

e. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

2.1.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006), terdapat 6 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Beberapa penelitian menemukan bahwa karakteristik dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Pada tingkat yang lebih pragmatis, pekerjaan yang menarik dan menantang serta perkembangan karier merupakan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Gaji

Gaji bagi beberapa orang lebih penting daripada apa pun yang diberikan perusahaan. Gaji memberikan karyawan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar maupun kebutuhan pada tingkat

yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3. Kesempatan Promosi

Promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda misalnya karyawan yang dipromosikan atas dasar senioritas mengalami kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak karyawan yang dipromosikan atas dasar kinerja.

4. Pengawasan/supervisi

Terdapat dua dimensi pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, kepedulian atasan terhadap bawahan misalnya memberikan nasehat dan bantuan, berkomunikasi secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Kedua, kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Adapun iklim partisipasi menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada partisipasi dalam keputusan tertentu.

5. Kelompok Kerja

Pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana bagi karyawan secara individu.

6. Kondisi Kerja

Kondisi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik (misalnya lingkungan bersih dan menarik), karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas & suara bising), karyawan akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, seiring dengan tingginya diversitas tenaga kerja, kondisi kerja menjadi penting misalnya tidak adanya diskriminasi.

Spector (1985) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek - aspek dalam pekerjaan. Terdapat 9 aspek yang digunakan Spector (1985) yaitu:

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (employee centered), dari pada bekerja dengan atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (job centered).

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8. Jenis Pekerjaan

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain: kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, job enrichment, kompleksitas kerja dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hari nurani.

9. Komunikasi

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat peneliti terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Spector mengungkapkan aspek kepuasan kerja yang paling lengkap. Dengan demikian, penulis mengambil sembilan indikator kepuasan kerja Spector sebagai landasan dalam penelitian ini.

2.1.6 Teori Kepuasan Kerja

Dibawah ini dikemukakan teori – teori tentang kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2005:120-123), yaitu sebagai berikut :

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity – in – equity*. Wexley dan Yuki (1977) mengemukakan bahwa “*Input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*”. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

“*Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*”. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan “*Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person him self in a previous job*”. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil perbandingan *input–outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi ketidakseimbangan (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau (*comparison person*)).

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Person*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih

antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Multilment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penilaian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur, dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka, baik yang menyenangkan (memberi kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan

faktor pemotivasian (*motivation factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfiers, motivators, job content, intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Potteer dan Lawyer. Ketika Davis mengemukakan bahwa "*Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one's estimate of the probability that a certain will lead to it*" Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang menyakinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan diatas berhubungan dengan rumus dibawah ini, yaitu :

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Keterangan :

- Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu
- Harapan merupakan keinginan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu
- Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu

Valensi lebih menguatkan pilihan seorang pegawai untuk sesuatu hasil. Jika seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan, maka berarti valensi pegawai tersebut tinggi untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal pegawai yang dikondisikan dengan pengalaman.

Selanjutnya Keith Davis dikutip oleh Mangkunegara (2005:122) mengemukakan bahwa :

“Expectancy is the strenght of belief that an act will be followed by particular outcomes, it represents employee judgement of the probability that achieving one result will lead to another result. Since expectancy is an action – outcome association, it may range from 0 to 1. If an employee see no probability that an act will lead to a particular outcome, then expectancy is 0. At the other extreme, if the action – outcome relationship indicates cartainly, then expectancy has a value on one. Normally employee expectancy is somewhere between these two extremes”.

Artinya pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari 0–1. jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil tertentu maka harapannya bernilai 0. jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya 1. harapan pegawai secara normal adalah diantara 0–1.

2.1.7 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:73) terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Single Global Rating

Yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan seperti : dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”.

2. Summation Score lebih canggih

Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, *supervisor*, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan kondisi kerja.

Sedangkan Greenberg dan Baron (2003:151), menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Rating Scales dan Kuesioner

Rating scales dan *kuesioner* merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. Critical Incidents

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh *supervisor* atau apabila pekerja memuji *supervisor* atas sensitifitas yang ditunjukkan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

3. Interviews

Dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat mengembangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengukuran dengan cara menggunakan kuesioner dari instrument Job Satisfaction Survey oleh Spector. Skala ini dikembangkan pertama kali oleh Spector (1985) sebagai instrumen untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan Human Service. Job Satisfaction Survey terdiri dari 36 item yang didesain untuk mengukur sembilan macam aspek pekerjaan dan lingkungan kerja.

2.2 *Work Orientation*

2.2.1 Makna Kerja dan Pengantar *Work Orientation*

Roberson (1990), Wrzesniewski (1999), dan Dekas dan Kamin (2008) mendefinisikan *work orientation* sebagai hubungan seseorang dengan pekerjaan. Orientasi mencerminkan bagaimana individu menemukan makna dalam domain pekerjaan. Wrzesniewski (1999) mengkategorikan *work orientation* sebagai sikap. Pada sebuah studi, sosiolog Amerika Robert Bellah dan rekan-rekannya (1985), dalam buku mereka "Habits of The Heart, mengusulkan model bagaimana individu membentuk kerangka kerja dalam kaitannya dengan bidang-bidang kehidupan. Melalui wawancara dengan lebih dari 200 orang terutama kulit putih, kelas menengah ke atas Amerika, para peneliti menciptakan model tripartite dengan mengelompokkan *work orientation* sebagai *job*, *career*, dan *calling orientation* (Bellah dkk., 1985).

Work orientation tidak peduli dengan nilai-nilai sendiri, tapi bagaimana seorang individu memandang tujuan kerja dalam kaitannya untuk mencapai nilai-nilai kerja. Setiap *work orientation* dapat mencakup berbagai nilai dan sistem nilai. Perbedaan individu dalam tujuan kerja berfungsi dalam kehidupan, atau *work orientation*, menghasilkan perbedaan hasil kerja

(Roberson, 1990). Contoh berikut menunjukkan perbedaan antara nilai-nilai kerja dan *work orientation*.

Untuk contoh ini diasumsikan seseorang mengutamakan nilai prestasi atas nilai-nilai pekerjaan lain. Jika tujuan utama orang ini untuk bekerja adalah untuk menyediakan sumber daya keuangan, karakteristik *job orientation*, maka nilai prestasi dapat memanifestasikan dirinya dalam berusaha untuk mendapatkan gaji yang cukup besar untuk memungkinkan aktivitas kehidupan lainnya. Jika tujuan utama orang ini untuk bekerja adalah untuk mendapatkan kesuksesan pribadi dan kemajuan, karakteristik *career orientation*, maka nilai prestasi dapat bermanifestasi dalam mencoba untuk mencapai kemajuan hirarkis atau memperoleh sudut kantor, perilaku yang tidak menarik bagi seseorang dengan *job orientation* yang lebih kuat. Jika tujuan utama orang ini untuk bekerja adalah untuk memberikan kontribusi yang lebih besar, karakteristik *calling orientation*, maka nilai prestasi dapat bermanifestasi dalam membantu orang lain berhasil; mendapatkan uang dan mendapatkan posisi yang lebih tinggi mungkin konsisten dengan nilai prestasi untuk orientasi lainnya, tetapi tidak konsisten dengan memahami pekerjaan sebagai panggilan.

2.2.2 Atribut *Work Orientation*

2.2.2.1 *Job Orientation*

Job Orientation melihat pekerjaan sebagai kegiatan yang instrumental (Bellah dkk., 1985). Individu dengan *job orientation* tertarik pada keuntungan material yang ada dan melihat tujuan pekerjaan sebagai sarana untuk memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk mendukung aspek lain dari kehidupan. Ide kerja sebagai kegiatan instrumental yang penting berasal dari Vroom (1964) teori harapan, yang mendefinisikan instrumental sebagai asosiasi hasil – hasil. Interpretasi instrumental ini juga mencakup kemungkinan bahwa individu akan mendapatkan hasil yang diinginkan.

Misalnya, instrumental tidak hanya mencakup keyakinan bahwa seseorang yang melakukan pekerjaan akan menghasilkan memperoleh upah, tetapi juga kemungkinan upah yang dibawa pulang akan memberikan cukup untuk keluarga.

Wrzesniewski dan rekan-rekannya (1997) menemukan korelasi terkuat di antara *job orientation* dan bekerja terutama untuk imbalan keuangan, keinginan untuk pensiun, dan tidak melihat pekerjaan sebagai salah satu hal yang paling penting dalam kehidupan seseorang. Sebuah korelasi yang kuat juga mencatat dengan melihat pekerjaan seseorang sebagai suatu kebutuhan. Prediktor ini menunjukkan individu dengan orientasi pekerjaan yang lebih tinggi tidak menganggap pekerjaan salah satu hal yang paling penting dalam hidup mereka, tetapi melihat pekerjaan sebagai suatu kebutuhan.

2.2.2.2 *Career Orientation*

Definisi modern karir mengacu pada perkembangan urutan pengalaman kerja seseorang dari waktu ke waktu berpusat pada subjektif dan objektif aspek tujuan kerja (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989). Tujuan pandangan meneliti karir dari sudut pandang masyarakat dan perspektif eksternal umum berfokus pada posisi yang dapat diidentifikasi, kantor, dan status pencapaian (Hughes, 1958; Barley, 1989). Ide pergerakan vertikal dalam definisi tujuan karir menggabungkan asumsi bahwa kesuksesan dalam karir seseorang adalah setara dengan mobilitas ke atas. Individu yang menghasilkan uang atau mendapatkan banyak pujian adalah mereka yang paling sukses.

Wrzesniewski dkk. (1997) menemukan hubungan positif yang signifikan antara orientasi karir dan harapan memiliki pekerjaan tingkat yang lebih tinggi dalam lima tahun dan melihat pekerjaan seseorang sebagai batu loncatan, konsisten dengan pandangan tujuan karir. Pandangan subjektif meneliti karir dari perspektif individu, yang terdiri dari makna individu atribut

untuk rasa sendiri dari diri serta keberhasilan psikologis (Hall & Chandler, 2005; Hughes, 1958). Bellah dkk. (1985) dikonseptualisasikan model tripartit *work orientation* sebagai keinginan untuk sukses dan pengakuan, menyediakan self-efficacy, dan janji status, kekuasaan, dan prestasi. Semua definisi karir berfokus pada prestasi. Individu dengan orientasi karir kuat melihat tujuan pekerjaan menyediakan sarana untuk pencapaian dirinya. Pekerjaan yang menantang mungkin lebih disukai oleh individu dengan orientasi karir yang lebih tinggi karena memberikan kesempatan untuk menguji diri terhadap rekan-rekan lainnya yang kompeten (Spence & Helmreich, 1983) dan untuk membedakan diri dari orang lain (Kanfer & Heggestad, 1997; Rynes & Connerley, 1993).

2.2.2.3 *Calling Orientation*

Bellah dan rekan-rekannya konsep menyebut sebagai "komitmen untuk profesi di mana seseorang terkait dengan komunitas yang lebih besar dan memberikan kontribusi untuk kebaikan bersama" (1985;. P 66). Definisi asli dari *calling orientation* yang ditawarkan oleh Bellah dan rekan-rekannya (1985) mencatat *calling* berkembang dari rasa tanggung jawab atau kewajiban karyawan memiliki untuk kebaikan yang lebih besar. Definisi lain *calling orientation* menyoroti kecenderungan ini fokus pada bagaimana pekerjaan seseorang mempengaruhi orang lain. Wrzesniewski dkk. (1997) menjelaskan bahwa *calling* seperti melakukan pekerjaan yang dirasakan oleh kondisi sosial. Weiss, Skelley, Hall, dan Haughey (2003) membahas bagaimana individu dengan *calling orientation* kuat mempertahankan kesadaran tentang bagaimana pekerjaan mereka melayani orang lain.

Hal ini berbeda dengan seseorang dengan *job orientation* yang lebih tinggi yang berfokus pada imbalan keuangan atau seseorang dengan orientasi karir yang lebih tinggi yang berfokus pada prestasi pribadi. Wrzesniewski dan rekan-rekannya (1997) mencatat korelasi positif antara "pekerjaan saya membuat dunia tempat yang lebih baik" dan panggilan,

tetapi membuat dunia tempat yang lebih baik menyentuh atribut individu yang berbeda dari kepedulian terhadap orang lain. Misalnya, seorang direktur atau onkologi perawat pemakaman mungkin melihat tujuan atau pekerjaannya sebagai membantu orang lain melalui waktu yang sulit, tetapi individu ini mungkin tidak melihat atau pekerjaannya sebagai membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik karena keadaan tragis sekitarnya ini jenis pekerjaan. Calling memberikan kebermaknaan paling dari karya tiga *work orientation*. Wrzesniewski dkk. (1997) menemukan korelasi positif antara orientasi memanggil dan menemukan seseorang yang bermanfaat kerja, tidak ingin pensiun, kemauan untuk bekerja bahkan jika tidak dibayar, dan rasa kerja menjadi salah satu hal yang paling penting dalam hidup.

2.2.3 Alat Ukur *Work Orientation*

Untuk mengukur *work orientation* bisa menggunakan *Work Orientation Inventory* (WOI). Alat ukur ini mengukur sikap dan pengalaman yang meliputi empat dimensi yaitu *safety behaviors*, *drifting behaviors*, *customer service*, dan *teamwork*.

Kemudian untuk mengukur *work orientation* bisa menggunakan *Work Orientation Scale* oleh Wrzesniewski dkk. (1997). Alat ini untuk mengukur *work orientation* berjumlah 18 item dengan menggunakan skala 2 yaitu benar dan salah. Instrumen ini direvisi skalanya oleh Yugo (2006) menjadi 5 skala yaitu dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Kemudian instrumen ini direvisi kembali oleh Fossen (2010) dengan cara mengurangi item menjadi 12 karena menurut Fossen ada beberapa item yang tidak mendukung konstruk *work orientation*.

2.3 Gojek

Gojek adalah perusahaan jasa antar / transportasi dengan Ojek motor kemana saja dan untuk siapa saja yang membutuhkan. Terdapat 10.000 lebih mitra ojek tergabung dalam Go-Jek yang tersebar di JABODETABEK, Bandung, Surabaya & Bali. GoJek melayani 4 jasa layanan yang bisa dimanfaatkan oleh pelanggan, diantaranya yaitu: Transport (Jasa Antar Penumpang), Instant Courier (Mengantar Barang), Shopping (Berbelanja), dan Corporate (Jasa kurir / antar dokumen).

Nadiem Makarim mendirikan Gojek bermula dari obrolannya dengan supir ojek di pangkalan. Ketika itu, dapat disimpulkan bahwa waktu kerja supir ojek pangkalan sungguh tidak reproduktif, sebab lebih dari sebagian waktu kerja supir ojek habis hanya untuk menunggu pelanggan. Idennya adalah untuk menciptakan layanan transportasi antar yang praktis & cepat untuk membantu masyarakat pengguna ojek, sekaligus membantu para supir ojek agar bisa bekerja lebih produktif. Hingga pada tahun 2010 akhirnya Gojek diluncurkan dan mulai beroperasi.

Untuk menggunakan layanannya, perlu memiliki smartphone dan menginstal aplikasi (mobile app) Gojek yang tersedia di Play Store pada android atau App Store pada IOS. Disana kita bisa memesan Gojek Driver untuk mengakses semua layanannya. Masukkan alamat untuk mengetahui biayanya. Dan gunakan "Use my location" untuk mengarahkan driver gojek ke tempat posisi kita berada. Setelah mengkonfirmasi pesanan, nantinya mereka akan mencarikan driver yang posisinya terdekat dengan kita. Setelah mereka menugaskan seorang driver, kamu bisa melihat foto driver tersebut, mengirimkan sms dan meneleponnya.

2.4 Hubungan *Work Orientation* dengan Kepuasan Kerja

Bagaimana seseorang melakukan pendekatan terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Beberapa penelitian mengenai *work orientation* yang dilakukan oleh Dr. Amy Wrzesniewski dan peneliti lainnya, telah mengelompokkan sistem yang dapat menemukan orientasi atas pekerjaan (job, career, calling). Dengan mengetahui posisi pengelompokkan, individu dapat menemukan jalan untuk mencapai kepuasan kerja.

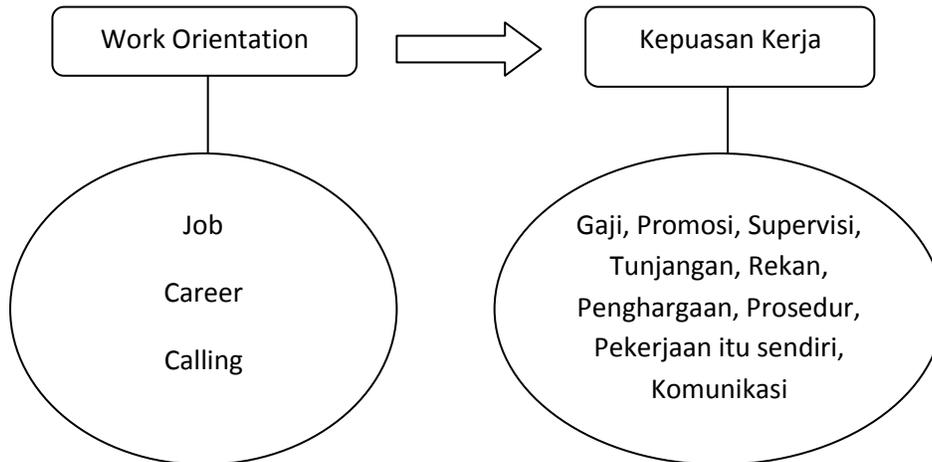
Individu yang masuk dalam kategori *work orientation* cenderung melihat pekerjaannya untuk mendapatkan bayaran dan keuntungan yang dapat mendukung kesukaannya, keluarganya, atau kehidupan di luar pekerjaannya. Mereka lebih memilih pekerjaan yang tidak mengganggu kehidupan pribadinya. Individu ini tidak memiliki koneksi yang kuat pada tempatnya bekerja dan tugas dalam pekerjaannya. Pekerjaannya hanya memberikan kebutuhan – kebutuhan dasar dalam hidupnya.

Individu dengan orientasi karir lebih berfokus pada hal yang berhubungan dengan kesuksesan dan prestise. Mereka lebih tertarik memiliki kemampuan untuk meningkatkan karirnya, mendapatkan peningkatan, dan gelar baru, serta dipandang tinggi dalam lingkungan sosial.

Individu dengan orientasi calling lebih sering menggambarkan pekerjaan mereka sebagai bagian dari hidup mereka dan identitas mereka. Mereka melihat karir sebagai ekspresi diri dan pemenuhan pribadi. Wrzniewski menemukan bahwa individu dengan orientasi ini lebih sering menemukan kebermaknaan kerja dan memodifikasi pekerjaan mereka untuk membangun hubungan. Mereka cenderung lebih puas dengan kehidupan dan pekerjaan mereka.

2.5 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ho1: Tidak terdapat hubungan antara *job orientation* dengan kepuasan kerja pada driver Gojek di Jakarta.
Ha1: Terdapat hubungan antara *job orientation* dengan kepuasan kerja pada driver Gojek di Jakarta.
2. Ho2: Tidak terdapat hubungan antara *carrer orientation* dengan kepuasan kerja pada driver Gojek di Jakarta.
Ha2: Terdapat hubungan antara *carrer orientation* dengan kepuasan kerja pada driver Gojek di Jakarta.
3. Ho3: Tidak terdapat hubungan antara *calling orientation* dengan kepuasan kerja pada driver Gojek di Jakarta.

Ha3: Terdapat hubungan antara *calling orientation* dengan kepuasan kerja pada driver Gojek di Jakarta.

2.7 Hasil Penelitian Relevan

1. Nama : Amy Wrzesniewski, Clark McCauley, Paul Rozin, dan Barry Schwartz
 Judul : Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work
 Penerbit dan Tahun : Journal of Research in Personality 31, 21–33 (1997)
 Hasil : Adanya hubungan signifikan yang negative antara jobs dan calling dengan pekerjaan subyek penelitian, sedangkan untuk career tidak ada hubungan yang signifikan dengan pekerjaan subyek penelitian

2. Nama : Eko Agung Gumilar
 Judul : Pengaruh Faktor – Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X
 Penerbit dan Tahun : UIN Syarif Hidayatullah (2010)
 Hasil : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara faktor – faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X

3. Nama : Ni Made Dwi Puspitawati
 Judul : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional : Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur
 Penerbit dan Tahun : Universitas Udayana (2013)

Hasil : Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan, disamping itu komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan.

4. Nama : Rita J. Shea-Van Fossen

Judul : Why We Work: An Investigation Of Work Meaning Through Work Orientation

Penerbit dan Tahun : ProQuest (2010)

Hasil : Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *job*, *carrer* dan *calling* dengan *work enjoyment*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan penelitian survei korelasional. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun & Effendi, 1989 dalam Sutiyono, 2013).

Penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan, ketika kita ingin mengetahui tentang ada tidaknya dan kuat lemahnya hubungan variabel yang terkait dalam suatu objek atau subjek yang diteliti (Sutiyono, 2013).

3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1 Definisi Konseptual

3.2.1.1 Definisi Konseptual Work Orientation

Work orientation adalah sikap dari setiap individu dalam hidup dalam membentuk konsep bagaimana individu tersebut memaknai kehidupan kerja yang dijalaninya. Konsep pemaknaan tersebut berdasarkan tiga buah domain dalam kehidupan kerja yaitu job, carrer, dan calling. (Wrzeniewski, 1999).

3.2.1.2 Definisi Konseptual Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasa tentang pekerjaan mereka dan aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja adalah sejauh mana orang – orang suka (kepuasan) atau tidak suka (ketidakpuasan) pekerjaan mereka (Spector, 1997).

3.2.2 Definisi Operasional

3.2.2.1 Definisi Operasional Work Orientation

Work orientation merupakan skor total hasil pengukuran dari pengisian instrumen tes work orientation. Penyusunan skala berdasarkan teori work orientation dan disesuaikan dengan sasaran penelitian. Sikap work orientation diukur dengan dimensi *job*, *carrer*, dan *calling*. Tiap individu memiliki *work orientation* yang berbeda sesuai dengan total skor tiap dimensi tertinggi di tiap dimensi *work orientation* (*job*, *career*, *calling*).

3.2.2.2 Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah skor total hasil pengukuran dari pengisian instrumen tes kepuasan kerja. Sejauh mana orang – orang suka atau tidak suka terhadap pekerjaan mereka ditinjau melalui mean skor total dari tiap dimensi instrument JSS, yaitu gaji, promosi, pengawasan, jaminan kesejahteraan, penghargaan dari perusahaan, kondisi operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek / obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Arifin (2008) populasi adalah keseluruhan subjek yang ingin diteliti dan menjadi sasaran generalisasi hasil-hasil penelitian, baik anggota sampel maupun di luar sampel. Pada penelitian ini, populasinya adalah *driver* Gojek. Jumlah populasi *driver* Gojek di wilayah Jakarta berjumlah 6.000 orang (Aji, 2015 dalam suara.com, 2015).

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian subjek yang diambil dari keseluruhan subjek dalam suatu penelitian (Arifin, 2008). Sedangkan menurut Arikunto (2006) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, pendapatnya mengatakan bahwa untuk perkiraan, maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar maka dapat di ambil di antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Banyak ahli riset menyarankan untuk mengambil sampel sebesar 10% dari produksi, sebagai aturan kasar. Namun bila populasinya sangat besar, maka persentasenya dapat di kurangi. Secara umum, semakin besar sampel maka akan semakin representatif. Namun pertimbangan efisiensi sumber daya akan membatasi besarnya jumlah sampel yang dapat diambil (Azwar, 1998). Sampel penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 orang, jumlah tersebut ditentukan karena luasnya wilayah Jakarta dan terbatasnya waktu untuk melakukan penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan adalah dengan skala psikologi. Skala psikologi selalu mengacu kepada alat ukur aspek atau atribut afektif. Menurut Azwar (2003:24) beberapa karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi, yaitu:

- Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap perilaku dari atribut yang bersangkutan.
- Jawaban subjek terhadap satu aitem baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis baru dapat dicapai bila semua aitem telah direspons.

- Respons subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja, jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula.

Peneliti memilih menggunakan skala psikologi dengan alasan sebagai berikut:

- Data yang diungkap oleh skala psikologi berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu.
- Pertanyaan atau pernyataan sebagai stimulus tertuju pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi keadaan diri subjek yang biasanya tidak disadari oleh responden yang bersangkutan.

Sekalipun responden memahami isi pertanyaan atau pernyataan biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan atau pernyataan tersebut (Azwar, 2010: 5). Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuesioner. Menurut Sugiyono (2010) angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner pada penelitian ini berjumlah dua instrumen yaitu instrumen work orientation dan kepuasan kerja.

Peneliti melakukan ujicoba dengan teknik insidental sampling. Teknik insidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2001: 60). Peneliti memilih menggunakan teknik ini karena sampel memiliki mobilisasi yang tinggi saat di lapangan.

3.4.1 Alat Ukur Work Orientation

Instrumen yang digunakan untuk mengukur work orientation adalah instrumen work orientation dari Wrzesniewski (1999) yang dimodifikasi oleh Yugo (2006) dan dimodifikasi kembali oleh Fossen (2010).

Instrumen ini digunakan untuk mengukur sikap para *driver* Gojek dalam memaknai konsep dunia kerjanya. Instrumen ini memiliki tiga dimensi untuk mengukurnya yaitu job, carrer, dan calling.

Instrumen ini menggunakan skala likert, menurut Sugiyono (2010) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pada instrumen ini mempunyai 5 format pilihan yaitu pilihan sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Tabel 3.1
Blueprint Instrumen Work Orientation

Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah Item
Job Orientation	Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	2, 4, 9, 12	-	4
Career Orientation	Bekerja untuk berprestasi	5, 8, 10	-	3
Calling Orientation	Bekerja untuk memenuhi panggilan dari dalam diri	1, 3, 6, 7, 11	-	5

3.4.2 Alat Ukur Kepuasan Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah instrument Job Satisfaction Scale yang di adaptasi oleh Spector (1991) dan telah dimodifikasi penulis sesuai dengan sampel. Skala ini terdiri dari sembilan dimensi, yaitu gaji, promosi, pengawasan, jaminan kesejahteraan, penghargaan dari perusahaan, kondisi operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi.

Skala ini disusun dengan menggunakan skala Likert dengan 6 alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Agak Tidak Setuju (ATS), Agak Setuju (AS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Tabel 3.2
***Blueprint* Instrumen Kepuasan Kerja**

Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah item
Gaji	Kepuasan terhadap gaji yang diterima	1, 28	10, 19	4
Promosi	Kepuasan terhadap peluang untuk promosi	11, 20	2, 33	4
Pengawasan	Kepuasan terhadap atasan	3, 30	12, 21	4
Jaminan	Kepuasan	13, 22	4, 29	4

Kesejahteraan	terhadap tunjangan			
Penghargaan dari perusahaan	Kepuasan terhadap imbalan yang diberikan untuk kinerja yang baik	5	14, 23, 32	4
Kondisi Operasional	Kepuasan terhadap standar operating perusahaan	15	6, 24, 31	4
Rekan kerja	Kepuasan terhadap rekan kerja	7, 25	16, 34	4
Sifat pekerjaan	Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan	8, 17, 27, 35		4
Komunikasi	Kepuasan terhadap komunikasi yang terdapat di organisasi	9	18, 26, 36	4

3.5 Uji Coba Instrumen

. Uji coba bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrument yang digunakan dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan analisis rasional yaitu dengan membuat *blue print* dengan menyesuaikan aitem-aitem yang menunjukkan indikator perilaku dengan batasan domain yang akan diukur (Azwar, 2005). Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing aitem dengan skor total menggunakan rumus product moments dari Pearson. Perhitungan dilakukan secara komputasi dengan menggunakan analisis statistik *SPPS for windows versi 23.0*.

Penulis melakukan uji validitas internal untuk pengujian validitas instrumen Work Orientation dengan Kepuasan Kerja pada *driver* Gojek di Jakarta. Proses pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23, salah satu persyaratan umum mengenai validitas item dalam sebuah penelitian adalah bahwa sebuah item (pernyataan) dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika korelasi item-total positif dan nilainya lebih besar daripada r kriteria yang ditetapkan. Sebagian ahli berpendapat bahwa r kriteria adalah 0,3 sehingga jika nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3 maka item dikatakan memiliki daya diskriminasi tinggi (Rangkuti,2012). Jika nilai Alpha if item deleted lebih kecil dari r kriteria (0,3), maka item tersebut dikatakan tidak valid (drop) dan selanjutnya, tidak digunakan dalam proses analisis data.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kriteria nilai *Alpha if item deleted* lebih kecil daripada nilai *Alpha per faktor/dimensi*. Maksudnya, jika item yang bersangkutan digugurkan maka akan memperkecil nilai Alpha per faktor/dimensi instrument, sehingga akan lebih baik jika item tersebut

dipertahankan. Sebaliknya, jika nilai *Alpha if item deleted* lebih besar daripada nilai *Alpha per faktor/dimensi*, maka sebaiknya item yang bersangkutan digugurkan,

Tabel 3.3
Blueprint Final Instrumen Work Orientation

Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah Item
Job Orientation	Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	2, 4, 12	-	3
Career Orientation	Bekerja untuk berprestasi	5, 10	-	2
Calling Orientation	Bekerja untuk memenuhi panggilan dari dalam diri	1, 3, 6, 7, 11	-	5

Tabel 3.4
Blueprint Final Instrumen Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah item
Gaji	Kepuasan terhadap gaji yang diterima	1, 28	19	3
Promosi	Kepuasan terhadap peluang untuk promosi	11, 20	33	3
Pengawasan	Kepuasan terhadap atasan	3, 30	12, 21	4
Jaminan Kesejahteraan	Kepuasan terhadap tunjangan	22	29	2
Penghargaan dari perusahaan	Kepuasan terhadap imbalan yang diberikan untuk kinerja yang baik	5	14, 32	3
Kondisi Operasional	Kepuasan terhadap standar operating perusahaan		6	1
Rekan kerja	Kepuasan terhadap rekan kerja	7, 25	16, 34	4
Sifat pekerjaan	Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan	8, 17, 27, 35		4
Komunikasi	Kepuasan terhadap komunikasi yang terdapat di organisasi	9	18, 26, 36	4

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah taraf keajegan, atau dapat juga dikatakan taraf konsistensi instrumen. Dalam konsep reliabilitas, instrumen yang reliable adalah instrumen yang hasil ukurnya tetap sama meskipun diukurkan beberapa kali. Dari butir-butir pernyataan yang dianggap valid selanjutnya dihitung reliabilitasnya.

Dari hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai reliabilitas skala *work orientation* sebesar 0,621 dan nilai reliabilitas skala kepuasan kerja sebesar 0.883. Instrumen yang digunakan akan diuji realibilitas dengan menggunakan teknik Alpha dari Cronbach. Proses perhitungan realibilitasnya menggunakan program *SPSS for windows 23.0* dengan syarat :

Tabel 3.5
Kaidah reliabilitas oleh Guilford:

Koefisienan reliabilitas	Kriteria
>0.9	Sangat reliable
0.7 – 0.9	Reliable
0.4 – 0.69	Cukup reliable
0.2-0.39	Kurang reliable
<0.2	Tidak reliable

Tabel 3.6
Hasil Perhitungan Reliabilitas Work Orientation

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	12

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh adalah 0.621. Menurut kaidah Guilford, dapat disimpulkan bahwa instrumen *work orientation* pada penelitian ini dikategorikan cukup reliabel.

Tabel 3.7
Hasil Perhitungan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	36

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh adalah 0.883. Menurut kaidah reliabilitas Guilford, dapat disimpulkan bahwa instrumen kepuasan kerja pada penelitian ini dikategorikan reliabel.

3.6 Analisis Data

Setelah melakukan penelitian di lapangan dan data – data telah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Tujuan dari analisis data adalah menyederhanakan seluruh data yang telah diperoleh, menyajikannya dalam susunan yang sistematis, kemudian mengolah dan memaknai data yang telah terkumpul.

Teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis yang diajukan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik uji korelasi. Uji koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Pearson Product Moment* yang bertujuan untuk menentukan keeratan hubungan dua variable yang diteliti. Pengolahan data yang digunakan adalah uji untuk pengukuran pada statistic parametrik yang dibantu dengan program SPSS 23.0 *for windows*. Teknik analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *work orientation* dengan kepuasan kerja pada *driver* Gojek di Jakarta.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Perhitungan frekuensi, mean, median, modus, standar deviasi, varians, skewness (kemencengan), kurtosis, nilai maksimum, nilai minimum dan persentil yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran data yang terkumpul.

3.6.2 Uji Asumsi Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sampel yang terpilih berasal dari sebuah distribusi populasi normal (Kadir, 2010). Dalam hal ini peneliti menggunakan uji dengan menggunakan *SPSS for windows 23.0* untuk mengetahui normalitas distribusi data. Pengujian normalitas dengan Shapiro-Wilk digunakan karena jumlah responden penelitian adalah 100 responden (Kuncoro, 2004). Sehingga untuk responden sebanyak 100 orang, dapat menggunakan pengujian dengan Shapiro-Wilk. Kriteria pengujian berdistribusi normal apabila signifikansi Shapiro-Wilk (p) > taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$).

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi. Teknik analisis korelasi merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dalam hal besarnya koefisien korelasi, arah korelasi (positif atau negatif), dan bentuk korelasi (Rangkuti, 2012).

Jenis analisis korelasi yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah korelasi pearson *product moment*. Hal ini didasari pada jenis data dalam penelitian ini adalah data interval (untuk kedua variabel). Kesimpulan mengenai ada tidaknya hubungan signifikan antara variabel dependen (y) dan variabel independen (x) didapatkan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi pada tabel. Apabila nilai koefisien

korelasi *product moment* hitung (r hitung) lebih besar dari koefisien korelasi *product moment* tabel (r tabel), maka H_0 ditolak (terdapat hubungan yang signifikan). Sebaliknya, apabila nilai koefisien korelasi *product moment* hitung (r hitung) lebih kecil dari koefisien korelasi *product moment* tabel (r tabel), maka H_0 diterima.

r hitung $>$ r tabel \rightarrow **H_0 ditolak**

r hitung $<$ r tabel \rightarrow **H_0 diterima**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara work orientation dengan kepuasan kerja pada driver gojek di Jakarta.

H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara work orientation dengan kepuasan kerja pada driver gojek di Jakarta.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Subyek Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat berbagai data demografis pada data partisipan di kuesioner yang disebar oleh peneliti terhadap 100 *driver* Gojek di Jakarta. Data partisipan yang harus dilengkapi meliputi usia, lama bergabung, tingkat pendidikan, dan status. Data tersebut bertujuan untuk dijadikan dasar penjelasan pada data demografis.

4.1.1 Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Usia

Deskripsi subyek penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Usia	Frekuensi	Persen
< 20 tahun	3	3%
21 – 30 tahun	51	51%
31 – 40 tahun	40	40%
41 – 50 tahun	6	6%
Total	100	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia diantara 21 – 30 tahun, yaitu 51 orang (51%). Sedangkan, untuk rentang usia dibawah 20 tahun memiliki frekuensi yang terkecil, yaitu sebanyak 3 orang (3%).

4.1.2 Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi subyek penelitian berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2

Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
1 – 2 bulan	5	5%
3 – 4 bulan	50	50%
5 – 6 bulan	36	36%
7 – 8 bulan	9	9%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa subyek yang lama bekerjanya 3 – 4 bulan memiliki frekuensi tertinggi, yaitu sebesar 50 orang (50%). Selanjutnya, diikuti dengan subyek yang telah lama bekerja 5 – 6 bulan, yaitu 36 orang (36%) dan subyek yang lama bekerja 7 – 8 bulan, yaitu 9 orang (9%). Terakhir, subyek yang memiliki lama bekerja 1 – 2 bulan memiliki frekuensi terkecil, yaitu 5 orang (5%).

4.1.3 Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi subyek penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen
SD	2	2%
SMP	5	5%
SMA	87	87%
Perguruan Tinggi	6	6%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa subyek yang memiliki tingkat pendidikan hingga jenjang SMA merupakan mayoritas di dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 87 orang (87%). Kemudian, diikuti dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi sebanyak 6 orang (6%) dan tingkat pendidikan SMP sebanyak 5 orang (5%), serta tingkat pendidikan SD sebanyak 2 orang (2%).

4.1.4 Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Status

Deskripsi subyek penelitian berdasarkan status dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Status	Frekuensi	Persen
Lajang	49	49%
Menikah	49	49%
Cerai	2	2%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa subyek yang statusnya lajang dan menikah memiliki frekuensi yang sama, yaitu 49 orang (49%). Kemudian, subyek yang statusnya telah cerai memiliki frekuensi sebanyak 2 orang (2%).

4.2 Prosedur Penelitian

Terdapat dua tahap dalam prosedur penelitian, yaitu persiapan penelitian dan pelaksanaan penelitian :

4.2.1 Persiapan Penelitian

Tahap yang dijalani peneliti didalam persiapan penelitian yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Peneliti mencari berbagai fenomena melalui berbagai sumber seperti: berita, media sosial, artikel ilmiah, dan artikel jurnal.
2. Peneliti menentukan variabel yang akan diteliti.
3. Peneliti melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing tentang variabel yang akan diteliti dengan membawa sumber fenomena yang telah dikumpulkan.
4. Setelah mendapat persetujuan dari dosen pembimbing, peneliti melakukan studi pustaka dan studi pre-eliminatory untuk mendapatkan gambaran dan landasan teori tentang variabel yang akan diteliti.
5. Peneliti menentukan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Alat ukur untuk mengukur tentang *Work Orientation* ditentukan oleh dosen pembimbing dan disepakati oleh rekan payungan penelitian, yaitu *Work Orientation Scale* yang dikembangkan oleh Fossen (2010) terdiri dari 3 dimensi, yaitu: *job*, *carrer*, dan *calling*.
Alat ukur tentang *Kepuasan Kerja* ditentukan oleh dosen pembimbing dan disepakati oleh penulis, yaitu *Job Satisfaction Scale* yang di adaptasi oleh Spector (1997) dan di modifikasi oleh penulis yang terdiri dari 9 dimensi, yaitu: gaji, promosi, pengawasan, jaminan kesejahteraan, penghargaan dari perusahaan, kondisi operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi.
6. Melakukan terjemahan ke dalam Bahasa Indonesia dan *back-translation*.
7. Membuat petunjuk pengisian pada instrumen dan menentukan data demografi.
8. Melakukan *expert judgement* alat ukur penelitian kepada dosen pembimbing. pada instrumen *Work Orientation* dan *Kepuasan Kerja*.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Tahap yang dijalani peneliti didalam pelaksanaan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Penelitian dimulai pada tanggal 20 – 30 Desember 2015.
2. Peneliti melakukan penyebaran data selama 10 hari dengan memberikan kuesioner kepada subyek penelitian secara langsung.

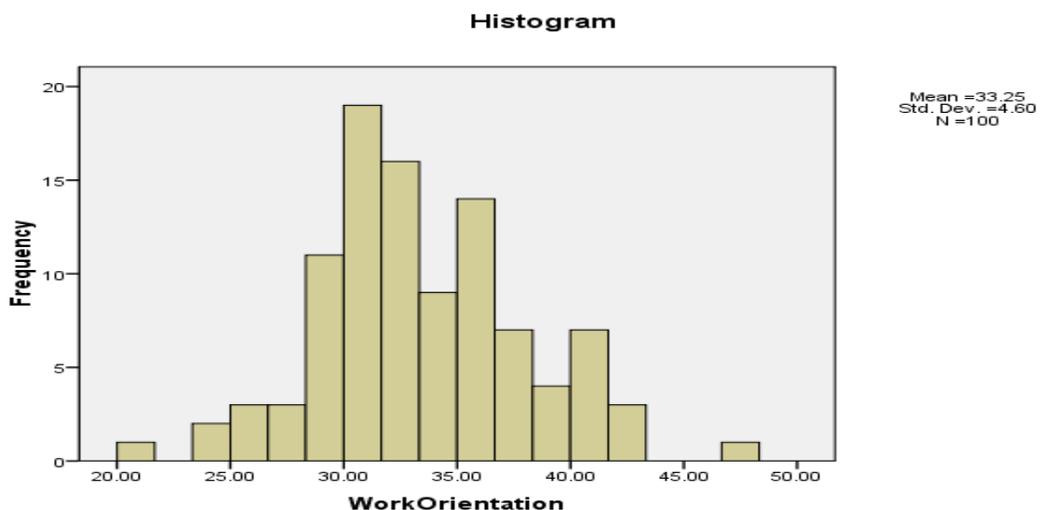
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

Pada Sub-bab ini akan dibahas hasil analisis data dan hasil pengujian hipotesis penelitian.

4.3.1 Deskripsi Data *Work Orientation*

Data variabel *work orientation* diperoleh melalui pengisian instrument berupa skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban dengan jumlah 10 butir pernyataan dan diisi oleh 100 responden penelitian.

Gambar 4.1



Tabel 4.5
Data Deskriptif Work Orientation

Statistics		
Work Orientation		
N	Valid	100
	Missing	0
	Mean	33.2500
	Median	33.0000
	Mode	31.00
	Std. Deviation	4.59990
	Variance	21.159
	Skewness	.185
	Std. Error of Skewness	.241
	Kurtosis	.391
	Std. Error of Kurtosis	.478
	Minimum	20.00
	Maximum	47.00
	Sum	3325.00

Dari sebaran data variabel *Work Orientation* tersebut diperoleh mean 33,25; median 33; mode 31; standar deviasi 4,6; variance 21.1; skewness 0,185; kurtosis 0,391; minimum 20; dan maksimum 47.

Tabel 4.6
Kategorisasi Skor *Work Orientation (Job)*

Kelompok		
Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	47	47%
Tinggi	53	53%

Berdasarkan data di atas dengan menggunakan median, dapat diketahui bahwa variabel *work orientation (job)* memiliki dua kategorisasi skor yaitu tinggi dan rendah. Tabel diatas menunjukkan bahwa 47 responden berada pada kategori rendah dan kategori tinggi berjumlah 53 responden.

Tabel 4.7
Kategorisasi Skor *Work Orientation (Career)*

Kelompok		
Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	32	32%
Tinggi	68	68%

Berdasarkan data di atas dengan menggunakan median, dapat diketahui bahwa variabel *work orientation (carrer)* memiliki dua kategorisasi skor yaitu tinggi dan rendah. Tabel diatas menunjukkan bahwa 32 responden berada pada kategori rendah dan kategori tinggi berjumlah 68 responden.

Tabel 4.8
Kategorisasi Skor *Work Orientation (Calling)*

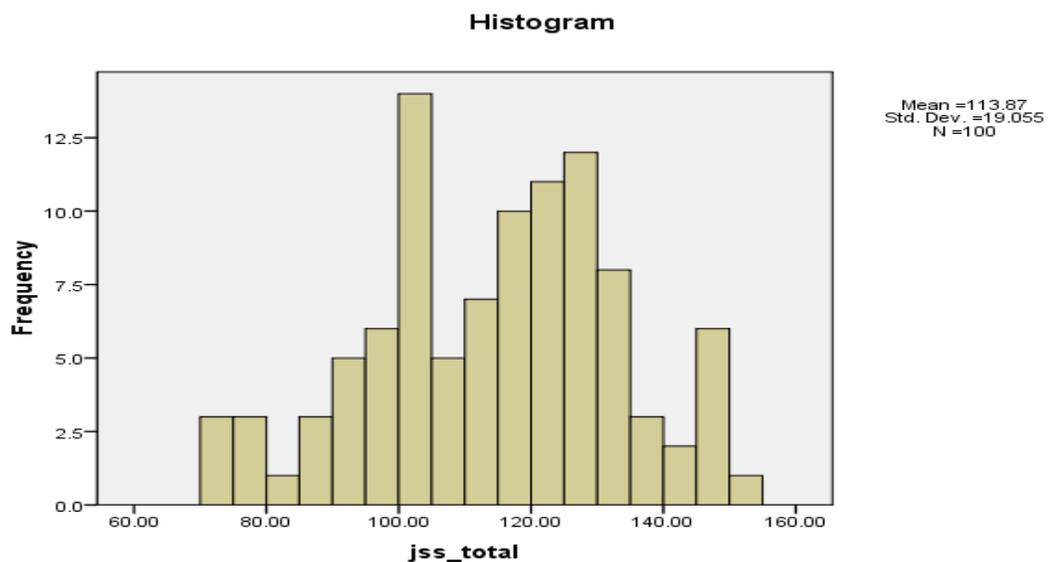
Kelompok		
Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	38	38%
Tinggi	62	62%

Berdasarkan data di atas dengan menggunakan median, dapat diketahui bahwa variabel *work orientation (calling)* memiliki dua kategorisasi skor yaitu tinggi dan rendah. Tabel diatas menunjukkan bahwa 38 responden berada pada kategori rendah dan kategori tinggi berjumlah 62 responden.

4.3.2 Deskripsi Data Kepuasan Kerja

Data variabel kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrument berupa skala Likert yang terdiri dari 7 pilihan jawaban dengan 28 butir pernyataan dan diisi oleh 100 responden penelitian.

Gambar 4.2



Tabel 4.9
Data Deskriptif Kepuasan Kerja

Statistics		
jss_total		
N	Valid	100
	Missing	0
	Mean	1.1387E2
	Median	1.1600E2
	Mode	123.00
	Std. Deviation	1.90548E1
	Variance	363.084
	Skewness	-.263
	Std. Error of Skewness	.241
	Kurtosis	-.392
	Std. Error of Kurtosis	.478
	Minimum	70.00
	Maximum	151.00
	Sum	1.14E4

Dari sebaran data variabel Kepuasan Kerja tersebut diperoleh mean 1,13; median 1,16; mode 123; standar deviasi 1,9; variance 363; skewness -0,263; kurtosis -0,392; range 27; minimum 70; dan maksimum 151.

Tabel 4.10
Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja

Kelompok	Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	7	7	7%
Sedang	84	84	84%
Tinggi	9	9	9%

Berdasarkan analisis data menggunakan mean teoritik, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki tiga kategorisasi skor yaitu tinggi, sedang dan rendah. Tabel diatas menunjukkan bahwa 7 responden berada pada kategori rendah, kategori sedang berjumlah 84 responden sedangkan kategori tinggi berjumlah 9 responden.

4.3.3 Uji Normalitas

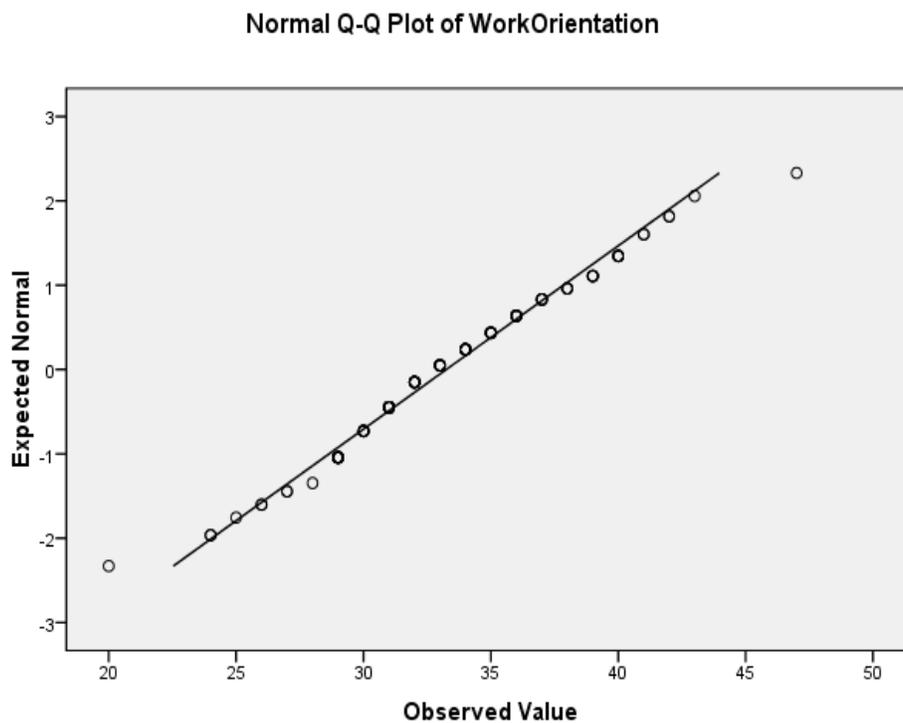
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *work orientation* dan kepuasan kerja berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dibutuhkan sebagai persyaratan analisis untuk setiap variabel terkait dengan menggunakan analisis Shapiro Wilk.

Tabel 4.11
Uji Normalitas Variabel

Variabel	P	α	Interpretasi
Work Orientation	0,313	0,05	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,157	0,05	Berdistribusi Normal

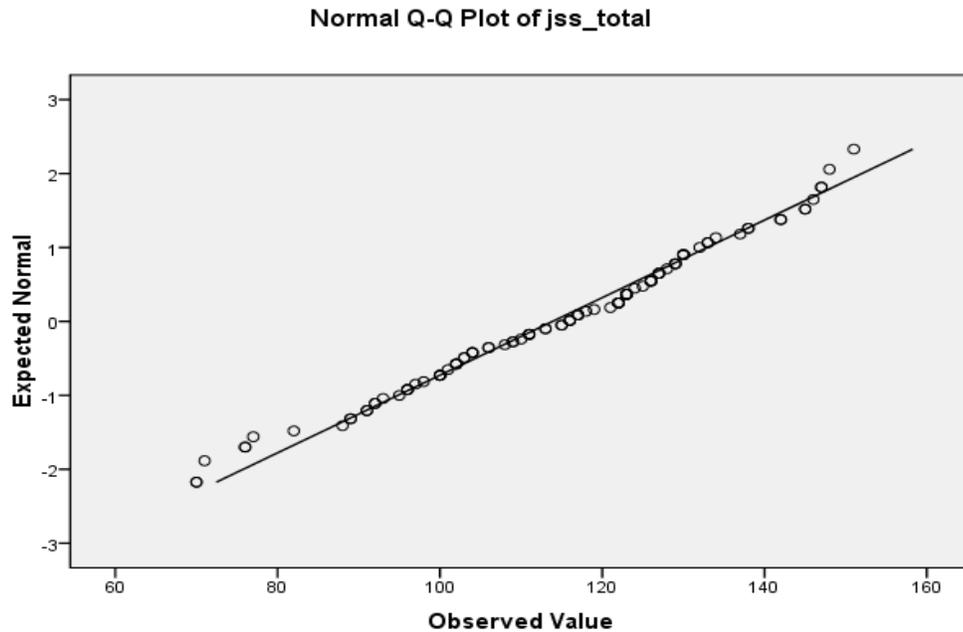
Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel *work orientation* dan kepuasan kerja sama – sama memiliki nilai sig (p-value) lebih besar daripada taraf signifikansi ($\alpha=0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data dari kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Variabel Work Orientation



Berdasarkan gambar diatas, dapat terlihat bahwa variabel *work orientation* berdistribusi normal.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja



Berdasarkan gambar diatas, dapat terlihat bahwa variabel kepuasan kerja berdistribusi normal.

4.3.4. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *work orientation* (*job, career, calling*) dengan kepuasan kerja. Berikut korelasi antara kedua variabel *work orientation* dengan kepuasan kerja.

Tabel 4.12
Korelasi Antara *Work Orientation* dan *Kepuasan Kerja*

Variabel	Pearson	Sig
<i>Job Orientation</i>		
dengan Kepuasan Kerja	0,198	0,048
<i>Carrer Orientation</i>		
dengan Kepuasan Kerja	0,055	0,586
<i>Calling Orientation</i>		
dengan Kepuasan Kerja	0,374	0,000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara *Work Orientation* (*job*, *carrer*, dan *calling*) dengan Kepuasan Kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job Orientation* dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment*, dapat terlihat bahwa *job orientation* dan kepuasan kerja mempunyai $p=0,198$ dengan taraf signifikansi $\alpha=0,048$. Dari hasil tersebut artinya terdapat hubungan yang positif antara *job orientation* dengan kepuasan kerja, **Ho ditolak dan Ha diterima.**

2. *Career Orientation* dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment*, dapat terlihat bahwa *career orientation* dan kepuasan kerja mempunyai $p=0,055$ dengan taraf signifikansi $\alpha=0,586$. Dari hasil tersebut artinya tidak terdapat hubungan antara *career orientation* dengan kepuasan kerja, **Ho diterima dan Ha ditolak.**

3. *Calling Orientation* dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment*, dapat terlihat bahwa *calling orientation* dan kepuasan kerja mempunyai $p=0,374$ dengan taraf signifikansi $\alpha =0,000$. Dari hasil tersebut artinya terdapat hubungan yang positif antara *calling orientation* dengan kepuasan kerja, **Ho ditolak dan Ha diterima.**

4.4. Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work orientation* dengan kepuasan kerja. Berdasarkan analisis korelasi diatas dapat diketahui bahwa *work orientation (job)* dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang lemah ($r = 0.198$). Menurut Vansteenkiste dkk. (2007, dalam Fossen 2010) menyatakan pencapaian imbalan ekstrinsik memberikan kepuasan jangka pendek dan cepat akan menyebabkan perumusan tujuan ekstrinsik baru. Dalam hal ini, para *driver* Gojek yang berorientasi tentang uang dapat merasakan kepuasan kerja untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan dasarnya. Namun, penurunan tarif dasar membuat beberapa *driver* merasakan kondisi yang tidak menguntungkan sehingga membuat hubungan antara *job orientation* dengan kepuasan kerja menjadi lemah.

Work orientation (career) dengan kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang dapat dilihat dari hasil diatas ($r=0,055$). Hal tersebut dapat terjadi karena tidak adanya jenjang karir pada *driver* Gojek. Dalam hal ini, para *driver* Gojek yang berorientasi pada karir tidak dapat memenuhi harapannya untuk memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi dalam pekerjaan menjadi *driver* Gojek. Orang yang berorientasi pada karir melihat pekerjaannya sebagai sarana untuk berprestasi dan mengembangkan diri, namun hal ini tidak terjadi kepada para *driver* Gojek di Jakarta.

Korelasi antara *work orientation (calling)* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif ($r=0,374$). Dari hasil tersebut, *calling*

orientation merupakan orientasi yang memiliki hubungan yang signifikan diantara orientasi lainnya. *Calling orientation* memberikan kebermaknaan dari ketiga orientasi ini. Wrzesniewski dkk. (1997) menemukan korelasi positif antara orientasi keterpanggilan (*calling*) dan kebermanfaatan kerja, tidak ingin pensiun, kemauan untuk bekerja bahkan jika tidak dibayar, dan rasa kerja menjadi salah satu hal yang paling penting dalam hidup. Dalam hal ini, para *driver* Gojek yang memiliki *calling orientation* memiliki kepuasan kerja yang lebih dibanding orientasi lainnya. *Driver* Gojek dalam memaknai pekerjaan secara *calling orientation* bisa dilihat dari keinginan bekerja tanpa memperdulikan apapun seperti gengsi, pendapatan, jabatan, dan lain – lain.

Hasil yang didapatkan dari hubungan antara *work orientation* dengan kepuasan kerja adalah berkorelasi positif, semakin tinggi *work orientation* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang di dapat oleh para *driver* Gojek. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Wrzesniewski (1997) bahwa terdapat hubungan antara *work orientation* dengan kepuasan kerja.

Bila dilihat dari kategorisasi skornya, hasil penelitian tentang *work orientation* menunjukkan bahwa responden penelitian pada *job, career, dan calling orientation* memiliki skor yang tinggi. Hasil penelitian tentang kepuasan kerja, dari hasil kategorisasi skornya menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki kepuasan kerja yang sedang. Orientasi kerja para *driver* Gojek dibutuhkan dalam mengenal apa tujuan atau hubungan dari para *driver* untuk bekerja. Hal ini dikarenakan agar para *driver* go-jek tersebut mengetahui aspek apa yang melatarbelakangi untuk bekerja sesuai dengan domain orientasi kerja yaitu *job, carrer, dan calling*.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan antara lain :

1. Kurangnya sampel penelitian yang hanya berjumlah 100 responden.
2. Sebaran data yang tidak merata ke seluruh kotamadya Jakarta, karena teknik *insidental sampling*.
3. Sumber referensi teori *Work Orientation* yang terbatas.
4. Responden sulit untuk mengisi kuesioner penelitian dikarenakan mobilitasnya dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya dan pengolahan data dengan metode serta analisis korelasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *Work Orientation (job dan calling)* dengan Kepuasan Kerja pada *driver* Gojek di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job orientation dan calling orientation* pada *driver* Gojek di Jakarta, maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah *job orientation dan calling orientation* pada *driver* Gojek di Jakarta, maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya. Hal ini tidak berlaku pada *career orientation* karena *career orientation* tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada *driver* Gojek di Jakarta. Ini dapat terjadi karena tidak terdapat jenjang karir dalam pekerjaan menjadi *driver* Gojek.

Hasil pada penelitian ini dimaknai bahwa *driver* Gojek di Jakarta yang memiliki *calling orientation* lebih puas dalam pekerjaannya dalam menjadi *driver* Gojek dibandingkan dengan *driver* Gojek yang memiliki *job orientation* atau *carrer orientation*. *Driver* dengan *calling orientation* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karena keterpanggilan dirinya untuk menjadi *driver* Gojek dengan mengesampingkan pandangan tentang uang seperti yang terdapat pada *job orientation* dan jenjang karir seperti yang terdapat pada *calling orientation*.

5.2 Implikasi

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *Work Orientation (job dan calling)* dengan Kepuasan Kerja pada *driver* Gojek di Jakarta dan tidak adanya hubungan *Work Orientation (career)* dengan Kepuasan Kerja pada *driver* Gojek di Jakarta. Hasil penelitian ini merupakan bukti ilmiah akan pentingnya peran *Work Orientation* seseorang terhadap kepuasan kerjanya.

Pentingnya Kepuasan Kerja untuk kesejahteraan psikologis para *driver* Gojek, maka perlu adanya upaya-upaya yang harus dilakukan, antara lain:

1. Membuat jenjang karir untuk para *driver*
2. Menganalisis *work orientation driver* terutama saat perekrutan.
3. Memperhatikan kepuasan kerja para *driver* dalam rangka menyejahterakan para karyawannya.
4. Melakukan upaya-upaya eksternal diluar *work orientation* seseorang untuk meningkatkan kepuasan kerja para *driver* Gojek.
5. Menstimulasi dan melakukan pendekatan pada para *driver* Gojek untuk belajar mengelola *work orientation* mereka supaya tercipta kepuasan kerja pada tiap individu.

5.3 Saran

5.3.1 Bagi PT. Gojek Indonesia

Sebagaimana bahasan pada bagian implikasi, untuk PT. Gojek Indonesia sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan dan melaksanakan upaya-upaya peningkatan pada Kepuasan Kerja para *driver* dengan memperhatikan *career orientation* pada *driver* Gojek khususnya wilayah Jakarta.

5.3.2 Bagi *driver* Gojek

Memahami *work orientation* atau tujuan bekerja untuk menjadi *driver* Gojek dan mengupayakan kepuasan kerja secara internal agar dapat bertahan tanpa tergantung oleh kondisi suatu pekerjaan yang mungkin tidak selalu berjalan dengan baik.

5.3.3 Bagi Masyarakat

Saran bagi masyarakat luas yang juga sering menggunakan fasilitas atau aplikasi Gojek, untuk turut membantu meningkatkan kesejahteraan psikologis para *driver* Gojek dengan bersikap mendukung dan baik agar terciptanya kepuasan kerja para *driver* Gojek mengingat tidak mudahnya profesi tersebut untuk dijalani saat ini.

5.3.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami *Work Orientation* dan Kepuasan Kerja maupun dinamika pada *driver* Gojek, diharapkan lebih memperketat kualitas pembuatan instrumen sehingga hal yang ingin diteliti menghasilkan data yang sesuai dan komprehensif, kemudian mencari data pendukung dan literatur lebih dalam mengenai *Work Orientation* karena masih jarang diteliti di Indonesia. Selain itu, peneliti menyarankan untuk menggunakan metode lain seperti metode penelitian kualitatif atau metode eksperimen sehingga aspek-aspek yang belum tergali dalam penelitian ini dapat terjawab. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mencari faktor lain yang sekiranya berhubungan dengan Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2003). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- As'ad, Moh. (2002). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bellah, Robert, dkk. (1985). *Habits Of The Heart: Individualism and Commitment in American Life*. Berkeley, CA: University Of California Press.
- Hasibuan, Malayu SP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Jewell.L.N, Siegall Marc. (1989) *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI – Press).
- Rangkuti, A. (2012). *Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif (Aplikasi dengan program SPSS)*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Riggio, R.E. (2005). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. USA: Foresman.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi 10)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Suwatno. (2001). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Shea-Van Fossen, Rita. J. (2010). *Why We Work: An Investigation Of Work Meaning Through Work Orientation*. New York: Pro Quest.

Spector, E.P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consequences*. London: Sage Publications.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.

Wexley, K.N., and Yuki, G.A. (1977). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Irwin Inc.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wrzesniewski, A., McCauley, C. R., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). *Jobs, careers, and callings: People's relations to their work*. USA: Journal of Research in Personality.

Artikel Internet:

<http://news.metrotvnews.com/read/2015/06/30/141847/pendaftaran-membludak-gojek-batasi-penerimaan-driver>

<http://tekno.liputan6.com/read/2163986/tukang-ojek-bisa-kantongi-pendapatan-rp-13-juta-sebulan>

Lampiran 2 Hasil Penghitungan

Scale: Work Orientation

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	47.6
	Excluded ^a	44	52.4
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
wo_aitem_1	35.18	14.763	.257	.606
wo_aitem_2	37.50	14.974	.141	.619
wo_aitem_3	35.28	14.563	.247	.605
wo_aitem_4	35.75	11.885	.467	.551
wo_aitem_5	34.78	14.179	.248	.604
wo_aitem_6	36.03	12.281	.346	.583
wo_aitem_7	35.53	11.846	.601	.526
wo_aitem_8	35.23	14.487	.063	.650
wo_aitem_9	35.23	15.717	-.065	.657
wo_aitem_10	36.55	13.690	.374	.583
wo_aitem_11	37.23	15.051	.145	.618
wo_aitem_12	36.13	11.958	.448	.556

Scale: Job Satisfaction

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	47.6
	Excluded ^a	44	52.4
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
jss_aitem_1	128.65	427.874	.506	.878
jss_aitem_2	129.30	457.241	.006	.886
jss_aitem_3	128.98	436.999	.373	.880
jss_aitem_4	128.93	450.071	.139	.884
jss_aitem_5	128.73	423.487	.616	.876
jss_aitem_6	128.50	427.179	.510	.878
jss_aitem_7	128.55	429.433	.452	.879
jss_aitem_8	128.65	426.438	.482	.878
jss_aitem_9	128.65	403.362	.792	.871
jss_aitem_10	129.00	463.179	-.104	.889
jss_aitem_11	128.75	427.013	.500	.878
jss_aitem_12	128.45	424.869	.535	.877
jss_aitem_13	128.85	457.054	.000	.887
jss_aitem_14	127.65	435.977	.400	.880
jss_aitem_15	129.25	466.551	-.181	.889
jss_aitem_16	128.60	448.349	.215	.883
jss_aitem_17	128.83	421.789	.559	.876
jss_aitem_18	128.18	430.558	.558	.877
jss_aitem_19	128.28	428.666	.629	.876
jss_aitem_20	128.88	432.420	.451	.879
jss_aitem_21	129.43	433.840	.478	.879

jss_aitem_22	128.65	436.797	.377	.880
jss_aitem_23	128.78	454.692	.049	.886
jss_aitem_24	128.70	448.728	.168	.884
jss_aitem_25	128.55	414.049	.645	.874
jss_aitem_26	128.53	428.102	.471	.878
jss_aitem_27	128.65	422.285	.589	.876
jss_aitem_28	128.63	432.343	.434	.879
jss_aitem_29	129.03	434.179	.376	.880
jss_aitem_30	129.00	428.462	.555	.877
jss_aitem_31	129.03	456.435	.032	.885
jss_aitem_32	128.70	432.882	.464	.879
jss_aitem_33	128.75	431.269	.415	.880
jss_aitem_34	128.75	432.346	.376	.880
jss_aitem_35	128.55	422.356	.590	.876

Frequencies

Notes

Output Created		13-Jan-2016 17:15:11
Comments		
Input	Data	C:\Users\Toshiba\Desktop\Skripsi\Skripsi Gojek\Data final wo dan kepuasan kerja.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=WorkOrientation /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /HISTOGRAM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.499
	Elapsed Time	00:00:00.469

[DataSet2] C:\Users\Toshiba\Desktop\Skripsi\Skripsi Gojek\Data final wo dan kepuasan k
erja.sav

Statistics

WorkOrientation

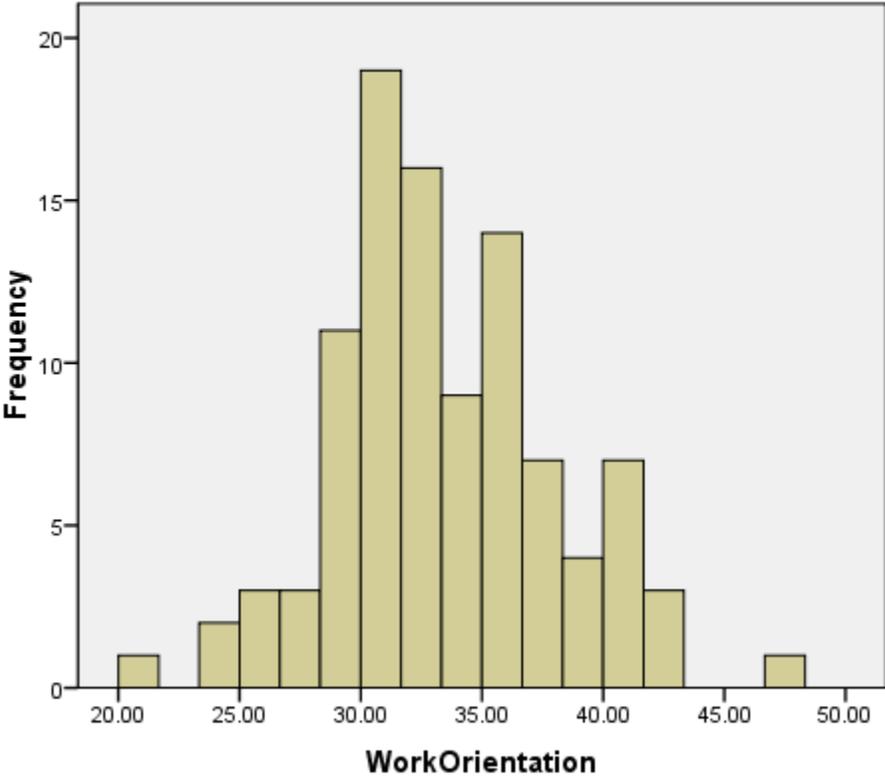
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		33.2500
Median		33.0000
Mode		31.00
Std. Deviation		4.59990
Variance		21.159
Skewness		.185
Std. Error of Skewness		.241
Kurtosis		.391
Std. Error of Kurtosis		.478
Minimum		20.00
Maximum		47.00
Sum		3325.00

WorkOrientation

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20	1	1.0	1.0	1.0
24	2	2.0	2.0	3.0
25	1	1.0	1.0	4.0
26	2	2.0	2.0	6.0
27	2	2.0	2.0	8.0
28	1	1.0	1.0	9.0
29	11	11.0	11.0	20.0
30	6	6.0	6.0	26.0
31	13	13.0	13.0	39.0

32	10	10.0	10.0	49.0
33	6	6.0	6.0	55.0
34	9	9.0	9.0	64.0
35	6	6.0	6.0	70.0
36	8	8.0	8.0	78.0
37	4	4.0	4.0	82.0
38	3	3.0	3.0	85.0
39	4	4.0	4.0	89.0
40	5	5.0	5.0	94.0
41	2	2.0	2.0	96.0
42	2	2.0	2.0	98.0
43	1	1.0	1.0	99.0
47	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Histogram



Mean =33.25
Std. Dev. =4.60
N =100

Frequencies

Notes

Output Created		13-Jan-2016 18:12:27
Comments		
Input	Data	C:\Users\Toshiba\Desktop\Skripsi\Skripsi Gojek\Data final wo dan kepuasan kerja.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=jss_total /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /HISTOGRAM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.421
	Elapsed Time	00:00:00.406

[DataSet2] C:\Users\Toshiba\Desktop\Skripsi\Skripsi Gojek\Data final wo dan kepuasan k
erja.sav

Statistics

jss_total

N	Valid	100
	Missing	0
Mean		1.1387E2
Median		1.1600E2
Mode		123.00
Std. Deviation		1.90548E1
Variance		363.084
Skewness		-.263
Std. Error of Skewness		.241
Kurtosis		-.392
Std. Error of Kurtosis		.478
Minimum		70.00
Maximum		151.00
Sum		1.14E4

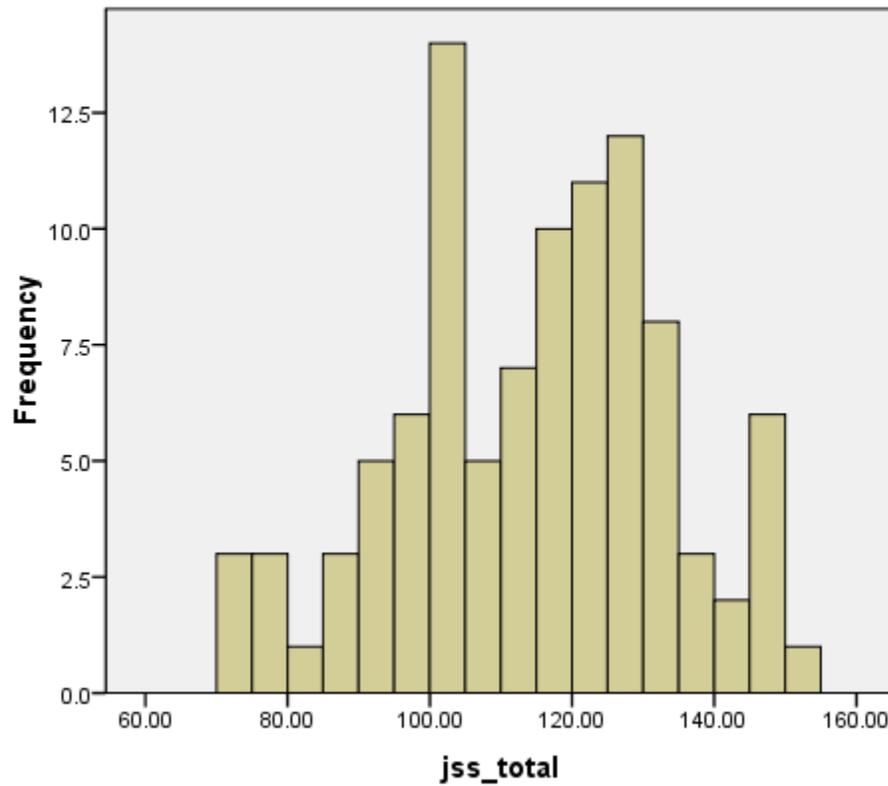
jss_total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	70	2	2.0	2.0	2.0
	71	1	1.0	1.0	3.0
	76	2	2.0	2.0	5.0
	77	1	1.0	1.0	6.0
	82	1	1.0	1.0	7.0
	88	1	1.0	1.0	8.0
	89	2	2.0	2.0	10.0
	91	2	2.0	2.0	12.0
	92	2	2.0	2.0	14.0
	93	1	1.0	1.0	15.0
	95	1	1.0	1.0	16.0

96	3	3.0	3.0	19.0
97	1	1.0	1.0	20.0
98	1	1.0	1.0	21.0
100	4	4.0	4.0	25.0
101	1	1.0	1.0	26.0
102	4	4.0	4.0	30.0
103	2	2.0	2.0	32.0
104	3	3.0	3.0	35.0
106	2	2.0	2.0	37.0
108	1	1.0	1.0	38.0
109	2	2.0	2.0	40.0
110	1	1.0	1.0	41.0
111	4	4.0	4.0	45.0
113	2	2.0	2.0	47.0
115	2	2.0	2.0	49.0
116	3	3.0	3.0	52.0
117	3	3.0	3.0	55.0
118	1	1.0	1.0	56.0
119	1	1.0	1.0	57.0
121	1	1.0	1.0	58.0
122	4	4.0	4.0	62.0
123	5	5.0	5.0	67.0
124	1	1.0	1.0	68.0
125	1	1.0	1.0	69.0
126	4	4.0	4.0	73.0
127	3	3.0	3.0	76.0
128	1	1.0	1.0	77.0
129	3	3.0	3.0	80.0
130	4	4.0	4.0	84.0
132	1	1.0	1.0	85.0

133	2	2.0	2.0	87.0
134	1	1.0	1.0	88.0
137	1	1.0	1.0	89.0
138	2	2.0	2.0	91.0
142	2	2.0	2.0	93.0
145	2	2.0	2.0	95.0
146	1	1.0	1.0	96.0
147	2	2.0	2.0	98.0
148	1	1.0	1.0	99.0
151	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Histogram



Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
jss_total	.085	100	.071	.981	100	.157
WorkOrientation	.097	100	.021	.985	100	.313

a. Lilliefors Significance Correction

Correlations

[DataSet1] C:\Users\Toshiba\Desktop\Skripsi\Skripsi Gojek\Data final wo dan kepuasan k
erja.sav

Correlations

		WorkOrientation	jss_total
WorkOrientation	Pearson Correlation	1	.312**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	100	100
jss_total	Pearson Correlation	.312**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



M. Anjas Zulfikar, lahir di Jakarta 24 Juli 1991. Anak ke empat dari lima bersaudara pasangan Bapak Djasrial, S.Pd dan Ibu Aini Indahyani, M.M. Menempuh pendidikan formal di TK Al Amanah, SD Negeri 01 Jelambar, SMP Negeri 83 Jakarta dan SMA Negeri 23 Jakarta kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta jurusan Ilmu Psikologi pada tahun 2009. Semasa kuliah aktif dalam berbagai organisasi, salah satunya pernah menjabat sebagai Ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi pada tahun 2011.

Mempunyai hobi bermain futsal dan wisata alam. Memiliki mimpi untuk hidup dalam harmoni dan menjadi kepala keluarga yang baik serta mampu membahagiakan orang-orang yang dicintainya terutama keluarga.

Email : anjaszulfikar@gmail.com