

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. *Work Enjoyment***

##### **2.1.1. *Pengertian Enjoyment***

Seligman dan Csikszentmihalyi (2000, dalam Haworth 2010) membedakan antara kesenangan dan kenikmatan. Mereka mencatat bahwa kesenangan adalah perasaan yang datang dari kebutuhan untuk kepuasan seperti sebagai rasa lapar, seks, dan kenyamanan tubuh. Kenikmatan di sisi lain, mengacu pada perasaan individu yang menerobos batas-batas dari keseimbangan.

Kenikmatan lebih berefek daripada kesenangan pada pertumbuhan pribadi dan dalam jangka panjang menimbulkan kebahagiaan. Sebuah studi pendahulu yang dilakukan oleh Csikszentmihalyi (1975, dalam Haworth 2010) memahami tentang kenikmatan dalam hal sendiri serta untuk menggambarkan suatu kegiatan yang menyenangkan. Pengalaman yang optimal dapat dibedakan dari kebosanannya dimana hal yang dilakukan individu lebih sedikit daripada apa yang mampu dilakukannya, hal tersebut dapat memunculkan sebuah perasaan cemas yang terjadi akibat kegiatan yang harus dilakukan lebih dari satu yang bisa dilakukan.

Pengalaman menyenangkan datang dari berbagai kegiatan. Dalam sebuah studi dari orang muda, menggunakan metode sampling pengalaman, dimana peserta menjawab pertanyaan pada beberapa aktivitas dan kesejahteraan subjektif dalam beberapa kali sehari.

Haworth dan Evans (1995, dalam Haworth 2010) menemukan bahwa pengalaman yang sangat menyenangkan paling sering dikaitkan dengan pekerjaan, lalu diikuti dengan mendengarkan musik. Csikszentmihalyi dan Le

Fevre (1989, dalam Haworth 2010) menyatakan bahwa hal yang bertentangan dengan harapan sebagian besar dari pengalaman, hal tersebut diukur seperti yang dirasakan tentang keseimbangan antara pengalaman keterampilan dan tantangan berada di atas rata-rata individu, hal tersebut muncul ketika individu berada di tempat kerja daripada berada di waktu luang.

Sebuah studi oleh Haworth dan Hill (1992, dalam Haworth 2010) pekerja berusia muda yang bekerja di kantor menunjukkan hasil yang sama. Studi oleh Clarke dan Haworth (1994, dalam Haworth 2010); Haworth dan Evans (1995, dalam Haworth) menunjukkan bahwa kegiatan yang sangat menantang diikuti dengan keterampilan yang sama setara dengan hal yang sangat menyenangkan sebesar setengahnya. Selanjutnya, studi ini menunjukkan bahwa kenikmatan yang tinggi dapat terjadi ketika individu terlibat dalam kegiatan aktivitas menantang yang rendah, seperti menonton TV. Hal tersebut penting untuk dicatat, bagaimanapun bahwa kenikmatan yang tinggi lebih sering terkait dengan tantangan yang tinggi bertemu dengan keterampilan yang tinggi pula.

Tantangan yang tinggi dikaitkan dengan keterampilan yang sama dapat menghasilkan hal yang menyenangkan, hal ini tampaknya menjadi hal yang bermanfaat bagi kesejahteraan subjektif yang diukur dengan kuesioner standar.

Penelitian oleh Haworth, Jarman, dan Lee (1997, dalam Haworth 2010), menggunakan ukuran kenikmatan untuk menunjukkan peran penting dalam kesejahteraan dalam menghubungkan faktor pribadi dan situasional.

Csikszentmihalyi dan Csikszentmihalyi (2006, dalam 2010), menyatakan hal yang membuat kelayakan hidup menyoroti pentingnya tujuan pribadi yang bermakna kemudian kekuatan individu dan kebajikan serta motivasi intrinsik dan otonomi dalam apa yang membuat individu bahagia dan keberartian hidup. Emosi positif dan pengembangan ketahanan pribadi juga penting dalam fungsi optimal (Fredrickson, 2006).

### **2.1.2. Pengertian *Work Enjoyment***

Kenikmatan kerja mengacu pada tingkat kesenangan yang berasal dari pekerjaan (Johnstone & Johnston, 2005, dalam Fosen 2010). Kenikmatan, sebagai emosi positif, dapat bertindak untuk memperkuat perilaku. Dalam konteks karir, Hall (2002, dalam Fossen) menduga bahwa psikologis sukses membuat pola siklus yaitu sebagai pemenuhan dari sebuah tujuan, harga diri meningkat bersama dengan kompetensi dan keterlibatan dalam pekerjaan seseorang, hal tersebut meningkatkan kinerja dan memperkuat perilaku. Siklus yang sama mungkin terjadi dengan kenikmatan pekerjaan seseorang sebagai salah satu kenikmatan bekerja, peningkatan kompetensi, dan memperkuat orientasi kerja seseorang.

Kenikmatan kerja tidak muncul untuk mengembangkan makna kehidupan. Dalam sebuah penelitian Bonebright, Clay, dan Ankenmann (2000, Dalam Fossen 2010), menjelaskan bahwa dari 171 karyawan IT, ditemukan individu yang dinilai lebih tinggi dalam *driveness* untuk bekerja dan kenikmatan kerja memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, tetapi tidak memiliki nilai yang berbeda secara signifikan untuk kepuasan hidup atau perasaan tentang tujuan.

Seseorang dengan karir atau orientasi pekerjaan yang lebih tinggi dapat menikmati pekerjaan, tetapi menemukan kebermaknaan dari peran kehidupan lainnya (Fossen, 2010).

### **2.1.3. Dimensi *Work Enjoyment***

Menurut Wrzesniewski, McCauley, Rozin, dan Schwartz (1997) *work enjoyment* mempunyai 2 dimensi yaitu *enjoyment* dan *challenge*.

#### **2.1.3.1. Enjoyment**

Menurut Tamborini, Bowman, Eden, Grizzard, dan Organ (2010) kenikmatan dapat dipahami dalam hal fungsi sebagai kepuasan kebutuhan dan tidak terikat secara khusus untuk mencari kesenangan.

Dalam penelitian psikologi positif, Ryan, Rigby, dan Przybylski (2006, dalam Tamborini dkk., 2010) menawarkan sebuah perspektif yang tersirat

tentang mendefinisikan kenikmatan sebagai kepuasan tiga kebutuhan intrinsik terkait dengan kesejahteraan psikologis, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterkaitan (Deci & Ryan, 1985, dalam Tamborini, 2010).

Meskipun tampaknya tidak menjadi hubungan langsung antara menikmati pekerjaan dan pengembangan makna kehidupan, menikmati pekerjaan dapat mengubah hubungan antara atribut orientasi kerja yaitu orientasi kerja, karir, dan keterpanggilan (Fossen 2010).

Jika seorang individu tidak menikmati pekerjaannya, penguatan siklus tidak terjadi dan dalam jangka pendek atribut orientasi kerja dapat diidentifikasi untuk mempertahankan hubungan asli dengan orientasi kerja, karir, dan keterpanggilan, dalam jangka panjang, orientasi kerja mungkin berubah sebagai hasil dari berkelanjutan pengalaman kerja negatif Fossen (2010).

#### **2.1.3.2. Challenge**

Wrzesniewski dan rekan-rekannya (1997) mengidentifikasi tantangan berpotensi memperkaya orientasi kerja karir dan membuat unidimensi. Amabile et al. (1994, dalam Fossen 2010) studi motivasi intrinsik dan ekstrinsik mengungkapkan positif dan hubungan korelasional yang signifikan antara aktivitas pemecahan masalah dan motivasi intrinsik, secara eksklusif muncul dari tantangan dan motivasi ekstrinsik, kemudian muncul kompensasi yang menunjukkan individu secara bersamaan dapat skor tinggi pada kedua intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Orientasi karir mencakup unsur-unsur baik motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Hasil penelitian menunjukkan sebelum korelasi yang kuat antara motivasi ekstrinsik dan orientasi karir (Wrzesniewski et al., 1997) sebuah pilihan untuk pekerjaan yang menantang harus memiliki hubungan positif dengan orientasi karir karena menyelesaikan tugas-tugas yang menantang membawa arti prestasi dan meningkatkan keberhasilan psikologis (Elliot & Harackiewicz, 1996 dalam Fossen 2010).

Karakteristik orientasi karir adalah sebuah pilihan untuk pekerjaan yang menantang dan juga tampaknya menjadi atribut orientasi keterpanggilan karena mencakup unsur-unsur motivasi intrinsik.

Studi menunjukkan bahwa intrinsik dan ekstrinsik motivasi yang stabil karakteristik individual seperti orientasi kerja. Pemenuhan dalam tantangan kerja dapat meningkatkan harga diri tetapi mungkin tidak dapat meningkatkan kebermaknaan karakteristik orientasi keterpanggilan Amabile et. (1994 dalam Fossen 2010).

Pandangan tersebut sesuai dengan prinsip penentuan nasib sendiri dan temuan penelitian terbaru menemukan pencapaian tujuan memberikan kepuasan jangka pendek dan cepat menyebabkan perumusan tujuan ekstrinsik yang baru (Vansteenkiste, Neyrinck, Niemiec, Soenens, De Witte, & Van den Broeck, 2007 dalam Fossen 2010).

### **2.1.3. Alat Ukur *Work Enjoyment***

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work enjoyment* pada penelitian ini adalah menggunakan dimensi motivasi intrinsik *Work Preference Inventory* (WPI) oleh Amabile et. al (1994) dengan skala 5 dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan jumlah item 15 (Stuhlfaut, 2010).

## **2.2 *Work Orientation***

### **2.2.1 Makna Pekerjaan dan Pengantar *Work Orientation***

Pencarian makna hidup adalah motivator utama dalam hidup (Frankl, 1956 dalam Fossen, 2010) dan penelitian menunjukkan bahwa makna hidup adalah komponen substansial dari fungsi psikologis positif (Frankl, 1972 dalam Fossen, 2010), kesejahteraan (Ryff & Keyes, 1995, dalam Fossen 2010), mental dan kesehatan fisik (Zika & Chamberlain, 1992, dalam Fossen 2010). Individu yang kekurangan makna hidup memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk mengalami gangguan kepribadian, depresi, dan sindrom kejiwaan lainnya (Das, 1998, dalam Fossen 2010). Makna hidup memainkan

peran penting dalam kehidupan manusia. Setiap individu bervariasi dalam mencapai makna hidupnya. Namun, dua studi terbaru menemukan bahwa lebih dari separuh responden, sedang mencari makna hidup dari pekerjaan mereka (Holbeche & Springett, 2004; Secara keseluruhan, 2008, dalam Fossen 2010).

Makna kerja didefinisikan sebagai suatu keyakinan individu, nilai-nilai, dan sikap tentang hasil kerja dan fungsi atau tujuan yang bekerja melayani dalam hidup (Brief & Nord, 1990; Chalofsky, 2003, dalam Fossen 2010). Roberson (1990, dalam Fossen 2010) menjelaskan bagaimana perbedaan dalam arti kerja pada pekerja individual dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Bellah dkk. (1985, dalam Fossen 2010) dan Wrzesniewski dkk. (1997) menemukan bahwa individu yang memaknai pekerjaan sebagai sumber arti kehidupan cenderung memiliki *Calling Orientation* lebih tinggi dan menikmati hasil positif dalam perilaku pekerja, kepuasan kerja, dan kepuasan hidup mereka. Sebaliknya, Castillo (1997, dalam Fossen 2010) dan Vecchio (1980, dalam Fossen 2010) menyoroti perubahan mendasar dalam makna kerja bagi individu, termasuk penurunan persentase orang yang kemungkinan akan terus bekerja tanpa bayaran jika mereka memiliki semua uang yang mereka butuhkan, dan dampak negatif potensial perubahan mendasar terhadap hasil kerja.

Mendapatkan pemahaman yang lebih baik dari berbagai makna kerja dapat membantu menjelaskan pandangan-pandangan ini kontras yang memiliki implikasi pribadi dan organisasi yang penting. Roberson (1990, dalam Fossen 2010), dalam upaya untuk mengintegrasikan berbagai hal operasional tanpa berlebihan, mengidentifikasi tiga dimensi yang memiliki berbagai definisi dan konsep makna kerja operasional menilai: sentralitas kerja, nilai kerja, dan orientasi kerja. Masing-masing dimensi memberikan kontribusi yang unik untuk menjelaskan makna dalam konteks kerja. Sentralitas kerja membahas prioritas kerja diperlukan jika pekerjaan adalah untuk memberikan makna (Dubin, 1956, dalam Fossen 2010). Nilai kerja

memberikan standar yang relatif abadi untuk perilaku ideal di tempat kerja (Dawis, 1991; Inggris, 1967, dalam Fossen 2010). Orientasi kerja membahas tujuan kerja yang berfungsi dalam kehidupan untuk pengembangan makna. Orientasi kerja didefinisikan sesuatu yang berfungsi dalam konteks yang lebih luas dari kehidupan dan mencerminkan bagaimana individu menemukan makna dalam domain pekerjaan. Roberson (1990, dalam Fossen 2010), Wrzesniewski (1999, dalam Fossen 2010), dan Dekas dan Kamin (2008, dalam Fossen 2010) menjelaskan bahwa orientasi kerja didefinisikan sebagai hubungan seseorang dengan pekerjaan.

Wrzesniewski (1999, dalam Fossen 2010) mengkategorisasikan orientasi kerja sebagai sikap. Sikap berasal dari interaksi nilai-nilai dan informasi eksternal saat ini (Albarracin, Johnson, Zanna, & Kumkale, 2005, dalam Fossen 2010). Wrzesniewski (1999) mengakui kemungkinan individu memiliki profil di mana lebih dari satu orientasi kerja hadir dalam berbagai kekuatan. Seseorang yang memiliki beberapa orientasi kerja simultan konsisten dengan nilai-nilai kerja penelitian (Cable & Edwards, 2004; Schwartz, 1994, dalam Fossen 2010). Schwartz (1994, dalam Fossen 2010) menemukan individu memesan nilai pentingnya relatif terhadap nilai-nilai lain untuk membentuk sistem prioritas nilai. Orientasi kerja muncul untuk berbagi nilai atribut ini; individu memesan orientasi kerja pentingnya relatif terhadap orientasi pekerjaan lain untuk membentuk suatu sistem orientasi diprioritaskan. Seperti yang ditunjukkan oleh Tosti (2008, dalam Fossen 2010) dan Yugo (2006), tiga orientasi kerja yang unik dan mewakili tujuan dibedakan untuk bekerja dalam konteks kehidupan seperti yang ditunjukkan oleh Cardador (2008, dalam Fossen 2010), bekerja melayani beberapa tujuan dalam konteks kehidupan membentuk prioritas orientasi kerja individu.

### **2.2.2. Makna Dari Konsep Kerja**

Untuk menyorot kontribusi yang unik orientasi kerja untuk pengembangan makna kerja, saya meninjau di bawah dua dimensi lain dari makna kerja diidentifikasi oleh Roberson (1990, dalam Fossen 2010),

sentralitas kerja dan nilai kerja, mencatat kontribusi yang unik masing-masing memberikan bekerja makna dan kekhasan masing-masing dimensi untuk orientasi kerja. Sentralitas kerja. Kerja sentralitas mengacu pada kepentingan relatif dari pekerjaan untuk mendapatkan hasil dihargai dibandingkan dengan alam kehidupan lainnya. Dalam artikel mani, Dubin (1956, dalam Fossen 2010) didirikan gagasan bekerja sebagai bunga kehidupan pusat. Meskipun kekhawatiran atas pengukuran (Kornhauser, 1965; Maurer, Vredenburg, & Smith, 1981; Wilensky, 1964, dalam Fossen 2010), sentralitas kerja terus menjadi konstruk menarik, yang memuncak tiga dekade setelah studi awal Dubin dengan arti penelitian internasional Kerja ( MOW, 1987, dalam Fossen 2010). Tim MOW mengidentifikasi 8 pola pekerja lintas budaya dari terasing (sentralitas terendah) ke work centered (sentralitas tertinggi) berdasarkan berbagai ukuran hasil termasuk sentralitas kerja (Inggris & Whitely, 1990 dalam Fossen 2010).

Pekerja dengan sentralitas terendah cenderung lebih muda, memiliki pekerjaan-tingkat yang lebih rendah, dan keluarga dihargai dan arena kehidupan lainnya atas pekerjaan. Pekerja dengan sentralitas kerja tertinggi cenderung bekerja lebih lama, memiliki laba bersih lebih besar, dan tingkat yang lebih tinggi dari komitmen kerja. Apa pekerjaan sentralitas memberikan bekerja makna adalah ukuran dari prioritas kerja ke domain kehidupan lainnya. Kerja sentralitas tidak menangkap karya tujuan berfungsi dalam kehidupan sebagaimana diatur oleh orientasi kerja atau memberikan alasan mengapa pekerja memprioritaskan pekerjaan, seperti untuk penghasilan tambahan, untuk pencapaian posisi yang lebih tinggi, untuk kebaikan yang lebih besar, atau beberapa kombinasi dari tujuan ini .

Meskipun sentralitas kerja masih merupakan konstruk yang menarik, sebagian besar penelitian tentang arti kerja telah difokuskan pada dimensi yang lebih kualitatif dari makna kerja yang disediakan oleh nilai-nilai kerja dan orientasi kerja. Nilai kerja. Dalam arti sastra karya dimensi menerima



sebagian besar penelitian perhatian adalah nilai kerja (Ringkas, Nord, Atieh, & Doherty, 1990 dalam Fossen 2010).

Nilai adalah keyakinan yang relatif abadi yang modus tertentu perilaku atau akhir negara-disukai (Chatman, 1991, dalam Fossen 2010). Dawis (1991, dalam Fossen 2010) dibedakan antara nilai-nilai dan preferensi, mencatat bahwa preferensi-situasi tertentu, sementara nilai-nilai yang lebih umum, permanen, dan stabil, dan tidak terikat pada rujukan tertentu. Menurut definisi, nilai-nilai melampaui konteks, mempengaruhi sikap keseluruhan, perilaku, dan makna (Chatman, 1991; Roberson, 1990, dalam Fossen 2010). Inggris (1967, dalam Fossen 2010) dan Dawis (1991, dalam Fossen 2010) nilai-nilai pandangan bekerja sebagai kerangka kerja yang relatif permanen yang membentuk dan perilaku pengaruh yang berhubungan dengan pekerjaan.

Nilai kerja adalah nilai-nilai khusus untuk lingkungan organisasi dan, menurut definisi, harus mencerminkan nilai-nilai umum. Ros, Schwartz, dan Surkiss (1999, dalam Fossen 2010), dalam upaya untuk menerapkan teori nilai individu dengan lingkungan kerja, menguji hubungan antara nilai-nilai kerja intrinsik, ekstrinsik, sosial, dan self-enhancement, yang mereka diidentifikasi dari tinjauan dari nilai kerja sastra, dan dimensi nilai umum yang lebih tinggi dari keterbukaan untuk mengubah, konservasi, transendensi-diri, dan self-enhancement, yang diidentifikasi dalam paling komprehensif (Declercq, Fontaine, & Anseel, 2007, dalam Fossen 2010) dan salah satu paling diuji nilai model, Sagiv dan Schwartz (2000, dalam Fossen 2010) nilai Model. Ros, Schwartz, dan Surkiss (1999, dalam Fossen 2010) menemukan korelasi yang signifikan antara nilai-nilai umum dan nilai-nilai pekerjaan diidentifikasi menunjukkan struktur yang mirip antara dua jenis nilai. Elizur dan Sagie (1999, dalam Fossen 2010) juga menemukan kesamaan struktural antara nilai-nilai umum dan pekerjaan.

Dalam perkembangan makna, nilai kerja memberikan standar ideal untuk menilai keputusan perilaku. Orientasi kerja tidak peduli dengan nilai-

nilai sendiri, tapi bagaimana seorang individu memandang tujuan kerja dalam kaitannya untuk mencapai nilai-nilai kerja. Setiap orientasi kerja dapat mencakup berbagai nilai dan sistem nilai. Perbedaan individu dalam tujuan kerja berfungsi dalam kehidupan, atau orientasi kerja, menghasilkan perbedaan hasil kerja (Roberson, 1990, dalam Fossen 2010).

Contoh berikut menunjukkan perbedaan antara nilai-nilai kerja dan orientasi kerja. Untuk contoh ini saya asumsikan seseorang mengutamakan nilai prestasi atas nilai-nilai pekerjaan lain.

Jika tujuan utama orang ini untuk bekerja adalah untuk menyediakan sumber daya keuangan, karakteristik orientasi pekerjaan, 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 orientasi karir, maka nilai prestasi dapat bermanifestasi dalam mencoba untuk mencapai kemajuan hirarkis atau memperoleh sudut kantor, perilaku yang tidak menarik bagi seseorang dengan pekerjaan yang lebih kuat orientasi.

Jika tujuan utama orang ini untuk bekerja adalah untuk memberikan kontribusi yang lebih besar, karakteristik memanggil orientasi, 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 keterpanggilan. Meskipun perilaku nilai kerja bentuk dan pengaruh kerja, orientasi kerja juga pengaruh penting dalam menentukan makna yang melekat untuk bekerja dan hasil pekerjaan.

Masing-masing tiga dimensi disarankan oleh Roberson (1990, dalam Fossen 2010) unik kontribusi untuk penjelasan tentang makna kerja. Kerja sentralitas memberikan ukuran prioritas kerja dibandingkan dengan domain kehidupan lain yang diperlukan untuk mengembangkan makna pekerjaan. Nilai kerja memberikan standar untuk perilaku ideal dan konsistensi antara

domain kehidupan. Orientasi kerja menyediakan tujuan kerja berfungsi dalam kehidupan mengakibatkan berbagai arti kerja bagi individu.

### **2.2.3 Dimensi Orientasi Kerja**

#### **2.2.3.1. Job Orientation**

Job Orientation melihat sebagai kegiatan bekerja (Bellah dkk., 1985, dalam Fossen 2010). Individu dengan orientasi pekerjaan kuat terutama tertarik pada keuntungan material pekerjaan menyediakan dan melihat tujuan pekerjaan sebagai sarana untuk memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk mendukung aspek lain dari kehidupan. Ide kerja sebagai kegiatan penting berasal dari Vroom (1964, dalam Fossen 2010) teori harapan, yang mendefinisikan perantaraan sebagai asosiasi hasil-hasil. Ini interpretasi perantaraan juga mencakup kemungkinan bahwa individu akan mendapatkan hasil yang diinginkan. Misalnya, perantaraan tidak hanya mencakup keyakinan melakukan pekerjaan seseorang akan menghasilkan memperoleh upah, tetapi juga kemungkinan upah yang dibawa pulang akan memberikan cukup untuk keluarga seseorang.

Sebuah meta-analisis studi mengeksplorasi komponen model harapan Vroom menemukan korelasi kecil antara perantaraan dan kinerja (Van Eerde & Thierry, 1996, dalam Fossen 2010). Konsisten dengan temuan ini, memiliki orientasi pekerjaan yang lebih tinggi tidak berarti seseorang tidak melakukan pekerjaannya; itu berarti orang tersebut berasal kurang hidup yang berarti dari pekerjaan yang dia lakukan. Menurut definisi, individu dengan orientasi pekerjaan yang lebih tinggi cenderung memiliki preferensi untuk imbalan ekstrinsik. Teori penentuan nasib sendiri (SDT; Deci & Ryan, 1985, 2000, dalam Fossen 2010) menyatakan bahwa fokus pada imbalan materi mengurangi dari mencapai kepuasan dari kebutuhan dasar untuk otonomi, kompetensi, dan keterkaitan penting untuk kesejahteraan.

Sebuah studi baru-baru menjelajahi prinsip SDT menemukan individu dengan preferensi kuat untuk ekstrinsik, bukan intrinsik, penghargaan menunjukkan pekerjaan dan kehidupan yang lebih rendah hasil kepuasan

(Vansteenkiste, Neyrinck, Niemiec, Soenens, De Witte, & Van den Broeck, 2007, dalam Fossen 2010). Hasil ini konsisten dengan metaanalisis sebelumnya lebih dari 100 studi yang menemukan hubungan negatif antara imbalan ekstrinsik dan motivasi intrinsik (Deci, Koestner, & Ryan, 1999, dalam Fossen 2010). The Vansteenkiste dkk. (2007, dalam Fossen 2010) penelitian menyatakan pencapaian imbalan ekstrinsik memberikan kepuasan jangka pendek dan cepat akan menyebabkan perumusan tujuan ekstrinsik baru; Oleh karena itu, berorientasi ekstrinsik karyawan, seperti yang dengan orientasi kerja yang lebih tinggi, jarang memiliki perasaan mendapatkan apa yang mereka inginkan, dan terus-menerus mengalami perasaan ketidakmampuan dan rasa tidak aman. Saran ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya pada orientasi kerja.

Davidson dan Caddell (1994, dalam Fossen 2010) menemukan responden dengan keamanan pekerjaan yang rendah lebih mungkin untuk melihat pekerjaan sebagai pekerjaan, dan pekerja yang merasa mereka bisa "dipecah setiap saat" menunjukkan orientasi pekerjaan kuat lebih dari dua kali sering responden dengan kuat memanggil orientasi. Selain itu, Wrzesniewski dkk. (1997) studi menemukan responden dengan orientasi kerja yang lebih kuat memiliki tingkat lebih rendah dari kepuasan kerja.

Wrzesniewski dan rekan-rekannya (1997) menemukan korelasi terkuat di antara orientasi kerja 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. Selain itu, orang-orang dengan orientasi pekerjaan yang lebih tinggi cenderung tidak menemukan menguntungkan pekerjaan mereka, tidak akan memilih garis mereka saat bekerja lagi, atau mendorong orang muda untuk menekuni bidang kerja mereka (Wrzesniewski et al., 1997). Hasil ini menunjukkan individu dengan orientasi pekerjaan yang lebih tinggi memiliki pandangan negatif dari pekerjaan. Apa tidak jelas dari literatur yang masih

ada pada orientasi kerja adalah alasan mengapa orang, menghabiskan hampir sepertiga dari nya kerja kehidupan dewasa, tetap dalam pekerjaan yang tidak bermakna atau memuaskan.

### **2.2.3.2. Career Orientation**

Definisi modern karir mengacu berkembang urutan seseorang dari pengalaman kerja dari waktu ke waktu berpusat pada kedua subjektif dan aspek tujuan kerja (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989, dalam Fossen 2010). 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, dalam Fossen 2010). Ide pergerakan vertikal dalam definisi tujuan karir menggabungkan asumsi bahwa kesuksesan dalam karir seseorang adalah setara dengan mobilitas ke atas. Individu yang membuat sebagian uang atau mencapai paling 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, dalam Fossen 2010).

Individu dengan orientasi karir kuat melihat tujuan pekerjaan menyediakan sarana untuk mencapai. 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, dalam Fossen 2010) dan untuk membedakan diri dari orang lain (Kanfer & Heggestad, 1997; Rynes & Connerley, 1993, dalam Fossen 2010).

### 2.2.3.3. Calling Orientation

Bellah dan rekan-rekannya menyebut "komitmen untuk profesi di mana seseorang terkait dengan komunitas yang lebih besar dan memberikan kontribusi untuk kebaikan bersama" (1985;. P 66, dalam Fossen 2010). Meskipun makna keterketerpanggilan kerja sering disamakan dengan keterketerpanggilan religius. Selain itu, tiga atribut tambahan muncul dari literatur yang ada untuk menggambarkan suatu keterpanggilan. Mereka adalah 1) keyakinan bahwa pekerjaan seseorang memberikan kontribusi untuk kehidupan orang lain, 2) proses refleksi diri dalam rangka mewujudkan pekerjaan seseorang sebagai keterpanggilan, dan 3) rasa pemenuhan atau kebermaknaan yang berasal dari pekerjaan seseorang.

Konotasi populer memiliki suatu keterpanggilan menunjukkan seseorang merasa terpanggil untuk melakukan jenis pekerjaan tertentu, seperti seorang pengkhotbah dipanggil untuk melakukan pekerjaan tentang agama atau seorang tentara dipanggil untuk dinas militer disaat krisis. Tema agama ini kuat masih jelas dalam literatur keterpanggilan. Davidson dan Caddell (1994, dalam Fossen 2010) dan Dalton (2001, dalam Fossen 2010) mendefinisikan memanggil sebagai keterpanggilan atau keterpanggilan untuk melayani Tuhan. Meskipun asosiasi ini tetap berlaku, banyak definisi keterpanggilan mengandung pandangan sekuler yang lebih kerja. Wrzesniewski et al. (1997) menyatakan bahwa studi sebelumnya menunjukkan bias yang sama, sebagai penduduk digunakan untuk pengujian adalah staf administrasi di pendidikan tinggi dan perawatan kesehatan industri, lingkungan dikenal untuk pekerjaan mereka dihargai secara sosial.

Sebuah tinjauan literatur yang masih ada, mengungkapkan bahwa keterpanggilan paling ditentukan oleh fokus pada orang lain. Banyak definisi memanggil memajukan gagasan bahwa orientasi keterpanggilan berfokus pada pekerjaan seseorang.

Definisi asli dari orientasi keterpanggilan yang ditawarkan oleh Bellah dan rekan-rekannya (1985, dalam Fossen 2010) mencatat keterpanggilan

berkembang dari rasa tanggung jawab atau kewajiban karyawan memiliki untuk kebaikan yang lebih besar. Definisi lain memanggil menyoroti kecenderungan ini fokus pada bagaimana pekerjaan seseorang mempengaruhi orang lain. Wrzesniewski dkk. (1997) dijelaskan keterpanggilan seperti melakukan pekerjaan sosial.

Weiss, Skelley, Hall, dan Haughey (2003) membahas bagaimana individu dengan orientasi keterpanggilan mempunyai kesadaran tentang bagaimana pekerjaan mereka melayani orang lain. Hal ini berbeda dengan seseorang dengan orientasi pekerjaan yang lebih tinggi yang berfokus pada imbalan keuangan atau seseorang dengan orientasi karir yang lebih tinggi yang berfokus pada prestasi pribadi.

Keterpanggilan memberikan kebermaknaan dari tiga orientasi kerja. Wrzesniewski dkk. (1997) menemukan korelasi positif antara orientasi keterpanggilan 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. Temuan ini mendukung gagasan orang dengan orientasi keterpanggilan tinggi melihat tujuan kerja menyediakan pemenuhan dan kebermaknaan.

#### **2.2.4. Alat Ukur *Work Orientation***

Untuk mengukur orientasi kerja bisa menggunakan *Work orientation Inventory* (WOI). Alat ukur ini mengukur sikap dan pengalaman yang meliputi empat dimensi yaitu *safety behaviors*, *driving behaviors*, *customer service*, dan *teamwork* (Pacific Gas and Electric Company, 2010).

Kemudian untuk mengukur orientasi kerja bisa menggunakan *Work orientation Scale* oleh Wrzesniewski dkk. (1997). Alat ini untuk mengukur orientasi kerja 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**

### **2.3.1. Pengertian Gojek**

Menurut ehpedia.com (2015) 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 :

1. Transport (Jasa Antar Penumpang)
2. Instant Courier (Mengantar Barang)
3. Shopping (Berbelanja)
4. Corporate (Jasa kurir / antar dokumen)

### **2.3.2. Pendiri Gojek**

Pendiri sekaligus CEO Gojek adalah Nadiem Makarim. Selain bersifat bisnis startup ada misi sosial yang diemban ketika mendirikan Gojek, yakni meningkatkan penghasilan para supir ojek. Meski sempat meninggalkan perusahaan Gojek selama beberapa tahun karena harus kuliah di Amerika, setelah menyelesaikan studinya kini Nadiem fokus mengembangkan Gojek (ehpedia.com, 2015).

### **2.3.3. Ide Gojek**

Nadiem mendirikan Gojek bermula dari obrolannya dengan supir ojek di pangkalan. Ketika itu Nadiem menyimak dan menyimpulkan bahwa waktu kerja supir ojek pangkalan sungguh tidak reproduktif, sebab lebih dari sebagian waktu kerja supir ojek habis hanya untuk menunggu pelanggan. Padahal kemacetan semakin padat, sehingga ojek harusnya bisa menjadi solusi alternatif untuk masyarakat ibu kota. Nadiem kemudian memiliki gagasan 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 olehnya dan mulai beroperasi (ehpedia.com, 2015).

#### **2.3.4. Cara Menggunakan Gojek**

Untuk menggunakan layanannya Anda 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.

Untuk menggunakan layanannya Anda 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 (ehpedia.com, 2015).

#### **2.4. Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan Antar Variabel**

Wrzesniewski (1999, dalam Fossen 2010) mengkategorisasikan orientasi kerja sebagai sikap. Sikap berasal dari interaksi nilai-nilai dan informasi eksternal saat ini (Albarracin, Johnson, Zanna, & Kumkale, 2005, dalam Fossen 2010). Wrzesniewski (1999) mengakui kemungkinan individu memiliki profil di mana lebih dari satu orientasi kerja hadir dalam berbagai kekuatan. Seseorang yang memiliki beberapa orientasi kerja simultan konsisten dengan nilai-nilai kerja penelitian (Cable & Edwards, 2004; Schwartz, 1994, dalam Fossen 2010). Schwartz (1994, dalam Fossen 2010) menemukan individu memesan nilai pentingnya relatif terhadap nilai-nilai lain untuk membentuk sistem prioritas nilai.

Orientasi kerja muncul untuk berbagi nilai atribut ini; individu memesan orientasi kerja pentingnya relatif terhadap orientasi pekerjaan lain untuk membentuk suatu sistem orientasi diprioritaskan. Seperti yang ditunjukkan oleh Tosti (2008, dalam Fossen 2010) dan Yugo (2006), tiga orientasi kerja yang unik dan mewakili tujuan dibedakan untuk bekerja dalam konteks kehidupan seperti yang ditunjukkan oleh Cardador (2008, dalam Fossen

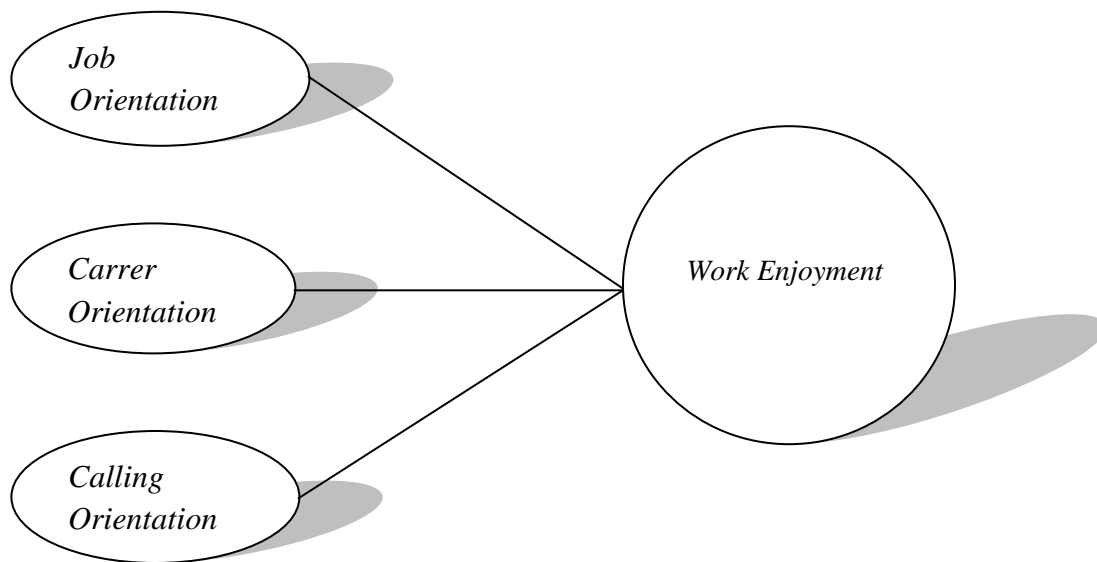
2010), bekerja melayani beberapa tujuan dalam konteks kehidupan membentuk prioritas orientasi kerja individu.

*Work enjoyment* merupakan sebuah sikap dalam menikmati sebuah pekerjaan. Jika *work enjoyment* tinggi maka sikap *work orientation* dapat meningkat dalam kegiatan bekerja, begitu pula sebaliknya jika *work enjoyment* rendah maka *work orientation* dapat menurun dalam kegiatan bekerja (Fossen 2010).

Dari penjelasan yang telah dipaparkan di atas *work orientation* merupakan sebuah sikap dalam diri setiap individu. *Work orientation* berlandaskan pada pemaknaan individu dalam bekerja sehingga individu tersebut bisa mengerti makna apa yang berlandaskan individu tersebut bekerja. Setiap individu yang memaknai pekerjaannya akan mengerti tentang tujuannya untuk bekerja. Sikap *work orientation* pada setiap individu yang bekerja ada kaitannya dengan *work enjoyment*. Menurut beberapa penelitian *work orientation* dan *work enjoyment* memiliki hubungan karena aspek dari *work orientation* yaitu *job*, *carrer*, dan *calling* memiliki hubungan dengan *work enjoyment*. Oleh sebab itu individu yang mempunyai sikap *work orientation* akan memiliki *work enjoyment* pada saat bekerja.

## **2.5. Kerangka Berpikir**

Dari beberapa teori yang dideskripsikan di atas yang membahas *work orientation* (*job*, *carrer*, dan *calling*) dan *work enjoyment* berikut adalah gambaran kerangka berpikir penelitian ini:



## 2.6. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ho1: Tidak terdapat hubungan antara *job orientation* dan *work enjoyment* pada driver Gojek di Jakarta.  
Ha1: Terdapat hubungan antara *job orientation* dan *work enjoyment* pada driver Gojek di Jakarta.
2. Ho2: Tidak terdapat hubungan antara *carrer orientation* dan *work enjoyment* pada driver Gojek di Jakarta.  
Ha2: Terdapat hubungan antara *carrer orientation* dan *work enjoyment* pada driver Gojek di Jakarta.
3. Ho3: Tidak terdapat hubungan antara *calling orientation* dan *work enjoyment* pada driver Gojek di Jakarta.  
Ha3: Terdapat hubungan antara *calling orientation* dan *work enjoyment* pada driver Gojek di Jakarta.

## 2.7. Penelitian Terkait

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

Peneliti: Rita J. Shea-Van Fossen

Tahun Penelitian: 2010

Kesimpulan: Penelitian oleh Fossen (2010) menyimpulkan bahwa hubungan antar aspek *work orientation* yaitu *job*, *carrer*, dan *calling*. Hasil reliabilitas untuk *job* yaitu ( $t=1,825$ ;  $p=0,069$ ); hasil dari *carrer* ( $t=4,737$ ;  $p=0,001$ ); dan hasil dari *calling* ( $t=3,124$ ;  $p=0,002$ ). Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *carrer* dan *calling*, sementara hubungan positif untuk *job* berada diatas dari tingkat signifikansi yang konvensional.

2. Judul: Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work

Peneliti: Amy Wrzesniewski, Clark McCauley, Paul Rozin, & Barry Schwartz

Tahun Penelitian: 1997

Kesimpulan: Penelitian ini menyimpulkan bahwa dari 196 responden, 79% adalah perempuan dengan rata-rata usia 42 tahun. Sampel penelitian ini adalah dokter, suster, administrator, farmasi, pengajar kesehatan, pustakawan, supervisi, progammer komputer, pekerja agama. Hasil penelitian menunjukkan job dan calling bersifat negatif dengan  $p=-0,52$  dan dengan rating karir bersifat tidak berhubungan ( $rs=-0,14$  dan  $0-,01$ )

3. Judul: The Effect Of Response Format On The Criterion Related Validity Of A Measure Of Work Orientation

Peneliti: Jennifer Ellen Yugo

Tahun Penelitian: 2006

Kesimpulan: Penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan menggunakan skala likert 5 alternatif jawaban maka hasil reliabilitasnya adalah carrer 0,47; calling 0,77; dan job 0,65