**HUBUNGAN ANTARA *CAREER ADAPTABILITY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA *DRIVER* GOJEK DI YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh:*

*Feptiono Fitrah Ramadhan*

*15081468*

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2019**

**HUBUNGAN ANTARA *CAREER ADAPTABILITY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA *DRIVER* GOJEK DI YOGYAKARTA**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER ADAPTABILITY AND WORK ENGAGEMENT ON GOJEK DRIVERS IN YOGYAKARTA**

**Feptiono Fitrah Ramadhan(1), Sowanya Ardi Prahara(2)**

12Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

 1 fefepion@gmail.com2sowanya\_hara@yahoo.com

10823585880362089687676150

**Abstrak**

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *career adaptability* dengan *work engagement* pada *driver* Gojek di Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *career adaptability* dengan *work engagement* pada *driver* Gojek di Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 74 orang yang memiliki karakteristik *driver* Gojek di Yogyakarta, yang telah bekerja minimal selama satu tahun. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Career Adaptability* dan Skala *Work Engagement*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,737 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *career adaptability* dengan *work engagement*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,543 variabel *career adaptability* menunjukkan kontribusi 54,3% terhadap *work engagement* dan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job resources* yang meliputi sumber daya psikologis, lingkungan fisik, sosial dan organisasi, serta tuntutan pekerjaan.

**Kata kunci**: *work engagement*, *career adaptability*

**Abstract**

 This study aims to determine the relationship of career adaptability and work engagement on Gojek drivers in Yogyakarta. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between career adaptability and work engagement in Gojek drivers in Yogyakarta. The subjects in this study were 74 people who had the characteristics of a Gojek driver in Yogyakarta, who had worked for at least one year. How to take the subject using purposive sampling method. The data collection in this study uses the Career Adaptability Scale and the Work Engagement Scale. The data analysis technique used is the product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (R) of 0.737 with p = 0,000 (p <0.05). These results show that there is a significant positive relationship between career adaptability with work engagement. The acceptance of the hypothesis in this study shows the coefficient of determination (R2) of 0.543 career adaptability variable shows a contribution of 54.3% to work engagement and the remaining 45.7% is influenced by other factors namely job resources which include psychological, physical, social and organizational resources and job demands.

**Keywords**: *work engagement*, *career adaptability*

**PENDAHULUAN**

Kemajuan industri di era sekarang ini berkembang semakin pesat, salah satunya yakni dalam bidang transportasi (Azizah & Adawia, 2018). Menurut Andriansyah (2016) Transportasi merupakan pemindahan manusia atau barang yang dilakukan oleh manusia atau mesin dengan menggunakan sarana yang digerakan dari satu tempat ke tempat yang lain.

Kepala Badan Pengelola Transportasi Jabodetabek (BPTJ) Kementerian Perhubungan, Bambang Prihartono mengungkapkan bahwa, di era sekarang ini bisnis transportasi semakin tumbuh dan berkembang di Indonesia (Lingga, 2018). Fenomena perkembangan teknologi yang semakin ramai diperbincangkan adalah mengembangkan teknologi ke arah bisnis transportasi yang modern dengan menggunakan kecanggihan aplikasi. Sejalan dengan itu, transportasi berbasis *online* semakin marak berkembang di kalangan masyarakat (Anindhita, Arisanty, & Rahmawati, 2016). Menurut Wahyusetyawati (2017) Transportasi *online* merupakan salah satu bentuk pengembangan teknologi berbasis aplikasi di zaman modern ini, yang disambut baik oleh masyarakat karena dianggap sebagai salah satu inovasi terbaik sejak awal kemunculannya hingga saat ini. Konsumen lebih memilih transportasi *online* karena dianggap lebih murah dan lebih cepat (Tim Peneliti YLKI, 2017).

Gojek merupakan salah satu perusahaan yang memberikan layanan transportasi ojek yang terintegrasi dengan teknologi, yakni pemesanan ojek dengan menggunakan aplikasi. Sebagai pelopor transportasi *online* di Indonesia, Gojek mendapat respon yang baik dari konsumen serta sistem yang ditawarkan menarik banyak *driver* (Fitria & Fathaniaizzati, 2016)

Semakin pesatnya pertumbuhan transportasi *online* saat ini, menimbulkan berbagai kejadian yang dialami oleh para *driver*. Banyak permasalahan yang muncul dari pandangan masyarakat terhadap para *driver* transportasi *online*, karena masyarakat yang tidak menerima keberadaan transportasi *online* dapat berpotensi menyudutkan status pekerjaan sebagai *driver* transportasi *online* (Verasatiwi & Wulan, 2018). *Driver* Gojek merupakan mitra dari Gojek, yang mana mitra merupakan penyedia layanan ketiga independen yang telah menyetujui untuk bekerjasama menjadi mitra Gojek dengan skema kemitraan(Tim Gojek, 2019).

Sebagai mitra *driver* Gojek, terdapat beberapa jenis layanan yang menjadi tugas-tugas dalam bekerja, apabila *driver* Gojek tidak menjalankan peraturan yang berlaku maka *driver* akan mendapat sanksi dari perusahaan berdasarkan tingkatan sanksi dari rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi dan maksimum sangat tinggi. Sanki tersebut berasal dari laporan pelanggan dan pelanggaran yang terdeteksi sistem. Sehingga d*river* harus menjalankan peraturan dan pelayanan dengan baik, agar tidak mendapat sanksi dari perusahaan (Tim Gojek, 2019).

Selain tuntutan pekerjaan tersebut, permasalahan lain yang muncul yaitu perubahan kebijakan yang dilakukan oleh PT Gojek Indonesia terkait penghilangan subsidi. Kebijakan tersebut merupakan bentuk pengurangan subsidi dari penyedia layanan, sehingga mitra *driver* merasa tarif yang ditentukan menjadi terlalu murah (Pinsker, 2019). Permasalahan tersebut tentunya akan berpengaruh pada keterlibatan *driver* dalam pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumara (2017), dijelaskan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin rendah keterikatan kerja begitu pula sebaliknya. Individu akan menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi atau lebih rendah tergantung pada aktivitas pekerjaannya (Bakker, 2011).

Schaufeli dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja atau *work engagement* merupakan suatu kondisi psikologis yang positif, meliputi kondisi yang berhubungan dengan kesejahteraan dan terpenuhinya pekerjaan, serta memiliki motivasi yang kuat dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa, dalam menentukan *work engagement* dapat dilihat dari tiga aspek-aspek yang terkait, di antaranya yaitu *vigor, dedication dan absorption*. *Vigor* didefinisikan sebagai tingkat kemauan yang tinggi untuk mengcurahkan energi ke dalam pekerjaan yang diterima, ditambah dengan ketahanan mental untuk bertahan meskipun mendapatkan pekerjaan yang sulit. *Dedication* dapat dilihat jika karyawan merasa sangat terlibat dalam pekerjaan, memiliki antusias yang tinggi, terinspirasi, merasa bangga terhadap pekerjaan, dan senang mendapatkan tantangan. *Absorption* adalah aspek keterikatan selanjutnya, dimana karyawan merasa waktu berjalan sangat cepat karena terlarut dalam pekerjaannya dan mempunyai pola pikir yang dapat meningkatkan konsentrasi penuh dalam pekerjaan itu.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2018), menunjukan hasil bahwa terdapat permasalahan *work engagement* yang dimiliki oleh *driver* ojek *online,* hasil persentase *work engagement* pada *driver* ojek *online* di antarannya yaitu terdapat 157 orang (52,5%) teridentifikasi dalam kategori tinggi, dan sebanyak 142 orang (47,5%) termasuk pada kategori rendah.

Bakker dan Leiter (2010) menjelaskan bahwa individu mempunyai *work engagement* yang tinggi dalam mencapai tujuan pekerjaan yang lebih besar, serta individu juga harus terlibat secara mendalam untuk mencapai tujuan organisasi dan keberhasilan pekerjaannya. Di samping itu, Bakker dan Leiter (2010) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki *work engagement* rendah, lebih merasakan adanya tekanan dalam pekerjaannya. Penelitian ini menarik untuk diteliti, karena suatu perusahaan membutuhkan individu yang terlibat di dalam pekerjaannya. Hal itu dijelaskan oleh Bakker dan Leiter (2010) yang mengemukakan bahwa perusahaan membutuhkan individu yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi, karena individu yang memiliki keterikatan kerja akan menunjukan kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Bakker (2011) menyatakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu *job resources*, pada faktor ini sumber daya pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, biaya fisiologis dan psikologis. Faktor kedua yaitu *personal resources*, sumber daya pribadi atau *personal resources* adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan dirinya untuk berhasil mengendalikan dan berdampak terhadap lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa faktor di atas, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yakni *personal resources*, yang mana dalam hal ini merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan dirinya untuk berhasil mengendalikan dan berdampak pada lingkungan pekerjaannya (Bakker, 2011). Lebih lanjut kemampuan individu dalam mengendalikan dan beradaptasi dengan pekerjaannya menunjukkan sifat kepribadian yang fleksibel, yang mana kemampuan beradaptasi untuk mengatasi perubahan kondisi kerja dan mengendalikan pekerjaan tersebut merujuk pada konsep *career adaptability* (Porfeli & Savickas, 2012). Sejalan dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan olehTladinyane dan Merwe (2016)mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kemampuan beradaptasi karier dan keterlibatan karyawan.

Porfeli dan Savickas (2012) menyatakan bahwa *career adaptability* merupakan kemampuan sosial yang merujuk pada sumber daya individu untuk berperan dalam mengatasi tugas-tugas, transisi pekerjaan, dan pengalaman pekerjaan pada tingkatan tertentu, serta dapat mengendalikan lingkungan sosial pekerjaannya, dan mampu mempersiapkan karier untuk masa depannya. Lebih lanjut, Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi dari *career adaptability*, di antaranya yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence)*. Dimensi *concern* yang berarti perhatian tentang masa depan dalam membantu individu melihat ke depan dan mempersiapkan apa yang akan terjadi selanjutnya. *Control* yakni individu menjadi bertanggung jawab untuk membentuk diri dan lingkungan kerja untuk memenuhi apa yang terjadi selanjutnya dengan menggunakan disiplin diri, upaya, dan kegigihan. *Curiosity* yang berarti kemungkinan diri dan strategi alternatif yang dibentuk ketika rasa ingin tahu mendorong individu untuk berpikir tentang kemampuan diri dalam berbagai situasi dan peran. Selanjutnya, dimensi *confidence* yaitu pengalaman eksplorasi dan kegiatan pencarian informasi yang menghasilkan aspirasi dan membangun kepercayaan bahwa individu tersebut dapat mengaktualisasikan pilihannya untuk diterapkan ke dalam kehidupan.

Menurut Savickas dan Porfeli (2012) karyawan perlu beradaptasi terhadap sosial dan lingkungan kerjanya secara berkelanjutan dengan tujuan untuk meraih keberhasilan kerja dan kesejahteraan diri. *Career adaptability* menjadi faktor yang berkaitan dengan keterlibatan individu terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki kemampuan *career adaptability* menjadi lebih mudah beradaptasi, perhatian dengan masa depan pekerjaannya, mengendalikan dan mempersiapkan masa depan pekerjaannya, menampilkan keingintahuan dengan mengenali kemampuan diri, dan memperkuat kepercayaan diri untuk mengejar aspirasinya (Savickas & Porfeli, 2012). Individu yang dapat beradaptasi dengan karier cenderung memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi tempat individu itu bekerja, individu juga cenderung lebih terlibat dalam kegiatan pengembangan diri, yang mana hal itu dilakukan untuk mencapai keberhasilan dari pekerjaannya. Sehingga individu yang mempunyai kemampuan beradaptasi dengan karier cenderung meningkatkan perannya dalam bekerja serta lebih terikat dengan organisasi (Ferreira, 2012).

Di sisi lain, individu yang memiliki *career adaptability* rendah akan mengalami ketidakberdayaan dan pesimis terhadap masa depannya, tidak mampu untuk memilih karier, tidak realistis dengan tantangan dunia kerja, tidak mengenali kemampuan diri, serta tidak memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan dalam mengatasi masalah pekerjaan (Savickas, 2012). Sumber daya individu tersebut yang dapat mempengaruhi keterlibatan *driver* transportasi *online* terhadap pekerjaannya. Hal itu karena individu yang memiliki *career adaptability* rendah akan menjadi apatis, tidak mampu mengambil keputusan, tidak realistis, serta menahan diri untuk mencapai keberhasilan pekerjaan dan tujuan organisasi atau perusahaan. Perilaku tersebut yang dapat mempengaruhi keterlibatan individu dalam bekerja semakin menurun (Savickas, 2013). Sejalan dengan hal itu, penelitian yang dilakukan oleh Tladinyane dan Merwe (2016) memperoleh hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kemampuan beradaptasi karier dan keterlibatan karyawan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tladinyane & Merwe (2016) yang menggunakan variabel *career adaptability* dengan *employee engagement* pada karyawan dewasa di perusahaan asuransi Afrika Selatan. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel *career adaptability* dengan *work engagement* pada *driver* transportasi *online* di Indonesia khususnya wilayah Yogyakarta. Perbedaan antara *work engagement* dan *employee engagement* ini dijelaskan oleh Schaufeli (2013), yang mana *work engagement* mengacu pada hubungan individu dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* lebih berfokus terhadap bagaimana hubungan individu dengan organisasi atau perusahaan tempat individu itu bekerja. Selain itu penggunaan subjek dan lokasi penelitian juga berbeda, yang mana penelitian ini dilakukan pada subjek *driver* Gojek di Indonesia khususnya wilayah Yogyakarta.

Berdasarkan uraian latar belakang mengenai *work engagement* dan *career adaptability* di atas, peneliti ingin mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara *career adaptability* dengan *work engagement* pada *driver* Gojek di Yogyakarta?

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah *driver* Gojek di Yogyakarta. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 74 subjek. Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Career Adaptability* dan Skala *Work Engagement*, dengan aitem-aitem skala yang hanya dibagi dalam satu kelompok saja, yaitu kelompok *favourable*. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert, dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala *Career Adaptability* terdiri dari 19 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,327 – 0,658, sedangkan Skala *Work Engagement* terdiri dari 15 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,301 – 0,711. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Career Adaptability* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,898 dan Skala *Work Engagement* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,874. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan data dianalisis menggunakan program analisis data.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model kolmogorov-smirnov. Dari hasil uji normalitas variabel *work engagement* diperoleh KS-Z = 0.095 dengan p = 0.098 dan variabel *career adaptability* diperoleh KS-Z = 0.096 dengan p = 0.086. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel *work engagement* dan skor variabel *Career Adaptability* mengikuti sebaran data yang normal. Selanjutnya pada uji linearitas diperoleh F = 67,898 dan p = 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *career adaptability* dengan *work engagement* merupakan hubungan linier.

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.737 dengan p = 0.000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara *career adaptability* dengan *work engagement* pada *driver* Gojek di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = 0,737 yang artinya antara variabel *career adaptability* dengan variabel *work engagement* memang terdapat korelasi, besar kecilnya korelasi dinyatakan dalam angka korelasi yang disebut dengan koefisien korelasi. Koefisien korelasi dari 0,000 sampai +1,000 menunjukan korelasi yang positif, sebaliknya koefisien korelasi dari 0,000 sampai -1,000 menunjukan korelasi yang negatif. Hal tersebut menunjukkan hubungan antar variabel merupakan hubungan yang positif dan menunjukkan hubungan satu arah. Dengan kata lain setiap peningkatan nilai *career adaptability* maka akan diikuti oleh peningkatan *work engagement*. Sebaliknya, setiap penurunan nilai *career adaptability* akan diikuti oleh penurunan nilai *work engagement* (Hadi, 2016).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumya yang dilakukan oleh Tladinyane dan Merwe (2016) menunjukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kemampuan beradaptasi karier dan keterlibatan karyawan. Adanya hubungan antara *career adaptability* dengan *work engagement* berarti setiap aspek pada *career adaptability* memberikan sumbangan terhadap *work engagement* pada *driver* Gojek di Yogyakarta.

Hasil kategorisasi *work engagement* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 68,92%, kategori sedang sebesar 31,08%, dan kategori rendah sebesar 0%. Dari hasil tersebut dapat di ketahui bahwa *work engagement* pada *driver* Gojek di Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi. Pada kategorisasi variabel *career adaptability* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 70,27%, kategorisasi sedang sebesar 29,73%, dan rendah sebesar 0%. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar *driver* memiliki *work engagement* yang cenderung tinggi dan *career adaptability* yang cenderung tinggi.

Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan bahwa kepedulian terhadap karier berkaitan dengan perhatian individu tentang masa depan pekerjaannya dan mempersiapkan apa yang akan terjadi selanjutnya. Individu yang memiliki *concern* yang tinggi, akan mempunyai pandangan lebih jelas dan memperhatikan kesiapan perencanaan kariernya di masa mendatang. Individu yang memperhatikan perencanaan kariernya, juga akan memiliki niat dan tujuan untuk kemajuan kariernya dengan baik, memotivasi diri untuk mencapai kesuksesan karier dan pekerjaan, serta berusaha aktif mencari informasi dan wawasan karier dengan baik (Mulyadi, Hidayati, & Maria, 2018). Hal ini juga diperkuat dengan penuturan subjek penelitian di lapangan, di mana subjek mempunyai tujuan karier yang jelas. Terkait dengan hal itu, subjek juga merasa pilihan yang diambil saat ini dapat membangun karier subjek di masa yang akan datang. Lebih lanjut disampaikan bahwa dalam mewujudkan karier tersebut, subjek membuat perencanaan untuk mencapai tujuan kariernya. Sehingga dengan subjek memperhatikan kariernya di masa mendatang, hal ini yang membuat subjek merasa bersemangat ketika menyelesaikan suatu pekerjaan serta berusaha menjalankan pekerjaan dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Apabila seorang individu mampu mengendalikan, mengelola pekerjaan dan memberikan dampak pada lingkungan kerja sesuai dengan kemampuannya, maka dapat menjadikan individu tersebut lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya serta menjadi lebih berperan aktif di dalam organisasinya (Ayu, Maarif, & Sukmawati, 2015). Pernyataan itu juga diperkuat dengan penuturan subjek penelitian di lapangan, di mana subjek mampu mengendalikan diri saat bekerja dan mampu mengendalikan lingkungan pekerjaannya. Terkait perihal tersebut, subjek juga merasa optimis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Subjek juga mengatakan dengan mengendalikan karier dan pekerjaannya, subjek lebih menikmati pekerjaan yang saat ini di jalani. Hal ini juga yang membuat subjek bekerja dengan tekun meskipun sedang mengalami kesulitan dalam bekerja.

Savickas dan Porfeli (2012) mengungkapkan bahwa individu memiliki *curiosity y*ang tinggi akan mencari banyak informasi tentang karier yang diminati, memiliki rasa keingintahuan yang tinggi mengenai karier, sehingga memiliki sikap yang antusias dalam pemilihan kariernya. Sejalan dengan itu, Candra dan Indiastuti (2019) menjelaskan bahwa seorang individu yang memiliki hasrat mencari berbagai informasi dan evaluasi untuk meningkatkan kemampuan diri dalam bekerja, akan memiliki motivasi yang besar untuk mencapai kinerja terbaiknya. Hal ini juga diperkuat dengan penemuan data di lapangan, yang mana subjek merasa senang mencari informasi terkait pekerjaannya. Lebih lanjut subjek juga berusaha mencari peluang dari setiap pekerjaan yang dilakukan, sehingga membuat subjek lebih terinspirasi untuk menjadi lebih baik lagi. Terkait dengan hal itu, subjek juga menjadi lebih berenergi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya, dimensi *confidence* didefinisikan sebagaipengalaman eksplorasi dan kegiatan pencarian informasi yang menghasilkan aspirasi dan membangun kepercayaan bahwa individu tersebut dapat mengaktualisasikan pilihannya untuk diterapkan ke dalam kehidupan (Savickas dan Porfeli, 2012). Seorang individu yang memiliki ketahanan dan keyakinan yang besar bahwa dirinya dapat mengaktualisasikan diri dan berdampak pada lingkungannya, juga akan lebih termotivasi saat bekerja dan lebih terlibat dalam pekerjaannya (Ayu, dkk., 2015). Hal ini diperkuat dengan respon subjek di lapangan yang mengatakan bahwa subjek mampu menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan efisien dan mampu mempelajari keterampilan baru. Beberapa faktor itu yang menjadikan subjek tetap bisa fokus menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi permasalahan saat bekerja dan juga membuat subjek lebih antusias dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *career adaptability* dengan *work* *engagement* pada *driver* Gojek di Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,737 dengan taraf signifikansi p = 0.000 (p < 0,05). Artinya semakin tinggi *career adaptability* maka semakin tinggi *work engagement* pada pada *driver* Gojek di Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah *career adaptability* maka semakin rendah *work engagement* pada pada *driver* Gojek di Yogyakarta. Selanjutnya dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar *driver* Gojek di Yogyakarta memiliki *career adaptability* yang cenderung tinggi dan sedang dengan presentase subjek sebesar 70,27% pada kategori tinggi dan 29,73% pada kategori sedang dan memiliki *work* *engagement* yang cenderung tinggi dan sedang dengan presentase subjek sebesar 68,92% pada kategori tinggi dan 31,08% pada kategori sedang. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 54,3% terhadap *work engagement* dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *personal resources, job resources* yang meliputi sumber daya psikologis, lingkungan fisik, sosial dan organisasi, serta tuntutan pekerjaan.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti keterkaitan antara *career adaptability* dengan *work engagement* diharapkan untuk lebih banyak mencari referensi teori dan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* dari beberapa aspek *career adaptability* yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. Hal tersebut dikarenakan penelitian tentang keterkaitan kemampuan adaptasi karier dengan work engagement pada individu sangat penting. Selain itu, dalam pelaksanaan penelitian di lapangan terkait penyebaran skala penelitian kepada subjek, jika menggunakan subjek *driver* transportasi *online* lebih disarankan untuk tidak menggunakan *google form* karena kurang efektif. Hal itu dikarenakan para *driver* menggunakan handphonenya untuk kebutuhan pekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andriansyah. (2016). *Management transportasi dalam kajian teori*. Jakarta: Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Anindhita, W., Arisanty, M., & Rahmawati, D. (2016). Analisis penerapan teknologi komunikasi tepat guna pada bisnis transportasi online. *Indocompac*, 712–729.

Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands , job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *1*(1), 12–22. https://doi.org/10.17358/JABM.1.1.12

Azizah, A., & Adawia, P. R. (2018). Analisis perkembangan industri transportasi online di era inovasi disruptif (studi kasus PT gojek indonesia). *Cakrawala - Jurnal Humaniora*, *18*(2), 149–156. https://doi.org/10.31294/JC.V18I2.4117

Badan Pusat Statistik. (2019). Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis, 1949-2017. Diakses dari <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/1133>

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, *20*(4), 265–269. https://doi.org/10.1177/0963721411414534

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

Ferreira, N. (2012). *Constructing a psychological career profile for staff retention*. University of South Africa.

Fitria, S. E., & Fathaniaizzati, A. (2016). *Identification of the implementation four dimensions of innovation by joe tidd in pt . go-jek indonesia*. 257–268.

Gunawan, L. R. (2018). *Hubungan antara s elf-leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online*. Universitas Muhammadiyah Malang.

Hadi, S. (2016). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Kumara, B. J. G. (2017). *Modal psikologis, tuntutan kerja dan keterikatan kerja*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Lingga, M. A. (2018). BPTJ: Perkembangan angkutan online suatu keniscayaan. Diakses dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/11/12/125054226/bptj-perkembangan-angkutan-online-suatu-keniscayaan>

Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). *Pengaruh perencanaan karir , pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*. *15*(1), 29–37.

Pinsker, Y. L. (2019). Pengemudi ojek online demo kantor gojek perwakilan yogyakarta, ini masalah yang mereka hadapi. Diakses dari <https://www.tribunnews.com/regional/2019/03/08/pengemudi-ojek-online-demo-kantor-gojek-perwakilan-yogyakarta-ini-masalah-yang-mereka-hadapi>

Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career adapt-abilities scale-USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 748–753. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009

Savickas, M. L. (2013). *Constructing Careers : Actors , Agents , and Authors*. 1–15. https://doi.org/10.1177/0011000012468339

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661–673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? *Employee Engagement in Theory and Practice*, 15–35. https://doi.org/10.4324/9780203076965

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Deﬁning and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. 10–24.

Tim Gojek. (2019). Gojek proudly presents cerdikiawan. Diakses dari <https://www.gojek.com/>

Tim Peneliti YLKI. (2017). Warta Konsumen: Transportasi Online; Kawan atau Lawan?. Diakses dari <https://ylki.or.id/2017/07/warta-konsumen-transportasi-online-kawan-atau-lawan/>

Tladinyane, R., & Merwe, M. van der. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, *15*, 1–9. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.752

Tladinyane, R., & Merwe, M. Van der. (2015). Age and race differences on career adaptability and employee engagement amongst employees in an insurance company. *Journal of Governance and Regulation*, *4*(4), 720–726. https://doi.org/10.22495/jgr\_v4\_i4\_c6\_p7

Verasatiwi, I., & Wulan, R. R. (2018). Studi fenomenologi pengemudi ojek online perempuan di kota bandung dalam kajian feminisme. *Acta DiurnA*, *14 (1)*(April), 91–99.

Wahyusetyawati, E. (2017). Dilema pengaturan transportasi online. *Jurnal RechtsVinding*,(April),1-4. Retrieved from