**HUBUNGAN ANTARA *SELF LEADERSHIP* DENGAN**

**KETERIKATAN KERJA PADA *DRIVER* OJEK *ONLINE***

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh :*

*Fitri Tri Widarti*

*15081131*

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

***HUBUNGAN ANTARA SELF LEADERSHIP DENGAN***

***KETERIKATAN KERJA PADA DRIVER OJEK ONLINE***

***Fitri Tri Widarti***

*Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*

[***Fitritriwidarti02@gmail.com***](mailto:Fitritriwidarti02@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara self leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah driver ojek online yang berada di Palembang, masa kerja minimal enam bulan dan pekerjaan sebagai driver ojek adalah mata pencaharian utama. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala dari Likert. Sedangkan teknik analisis data yang di gunakan untuk mempengaruhi variabel bebas dan variabel tergantung dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi Product Moment. Hasil analisis korelasi antara self leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online diperoleh koefisien korelasi r = 0,209 dengan p = 0.037, artinya ada hubungan positif antara self leadership dengan keterikatan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi self leadership maka akan semakin tinggi tingkat keterikatan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah self leadership maka akan semakin rendah pula keterikatan kerjanya.

**Kata kunci** : Self leadership, Keterikatan kerja dan *driver* ojek *online*

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between self-leadership and work engagement on online motorcycle taxi drivers. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between self-leadership and work engagement with online motorcycle taxi drivers. The subjects used in this study were online motorcycle taxi drivers who were in Palembang, the minimum working period was six months and work as a motorcycle taxi driver was the main livelihood. The data collection method used in this study is the Likert scale method. While the data analysis technique used to influence the independent and dependent variables in this study is the Product Moment correlation analysis technique. The results of the correlation analysis between self-leadership and work engagement on online motorcycle taxi drivers obtained a correlation coefficient of r = 0.209 with p = 0.037, meaning that there is a positive relationship between self-leadership and work engagement. This shows that the higher the self-leadership, the higher the level of work engagement. On the other hand, the lower the self-leadership, the lower the work engagement.*

***Keywords*** *: self leadership, work engagement and online motorcycle taxi drivers*

**PENDAHULUAN**

Seiring berkembangnya teknologi terutama internet di era globalisasi saat ini, ternyata transportasi juga tidak luput terkena dampak positifnya. Transportasi merupakan pemindahan manusia atau barang yang dilakukan oleh manusia atau mesin dengan menggunakan sarana yang digerakan dari satu tempat ke tempat yang lain. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik kendaraan bermotor memiliki empat jenis kendaraan yakni mobil penumpang, mobil bis, mobil barang dan sepeda motor. Dari keempat jenis kendaraan tersebut, kendaraan yang memiliki jumlah paling tinggi yakni sepeda motor dengan jumlah sampai pada tahun 2017 yaitu 113.030.793 (Badan Pusat Statistik, 2019).

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 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).

Dalam beberapa tahun terakhir ojek *online* sudah menjadi pekerjaan yang menjanjikan bagi banyak orang baik pria maupun wanita. Mengikuti perkembangan ojek saat ini, telah berkembang menjadi mata pencaharian yang menjanjikan dari segi ekonomi dengan menjadi mitra ojek *online* kita akan memiliki penghasilan tambahan dan tidak terikat waktu bekerja. Kini, di Indonesia, terdapat sebuah layanan ojek *online*  yang memungkinkan calon penumpang tidak perlu datang ke sebuah pangkalan ojek. Calon penumpang cukup memesan ojek dari sebuah aplikasi di *smartphone*, dan ojek akan datang menjemput (About Gojek, 2017) .

Aplikasi yang digunakan untuk memesan ojek online telah dilengkapi dengan jarak antara lokasi penjemputan dan tujuan, lama pengemudi menuju lokasi penjemputan dan lama pengemudi mengantar ke lokasi tujuan, tarif, nama pengemudi ojek. Seluruh identitas pengendara sudah diketahui secara pasti karena perusahaan pengelola telah melakukan proses verifikasi terlebih dahulu sebelum melakukan kerjasama kemitraan.agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Di Indonesia sendiri terdapat beberapa perusahaan besar yang bersaing untuk membentuk perusahaan transportasi berbasis aplikasi online, beberapa di antaranya adalah Gojek, Grab maupun Uber (Wahyusetyawati, 2017).

Semakin pesatnya pertumbuhan ojek *online* saat ini, menimbulkan berbagai kejadian yang dialami oleh para *driver*. Banyak permasalahan yang muncul dari pandangan masyarakat terhadap para *driver* ojek *online*. Karena masyarakat yang tidak menerima keberadaan ojek *online* dapat berpotensi menyudutkan status pekerjaan sebagai *driver* ojek *online* (Verasatiwi & Wulan, 2018). *Driver* ojek *online* merupakan mitra dari sebuah perusahaan ojek *online*, yang mana mitra merupakan penyedia layanan ketiga independen yang telah menyetujui untuk bekerjasama menjadi mitra ojek *online* dengan skema kemitraan, dan bukan karyawan atau agen maupun perwaki lan dari perusahaan itu sendiri (Pinskers,2019).

Sebagai mitra *driver* ojek *online*, terdapat beberapa jenis layanan yang menjadi tugas-tugas dalam bekerja, di antaranya yaitu layanan Go-Ride, Go-Car, Go-Food, Go-Send, Go-Shop, dan Go-Med. Pada layanan Go-Ride dan Go-Car, *driver* harus mengantarkan pelanggan dari tempat penjemputan sampai ke tempat tujuan. Terdapat beberapa standar pelayanan Gojek yakni penampilan mitra, yang meliputi harus menggunakan jaket resmi perusahaan, jaket harus dalam kondisi baik, bersih dan wangi, bercelana panjang, bersepatu tertutup, serta menggunakan helm SNI dan kondisi kendaraan yang meliputi pijakan kaki pelanggan, kaca spion terpasang, lampu utama dan lampu sen menyala serta kenalpot yang standar. Begitu pula dengan layanan kepada pelanggan, yang pertama yaitu mengambil orderan pelanggan menggunakan fitur navigasi di dalam aplikasi. Kemudian melakukan penjemputan di lokasi pelanggan dengan memberi konfirmasi melalui chat atau telepon. Selanjutnya menemui pelanggan dengan memberikan salam kepada pelanggan dan bersikap sopan, memberikan helm, masker dan penutup rambut, serta menanyakan preferensi rute pelanggan. Selama di perjalanan tidak memulai percakapan yang tidak perlu dengan pelanggan, atau membuat pelanggan tidak nyaman. Sesampainya di lokasi tujuan, ucapkan terimakasih kepada pelanggan. Pelayanan tersebut wajib dilakukan oleh para driver, agar mendapat feedback yang baik dari pelanggan dan menjaga nama baik perusahaan (Markey, 2019).

Perusahaan memberikan apresiasi kepada mitra *driver* berbintang lima, apresiasi itu ditentukan oleh sistem yang mana bentuk apresiasinya juga berbeda-beda, baik itu dalam bentuk uang maupun barang seperti kendaraan (Husaini, 2019). Bentuk apresiasi lainnya yaitu dengan memberikan gelar *Driver* Jempolan kepada mitra *driver*, gelar tersebut diberikan setiap tiga bulan kepada sepuluh *driver* saja (Tim Gojek, 2019).

Apabila *driver* ojek *online* tidak menjalankan peraturan yang berlaku maka *driver* akan mendapat sanksi dari perusahaan berdasarkan tingkatan sanksi dari rendah, sedang, tinggi, dan maksimum sangat tinggi. Sanki tersebut berasal dari laporan pelanggan dan pelanggaran yang terdeteksi sistem. Salah satu pelanggaran dari laporan pelanggan pada tingkatan rendah yaitu berbicara kasar atau tidak sopan kepada pelanggan, dan pelanggaran dari laporan pelanggan yang mendapat sanksi tingkatan maksimum sangat tinggi salah satunya yaitu menyelesaikan order yang tidak dijalankan. Kemudian sanksi yang berasal dari pelanggaran yang terdeteksi sistem pada tingkatan rendah salah satunya yaitu *driver* terlalu banyak melalukan pembatalan order, sedangkan salah satu pelanggaran yang mendapat sanksi tingkatan maksimum sangat tinggi yaitu melakukan kecurangan dengan membuat order palsu. *Driver* 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 seperti 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 keterikatan *driver* dalam pekerjaannya. Hal itu juga ditemukan dari hasil penelitian sebelumnya 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. Dari berbagai tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada *driver* ojek *online*, maka hal itu dapat mempengaruhi *work engagement* yang dimiliki oleh para *driver*. Individu akan menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi atau lebih rendah tergantung pada aktivitas pekerjaannya (Bakker, 2011).

Keterikatan 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 (Schaufeli & Bakker, 2010). Albrecht (2010) menjelaskan work engagement sebagai keadaan psikologis yang terkait dengan pekerjaan yang positif, tercermin dari antusiasme, energi, dan semangat serta memiliki motivasi untuk terlibat dalam upaya mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi. Sejalan dengan itu, Work engagement juga diartikan sebagai komponen penting dari kesejahteraan individu di tempat kerja, meningkatkan kemajuan, kinerja, dan kemampuan seseorang untuk mengatasi tantangan (Balunde & Paradnike, 2016).

Dalam menentukan keterikatan kerja dapat dilihat dari tiga aspek-aspek yang terkait, yaitu *vigor, dedication*, dan *absorption.* *Vigor* merupakan ttingkat kemauan yang tinggi untuk mencurahkan energi ke dalam pekerjaan yang diterima, ditambah dengan ketahanan mental untuk bertahan meskipun mendapatkan pekerjaan yang sulit. *Dedication* dapat dilihat jika individu merasa sangat terlibat dengan pekerjaan, memiliki antusias yang tinggi, terinspirasi, merasa bangga terhadap pekerjaan, dan senang mendapatkan tantangan. *Absorption* adalah aspek keterikatan selanjutnya, di mana individu merasa waktu berjalan sangat cepat karna terlarut dalam pekerjaannya dan mempunyai pola pikir yang dapat meningkatkan konsentrasi penuh dalam pekerjaan itu (Schaufeli & Bakker, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian Gunawan (2018), menunjukkan hasil bahwa terdapat permasalahan *work engagement* yang dimiliki oleh *driver* ojek *online*, hasil persentase *work engagement* pada *driver* ojek *online* diantaranya yaitu terdapat 157 orang (52,5%) terindentifikasi dalam kategori tinggi dan sebanyak 142 orang ( 47,5%) termasuk dalam kategori rendah. Bakker dan Leiter (2010) menjelaskan bahwa individu memiliki work engagement yang tinggi dalam mencapai tujuan kerja yang lebih besar, dan individu juga harus terlibat secara mendalam untuk mencapai tujuan organisasi dan keberhasilan pekerjaannya. Selain itu, Bakker dan Leiter (2010) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki work engagement yang rendah akan lebih merasakan tekanan dalam pekerjaannya.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada 4 *driver* ojek *online*, pada hari selasadan rabu, tanggal 14 dan 15 juli 2020, keempat *driver* mengutarakan bahwa tidak mementingkan kenyamanan pelanggan ketika melakukan pekerjaannya salah satunya adalah mengendarai kendaraannya degan kecepatan tinggi sehingga membahayakan penumpangnya, hal tersebut tentu saja mengurangi rasa nyaman pengguna jasa ojek *online*, dan pengendara ojek *online* yang tidak menerima pesanan dari pelanggannya sedangkan lokasinya berada didekat pelanggan tersebut serta merasa kurang antusias menerima antrian go food yang harus antri banyak. Selanjutnya 3 dari 4 *driver* tersebut menyatakan bahwa memberikan pelayanan kepada pelanggan itu merupakan tuntutan perusahaan dan untuk mendapatkan *feedback* baik dari pelanggan bukan sepenuhnya keinginan individu tersebut. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa *driver* ojek *online* memiliki *work engagement* yang cenderung rendah. Hal ini berdasarkan tiga aspek yang terkait dengan *work engagement* yaitu, *vigor, dedication* dan *absorption.*

Individu mempunyai semangat dan upaya ekstra untuk mengerjakan suatu pekerjaan meskipun mengalami kesulitan, merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusias, kebanggan, inspirasi dan tantangan, serta berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa individu yang terikat dengan pekerjaannya, memiliki tingkat energi yang tinggi dan terlibat dengan pekerjaannya dengan baik (Mujiasih, 2012). Di samping itu Bakker dan Leiter (2010) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki *work engagement* rendah, lebih merasakan adanya tekanan dalam pekerjaannya. Sehingga individu merasa tugas-tugas yang diberikan perusahaan merupakan beban kerja dalam pekerjaannya.

Penelitian ini menarik untuk diteliti, karena suatu perusahaan membutuhkan individu yang terikat 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 menunjukkkan kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pernyataan itu juga didikung oleh Gorgievski dan Bakker (2010) yang berpendapat bahwa *work engagement* mempunyai korelasi yang positif dengan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan berusaha untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas diri dalam bekerja.

Bakker dan Leiter (2010) berpendapat bahwa rendahnya *work engagement* pada individu akan berdampak pada munculnya kelelahan kerja, stress kerja, beban kerja yang dianggap tinggi serta kondisi kerja yang buruk. Hasil penelitian Azizah dan Ratnaningsih (2018) menjelaskan bahwa keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Bukopin, tbk setiap tahun mengalami peningkatan sejak 2014 yaitu 72% kemudian pada tahun 2015 terdapat 78% dan 80% pada tahun 2016. Lebih lanjut dijelaskan bawah hal itu berdampak pada turunnya angka turnover yang semakin rendah, dan sebaliknya apabila keterikatan kerjanya rendah maka cenderung akan meningkatkan turnover.Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu, *job demands, job resources, job salience of job resources* dan *personal resources. job demands,* dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan. *job resources* merupakan Aspek fisik, sosial, psikologis, atau emosional dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan serta perkembangan pribadi. *salience of job resources*, Aspek ini mengarah pada berapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki. *Personal resources*, mengarah pada karakter yang dimiliki karyawan yaitu kepribadian, sifat dan lainnya*. Personal resources* terdiri dari empat deminsi yaitu, kepercayaan diri (*sel efficacy*), rasa dihargai (*self esteem)*, *optimism* dan kepemimpinan diri (*Self Leadership)*. Diantara ketiga variabel tersebut yang paling besar pengaruhnya adalah *personal resources* (Bakker & Demerouti, 2008).

Berdasarkan beberapa faktor di atas, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja yakni *personal resources*, yang mana hal ini merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan dirinya untuk berhasil mengendalikan dan berdampak pada lingkungan pekerjaannya (Bakker,2011). Individu akan merasa bosan dan tidak memiliki motivasi dalam bekerja apabila tidak berdedikasi dan merasa pekerjaannya kurang berkontribusi bagi perusahaan. Disitulah individu harus bisa meningkatkan peran personal resources miliknya yaitu dengan cara mengarahkan dirinya sendiri untuk merasa bersemangat ketika bekerja agar bisa memberikan dedikasi penuh terhadap pekerjaannya dan fokus ketika bekerja. Pengarahan diri untuk mencapai kinerja yang lebih baik tersebut dinamakan *self leadership*.

Seseorang yang memiliki *Self Leadership* akan menunjukkan kemampuannya yang baik dalam bekerja seperti ketika disaat mengarahkan dirinya dengan baik, individu bisa berkomitmen terhadap organisasinya dimana individu akan melakukan yang terbaik bagi tempatnya bekerja, berinovasi untuk kemajuan pekerjaannya, dan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila inidividu tersebut bisa melakukan pekerjaan dengan baik mampu memperbaiki perilaku yang salah atau buruk melalui perasaan bersalah ketika gagal melakukan pekerjaan dengan baik dan berusaha menghindari kesalahan saat bekerja sehingga melakukan latihan atau mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan untuk bekerja (Sesen, 2017).

*Self Leadership* adalah proses dimana orang mempengaruhi diri mereka untuk mencapai pengarahan diri dan motivasi diri yang diperlukan untuk berperilaku dan melakukan apa yang diinginkan (Houghton, 2002). *Self Leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilakunya sendiri. Asumsi dasar dibalik kepemimpinan diri (*Self Leadership*) adalah bahwa individu dikatakan bertanggung jawab, dapat dan mampu membangun dan mengembangkan inisiatif, bila tanpa ada tekanan dari atas dan pihak eksternal, tetap terbangun kesadaran untuk melakukannya. Mereka dapat memantau dan mengendalikan perilakunya sendiri (Robbins, 2006).

*Self Leadership* merupakan cara yang efektif untuk mempengaruhi individu untuk meningkatkan kinerjanya, hal itu dikarenakan *self leadership* bisa

meningkatkan kinerja seseorang. Meskipun indivdu merasa pekerjaan yang dilakukan kurang menyenangkan atau dirasakan memiliki resiko tinggi, namun apabila petugas secara seimbang melaksanakan berbagai unsur dalam *self leadership* tersebut, maka hasil kerjanya akan tetap baik (Rahmawaty, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa *self leadership* merupakan hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan karena dapat menunjang produktivitas kerja karyawannya.

**HIPOTESIS**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kajian teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian bahwa terdapat korelasi positif antara *Self Leadership* dengan Keterikatan Kerja. Semakin tinggi *Self Leadership* maka akan semakin tinggi tingkat Keterikatan Kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah *Self Leadership* maka akan semakin rendah pula Keterikatan Kerjanya.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitiannya berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2014). Sedangkan jenis pendekatan penelitian ini adalah pendekatan korelasional, dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor yang berkaitan dengan variasi-variasi faktor lain yang berdasarkan koefisien korelasi (Suryana, 2010). Pembuatan skala menggunakan model skala likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S ( Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Penggunaan empat kategori jawaban dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahanyang dikandung oleh kategori jawaban netralhal ini karena kategori jawaban netral memiliki arti ganda. Sebelum skala digunakan dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas aitem. Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian iniadalah sebanyak 100 subjek *driver* ojek *online* di Palembang. Uji daya beda aitem pada penelitian ini akan menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson.* Batas daya beda yang digunakan berdasarkan aitem korelasi total sebesar ≥ 0.25. Batasan kriteria untuk aitem total ≥ 0.30, namun penyusunan skala boleh menentukan sendiri batasan minimal daya diskriminasi aitemnya asalkan tidak kurang dari 0.20 karena merupakan kriteria koefisien aitem total yang sangat tidak disarankan (Azwar, 2015). Analisis data yang digunakan dalam peneitian ini adalah anilis hubungan atau korelasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel . analisi korelasi yang digunakan adalah analisis *Product Moment dari Karl Pearson*. Analisis data menggunakan program SPSS version 21 for Windows.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Azwar (2012), uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, sehingga dapat dipakai dalam *statistic parametric* (statistik inferensial). Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dari hasil penelitian sesuai degan distribusi teoritik tertentu serta data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk melihat sebaran data keterikatan kerja dan *Self Leadership* dalam penelitian ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model one *sample Kolmogorov-smirnov* (KS-Z). kaidah yang digunakan yaitu apabila p > 0,050 maka artinya merupaka sebaran data yang normal, sebaliknya apabila p < 0,050 maka artinya sebaran data tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas variabel keterikatan kerja diperoleh KS-Z = 0,083 dengan p = 0,100, berarti sebaran data variabel keterikatan kerja mengikuti sebaran data yang normal. Sementara itu pada variabel *Self Leadership* diperoleh KS-Z = 0,140 dengan p = 0,100, berarti sebaran data variabel *Self Leadership* mengikuti sebaran data yang normal, sehingga dapat diteruskan ke langkah berikutnya, yaitu uji linieritas dan uji korelasi. Menurut Azwar (2012), uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi. Kaidah yang digunakan adalah jika p < 0.050 berarti kedua variabel ada hubungan yang linier dan apabila nilai p > 0.050 berarti kedua variabel bukan merupakan hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linieritas diperolah F = 5,133 dan p = 0,027 berarti hubungan keterikatan kerja dengan *Self Leadership* merupakan hubungan yang linier. Setelah terpenuhinya uji normalitas dan uji linieritas, maka data yang telah diperoleh selajutnya dianalisis dengan menguji hipotesis yang diajukan. Perhitungan yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 21 dengan teknik korelasi *product moment*. Teknik korelasi *product moment* ini digunakan untuk mengetahui korelasi tunggal antara variabel bebas dan variabel terikat. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p = < 0,050 berarti ada korelasi dan apabila p = > 0,050 berarti tidak ada korelasi. Berdasarkan hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,209 dengan p = 0,037 yang berarti ada hubungan positif antara keterikatan kerja dengan *Self Leadership* pada *driver* ojek *online*.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara keterikatan kerja dengan *Self Leadership* pada *driver* ojek *online*, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi *self-leadership* *driver* ojek *online* maka semakin tinggi juga keterikatan kerja yang dimilikinya, sebaliknya semakin rendah *Self Leadership* yang dimiliki maka semakin rendah keterikatan kerjanya. Berdasarkan hasil kategorisasi skor dapat diketahui bahwa subjek yang berada pada kategori keterikatan kerja rendah sebanyak 0 subjek (0%). Subjek yang berada pada keterikatan kerja sedang sebanyak 31 subjek (31%). Sedagkan subjek yang berada kategori keterikatan kerja tinggi sebanyak 69 subjek (69%). Berdasarkan hasil kategorisasi skor dapat diketahui bahwa subjek yang berada pada kategori *Self Leadership* rendah sebanyak 0 subjek (0%). Subjek yang berada pada *Self Leadership* sedang sebanyak 17 subjek (17%). Sedagkan subjek yang berada kategori *Self Leadership* tinggi sebanyak 83 subjek (83%).

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis *product moment* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,209 dengan p = 0,037. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara keterikatan kerja dengan *Self Leadership* pada *driver* ojek *online*, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi *self-leadership* *driver* ojek *online* maka semakin tinggi juga keterikatan kerja yang dimilikinya, sebaliknya semakin rendah *Self Leadership* yang dimiliki maka semakin rendah keterikatan kerjanya. Hal ini berate hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang menyatakan ada hubungan positif antara *self leadership* dengan keterikatan kerja pada driver ojek onine diterima. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diajukan beberapa saran bagi subjek driver ojek online diharapkan agar karyawan atau pekerja dapat meningkatkan kualitasnya dalam bekerja dengan meningkatkan kemampuannya dalam mengarahkan diri dengan baik dan bisa merasa terikat dengan pekerjaannya, hal ini bertujuan agar kinerja dalam melaksanakan pekerjaan menjadi lebih meningkat.sedangkan bagi peneliti selanjutnya disarankan peneliti tidak terbatas oleh masa kerja subjek dikarenakan penelitian ini subjeknya dibatasi minimal 6 bulan bekerja sehingga data demografis yang diperoleh lebih kaya, dan juga melakukan penelitian terhadap *driver* ojek *online* yang berbeda-beda perusahaan dikarenakan penelitian ini subjek diambil dari dua perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

About Gojek, diakses melalui laman *https://www.go-jek.com/about/* pada 20 Oktober 2017. Pukul 16.00 WIB

Anindhita, W., Arisanty, M., & Rahmawati, D. (2016). Analisis penerapan teknologi komunikasi tepat guna pada bisnis transportasi online. *Seminar Nasional Indocompac*, 2, 712–729.

Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). *Hubungan antara job crafting dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi y di kantor pusat pt. bank bukopin, tbk jakarta.* 7(April), 167–173.

Azwar, saifuddin. ( 2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

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.

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

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career development international, 13(3), 209-223

Gunawan, L, R. (2018). *Hubungan Antara Self Leadership Dengan Keterikatan Kerja Pada Driver Ojek Online*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: TestingAHierarchical Factor Structure For Self-Leadership. *Journal Of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.

Husaini, A. (2019). Gojek memberi apresiasi ribuan mitra driver yang berbintang lima. Diakses dari https://industri.kontan.co.id/news/gojek-memberi-apresiasi-ribuanmitra-driver-yang-berbintang-lima

Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal psikologi industri dan organisasi*, 1(2), 110-115

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Management Journal*, 33(4), 692-724

Markey. (2019). Macam-macam ojek online yang ada di Indonesia https://markey.id/blog/services/application-2/macam-macam-ojek-online

Mujiasih, E., & Zenita Ratnaningsih, I. (2012). Meningkatkan Work Engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *In SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPERS. FAKULTAS EKONOMI UNISBANK.*

Neck, C.P., Stewart, G.L., Manz,C.C (1995). Thought self leadership as a framework for enhanching the performance of performance appraisens. *The journal of applied behavioral science*, 31(3), 227-302

Perrin, T. (2006). Ten steps to creating an engaged workforce: Key European findings. *Towers Perrin HR Services*.

Rahmawaty, D., & Rochmah, T. N (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Self-Leadership Terhadap Kinerja Petugas Program Pengendalian Tuberkulosis (P2tb) Puskesmas Di Kabupaten Jember Influence Of Competence And SelfLeadership On The Performance Of Tuberculosis Control Program Officer In Jember Health Centers. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 2 Nomor 3 Juli-September 2014*

Rihlati, W, M. (2018). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan*. Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Social Budaya Universitas Islam Indonesia.

Robbins, S. (2008). *Perilaku organisasi, jilid I dan II*, alih bahasa:Hadyana pujaatmaja. Jakarta: penhallindo

Rudi Aziz dan Asrul . (2014 ). *Pengantar Sistem dan Perencanaan Transportasi,* Yogyakarta: Deepublish,

Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. Romanian *Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi‐sample study. *Journal* of *organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

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

Schaufeli,W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*,(3)1, 71-92.

Schiemann, W.A. (2009). *Reinventing talent management: How to maximize performance in the new market place. Hoboken new jersey*: jhon wiley & sons, inc

Sesen, H., Tabak, A.,& Arli, O. (2017). Consequences of self leadership : a study on primary school teachers. *Educational sciences theory and practice*, 17(3), 945-968

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian : Model Prakatis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Universitas Pendidikan Indonesia.

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-transportasionline-kawan-atau-lawan

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 Recht sVinding, (April), 1–4. Retrieved from* <https://rechtsvinding.bphn.go.id>