



**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
SUBJECTIVE WELL-BEING (SWB) PADA
PENGEMUDI OJEK *ONLINE* DI KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Ernawati

1511414129

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2018

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul “Hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* (SWB) pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang” ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian atau seluruhnya. Adapun pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini telah dikutip sesuai dengan kaidah yang berlaku.

Semarang, 5 Desember 2018

Penulis



Ernawati

1511414129

PENGESAHAN

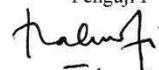
Skripsi yang berjudul “Hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* (SWB) pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang” telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Selasa, 18 Desember 2018.



Sekretaris


Rulita Hendriyani S. Psi., M. Psi.
NIP 19202042000032001

Penguji I


Rahmawati Prihastuty, S. Psi., M. Si.
NIP 197905022008012018

Penguji II


Luthfi Fathan Dahriyanto, S. Psi., M. A.
NIP 197912032005011002

Penguji III/Pembimbing I


Abdul Azis, S. Psi., M. Psi.
NIP 198204232014041001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Apa pun yang terjadi, itu pasti yang terbaik.

Hasil tidak akan mengkhianati usaha.

Kamu adalah istimewa sebagaimana adanya kamu.

Persembahan

Naskah sederhana ini penulis persembahkan untuk keluarga tercinta terutama Mamak Rofingah dan Bapak Wagiyo yang selalu mendo'akan dan mendukung penulis.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia yang telah diberikan selama penulis menjalani proses penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Subjective Well-being* (SWB) pada Pengemudi Ojek *Online* di Kota Semarang” sampai dengan selesai.

Penyusunan skripsi ini sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M. Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan beserta jajaran pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Hariyadi, S. Psi., M. S. selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan arahan dan motivasi selama penyusunan hingga penyelesaian skripsi.
3. Abdul Azis, S. Psi., M. Psi. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan motivasi selama penyusunan hingga penyelesaian skripsi.
4. Rahmawati Prihastuty, S. Psi., M. Si. selaku dosen penguji I yang telah memberikan saran dan berbagi ilmu hingga skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Luthfi Fathan Dahriyanto, S. Psi., M. A. selaku dosen penguji II yang telah memberikan saran dan berbagi ilmu hingga skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Semua dosen Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

7. Mamak, Bapak, Nana, Mas Sur, Mas Mis, Mas Mar, dan Mbak Pujik yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa yang tiada henti kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Om Puji, Yoga, Yofan, keluarga Bulek Sumi, dan keluarga Bulek Ratmi yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
9. Para pengemudi ojek *online* yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
10. Yumma, Firda, dan Retno yang telah membantu penulis dalam proses penelitian.
11. Nina dan Neri yang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan serta selalu mengingatkan untuk bimbingan dan mengerjakan skripsi.
12. Nur Istikomah, Watik, temen-temen kost Diosas bawah dan temen-temen Kost Gemes yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan menemani keseharian penulis.
13. Temen-temen mahasiswa angkatan 2014 khususnya rombel 4 yang telah meninggalkan banyak kesan dan kisah yang mewarnai kuliah penulis.

Penulis mengucapkan rasa terima kasih dengan setulus hati kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Semarang, 5 Desember 2018

Penulis

ABSTRAK

Ernawati. 2018. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Subjective Well-being (SWB) pada Pengemudi Ojek Online di Kota Semarang*. Skripsi. Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Skripsi ini dibawah bimbingan, Pembimbing: Abdul Azis, S. Psi., M. Psi.

Kata kunci: *kepuasan kerja, subjective well-being, pengemudi ojek online.*

Maraknya ojek *online* yang ada di lapangan dan sistem bagi hasil yang diterapkan perusahaan ojek *online* yang hanya mengambil sedikit persentase dari penghasilan para pengemudi ojek *online* membuat banyak orang antusias mendaftar sebagai pengemudi ojek *online*, namun tidak semua pengemudi ojek *online* mengalami kebahagiaan. Kebahagiaan di tempat kerja adalah ketika seorang individu merasa puas dengan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang dan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini yaitu pengemudi ojek *online* dengan karakteristik bekerja di wilayah kota Semarang, berusia 18 s.d. 53 tahun, dan lama bekerja > 2 minggu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis *quota sampling* sejumlah 160 subjek. Metode pengumpulan data dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang terdiri dari 17 item dengan reliabilitas sebesar 0,708 dan skala *subjective well-being* yang terdiri dari 22 item dengan reliabilitas sebesar 0,817. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik korelasi *Spearman* untuk mencari hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang dengan bantuan *software* pengolah data.

Hasil dari penelitian ini yaitu: 1) Gambaran umum *subjective well-being* pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang termasuk dalam kategori tinggi. Begitu pula apabila dilihat secara spesifik berdasarkan dua komponen *subjective well-being*, yaitu komponen kognitif dan afektif berada pada kategori tinggi pula. 2) Gambaran umum kepuasan kerja pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang termasuk dalam kategori sedang. Apabila dilihat secara spesifik berdasarkan kelima dimensi kepuasan kerja, tiga dimensi berada pada kategori tinggi yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, dan rekan kerja. Sedangkan untuk dimensi promosi dan pengawasan berada pada kategori sedang. 3) Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang, karena diperoleh nilai signifikansi korelasi (p) sebesar 0,000 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,591.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB	
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan penelitian.....	11
1.4 Manfaat	
1.4.1 Manfaat teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat praktis.....	11
2. LANDASAN TEORI	
2.1 <i>Subjective Well-being</i>	

2.1.1 Pengertian <i>Subjective Well-being</i>	12
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Subjective Well-being</i>	14
2.1.3 Komponen <i>Subjective Well-being</i>	17
2.2 Kepuasan Kerja	
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.2.2 Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja.....	21
2.2.3 Faktor-faktor Penyebab Kepuasan Kerja.....	23
2.2.4 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	33
2.3 Pengemudi Ojek <i>Online</i>	38
2.4 Hubungan antara Kepuasan Kerja dan <i>Subjective Well-being</i> pada Pengemudi Ojek <i>Online</i> di Kota Semarang.....	39
2.5 Kerangka Berfikir.....	40
2.6 Hipotesis Penelitian.....	41
3. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Desain Penelitian.....	42
3.3 Variabel Penelitian.....	42
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	
3.4.1. Variabel Kepuasan Kerja.....	43
3.4.2 Variabel <i>Subjective Well-being</i>	43
3.5 Populasi dan Sampel	
3.5.1 Populasi.....	44
3.5.2 Sampel.....	45
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	45

3.6.1 Skala <i>Subjective Well-being</i>	46
3.6.2 Skala Kepuasan Kerja.....	47
3.7 Uji Coba Penelitian.....	49
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	
3.8.1 Uji Validitas.....	49
3.8.1.1 Skala <i>Subjective Well-being</i>	50
3.8.1.2 Skala Kepuasan Kerja.....	51
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	52
3.9 Analisis Data.....	54
3.9.1 Analisis Deskriptif.....	54
3.9.2 Analisis Hipotesis.....	55
4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Persiapan Penelitian.....	56
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian.....	56
4.1.2 Penentuan Subjek Penelitian.....	57
4.1.3 Penyusunan Instrumen.....	57
4.1.4 Uji Coba Alat Ukur.....	58
4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	61
4.2.1 Pengumpulan Data.....	61
4.2.2 Pemberian Skor.....	61
4.3 Hasil Penelitian.....	62

4.3.1 Analisis Deskriptif.....	62
4.3.1.1 Gambaran Umum <i>Subjective Well-being</i> pada Pengemudi Ojek Online di Kota Semarang.....	63
4.3.1.1.1 Gambaran Spesifik <i>Subjective Well-being</i> pada Pengemudi Ojek Online di Kota Semarang.....	65
4.3.1.1.1.1 <i>Subjective Well-being</i> Pengemudi Ojek Online Berdasarkan Komponen Kognitif.....	66
4.3.1.1.1.2 <i>Subjective Well-being</i> Pengemudi Ojek Online Berdasarkan Komponen Afektif.....	69
4.3.1.2 Gambaran Umum Kepuasan Kerja pada Pengemudi Ojek Online di Kota Semarang.....	73
4.3.1.2.1 Gambaran Spesifik Kepuasan Kerja pada Pengemudi Ojek Online di Kota Semarang.....	76
4.3.1.2.1.1 Kepuasan Kerja Pengemudi Ojek Online Berdasarkan Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri.....	76
4.3.1.2.1.2 Kepuasan Kerja Pengemudi Ojek Online Berdasarkan Dimensi Gaji / Upah.....	79
4.3.1.2.1.3 Kepuasan Kerja Pengemudi Ojek Online Berdasarkan Dimensi Promosi.....	82
4.3.1.2.1.4 Kepuasan Kerja Pengemudi Ojek Online Berdasarkan Dimensi Pengawasan.....	85
4.3.1.2.1.5 Kepuasan Kerja Pengemudi Ojek Online Berdasarkan Dimensi Rekan Kerja.....	88
4.3.2 Analisis Inferensial.....	93
4.3.2.1 Uji Hipotesis.....	93
4.4 Pembahasan	
4.4.1 Pembahasan Analisa Deskriptif.....	94
4.4.1.1 Analisis Deskriptif <i>Subjective Well-being</i>	94

4.4.1.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	97
4.4.2 Pembahasan Hasil Analisis Inferensial.....	103
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	106
5. PENUTUP	
5.1 Simpulan.....	108
5.2 Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....	110
LAMPIRAN.....	114

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Angket Studi Pendahuluan.....	5
3.1 Penilaian Skala Likert.....	46
3.2 <i>Blue Print subjective Well-being</i> berdasarkan Persentase, Sebaran Item, dan Jumlah Item.....	47
3.3 <i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja berdasarkan Persentase, Sebaran Item, dan Jumlah Item.....	48
3.4 Hasil Uji Validitas Skala <i>Subjective Well-being</i>	51
3.5 Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja.....	51
3.6 Interpretasi Reliabilitas.....	53
3.7 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Subjective Well-being</i>	53
3.8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja.....	54
3.9 Penggolongan Kategori Analisis berdasarkan Mean Teoritis.....	55
4.1 Hasil Uji Validitas Skala <i>Subjective Well-being</i>	59
4.2 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Subjective Well-being</i>	59
4.3 Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja.....	60
4.4 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja.....	61
4.5 Statistik Deskriptif Gambaran Umum <i>Subjective Well-Being</i>	63
4.6 Penggolongan Kategori Analisis berdasarkan Mean Teoritis.....	65

4.7 Statistik Deskriptif Gambaran Spesifik <i>Subjective Well-being</i> berdasarkan Komponen Kognitif.....	66
4.8 Kategori Komponen Kognitif <i>Subjective Well-being</i> pada Pengemudi Ojek <i>Online</i>	68
4.9 Statistik Deskriptif Gambaran Spesifik <i>Subjective Well-being</i> berdasarkan Komponen Afektif.....	69
4.10 Kategori Komponen Afektif <i>Subjective Well-being</i> pada Pengemudi Ojek <i>Online</i>	71
4.11 Ringkasan Gambaran <i>Subjective Well-being</i> pada Pengemudi Ojek <i>Online</i> di Kota Semarang.....	72
4.12 Statistik Deskriptif Gambaran Umum Kepuasan Kerja.....	73
4.13 Penggolongan Kategori Analisis berdasarkan Mean Teoritis.....	75
4.14 Statistik Deskriptif Gambaran Spesifik Kepuasan Kerja berdasarkan Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri.....	77
4.15 Kategori Dimensi Pekerjaan itu sendiri Kepuasan Kerja pada Pengemudi Ojek <i>Online</i>	78
4.16 Statistik Deskriptif Gambaran Spesifik Kepuasan Kerja berdasarkan Dimensi Gaji/Upah.....	80
4.17 Kategori Dimensi Gaji/Upah Kepuasan Kerja pada Pengemudi Ojek <i>Online</i>	81
4.18 Statistik Deskriptif Gambaran Spesifik Kepuasan Kerja berdasarkan Dimensi Promosi.....	83
4.19 Kategori Dimensi Promosi Kepuasan Kerja Pengemudi Ojek <i>Online</i>	84
4.20 Statistik Deskriptif Gambaran Spesifik Kepuasan Kerja berdasarkan Dimensi Pengawasan.....	86
4.21 Kategori Dimensi Pengawasan Kepuasan Kerja Pengemudi Ojek <i>Online</i> ...	87
4.22 Statistik Deskriptif Gambaran Spesifik Kepuasan Kerja berdasarkan Dimensi	89

4.23 Kategori Dimensi Rekan Kerja Kepuasan Kerja pada	
Pengemudi Ojek <i>Online</i>	90
4.24 Ringkasan Gambaran Kepuasan Kerja pada Pengemudi Ojek	
<i>Online</i> di Kota Semarang.....	91
4.25 Uji Hipotesis.....	93

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
2.1 Hubungan antar Variabel.....	40
2.2 Kerangka berfikir.....	41
4.1 Diagram Presentase Gambaran Umum <i>Subjective Well-being</i>	65
4.2 Diagram Presentase <i>Subjective Well-being</i> Berdasarkan Komponen Kognitif.....	68
4.3 Diagram Presentase <i>Subjective Well-being</i> Berdasarkan Komponen Afektif.....	71
4.4 Diagram Presentase Gambaran Umum Kepuasan Kerja.....	75
4.5 Diagram Presentase Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Pekerjaan itu sendiri.....	79
4.6 Diagram Presentase Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Gaji/Upah.....	82
4.7 Diagram Presentase Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Promosi.....	85
4.8 Diagram Presentase Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Pengawasan....	88
4.9 Diagram Presentase Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Rekan Kerja...	91

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel	Halaman
1. Skala Uji Coba.....	116
2. Tabulasi Uji Coba Skala.....	123
3. Validitas dan Reliabilitas Skala Uji Coba.....	137
4. Tabulasi Penelitian.....	140
5. Analisis Deskriptif.....	155

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin pesat mampu menciptakan kehidupan yang lebih praktis dan mudah. Dalam keadaan duduk, hanya dengan menggunakan ujung jari dan *smartphone*, berbagai macam makanan, minuman, dan barang dapat tersedia. Hal ini juga turut mendorong terciptanya peluang pekerjaan di bidang *online*, salah satunya ojek *online*. Ojek yang digunakan jasanya apabila kita datang ke “pangkalan ojek” kini sudah berubah menjadi ojek *online* yang bisa dipesan secara *online* melalui aplikasi *smartphone* dan dapat diunduh secara gratis di mesin pengunduh aplikasi. Selain itu, hampir semua orang sudah memiliki *smartphone*, maka dapat dikatakan peluang pekerjaan tersebut sangat besar.

Terciptanya berbagai pekerjaan di bidang *online* juga menyebabkan perubahan di bidang ekonomi. Manusia dituntut untuk dapat berkontribusi dalam perubahan tersebut, mobilitas juga menjadi lebih sering dilakukan. Hal yang pertama kali menunjang mobilitas yaitu transportasi. Setiap individu menginginkan kemudahan dalam mobilitas, sehingga berbagai cara dilakukan, seperti berusaha untuk memiliki alat transportasi pribadi.

Pertumbuhan kendaraan bermotor mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2012-2016 yaitu sebanyak 8,19% per tahun. Peningkatan jumlah kendaraan terjadi pada semua jenis kendaraan bermotor setiap tahunnya. Kenaikan jumlah kendaraan bermotor cukup tinggi terjadi pada mobil penumpang,

yaitu 8,73% per tahun. Diikuti kemudian sepeda motor sebesar 8,32%, mobil barang 7,52% dan bus 2,26% per tahun (BPS, 2016:24). Peningkatan jumlah kendaraan bermotor yang tidak diimbangi dengan bertambahnya ruas jalan menyebabkan jalanan menjadi macet.

Penggunaan angkutan umum dapat menjadi salah satu alternatif untuk menekan adanya kemacetan lalu lintas (Tahir, 2005:170). Namun, solusi tersebut juga tidak terlalu efektif, sebab angkutan di kota besar tidak terlepas dari persoalan, seperti tidak adanya jadwal yang tetap, pola rute yang memaksa terjadinya *transfer*, penumpang yang berlebih saat jam sibuk, kondisi kendaraan yang buruk atau bahkan tidak layak jalan, cara sopir mengemudikan kendaraan yang tidak mematuhi tata tertib dan membahayakan keselamatan penumpang (Tamin, 1999:122). Hal tersebut mendorong masyarakat untuk mencari alternatif lain seperti angkutan sepeda motor untuk meminimalisir terjadinya kemacetan.

Tuan & Mateo-Babiano (2013:13) menyatakan bahwa angkutan sepeda motor atau ojek dapat digunakan sebagai moda transportasi alternatif yang dapat menjadi solusi dari permasalahan angkutan umum lain dan juga mampu menerobos kemacetan di kota-kota besar di Asia. Sebagai ibu kota provinsi Jawa Tengah, hal tersebut juga berlaku di Semarang. Dengan adanya kemacetan maka dapat diasumsikan semakin banyak yang membutuhkan ojek.

Ojek adalah angkutan penumpang dengan menggunakan sepeda motor. Semakin banyaknya ojek dapat didukung dengan semakin bertambahnya jumlah kepemilikan sepeda motor (Amajida, 2015:117). Data Badan Pusat Statistik (2016:25) menyebutkan bahwa dibandingkan dengan tahun sebelumnya, pada

tahun 2016 terjadi kenaikan jumlah sepeda motor sebanyak 6,34%. Jumlah kendaraan bermotor tertinggi di Indonesia pada tahun 2016 berada di Jawa, yaitu sebanyak 68.636.532 unit.

Walaupun sering digunakan oleh masyarakat, ojek sebagai layanan moda transportasi umum sebenarnya tidak ditetapkan oleh pemerintah dalam Undang-undang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Raya, yaitu Undang-undang Nomor 22 Tahun 2009 (Liputan6.com, 2015). Ojek telah muncul di Jakarta sejak tahun 1970-an dan masih menggunakan sepeda. Sementara itu, masyarakat Jawa Tengah telah beralih menggunakan sepeda motor untuk dijadikan sebagai ojek (Liputan6.com, 2015).

Saat ini terdapat 2 jenis jasa layanan ojek, yakni ojek konvensional dan ojek *online* (Amajida, 2015:116). Ojek konvensional dapat ditemukan hanya pada titik-titik tertentu yang biasa disebut dengan “pangkalan ojek”, dan konsumen harus datang ke “pangkalan ojek” tersebut bila ingin menggunakan jasa layanannya. Sedangkan ojek *online* adalah ojek berbasis aplikasi, dipesan melalui *smartphone* dan pengemudinya sendiri yang akan menghampiri pemesan layanan.

Dalam beberapa tahun terakhir, saat lampu merah menyala di jalan raya, sudah ada puluhan orang berhelm hijau yang dibonceng pengemudi berjaket dengan logo sebuah perusahaan ojek *online* (Kasali, 2017:269). Situasi tersebut sangat menarik perhatian. Maraknya ojek *online* yang ada di lapangan dan sistem bagi hasil yang diterapkan perusahaan ojek *online* yang hanya mengambil sedikit persentase penghasilan para pengemudi ojek *online* membuat banyak orang antusias mendaftar sebagai pengemudi ojek *online*, padahal biasanya perusahaan

yang mengambil keuntungan lebih banyak dari bisnis yang dijalankan (Septanto, 2016:219).

Masyarakat biasanya memandang sebelah mata ojek konvensional, namun berbeda dengan ojek *online*, pesan tinggal klik di *smartphone*, sistem keamanan yang terjamin dan keseragaman pada pakaian (jaket) dan helmnya sebagai identitas perusahaan ojek *online*. *Branding* ojek *online* semakin baik di mata masyarakat. Menjalani profesi sebagai pengemudi ojek sekarang tidak lagi dipandang sebagai pekerjaan rendahan. Sepatu bermerek, anak muda berwajah tampan dan cantik, motor dengan cc (*centimeter cubic*) besar, bahkan mahasiswa dan ibu-ibu pun juga banyak yang menjalani profesi sebagai pengemudi ojek *online*.

Sebuah pekerjaan yang didasari ketertarikan pasti mendatangkan kebahagiaan. Kebahagiaan memang tidak selalu tentang pekerjaan, tetapi karena orang dewasa menghabiskan banyak waktunya dalam bekerja, maka perasaan bahagia mempengaruhi kehidupan seorang individu tersebut, tidak terkecuali pengemudi ojek *online*.

Diener (2000:34) menggunakan istilah *subjective well-being* untuk menggambarkan kebahagiaan. Kebahagiaan atau *subjective well-being* adalah menilai hidup secara positif dan memiliki perasaan senang, seorang individu dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi apabila individu tersebut mengalami kepuasan hidup dan sering mengalami perasaan gembira, dan jarang mengalami emosi yang tidak menyenangkan seperti sedih dan marah (Diener, Suh, & Oishi, 1997:25).

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada tanggal 24-30 Januari 2018 melalui angket terbuka dengan 6 pertanyaan yang diberikan kepada 13 pengemudi ojek *online* melalui media sosial ditemukan bahwa 5 dari 13 (38,46%) pengemudi ojek *online* tidak merasakan bahagia dalam menjalani profesinya dan juga 5 dari 13 (38,46%) pengemudi ojek *online* tidak merasakan puas dalam bekerja. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor yang mempengaruhi kebahagiaan atau *subjective well-being* dan kepuasan kerja tidak terpenuhi atau tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Tabel 1.1 Hasil Angket Studi Pendahuluan

Nama (inisial)	Lama Bekerja	Bahagia/Tidak Bahagia	Puas/Tidak Puas	Alasan Puas/Tidak Puas
N	< 2 tahun	Bahagia	Puas	Membantu kaum perempuan yang tidak nyaman dengan <i>driver</i> laki-laki.
A	1 tahun	Bahagia	Puas	Menambah uang saku .
D	1 tahun 8 bulan	Tidak bahagia	Puas	Mendapatkan uang tambahan, pengalaman dan teman baru, serta tahu semua jalan.
S	1 tahun	Tidak bahagia	Tidak puas	Sering tidak dapat orderan.
C	10 bulan	Bahagia	Puas	Mengantarkan penumpang untuk menyelesaikan urusan.
L	4 bulan	Bahagia	Puas	Bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari.
W	1 tahun	Bahagia	Puas	Mengisi waktu luang.
K	7 bulan	Bahagia	Tidak puas	Ingin pekerjaan yang lebih baik.
B	10 bulan	Tidak bahagia	Puas	Mendapatkan uang, pengalaman dan wawasan baru.
J	6 bulan	Bahagia	Puas	Bisa dilakukan kapan dan dimana saja serta tidak terikat.

O	7 bulan	Tidak bahagia	Tidak puas	Status kemitraan semakin dikesampingkan.
F	5 bulan	Tidak bahagia	Tidak puas	Status kemitraan semakin dikesampingkan.
R	3 bulan	Bahagia	Tidak puas	Pekerjaan sampingan.

Dari studi pendahuluan dapat diketahui bahwa terkadang ada juga pengemudi ojek *online* yang tidak selalu “narik” setiap harinya. Beberapa dari mereka juga ada yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sebagai pengemudi ojek *online* dikarenakan ada beberapa pengemudi ojek *online* yang menggunakan *fake GPS*. *Fake GPS* merupakan sebuah kecurangan dan dapat merugikan pengemudi ojek *online* lainnya karena mengacaukan estimasi kedatangan pengemudi ojek *online* dan bisa mendapatkan penumpang meski berada jauh dari lokasi pemesan layanan (Kompas.com, 2018).

Dari studi pendahuluan juga ditemukan bahwa status kemitraan pengemudi sekarang ini juga semakin dikesampingkan. Persentase pembagian penghasilan mengalami penurunan, tidak sesuai dengan komitmen awal saat mitra bergabung yang disertai dengan tanda tangan materai. Namun, ketika pihak ojek *online* menaikkan tarif pembagian hasil, hal tersebut hanya diberitahukan melalui pemberitahuan biasa dari aplikasi.

Ukuran kebahagiaan sangat relatif antara individu yang satu dan yang lainnya. Ada yang menganggap kecukupan materi adalah kebahagiaan, namun ada juga yang menganggap kebahagiaan bukan hanya materi saja, namun perasaan yang berkaitan dengan pemaknaan atas berbagai peristiwa yang ada disetiap rentang kehidupan (Wulandari & Widyastuti, 2014:50).

Penelitian King & Napa (1998:156) di Amerika menemukan bahwa kebahagiaan dan hidup yang bermakna dianggap lebih penting dibandingkan dengan uang. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Argyle (dalam Hadjam, 2003:72) bahwa kebahagiaan adalah faktor yang paling menentukan kualitas hidupnya dan itu lebih penting daripada kesehatan dan seks. Ketika seorang individu menganggap lingkungan kerjanya sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan mampu membuatnya merasa tertantang, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut merasa bahagia dan menghasilkan kinerja yang optimal (Ariati, 2010:117).

Para peneliti terdahulu mengemukakan bahwa *subjective well-being* memfokuskan apakah individu tersebut bahagia, terlepas dari pernikahan, kekayaan, kondisi spiritual, dan faktor demografis lainnya. Sedangkan pada masa sekarang ini peneliti lebih memfokuskan pada bagaimana dan kapan individu tersebut merasa bahagia dan proses seperti apa yang mempengaruhi *subjective well-being* pada masing-masing individu (Diener, 2000:40).

Pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan seorang individu dewasa. Bekerja menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan atau bahkan lebih. Dalam memilih pekerjaan tersebut, individu memiliki kriteria tersendiri agar dalam bekerja terasa puas, nyaman, dan dapat memenuhi tujuan yang diinginkan. Individu merasa puas dalam bekerja karena merasa tertarik terhadap pekerjaan dan sesuai dengan *passion* yang dimiliki.

Hasil survei dari yang dilakukan oleh ECC UGM (Careernews.id, 2015) menunjukkan 67% dari jumlah responden menyatakan tidak bekerja di bidang yang

sesuai dengan latar belakang pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden lebih memilih untuk bekerja di bidang yang sesuai dengan *passion* yang dimiliki karena hal tersebut akan menimbulkan kepuasan saat bekerja.

Menurut Luthans (2011:141), kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu mengenai seberapa baik pekerjaannya dapat menghasilkan hal yang penting bagi perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja menurut Hadjam (2003:75) yaitu sikap dan perasaan puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil evaluasi yang bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang mencakup kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi dan pengembangan karier, kualitas *supervisor*, dan hubungan dengan rekan kerja lain.

Apabila kepuasan kerja tinggi maka individu cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan tingginya tingkat *turnover*, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan lain yang merugikan instansi tempat bekerja (Davis & Newstrom dalam Hafid, 2016:271).

Pryce & Jones (dalam Wulandari & Widyastuti, 2014:50) menyatakan individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif di setiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana caranya mengelola dunia kerjanya sehingga individu tersebut dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja adalah ketika seorang individu merasa puas dengan pekerjaannya (Wright & Bonnet dalam Ariati, 2010:117).

Analisis penelitian terhadap 6000 pekerja industrial pada sebuah pabrik traktor di Amerika Serikat mengungkap bahwa faktor-faktor yang disebut (atau lebih) dapat menjadi kepuasan untuk kelompok pekerja tertentu, bisa jadi menjadi sumber ketidakpuasan bagi kelompok pekerja lain. Apa yang dianggap memuaskan hari ini juga belum tentu memuaskan untuk esok harinya. Hal tersebut terjadi karena kebutuhan dan tujuan-tujuan individu senantiasa berubah (Winardi, 2007:365).

Penelitian terdahulu yang serupa terhadap perawat oleh Judge & Locke dalam Russell (2008:118) menemukan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan *subjective well-being*. Hal ini dikarenakan alasan mengapa *subjective well-being* mempengaruhi kepuasan kerja karena hal tersebut mungkin mempengaruhi bagaimana individu mengumpulkan dan *me-recall* informasi kerja secara berbeda dibandingkan dengan individu yang tidak bahagia. Kepuasan kerja mungkin mempengaruhi *subjective well-being* karena bekerja adalah sesuatu yang sangat penting bagi kehidupan individu. Individu menghabiskan banyak waktunya dalam bekerja sehingga hal itu mungkin sangat penting bagi kebahagiaan dan kesejahteraannya. Jadi, kepuasan kerja akan mempengaruhi *subjective well-being* hingga tingkatan tertentu dalam pekerjaan karena hal tersebut dianggap sebagai bagian penting dalam kehidupan individu.

Tanujaya (2014:75) yang meneliti hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan kepuasan kerja menemukan adanya hubungan positif antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan kepuasan kerja. Penelitian lain terhadap karyawan di lingkungan Universitas Gadjah Mada dan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

menemukan bahwa kesulitan ekonomi berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, begitu pula kepuasan kerja (Hadjam, 2003:79).

Penelitian lain oleh Wulandari (2014:49) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja yaitu hubungan positif dengan rekan kerja, prestasi, lingkungan fisik, kompensasi, dan kesehatan. Hal tersebut selaras dengan penelitian Hafid (2016:269) terhadap anggota kepolisian di Jombang yang menemukan adanya pengaruh positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini penting untuk dilakukan, sebab ojek *online* adalah fenomena yang sedang berkembang di masyarakat dan belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya dengan variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being*. Kepuasan kerja juga menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, sebab sudah dibuktikan manfaatnya sangat besar bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian mengenai sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup (As'ad, 2004:102).

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* (SWB) pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah gambaran *subjective well-being* pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang?
2. Bagaimanakah gambaran kepuasan kerja pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang?
3. Apakah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang?

1.3 Tujuan

1. Mengetahui gambaran *subjective well-being* pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang.
2. Mengetahui gambaran kepuasan kerja pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang.
3. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Menambah pengetahuan tentang teori *subjective well-being*.
2. Menambah pengetahuan tentang teori kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Pedoman dalam mencari kebahagiaan yang sesungguhnya.
2. Pedoman dalam mencari kepuasan kerja sesungguhnya dalam sebuah pekerjaan.
3. Bahan masukan bagi pengemudi ojek *online* dalam menilai kepuasan kerja dan kebahagiaan dalam pekerjaan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 *Subjective Well-being*

2.1.1 Pengertian *Subjective Well-being*

Subjective well-being sering disebut sebagai kebahagiaan (*happiness*) dan juga *individual's psychological* (Diener dalam Wright & Cropanzano, 2000:84). Menurut Al-Farabi (dalam Wulandari & Widyastuti, 2014:49) kebahagiaan adalah kondisi hati yang dipenuhi dengan keyakinan dan berperilaku sesuai dengan keyakinan tersebut. Sedangkan Ryff & Keyes (1995:702) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai perasaan individu mengenai aktivitas hidup sehari-hari. Perasaan ini meliputi kondisi mental negatif (misalnya ketidakpuasan hidup, kecemasan, dan sebagainya) hingga kondisi mental positif (misalnya realisasi potensi atau aktualisasi diri). Kebahagiaan pada umumnya mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas yang disukai oleh individu (Seligman dalam Wulandari & Widyastuti, 2014:50).

Diener (2000:34) menggunakan istilah *subjective well-being* untuk menggambarkan kebahagiaan. Kebahagiaan atau *subjective well-being* adalah menilai hidup secara positif dan memiliki perasaan senang, seorang individu dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi apabila individu tersebut mengalami kepuasan hidup dan sering mengalami perasaan gembira, dan jarang mengalami emosi yang tidak menyenangkan seperti sedih dan marah. Begitu pun sebaliknya, individu yang memiliki *subjective well-being* yang rendah apabila

individu tersebut merasa tidak puas dalam hidupnya, mengalami sedikit perasaan gembira dan kasih sayang, serta sering mengalami emosi negatif seperti marah dan cemas (Diener, Suh, & Oishi, 1997:25).

Eid & Larsen mengemukakan definisi *subjective well-being* yang selaras dengan definisi Diener. Namun Eid & Larsen tidak melihat kepuasan hidup sebagai penilaian kognitif dan afektif belaka, tetapi penilaian seluruh kehidupan tentang dua sumber informasi. Perbandingan kognitif dengan standar kehidupan yang baik (kesenangan, kepuasan hati) dan informasi afektif tentang perasaan apa yang sering dialami (Eid & Larsen, 2008:45).

Seorang individu dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik apabila individu tersebut merasa bahagia secara afektif dan puas dengan kehidupannya secara kognitif. Para peneliti terdahulu menemukan bahwa *subjective well-being* memfokuskan apakah individu tersebut bahagia, terlepas dari pernikahan, kekayaan, kondisi spiritual, dan faktor demografis lainnya, sedangkan pada masa sekarang ini peneliti lebih memfokuskan pada bagaimana dan kapan individu tersebut merasa bahagia dan proses seperti apa yang mempengaruhi *subjective well-being* pada masing-masing individu (Diener, 2000:40).

Para peneliti menarik kesimpulan bahwa *subjective well-being* akan mengalami perubahan sesuai dengan kondisi kehidupan individu. Hal ini sesuai dengan penelitian longitudinal yang dilakukan oleh Veenhoven (dalam Patnani, 2012:57) yang menemukan bahwa kebahagiaan ternyata stabil dalam jangka waktu yang pendek, namun tidak jika dalam jangka waktu yang panjang.

Seorang individu dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi apabila individu tersebut merasa sangat bahagia, sangat puas dengan hidupnya dan memiliki tingkat neurotisme yang rendah (Nayana, 2013:234). Sedangkan menurut Diener dkk (dalam Dewi, 2008:196) individu dengan tingkat *subjective well-being* yang tinggi pasti akan merasa lebih percaya diri, mampu menjalin hubungan sosial dengan lebih baik, serta menunjukkan performansi kerja yang lebih baik. Individu tersebut juga dapat melakukan adaptasi dan *coping* yang lebih efektif walapun dalam keadaan yang penuh dengan tekanan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas peneliti menarik kesimpulan bahwa *subjective well-being* adalah evaluasi positif individu terkait dengan kehidupannya.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Subjective Well-being*

Pavot & Diener (dalam Linley & Joseph, 2004:681) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* ada tujuh, yaitu:

1. Perangai/watak

Merupakan sifat dasar dan *universal* dari kepribadian, dianggap sebagai sesuatu yang dapat diwariskan dan ditunjukkan sebagai faktor yang stabil di dalam kepribadian individu.

2. Sifat

Individu yang memiliki kepribadian *extrovert* mengalami tingkat kebahagiaann yang lebih tinggi dikarenakan memiliki kepekaan yang lebih besar terhadap imbalan yang positif atau memiliki reaksi yang lebih kuat terhadap peristiwa yang menyenangkan.

3. Karakter pribadi lain

Karakter pribadi lain seperti optimisme dan percaya diri berhubungan dengan *subjective well-being*. Individu yang lebih optimis mengenai masa depannya dilaporkan merasa lebih bahagia dan mengalami kepuasan hidup dibandingkan dengan individu yang pesimis. Individu yang pesimis cenderung mudah menyerah dan putus asa jika suatu hal terjadi tidak sesuai dengan keinginannya.

4. Hubungan sosial

Hubungan sosial yang positif dengan orang lain akan menghasilkan dukungan sosial dan kedekatan emosional. Crockenberg & Ieekers (dalam Imelda, 2013:11) mengungkapkan bahwa adanya dukungan dari orang lain akan mempengaruhi tingkat *subjective well-being* individu. Pada dasarnya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain adalah suatu kebutuhan bawaan manusia.

5. Pendapatan

Survei membuktikan 96% orang mengakui bahwa kepuasan hidup bertambah seiring meningkatnya pendapatan pribadi maupun negara. Meskipun begitu, daripada uang, perasaan kebahagiaan lebih banyak dipengaruhi faktor lain seperti merasa dihormati, mandiri, teman, dan pekerjaan yang memuaskan.

6. Pengangguran

Adanya pengangguran dapat menyebabkan berkurangnya *subjective well-being*, walaupun akhirnya individu tersebut dapat bekerja kembali. Pengangguran merupakan penyebab besar terjadinya ketidakbahagiaan, namun perlu

digarisbawahi bahwa tidak semua individu yang mengalami pengangguran merasa tidak bahagia.

7. Pengaruh sosial budaya

Pengaruh masyarakat bahwa perbedaan *subjective well being* dapat timbul dikarenakan adanya perbedaan kekayaan negara. Hal tersebut terjadi karena kekayaan negara dapat menimbulkan *subjective well-being* yang tinggi sebab biasanya negara yang kaya lebih menghargai hak asasi manusia, memungkinkan warganya berumur lebih panjang dan adanya demokrasi.

Ada banyak hal yang dapat membuat seorang individu mengalami *subjective well-being* atau kebahagiaan. Wulandari & Widyastuti (2014:58) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada lima faktor yang membuat seorang individu mengalami kebahagiaan di tempat kerja, yaitu: (1) hubungan positif dengan rekan kerja, (2) prestasi, (3) lingkungan kerja fisik, (4) kompensasi, (5) kesehatan. Sedangkan Ariati (2010:119) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif ada enam, yaitu: (a) harga diri positif, (b) kontrol diri, (c) ekstrasversi, (d) optimis, (e) relasi sosial yang positif, (f) memiliki arti dan tujuan dalam hidup.

Teori lain mengatakan bahwa kestabilan karakter individu, adaptasi individu dalam mengatasi permasalahan-permasalahan dalam kehidupannya juga dapat mempengaruhi skor tinggi rendahnya *subjective well-being*. Faktor lain yang mempengaruhi *subjective well-being* yaitu *self esteem* yang positif, *sense of control*, optimisme, perasaan terhadap makna dan tujuan, *extraversion*, serta hubungan sosial yang positif (Nayana, 2013:234).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* ada tujuh, yaitu perangai/watak, sifat, karakter pribadi lain, hubungan sosial, pendapatan, pengangguran, dan pengaruh sosial budaya.

2.1.3 Komponen *Subjective Well-being*

Menurut Diener (dalam Eid & Larsen, 2008:97) terdapat dua komponen *subjective well-being*, yaitu:

1. Komponen kognitif

Merupakan evaluasi kepuasan hidup individu, yang didefinisikan sebagai penilaian hidup individu. Evaluasi terhadap kepuasan hidup dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global (*life satisfaction*)

Pengertian dari *life satisfaction* yaitu suatu evaluasi reflektif, suatu penilaian dalam diri seseorang, bagaimana suatu hal baik dapat berjalan dan terjadi dalam hidupnya. *Satisfaction* dapat ditunjukkan melalui kepuasan hidup secara global, ataupun kepuasan hal-hal yang spesifik (Nayana, 2013:234). Secara lebih spesifik, kepuasan hidup secara global melibatkan persepsi individu terhadap perbandingan keadaan hidupnya dengan standar personal yang dimiliki.

2) Evaluasi terhadap kepuasan pada domain tertentu

Merupakan penilaian individu terhadap domain dalam kehidupannya, seperti kesehatan fisik dan mental, pekerjaan, rekreasi, hubungan sosial dan keluarga.

Kedua komponen tersebut tidak sepenuhnya terpisah. Evaluasi kepuasan hidup secara global merupakan refleksi dari persepsi individu terhadap hal-hal yang ada dalam hidupnya, ditambah dengan bagaimana budaya mempengaruhi pandangan hidup yang positif individu tersebut.

2. Komponen afektif

Komponen afektif secara umum merefleksikan pengalaman dasar pada setiap peristiwa yang terjadi dalam kehidupan individu. Melalui tipe-tipe reaksi afektif yang ada, peneliti dapat memahami cara individu mengevaluasi kondisi dan peristiwa di dalam hidupnya. Schwarz & Clore (dalam Larsen dkk, 1985:13) mengungkapkan *mood* individu sangat mempengaruhi *subjective well-being* yang dimiliki. Komponen afektif terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Afek positif (*positive affect*)

Afek positif mewakili *mood* dan emosi positif yang menyenangkan dan merupakan reaksi individu terhadap peristiwa-peristiwa yang menunjukkan bahwa hidup berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Seligman (dalam Nayana, 2013:234) mengemukakan emosi positif dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu emosi positif akan masa lalu, masa sekarang, dan masa yang akan datang. Emosi positif akan masa depan di antaranya yaitu optimisme, harapan, keyakinan, dan kepercayaan. Emosi positif masa sekarang di antaranya yaitu kegembiraan, ekstase, ketenangan, keriang, semangat yang meluap-luap, dan *flow*. Emosi positif masa lalu di antaranya yaitu kepuasan, kelegaan, kesuksesan, kebanggaan, dan kedamaian.

2) Afek negatif (*negative affect*)

Merupakan emosi dan *mood* yang tidak menyenangkan dan merefleksikan reaksi negatif yang dialami individu sebagai reaksinya terhadap kehidupan, kesehatan, keadaan dan peristiwa yang dialami. Afeksi negatif meliputi kemarahan, kesedihan, kecemasan, kekhawatiran, stress, frustrasi, malu dan bersalah, serta iri hati (Diener, 2000:34).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komponen *subjective well-being* dibagi menjadi dua, yaitu komponen kognitif berupa evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global dan evaluasi terhadap kepuasan pada domain tertentu, dan komponen afektif yang meliputi afek positif dan afek negatif.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki arti kenyamanan atau kondisi emosi positif yang dirasakan dari pengalaman kerjanya (Locke dalam Ariati, 2010:118). Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2009:107) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif pada pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil penilaian dari berbagai aspek dari pekerjaan tersebut. Secara sederhana kepuasan kerja adalah apa yang membuat seorang individu menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam bekerja (Tania & Sutanto, 2013).

Menurut Luthans (2011:141), kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu mengenai seberapa baik pekerjaannya dapat menghasilkan hal yang penting bagi perusahaan. Sedangkan Handoko (2011:193) mengatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai pandangan individu terhadap pekerjaan mereka

meliputi keadaan emosional yang menyenangkan atau pun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merefleksikan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja.

Batasan sederhana dan operasional mengenai kepuasan kerja menurut As'ad (2004:104) yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan. Konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan kerjanya. Jadi faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut batasan ini yaitu perbedaan individu (*individual differences*) dan lingkungan kerja. Perasaan individu terhadap pekerjaannya juga merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Blum (dalam Hafid, 2016:274) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di tempat kerja. Jadi dengan batasan tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja menurut Hadjam (2003:75) yaitu sikap dan perasaan puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil evaluasi yang bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang mencakup kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi dan pengembangan karier, kualitas supervisor, dan hubungan dengan rekan kerja lain.

Karyawan yang merasa puas terhadap perusahaan akan memberikan balas jasa terhadap perusahaan dengan memaksimalkan kinerjanya (Nurnaningsih &

Wahyono, 2017:366). Apabila kepuasan kerja tinggi maka individu cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan tingginya tingkat *turnover*, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan lain yang merugikan instansi tempat bekerja (Davis & Newstrom dalam Hafid, 2016:271). Penyebab ketidakpuasan kerja terbagi menjadi empat kategori (Noe dkk, 2004:321), yaitu *personal dispositions, tasks and roles, supervisors and coworkers, pay and benefits*.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki definisi penilaian positif individu terhadap pekerjaannya dan seberapa jauh pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang penting bagi perusahaan.

2.2.2 Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dirasakan juga mempengaruhi beberapa perilaku di tempat kerja, seperti kehadiran di tempat kerja, keputusan untuk *resign*, perilaku menarik diri, prososial dan OCB, serta *job performance* (Ariati, 2010:119). Secara konsep umum, Luthans (2011:141) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional terhadap situasi kerja. Hal tersebut tidak dapat dilihat, namun dapat disimpulkan.
- 2) Kepuasan kerja sering dikaitkan dengan seberapa banyak hasil yang didapatkan atau melampaui ekspektasi, contohnya jika individu merasa bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih banyak saat bekerja dibandingkan rekan kerja lainnya namun individu tersebut menerima penghargaan lebih sedikit maka ada

kemungkinan individu tersebut akan memunculkan etika kerja yang buruk. Individu tersebut merasakan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya, jika individu merasa diperlakukan dengan baik dan digaji dengan pantas, individu tersebut kemungkinan besar akan menghasilkan etika kerja yang bagus terhadap pekerjaan.

3) Kepuasan kerja mewakili beberapa etika kerja.

Luthans juga (2011:141) mengemukakan lima dimensi kerja yang diidentifikasi dapat mewakili karakteristik penting individu yang memiliki *affective responses*, di antaranya yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi seberapa menarik tugasnya, peluang untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab.
2. Gaji/upah, jumlah pemberian gaji/upah tersebut diterima dan disetujui sebagai jumlah yang pantas diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan.
3. Promosi, kesempatan individu untuk mengalami kemajuan di tempat kerja.
4. Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan pengarahan teknis dan *behavioral support*.
5. Rekan kerja, seberapa cakap rekan kerja tersebut dalam bekerja dan seberapa besar dapat mendukung secara sosial.

Sedangkan menurut Smith (dalam Hasanati, 2017:16) terdapat lima dimensi kepuasan kerja, antara lain: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) pengawasan, dan (5) rekan kerja. Sedangkan The Cornell Studies (Winardi, 2007:364) menunjukkan lima aspek dari kepuasan kerja: (1)

pekerjaan itu sendiri, (2) pembayaran (upah dan gaji), (3) supervisi, (4) kesempatan untuk promosi, dan (5) ciri-ciri/sifat para rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dibagi menjadi lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

2.2.3 Faktor-faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja disebabkan oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain imbalan, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri (Eid & Larsen dalam Ariati, 2010:118). Sedangkan menurut Johan (dalam Ariati, 2010:118) terdapat faktor ekstrinsik dan intrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa individu sejak mulai bekerja, sedangkan faktor ekstrinsik adalah semua hal-hal yang berasal dari luar diri individu, misalnya kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan rekan kerja, dan imbalan yang diterima. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian Sumantri (2012:34) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai hal, baik oleh faktor dari dalam diri individu maupun faktor yang berasal dari luar individu.

Sementara Harold E. Burt (dalam As'ad, 2004:112) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ke dalam tiga macam, yaitu: (1) faktor hubungan antar rekan kerja, (2) faktor individual, dan (3) faktor-faktor luar.

1. Faktor hubungan dengan rekan kerja, diantaranya yaitu hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara rekan kerja, sugesti dari rekan kerja, dan emosi dan situasi kerja

2. Faktor individual, antara lain sikap individu terhadap pekerjaannya, usia sewaktu bekerja, jenis kelamin. Penelitian Tondok & Andarika (2004:43) menunjukkan kepuasan kerja perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.
3. Faktor-faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan:
 - a) Keadaan keluarga individu
 - b) Rekreasi
 - c) Pendidikan (*training, upgrading*, dan sebagainya)

Ghiselli & Brown (dalam As'ad, 2004:112) memiliki pendapat lain mengenai faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan (posisi)

Pada umumnya orang-orang beranggapan bahwa individu yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, namun justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang menentukan kepuasan kerja.

2. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang berdasarkan tingkat (golongan), pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu terhadap individu yang mengerjakannya. Apabila ada kenaikan gaji, maka akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan baru tersebut akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dikemukakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan usia individu. Usia di antara 25-34 tahun dan usia 40-45 tahun merupakan usia yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial atau keuangan dan jaminan sosial kebanyakan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Mutu pengawasan

Hubungan antara bawahan dan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan sehingga individu akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*).

Luthans (2011:142) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diringkas dalam lima dimensi kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Isi dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Misalnya, penelitian yang terkait dengan pendekatan karakteristik pekerjaan untuk desain pekerjaan, menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi adalah dua faktor motivasi terkait pekerjaan yang utama. Penelitian telah menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan memediasi hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung puas. Pada tingkat yang

lebih pragmatis, survei selama bertahun-tahun menemukan bahwa beberapa unsur terpenting dari pekerjaan yang memuaskan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, dan satu survei menemukan kepuasan kerja dikaitkan dengan peluang yang sama dan praktik yang ramah keluarga dan anti-pelecehan.

2. Gaji/upah

Upah dan gaji diakui sebagai faktor penting tetapi kompleks secara kognitif, dan multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang mencapai kebutuhan dasar mereka tetapi juga berperan dalam menyediakan kepuasan kebutuhan tingkat atas. Karyawan sering melihat gaji sebagai cerminan bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka kepada organisasi. Tunjangan juga penting, namun tidak berperan sebagai pengaruh. Satu alasan yang tidak diragukan lagi adalah bahwa sebagian besar karyawan tidak pernah tahu seberapa banyak mereka menerima *benefits*. Selain itu, sebagian besar cenderung meremehkan *benefits* ini karena mereka tidak menyadari nilai moneter dari *benefits* itu. Namun, penelitian menunjukkan bahwa karyawan diijinkan secara fleksibel memilih tipe *benefits* yang mereka sukai dalam paket total, yang disebut paket tunjangan kafeteria atau fleksibel, ada peningkatan yang signifikan dalam kepuasan akan *benefits* dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Promosi

Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang bervariasi pada kepuasan kerja, sebab promosi memiliki beberapa bentuk yang berbeda dan diiringi berbagai macam penghargaan. Contohnya, individu yang dipromosikan berdasarkan senioritas sering mengalami kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak mereka yang

dipromosikan berdasarkan kinerja. Selain itu, promosi dengan kenaikan gaji 10% biasanya tidak memuaskan seperti promosi dengan kenaikan gaji 20%. Perbedaan-perbedaan ini membantu menjelaskan mengapa promosi eksekutif mungkin lebih memuaskan daripada promosi yang terjadi di level bawah organisasi. Juga, dalam beberapa tahun terakhir dengan perataan organisasi dan strategi pemberdayaan yang menyertainya, promosi dalam arti tradisional untuk menaiki tangga kesuksesan perusahaan yang hierarkis tidak lagi tersedia seperti dulu.

Karyawan yang beroperasi dalam paradigma baru, tahu bahwa tidak hanya promosi tradisional tidak tersedia, tetapi seperti yang ditunjukkan sebelumnya, mereka bahkan mungkin tidak diinginkan. Lingkungan kerja yang positif dan peluang untuk tumbuh secara intelektual dan memperluas basis keterampilan mereka bagi banyak orang menjadi lebih penting daripada peluang promosi.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah sumber lain yang cukup penting dari kepuasan kerja. Untuk saat ini, bagaimanapun, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Satu adalah karyawan yang berpusat pada karyawan, yang diukur dengan sejauh mana atasan mengambil minat pribadi dan peduli tentang karyawan. Itu biasanya diwujudkan dengan cara-cara seperti memeriksa untuk melihat seberapa baik kinerja karyawan, memberikan nasihat dan bantuan kepada individu, dan berkomunikasi dengan karyawan pada tingkat pribadi maupun resmi.

Karyawan Amerika umumnya mengeluh bahwa atasan mereka tidak peduli tentang mereka. Dimensi lainnya adalah partisipasi atau pengaruh, seperti yang diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang-orang mereka untuk berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka sendiri. Dalam banyak kasus, pendekatan ini mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Iklim partisipatif yang diciptakan oleh penyelia tampaknya memiliki efek yang lebih besar pada kepuasan pekerja daripada partisipasi dalam keputusan tertentu.

5. Kelompok kerja

Sifat kelompok kerja atau tim akan berdampak pada kepuasan kerja. Rekan kerja atau anggota tim yang ramah dan kooperatif adalah sumber kepuasan kerja yang sederhana bagi karyawan individu. Kelompok kerja, terutama tim yang ketat, berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran, dan bantuan bagi anggota individu. Penelitian menunjukkan bahwa kelompok-kelompok yang membutuhkan saling ketergantungan yang cukup besar di antara anggota untuk menyelesaikan pekerjaan akan memiliki kepuasan yang lebih tinggi.

Kelompok kerja yang baik atau tim yang efektif membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Namun, faktor ini tidak penting untuk kepuasan kerja. Di sisi lain, jika kondisi sebaliknya ada, orang-orang sulit bergaul, faktor ini mungkin memiliki efek negatif pada kepuasan kerja. Juga, penelitian lintas budaya menemukan bahwa jika anggota resisten terhadap tim pada umumnya dan swasembada pada khususnya, mereka akan kurang puas dibandingkan jika mereka menyambut menjadi bagian dari tim.

6. Situasi Kerja

Kondisi kerja memiliki efek sederhana pada kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (lingkungan yang bersih dan menarik), karyawan akan merasa lebih mudah untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (lingkungan yang panas dan bising), karyawan akan merasa lebih sulit untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, pengaruh kondisi kerja pada kepuasan kerja serupa dengan yang ada di kelompok kerja. Jika semuanya baik, mungkin ada atau tidak ada masalah kepuasan kerja; jika semuanya buruk, kemungkinan besar akan ada. Kebanyakan orang tidak memberikan kondisi kerja yang menimbulkan banyak pemikiran kecuali mereka sangat buruk.

Selain itu, ketika ada keluhan tentang kondisi kerja, ini kadang benar-benar tidak lebih dari manifestasi masalah lain. Misalnya, seorang manajer mungkin mengeluh bahwa kantornya belum dibersihkan dengan baik oleh kru malam, tetapi kemarahan sebenarnya adalah hasil dari pertemuan yang dia lakukan dengan bos sebelumnya pada hari di mana dia diberikan evaluasi kinerja yang buruk. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, karena semakin beragamnya tenaga kerja, kondisi kerja menjadi semakin penting. Ada juga bukti hubungan positif antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup, dan bahwa arah kausalitas adalah bahwa orang yang puas dengan hidup mereka cenderung menemukan lebih banyak kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Menurut Robbins (dalam Hafid, 2016:276) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (a) pekerjaan yang secara mentalitas

menantang dan bervariasi. (b) kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik mereka bekerja. (c) penghargaan yang layak. (d) rekan dan lingkungan kerja yang mendukung.

Banyak studi menunjukkan bahwa kepuasan intrinsik sebuah pekerjaan hanya salah satu faktor dari seluruh situasi pekerjaan total (Winardi, 2007:364). Sebuah analisis penelitian terhadap 6000 pekerja industrial pada sebuah pabrik traktor di Amerika Serikat menunjukkan lima faktor pembentuk kepuasan kerja, antara lain: (1) kepuasan intrinsik dari pekerjaan, (2) kepuasan dengan pekerjaan yang bersangkutan, (3) kepuasan dengan supervisi, (4) kepuasan dengan imbalan yang diperoleh, (5) kesempatan akan mobilitas.

Penelitian tersebut juga mengungkap bahwa faktor-faktor yang disebut (atau lebih) dapat menjadi kepuasan untuk kelompok pekerja tertentu, bisa jadi menjadi sumber ketidakpuasan bagi kelompok pekerja lain. Apa yang dianggap memuaskan hari ini juga belum tentu memuaskan untuk esok harinya. Hal tersebut terjadi karena kebutuhan dan tujuan-tujuan individu senantiasa berubah (Winardi, 2007:365).

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, hal tersebut tergantung dari individu masing-masing. Blum (dalam As'ad, 2004:114) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya yaitu:

1. Faktor individual, meliputi usia, kesehatan, watak, dan harapan.

2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan secara adil yang menyangkut pribadi dan tugas.

Berbeda dengan Blum, Gilmer (dalam As'ad, 2004:114) mengemukakan sepuluh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Kesempatan untuk maju, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dalam bekerja.
2. Keamanan kerja, faktor ini sering dianggap sebagai faktor penunjang kepuasan kerja bagi individu pria maupun wanita. Keadaan yang aman akan mempengaruhi perasaan individu saat bekerja.
3. Gaji, banyak sedikitnya gaji sangat mempengaruhi ketidakpuasan, dan jarang ada yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
4. Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja individu.
5. Pengawasan, seorang *supervisor* bagi karyawan adalah sosok ayah dan juga atasan. Pengawasan yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan *turnover*.

6. Faktor intrinsik pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya dan kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja, meliputi kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial pekerjaan, merupakan salah satu faktor yang sulit digambarkan namun dipandang sebagai faktor yang menunjang puas tidaknya dalam bekerja.
9. Komunikasi, kelancaran komunikasi antar rekan kerja dengan pihak manajemen sering dijadikan alasan untuk menyukai jabatan. Adanya kesediaan pihak atasan untuk bersedia mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
10. Fasilitas, diantaranya rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila terpenuhi dapat menimbulkan kepuasan.

As'ad (2004:115) merangkum faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja menjadi empat, yaitu:

1. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan psikis individu, meliputi minat, ketentraman, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar rekan kerja, atasan, ataupun individu lain yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik individu, diantaranya jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan individu, usia, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan individu, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi lima, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja..

2.2.4 Teori-teori Kepuasan Kerja

Wexley & Yulk (dalam Hafid, 2016:275) mengemukakan teori kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu:

1. Discrepancy theory

Teori ini dipelopori oleh Porter (As'ad, 2004:105). Porter mengukur kepuasan kerja individu dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja individu bergantung pada *discrepancy* antara *should be* (ekspektasi, *needs*, dan *values*) dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh atau diraih melalui pekerjaan. Dengan demikian individu akan merasa puas apabila tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Apabila yang didapat lebih besar daripada yang diinginkan, maka individu cenderung lebih puas walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan tersebut di bawah standar minimum, maka disebut *negative discrepancy* (semakin besar pula ketidakpuasan individu terhadap pekerjaan). Dalam penelitian Wanous & Lawler (dalam As'ad, 2004:105) terungkap bahwa sikap individu terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakan.

2. *Equity theory*

Teori ini dipelopori oleh Zalkenik dan kemudian dikembangkan oleh Adams (dalam As'ad, 2004:105). Teori ini memiliki prinsip bahwa individu akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak. Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan individu lain yang satu kelas, satu kantor maupun di tempat lain.

Dalam teori ini terdapat empat elemen *equity*, yaitu *input*, *out comes*, *comparison person*, dan *equity-inequity* (Wexley & Yukl dalam As'ad, 2004:106). *Input* ialah segala sesuatu yang berharga berupa sumbangan individu terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kemampuan, usaha, waktu, alat-alat pribadi, dan lain-lain. Sedangkan *out comes* adalah segala sesuatu yang dirasakan individu sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, *benefit*, status, pengakuan, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. *Comparison person* memiliki arti dengan siapa individu membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya. *Comparison person* ini bisa dengan individu di tempat kerja yang sama, atau di tempat lain, atau bisa juga dengan diri sendiri di masa lampau.

Menurut teori ini, setiap individu akan membandingkan rasio *input-out comes* dirinya dengan *rasio input-out comes* individu lain (*comparison persons*). Bila perbandingan itu dirasa cukup adil (*equity*), maka ia akan merasa puas. Namun apabila perbandingan tersebut tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*), bisa menyebabkan kepuasan tetapi bisa pula tidak (misalnya pada individu *moralis*). Tetapi apabila perbandingan tersebut tidak seimbang dan merugikan (*under compensation inequity*), maka akan timbul ketidakpuasan (Wexley & Yukl dalam As'ad, 2004:106).

Teori ini memiliki kelemahan yaitu kenyataan bahwa kepuasan setiap individu juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya pada saat melamar ditanya tentang besarnya upah/gaji yang diinginkan). Selain itu hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan yang tidak *linear* lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (Locke dalam As'ad, 2004:107). Penelitian yang menggunakan prinsip teori ini membuktikan bahwa kepuasan tercermin dari kesuksesan individu dalam bekerja (*job performance*).

3. *Two factor theory*

Teori ini memiliki prinsip yaitu bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda (Herzberg dalam As'ad, 2004: 108). Hal tersebut berarti kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukan merupakan variabel yang kontinyu. *Two factor theory* dikemukakan oleh Herzberg berdasarkan hasil penelitiannya dengan membagi situasi yang mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factor*.

Satisfiers (motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan dengan sumber kepuasan kerja itu sendiri yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Adanya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi bila tidak adanya faktor ini tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan (As'ad, 2004:108). *Dissatisfiers (hygiene factor)* merupakan faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, di antaranya yaitu kebijakan dan administrasi perusahaan, teknik pengawasan, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status (Wexley & Yukl dalam As'ad, 2004: 108). Perbaikan faktor ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan faktor kepuasan kerja.

Kelompok *satisfiers* sering disebut sebagai faktor intrinsik dan *job content*. Sedangkan kelompok *dissatisfiers* memiliki nama lain yaitu faktor ekstrinsik dan *job context*. Dalam perkembangannya *two factor theory* dipasangkan dengan teori motivasi milik Maslow (As'ad, 2004:109). Kelompok *satisfiers* berhubungan dengan *higher order needs (social needs dan self actualization needs)*, sedangkan kelompok *dissatisfiers* disebutkan sebagai tempat pemenuhan *lower order needs (physiological needs, safety and security needs, dan sebagian dari social needs)*.

Teori ini menarik karena konsep dasar tentang pemisahan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja, karena dianggap kontroversial dengan asumsi dasar yang selalu dipakai selama ini. Hal inilah yang menyebabkan teori ini banyak mendapat perhatian dan tanggapan dari para ahli berupa dukungan dan kritikan.

Dari ketiga teori di atas dapat dipilih sesuai dengan tujuan pemakaian. Apabila ingin mencari aspek-aspek kepuasan dan ketidakpuasan kerja maka *two factor theory* merupakan pilihan yang tepat (Herzberg dalam As'ad, 2004:111). Apabila ingin mengetahui kepuasan terhadap golongan gaji atau pangkat maka *equity theory* menjadi lebih relevan. Sedangkan apabila ingin memprediksi efek kepuasan kerja, maka *discrepancy theory* akan lebih cocok karena merefleksikan konsep tingkah laku yang *multiple determinism*. Unsur *what should be* dalam *discrepancy theory* sebenarnya ditentukan oleh interaksi antara *personality characteristics* dengan *situational variables* (misalnya lingkungan kerja).

Sedangkan kepuasan kerja menurut Ariati (2010:118) dapat ditinjau dalam beberapa sudut pandang, yaitu: (a) *situational theory*, kepuasan kerja merupakan hasil dari pengalaman kerja atau aspek lain dari lingkungan. (b) *dispositional theory*, kepuasan kerja yang dirasakan berasal dari kepribadian seseorang. (c) *interactive theory*, kepuasan kerja berasal dari interaksi antara faktor situasional dan kepribadian.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga teori kepuasan kerja, yaitu: *discrepancy theory*, kepuasan kerja seorang individu dapat dihitung dari selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan; *equity theory*, puas tidak puas tergantung dari keadilan atau tidak atas suatu situasi; dan *two factor theory*, kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda.

2.3 Pengemudi Ojek *Online*

Pengemudi menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang pekerjaannya mengemudikan. Sedangkan ojek adalah angkutan penumpang dengan menggunakan sepeda motor. Semakin banyaknya ojek dapat didukung dengan semakin bertambahnya jumlah kepemilikan sepeda motor (Amajida, 2015:117). Walaupun sering digunakan oleh masyarakat, ojek sebagai layanan moda transportasi umum sebenarnya tidak ditetapkan sebagai transportasi umum menurut Undang-undang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Raya, yaitu Undang-undang Nomor 22 Tahun 2009 (Liputan6.com, 2015). Ojek telah muncul di Jakarta sejak tahun 1970-an dan masih menggunakan sepeda. Saat Jakarta masih menggunakan sepeda sebagai ojek sepeda, masyarakat Jawa Tengah telah beralih menggunakan sepeda motor untuk dijadikan sebagai ojek (Liputan6.com, 2015).

Saat ini terdapat dua jenis jasa layanan ojek, yakni ojek konvensional dan ojek *online* (Amajida, 2015:116). Ojek konvensional dapat ditemukan hanya pada titik-titik tertentu yang biasa disebut dengan “pangkalan ojek”, dan konsumen harus datang ke “pangkalan ojek” tersebut bila ingin menggunakan jasa layanannya. Berbeda dengan ojek konvensional, ojek *online* dapat dipesan secara *online* melalui aplikasi *smartphone*, namun sebelumnya konsumen harus *men-download* aplikasinya di mesin pengunduh aplikasi.

Teknologi sekarang ini sudah sangat berkembang. Moda transportasi berbasis aplikasi muncul sebagai wujud dari perkembangan teknologi dan reaksi atas kelemahan penyedia jasa transportasi publik (Amajida, 2015:115). Ojek *online* berbasis teknologi aplikasi sekarang ini mulai banyak bermunculan di Indonesia,

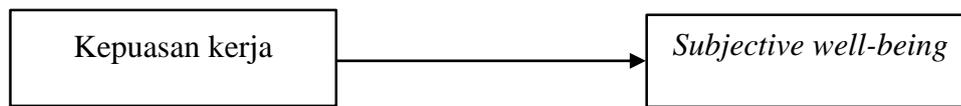
seperti GOJEK, GrabBike, Smart Jek, Bang Jek, Taksi Jeger, Ojesy, dan BlueJek (Liputan6.com, 2015). Pelayanan yang ditawarkan juga bermacam-macam, mulai dari mengantarkan pengguna ke tempat yang dituju, jasa pengiriman barang, jasa berbelanja, jasa pesan antar makanan, jasa membersihkan ruangan, jasa pijatan dan urut, jasa mengantarkan ke halte *busway*, dan masih banyak lagi.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengemudi ojek *online* adalah orang yang pekerjaannya mengemudikan angkutan sepeda motor yang apabila pengguna ingin menjadi penumpangnya harus *download* aplikasinya di mesin pengunduh aplikasi dan memesannya secara *online* melalui *smartphone*.

2.4 Hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Subjective Well-being* pada Pengemudi Ojek *Online* di Kota Semarang

Hubungan antar variabel adalah bagian yang sangat penting dalam penelitian. Hubungan antara variabel X dan variabel Y merupakan hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki pengemudi ojek *online*, maka semakin tinggi *subjective well-being* yang dimiliki. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki pengemudi ojek *online*, maka semakin rendah pula *subjective well-being* yang dimiliki.

Variabel X dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu kepuasan kerja. Sedangkan variabel Y dalam penelitian ini adalah variabel tergantung, yaitu *subjective well-being*.

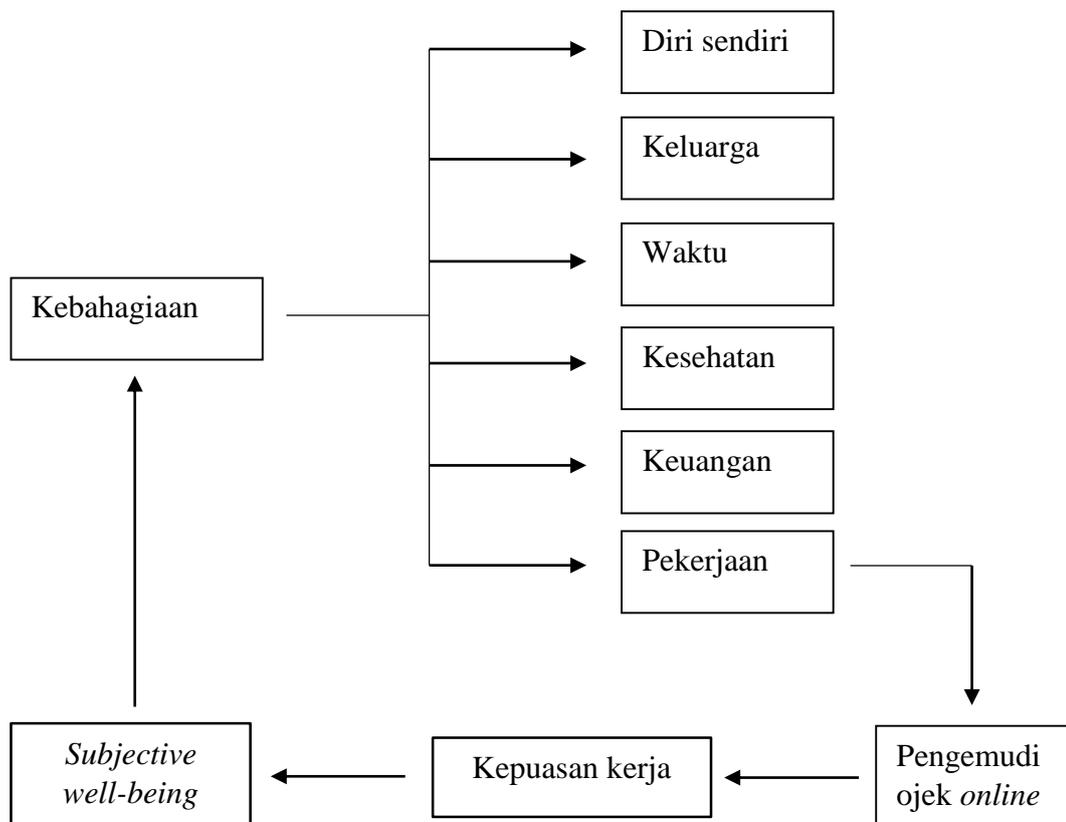


Gambar 2.1 Hubungan antar Variabel

2.5 Kerangka Berfikir

Eddington & Shuman (dalam Wulandari & Widyastuti, 2014:50) yang menyebutkan domain kehidupan dalam memperoleh kebahagiaan yaitu diri sendiri, keluarga, waktu, kesehatan, keuangan, dan pekerjaan. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerjaan adalah domain kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan atau *subjective well-being*. Seorang individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi apabila individu tersebut mengalami kepuasan hidup dan sering mengalami perasaan gembira, dan jarang mengalami emosi yang tidak menyenangkan. Kebahagiaan di tempat kerja adalah ketika seorang individu merasa puas dengan pekerjaannya (Wright & Bonnet dalam Ariati, 2010:117).

Penjelasan-penjelasan tersebut di atas dapat divisualisasikan dalam gambar sebagai berikut,



Gambar 2.2 Kerangka berfikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006:71). Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* (SWB) pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan, yaitu:

1. Gambaran umum *subjective well-being* pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang termasuk dalam kategori tinggi. Begitu pula apabila dilihat secara spesifik berdasarkan dua komponen *subjective well-being*, yaitu komponen kognitif dan afektif berada pada kategori tinggi pula.
2. Gambaran umum kepuasan kerja pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang termasuk dalam kategori sedang. Apabila dilihat secara spesifik berdasarkan kelima dimensi kepuasan kerja, tiga dimensi berada pada kategori tinggi yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, dan rekan kerja. Sedangkan untuk dimensi promosi dan pengawasan berada pada kategori sedang.
3. Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada pengemudi ojek *online* di kota Semarang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan subjek penelitian dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan kebahagiaannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang sejenis dengan membedakan pengemudi ojek *online* yang bekerja secara *full time* satu hari dan yang hanya sambilan saja. Diharapkan pula peneliti selanjutnya untuk memperluas subjek penelitian dan memperbanyak teori dan referensi yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amajida, Fania Darma. (2016). Kreativitas Digital dalam Masyarakat Risiko Perkotaan: Studi tentang Ojek Online “Go-jek” di Jakarta. *Jurnal Informasi*. 115-128.
- Annisa, & Zulkarnain. (2013). Komitmen terhadap Organisasi ditinjau dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Jurnal INSAN*. 54-62.
- Ariati, Jati. (2010). Subjective Well-being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja pada Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*. 117-123.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- As’ad, Moh. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Syaifuddin. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2016). *Statistik Transportasi Darat*. Jakarta: BPS-Statistics Indonesia.
- Dewi, Pracasta Samya, & Utami, Muhana Sofiati. (2008). Subjective Well-being Anak dari Orang Tua yang Bercerai. *Jurnal Psikologi*. 194-212.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent Findings on Subjective Well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*. 25-41.
- Diener, Ed. (2000). Subjective Well-being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist Journal*. 34-43.
- Eid, Michael, & Larsen, Randy J. (2008). *The Science of Subjective Well-being*. New York: The Guilford Press.
- Garcia, Danilo. (2006). Determinants of Well-being: An Experimental Study among Adolescents. *Spring Journal*. 1-34.
- Hadjam, M. Noor Rochman, & Nasiruddin, Arif. (2003). Peranan Kesulitan Ekonomi, Kepuasan Kerja dan Religiusitas terhadap Kesejahteraan Psikologis. *Jurnal Psikologi*. 72-80.
- Hafid, Moch, & Uswatun Hasanah. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis terhadap Kepuasan Kerja. *Journal An-nafs*. 269-290.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Harish, Aghnia Ghassani, & Wardhana Aditya. (2016). Analisis Faktor-faktor Pembentuk Preferensi Konsumen GO-jek di Kota Jakarta. *E-Proceeding of Management*. 2060-2066.
- Hasanati dkk. (2017). Pengaruh Tindakan supervisi, Kompleksitas Tugas dan Profesionalisme auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*. 13-27.
- Imelda, Jessy. (2013). Perbedaan Subjective Well-being Ibu ditinjau dari Status Bekerja Ibu. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 1-16.
- Indrayani, Putu Aris. (2013). Model Pengembangan Subjective Well-being pada Masa Pensiun. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 1-11.
- Kasali, Rhenald. (2017). *Disruption*. Jakarta: PT Gramedia.
- King, L.A., & Napa, C.K. (1998). What Makes a life Good?. *Journal of Personality and Social Psychology*. 156-165.
- Kosnin, Azlina Mohd. (2008). Pengaruh Personaliti terhadap Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Guru. *Jurnal Teknologi*. 33-47.
- Larsen, Randy J., Diener, Ed, & Emmons, Robert A. (1985). An Evaluation of Subjective Well-being Measures. *Social Indicators Research Journal*. 1-17.
- Linley, P. A., & Joseph, S. (2004). *Positive Psychology in Practice*. New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Nayana, Firra Noor. (2013). Kefungsian Keluarga dan Subjective Well-being. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 230-244.
- Noe dkk. (2004). *Fundamentals of Human Resource Management*. North America: McGraw Hill.
- Nurnaningsih, Siti, & Wahyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*. 365-378.
- Patnani, Miwa. (2012). Kebahagiaan pada Perempuan. *Jurnal Psikogenesis*. 56-64.
- Robbins, Stephen, & Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Russell, Joyce E. A. (2008). Promoting Subjective Well-being at Work. *Journal of Career Assessment*. 117-131.

- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 719-725.
- _____. (2005). The Ryff Scales of Psychological Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1-3.
- Sarwoko, Endi. (2005). Analisis Jalur Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MODERNISASI*. 11-26.
- Septanto, Henri. (2016). Ekonomi Kreatif dan Inovatif Berbasis TIK Ala Gojek dan Grabbike. *Bina Insani ICT Journal*. 213-219.
- Setiawan, Feri. (2016). Hubungan antara Work Family Conflict dengan Subjective Well-being pada Perawat Wanita RSUD Dr. Loekmono Hadi Kudus. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Singh, Kamlesh, & Jha, Shalini Duggal. (2008). Positive and Negative Affect, and Grit as Predictors of Happiness and Life satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 40-45.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, Rita Fahdila. (2012). Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran, Kecerdasan Interpersonal, Komitmen, dan Kepuasan Kerja Guru SMK. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 30-35.
- Tahir, Anas. (2005). Angkutan Massal sebagai Alternatif Mengatasi Persoalan Kemacetan Lalu Lintas Kota Surabaya. *Jurnal SMARTek*. 169-182.
- Tamim, Ofyar dkk. (1999). Evaluasi Tarif Angkutan Umum dan Analisis 'Ability to Pay' (ATP) dan 'Willingnes to Pay' di DKI Jakarta. *Jurnal Transportasi*. 121-139.
- Tania, Anastasia, & Sutanto, M. Eddy. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Jurnal Agora*. Tanpa halaman.
- Tanujaya, Winda. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) pada Karyawan Cleaner (Studi pada Karyawan Cleaner yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*. 67-79.
- Tenggara, Henry, Zamralita, & Suyasa, P. Tommy Y. S. (2008). Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. 96-115.
- Tondok, Marselius Sampe, & Andarika, Rita. (2004). Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psyche*. 35-49.

- Tuan, Vu Anh Iderlina B., & Mateo-Babino. (2013). "Motorcycle Taxi Service in Vietnam– It's Socioeconomic Impacts and Policy Considerations." *Journal of the Eastern Asia Society for Transportation Studies*.13-28.
- Winardi, J. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wright, Thomas A., & Cropanzano, Russell. (2000). Psychological Well-being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. 84-94.
- Wulandari, Siska, & Widyastuti, Ami. (2014). Faktor-faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*. 49-60.
- <http://careernews.id/issues/view/3434-Kerja-Tak-Sesuai-Jurusan-Hanya-34-yang-Merasa-Nyaman> (diakses pada tanggal 1 Juni 2018 pukul 21:44).
- <http://citizen6.liputan6.com/read/2320466/6-ojek-online-yang-menjadi-pesaing-gojek> (diakses pada tanggal 15 Januari 2018 pukul 19.05).
- <http://tekno.liputan6.com/read/2323808/go-mart-layanan-terbaru-dari-go-jek> (diakses pada tanggal 15 Januari 2018 pukul 19.10).
- https://lovedoc.org/the-philosophy-of-money.html?utm_source=citizen6-docx (diakses pada tanggal 30 Januari 2018 pukul 22:58).
- <https://tekno.kompas.com/read/2018/03/22/09240057/begini-cara-go-jek-agar-mitra-tidak-pakai-tuyul> (diakses pada tanggal 15 Agustus 2018 pukul 1:24).