



**HUBUNGAN SIKAP TERHADAP PERJANJIAN
KEMITRAAN DENGAN *HARDINESS* PADA *DRIVER*
GO-CAR DI KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

**disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi**

Oleh

Alifian Mirza Noor Sauqy

1511414159

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2019

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul “Hubungan Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan Dengan *Hardiness* Pada *Driver* Go-Car di Kota Semarang” ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 21 Januari 2019



Alifian Mirza Noor Sauqy

NIM. 1511414159

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Hubungan Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan Dengan *Hardiness* Pada *Driver* Go-Car di Kota Semarang” telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada tanggal 31 Januari 2019.

Panitia Penguji Skripsi :



Ketua Panitia
Dr. Sungkwo Edy Mulyono, S.Pd., M.Si.

NIP. 196807042005011001

Sekretaris

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sugiariyanti'.

Sugiariyanti, S.Psi., M.A.

NIP. 197810072005011003

Penguji I

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sugeng Hariyadi'.

Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S.

NIP. 195701251985031001

Penguji II

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andromeda'.

Andromeda, S.Psi., M.Psi.

NIP. 198103272012122001

Penguji III

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Amri Hana Muhammad'.

Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A.

NIP. 197810072005011003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) bersedih hati. Padahal kamulah orang-orang yang tinggi (derajatnya), jika kamu orang yang beriman. (Q.S Ali Imran : 139)

Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. (Q.S Al-Insyirah : 5)

Try not to become a man of success, but rather try to become a man of value (Albert Einstein)

Persembahan

Skripsi ini penulis peruntukan kepada :

Kedua orang tua dan adik saya, Serta keluarga besar saya

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT dengan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Hubungan Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan Dengan *Hardiness* Pada *Driver* Go-Car di Kota Semarang. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik, apabila tanpa bantuan serta bimbingan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi.,M.S., selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan dan juga selaku dosen penguji pertama yang telah memberikan saran dan motivasi selama penulis belajar di jurusan psikologi.
3. Andromeda, S. Psi., M. Psi, selaku dosen penguji kedua yang telah memberikan saran dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Amri Hana Muhammad, S.Psi, M.A, selaku dosen pembimbing dan juga selaku dosen penguji ketiga yang dengan sabar membimbing penulis dan memberikan kiritk dan saran yang membangun dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Woro Apriliani S.Psi, M.Psi, selaku dosen yang membantu penulis dalam pengolahan data penelitian dan memberikan masukan terkait hasil penelitian.

6. Seluruh dosen dan staff jurusan psikologi, fakultas ilmu pendidikan, Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan bimbingan dan pelajaran selama penulis belajar di jurusan psikologi.
7. Seluruh *driver* Go-Car di Kota Semarang yang telah menyempatkan waktunya untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Lita Kasdiyanti, yang telah memberikan motivasi, kritik, maupun saran yang membangun dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman saya, Dewangga Pradanayantaka, Irsyad Radityo, Bella Abdi Negara, Satria Akbar, Hawin Mudya Rachmanu, Dani Budi Prasetyo, Nurieka Aulia, Kukuh Eka, Fatimah Luthfiah, Raden Rayhan, dan teman-teman lainnya yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu menyelesaikan skripsi. Semoga kebaikan dan keikhlasan akan mendapat balasan dari Allah SWT.

Demikian besar harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya.

Semarang, 21 Januari 2019

Alifian Mirza Noor Sauqy

1511414159

ABSTRAK

Mirza Noor Sauqy, Alifian. 2019. *Hubungan Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan Dengan Hardiness Pada Driver Go-Car di Kota Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A

Kata Kunci: Sikap; Perjanjian Kemitraan; Hardiness; Driver Go-Car

Pekerjaan sebagai *driver go-car* saat ini adalah pekerjaan yang sangat diminati oleh masyarakat, dikarenakan pendapatnya lebih besar dibandingkan penghasilan pekerjaan lainnya. Namun, dibalik itu terdapat masalah yang muncul. Setelah melakukan studi pendahuluan peneliti menemukan indikasi *hardiness* yang dimiliki oleh *driver go-car* tidak ideal. Salah satu faktor yang mempengaruhi *hardiness* adalah sikap terhadap perjanjian kemitraan. Penelitian ini bertujuan, 1) menguji hubungan antara sikap terhadap perjanjian kemitraan dengan *hardiness* secara ilmiah, 2) mengetahui gambaran *hardiness* pada *driver go-car* di Kota Semarang, 3) mengetahui gambaran sikap terhadap perjanjian kemitraan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Teknik sampling yang digunakan yaitu *incidental* sampling. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 *driver go-car* di Kota Semarang. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi, yaitu skala *hardiness* yang terdapat 32 aitem (26 aitem valid dan 6 aitem tidak valid) dengan koefisien validitas (r) 0,321 sampai dengan 0,640 dan koefisien reliabilitas 0,900. Sedangkan untuk skala sikap terhadap perjanjian kemitraan terdapat 24 aitem (20 aitem valid dan 4 aitem tidak valid) dengan koefisien validitas (r) 0,330 sampai dengan 0,686 dan koefisien reliabilitas 0,817.

Hasil penelitian ini menunjukkan Koefisien korelasi (r) antara sikap terhadap perjanjian kemitraan dengan *hardiness* sebesar 0,319 dengan p sebesar 0,001 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, membuktikan bahwa hipotesis penelitian “Ada hubungan sikap terhadap perjanjian kemitraan dengan *hardiness* pada *driver go-car* di Kota Semarang” diterima. Nilai koefisien korelasi 0,319 menunjukkan adanya hubungan positif antara sikap terhadap perjanjian kemitraan dengan *hardiness*. Hal tersebut diartikan bahwa semakin tinggi sikap terhadap perjanjian kemitraan maka semakin tinggi pula *hardiness* yang dimiliki *driver go-car*. Secara umum *hardiness* berada dalam kategori tinggi dengan aspek tantangan, sebagai aspek yang paling dominan. Hal tersebut berarti *driver go-car* di Kota Semarang memiliki ketahanan yang baik terhadap tekanan dalam pekerjaannya. Selanjutnya sikap terhadap perjanjian kemitraan secara umum berada dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *driver go-car* menyukai dan tidak menyukai perjanjian kemitraan yang ada, dengan kecenderungan menyetujui atau menyukai perjanjian kemitraan yang ada.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR PUSTAKA	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB	
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
1.4.2.1 Bagi Mahasiswa.....	11
1.4.2.2 Bagi Driver Go-Car.....	11

2 LANDASAN TEORI	12
2.1 <i>Hardiness</i>	12
2.1.1 Pengertian <i>Hardiness</i>	12
2.1.2 Aspek <i>Hardiness</i>	14
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Hardiness</i>	18
2.1.4 Fungsi <i>Hardiness</i>	19
2.2 Sikap.....	21
2.2.1 Pengertian Sikap.....	21
2.2.2 Komponen Sikap.....	22
2.2.3 Fungsi Sikap.....	24
2.2.4 Sifat Sikap	26
2.3 Perjanjian Kemitraan.....	27
2.3.1 Pengertian Perjanjian Kemitraan.....	28
2.3.2 Isi Perjanjian Kemitraan PT. GO-JEK.....	28
2.4 Hubungan Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan dengan <i>Hardiness</i> Pada <i>Driver Go-Car</i>	48
2.5 Kerangka Berpikir	54
2.6 Hipotesis.....	55
3 METODE PENELITIAN	56
3.1 Jenis Dan Desain Penelitian	56
3.1.1 Jenis Penelitian.....	56
3.1.2 Desain Penelitian	56
3.2 Variabel Penelitian	57
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian	57

3.2.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	58
3.2.2.1 <i>Hardiness</i>	58
3.2.2.2 <i>Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan</i>	58
3.3 Hubungan Antar Variabel	59
3.4 Populasi dan Sampel	59
3.4.1 Populasi	59
3.4.2 Sampel	60
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	61
3.5.1 Skala <i>Hardiness</i>	61
3.5.2.2 Skala <i>Sikap</i>	62
3.6 Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	63
3.6.1 Uji Validitas Skala <i>Hardiness</i> dan Skala <i>Sikap</i>	63
3.6.1.1 <i>Hasil Uji Validitas Skala Hardiness</i>	64
3.6.1.2 <i>Hasil Uji Validitas Skala Sikap</i>	65
3.6.2 Reliabilitas Skala <i>Hardiness</i> dan Skala <i>Sikap</i>	66
3.6.2.1 <i>Hasil Reliabilitas Skala Hardiness</i>	66
3.6.2.2 <i>Hasil Reliabilitas Skala Sikap</i>	67
3.7 Analisis Data.....	67
4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Persiapan Penelitian	69
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian.....	69
4.1.2 Proses Perijinan.....	71
4.1.3 Penentuan Subjek.....	71

4.1.4 Penyusunan Instrumen	71
4.2 Pelaksanaan Penelitian	73
4.2.1 Pengumpulan Data	73
4.2.2 Pelaksanaan Skoring	74
4.3 Hasil Penelitian	75
4.3.1 Gambaran Subjek Penelitian	75
4.3.2 Analisis Inferensial.....	76
4.3.3 Analisis Deskriptif	77
4.3.3.1 Gambaran Umum Hardiness Pada Driver Go-Car Di Kota Semarang.....	77
4.3.3.2 Gambaran Umum Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan Pada Driver Go-Car Di Kota Semarang	87
4.4 Pembahasan.....	90
4.4.1 Pembahasan Analisis Statistik Inferensial Hubungan Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan dengan <i>Hardiness</i> Pada <i>Driver Go-Car</i> Di Kota Semarang	90
4.4.2 Pembahasan Analisis Deskriptif <i>Hardiness</i> Pada <i>Driver Go-Car</i> di Kota Semarang	94
4.4.3 Pembahasan Analisis Deskriptif Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan Pada <i>Driver Go-Car</i> di Kota Semarang.....	97
4.7 Keterbatasan Penelitian.....	98
5 SIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Simpulan	100
5.2 Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	107

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Studi Awal	5
Tabel 3.1 Blueprint Skala <i>Hardiness</i>	62
Tabel 3.2 Blueprint Skala Sikap	63
Tabel 3.3 Hasil Sebaran Aitem Variabel <i>Hardiness</i>	64
Tabel 3.4 Hasil Sebaran Aitem Variabel Sikap	65
Tabel 3.5 Interpretasi Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	66
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas <i>Hardiness</i>	66
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Sikap.....	67
Tabel 4.1 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.2 Tabel Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
Tabel 4.3 Hasil Uji Hipotesis	76
Tabel 4.4 <i>Mean Hardiness</i>	78
Tabel 4.5 Gambaran <i>Hardiness</i>	79
Tabel 4.6 <i>Mean Hardiness</i> Berdasarkan Aspek Komitmen.....	80
Tabel 4.7 Gambaran <i>Hardiness Driver Go-Car</i> Di Kota Semarang Berdasarkan Aspek Komitmen.....	81
Tabel 4.8 <i>Mean Hardiness</i> Berdasarkan Aspek Kontrol	82
Tabel 4.9 Gambaran <i>Hardiness Driver Go-Car</i> Di Kota Semarang Berdasarkan Aspek Kontrol	83
Tabel 4.10 <i>Mean Hardiness</i> Berdasarkan Aspek Tantangan	84
Tabel 4.11 Gambaran <i>Hardiness Driver Go-Car</i> Di Kota Semarang Berdasarkan Aspek Tantangan.....	85
Tabel 4.12 Ringkasan Deskriptif <i>Hardiness</i>	86

Tabel 4.13 Perbandingan <i>Mean Empiris</i> Aspek <i>Hardiness</i>	86
Tabel 4.14 <i>Mean</i> Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan	88
Tabel 4.15 Gambaran Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan <i>Driver Go-Car</i> Di Kota Semarang	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	55
Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel	60
Gambar 4.1 Diagram Gambaran <i>Hardiness</i>	79
Gambar 4.2 Diagram Gamabran <i>Hardiness</i> Berdasarkan Aspek Komitmen	81
Gambar 4.3 Diagram Gamabran <i>Hardiness</i> Berdasarkan Aspek Kontrol	83
Gambar 4.4 Diagram Gamabran <i>Hardiness</i> Berdasarkan Aspek Tantangan.....	85
Gambar 4.5 Diagram Perbandingan <i>Mean Empiris</i> Aspek <i>Hardiness</i>	87
Gambar 4.6 Diagram Gambaran Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan.....	90

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Skala Pendahuluan	108
Lampiran 2 Skala Penelitian	112
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian	119
Lampiran 4 Validitas Skala Penelitian	130
Lampiran 5 Reliabilitas Skala Penelitian	140
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis	142
Lampiran 7 Hasil Uji Statistik Deskriptif	144

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Pada masa sekarang, untuk mendapatkan pekerjaan sangatlah sulit, para pencari kerja harus bersaing satu sama lain supaya mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Selain itu, lapangan pekerjaan yang terbatas membuat masalah tersendiri bagi individu maupun pemerintah.

Di Indonesia masalah lapangan pekerjaan yang terbatas menjadi masalah utama perekonomian saat ini. Dengan lapangan pekerjaan yang terbatas dan calon pekerja yang banyak, membuat jumlah pengangguran yang ada semakin meningkat tiap tahunnya. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2018 adalah sebesar 5,13% atau sekitar 6,87 juta orang, yang masih mengalami pengangguran.

Usaha mengatasi pengangguran bukanlah kewajiban pemerintah semata. Masyarakat pun dapat berpartisipasi dalam penyelesaian masalah pengangguran tersebut. Partisipasi masyarakat untuk menurunkan jumlah pengangguran adalah dengan membuka lapangan pekerja sendiri. Membuka lapangan pekerjaan sendiri yang dimaksud adalah berbisnis. Dimana bisnis yang diharapkan adalah yang dapat menampung banyak calon pekerja, sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia, serta memajukan perekonomian yang ada. Salah satu

hasil bisnis yang sukses menampung banyak pekerja adalah pekerjaan sebagai *driver* taksi *online*.

Pekerjaan sebagai *driver* taksi *online* saat ini telah banyak menarik minat masyarakat. Hal tersebut dikarenakan menjadi *driver* taksi *online* dirasa lebih menguntungkan dari pada pekerjaan lainnya. Dari semua jenis usaha taksi *online*, salah satu yang menarik banyak minat masyarakat adalah bekerja sebagai *driver go-car*. Menurut situs okezone.com menjelaskan bahwa masyarakat memilih bekerja sebagai *driver go-car* dikarenakan beberapa hal, yaitu penghasilan yang lebih besar dari pada bekerja di kantor, waktu kerja yang fleksibel, tidak ingin kerja kantoran, hobi menyetir, mengisi waktu luang atau *part-time*, kesempatan bertemu orang baru, melihat tempat yang tidak pernah dikunjungi, mendengarkan musik atau berita saat bekerja, serta mendapatkan *smartphone* baru. (dikutip dari rubik.okezone.com, diakses 7 Mei 2018)

Namun, keuntungan yang didapat saat bekerja sebagai *driver go-car* kurang sebanding dengan kesulitan yang didapat saat bekerja. Banyak permasalahan-permasalahan yang muncul ketika bekerja sebagai *driver go-car*, misalnya permasalahan dengan konsumen, permasalahan dengan penyedia jasa konvensional, hingga peraturan perusahaan yang merugikan *driver go-car*.

Permasalahan dengan konsumen terjadi karena ketidakmampuan *driver go-car* untuk memenuhi segala permintaan dari konsumen, sehingga menyebabkan konsumen memberikan nilai yang buruk terhadap *driver go-car*, dan membuat reputasi *driver go-car* menjadi menurun. Menurunnya reputasi mitra *driver* dapat mengakibatkan *suspend* dari perusahaan kepada pihak mitra hingga pemutusan

kontrak. Seperti yang terjadi di Kota Pekanbaru, dimana salah satu *driver* mendapat *suspend* dikarenakan salah satu konsumen memeberikan bintang satu pada dirinya, dan mengakibatkan *driver* tersebut tidak dapat bekerja lagi sebagai *driver online*. (dikutip dari pekanbaru.tribunnews.com, diakses 1 Febuari 2019)

Permasalahan selanjutnya adalah mengenai permasalahan di lapangan. Permasalahan yang muncul antara lain adalah adanya konflik dengan ojek atau taksi pangkalan. Munculnya konflik tersebut membuat keamanan dari *driver go-car* pun kurang terjamin, dikarenakan mendapatkan tekanan di mana-mana. Seperti yang terjadi di Bogor pada 10 Febuari 2018, dimana adanya konflik menimbulkan bentrokan antara sekelompok orang dan sekelompok *driver*. (dikutip dari regional.kompas.con, diakses 1 Febuari 2019)

Permasalahan lainnya adalah mengenai peraturan perusahaan, dimana peraturan perusahaan yang ada dianggap tidak menguntungkan pihak *driver go-car*, sehingga membuat banyaknya demonstrasi yang dilakukan *driver go-car* yang diharapkan dapat merubah peraturan perusahaan yang ada. Seperti yang terjadi di Medan pada 10 Agustus 2018, dimana para *driver go-car* melakukan demonstrasi di salah satu kantor cabang Go-Jek di Kota Medan, mereka menuntut kebijakan adanya perubahan tarif yang dilakukan pihak Go-Jek. (dikutip dari news.detik.com, diakses 1 Febuari 2019)

Permasalahan-permasalahan yang timbul, diharapkan mampu diatasi oleh para *driver go-car* sehingga tetap mampu bekerja dengan maksimal walaupun dengan permasalahan kerja yang beragam yang dianggap menekan pada *driver go-car*. Kemampuan dalam bekerja dalam tekanan tersebut disebut dengan *Hardiness*.

Hardiness adalah kekuatan dasar untuk menemukan kapasitas dalam menghadapi tekanan, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan dan perasaan bermakna (Evendi dan Dwiyantri, 2011). *Hardiness* mengurangi pengaruh kejadian-kejadian hidup yang mencekam dengan meningkatkan penggunaan strategi penyesuaian antara lain dengan menggunakan sumber-sumber sosial yang ada di lingkungannya untuk dijadikan tameng, motivasi, dan dukungan dalam menghadapi masalah ketegangan yang dihadapinya dan memberikan kesuksesan (Istiningtyas, 2013). Menurut Suryaningsih dan Khairiyah (2016) menjelaskan bahwa *Hardiness* merupakan kemampuan individu mengurangi atau mengubah stresor negatif menjadi suatu tantangan yang positif dan lebih optimis terhadap hal-hal yang menyebabkan tekanan (*stressor*)

Hardiness mempunyai pengaruh positif pada individu, yaitu membantu individu dalam proses adaptasi dan lebih memiliki toleransi terhadap stres, mengurangi akibat buruk dari stres, kemungkinan terjadinya *burnout* dan penilaian negatif terhadap suatu kejadian yang mengancam dan meningkatkan pengharapan untuk melakukan coping yang berhasil, membuat individu tidak mudah jatuh sakit, dan membantu individu mengambil keputusan yang baik dalam keadaan stres. (Rahardjo, 2005)

Peneliti melakukan studi awal pada tanggal 1 Mei 2018 dengan memberikan skala kepada 20 *driver go-car*. Studi pendahuluan yang telah dilakukan menghasilkan data yang telah disajikan dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1 Hasil Studi Awal

No	Aitem	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya ingin bekerja sebagai <i>driver</i> untuk waktu yang lama.	2 (10%)	18 (90%)
2	Saya bosan bekerja sebagai <i>driver go-car</i> .	15 (75%)	5 (25%)
3	Jika ada pekerjaan yang lebih baik, saya akan pindah dari pekerjaan saya sekarang.	18 (90%)	2 (10%)
4	Saya terpaksa menjalani pekerjaan saya saat ini.	12 (60%)	8 (40%)
5	Saya lelah bekerja sebagai <i>driver go-car</i> .	17 (85%)	3 (15%)
6	Saya senang dengan pekerjaan sebagai <i>driver</i> .	9 (45%)	11 (55%)
7	Bekerja sebagai <i>driver go-car</i> dapat mengembangkan diri saya.	7 (35%)	13 (65%)
8	Banyaknya perubahan peraturan membuat saya lelah.	14 (70%)	6 (30%)
9	Saya tidak yakin pekerjaan saya dapat berkembang	13 (65%)	7 (35%)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas hasil studi pendahuluan menunjukkan adanya indikasi *hardiness* yang belum ideal. Hal tersebut dapat dilihat dari 9 Aitem yang ada, terdapat 5 aitem *hardiness* yaitu nomer 2, 3, 4, 5, dan 8 yang dimana *driver go-car* menjawab “Ya” yang menunjukkan bahwa *hardiness* yang dimiliki *driver go-car* belum ideal.

Selain menyebar skala, peneliti juga melakukan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 30 April 2018 terhadap salah satu *driver go-car* bernama EA. EA menyatakan bahwa :

“Jadi *driver go-car* itu ada susahny ada gampangny, gampangny ya kita pasti diterima asal syaratny lengkap. Susahny pas kerjanya itu, belum lagi masalah di lapangan kayak rebutan ambil penumpang sama ojek konvensional, dan juga masalah dengan konsumen kadang yang seenaknya sendiri.

Ditambah lagi sama peraturan dari pemerintah. Peraturan dari pemerintah sekarang bisa dibilang kruang adil, masak sekarang kendaraan yang buat narik harus atas namanya perusahaan, padahal kan itu milik pribadi, kami bekerja cuma sebagai mitra kerja bukan karyawan perusahaan. Pajak juga yang bayar pribadi bukan perusahaan, nanti kalau mau dijual kendaraannya harga jualnya turun jauh juga. Perusahaan sih nggak kena imbasnya tapi jelas rugi kita sebagai driver go-car.”

Dari hasil wawancara, EA merasa terbebani dengan banyaknya masalah-masalah yang dihadapi di pekerjaannya dan juga peraturan dari pemerintah yang dirasa tidak adil, sehingga EA merasa dirugikan dengan pekerjaannya sebagai *driver go-car*.

“Saya kadang mikir mau berhenti apa pindah gitu, tapi ya gimana ya, adanya pekerjaan ya ini, cari kerja sekarang susah itu mas. Tapi kalau dilanjutin kok ya semakin susah, belum sekarang saingan sesama driver tambah banyak, belum lagi yang didapat kadang ya nggak seberapa kalau nggak target. Saya Cuma bisa pasrah”

Permasalahan yang sering muncul membuat EA berpikiran untuk berpindah pekerjaan pada pekerjaan lain. Namun, EA merasa pasrah dengan hal tersebut, dikarenakan sulitnya menemukan pekerjaan lain yang dapat dikerjakan oleh EA.

Hasil wawancara diatas menguatkan hasil skala, dimana *driver go-car* terindikasi memiliki masalah *hardiness*. Indikasi tersebut dilihat dari *driver go-car* meras lelah dengan pekerjaannya dan berpikiran untuk berpindah pekerjaan. Namun, *driver go-car* hanya dapat pasrah dengan permasalahan yang ada, dikarekankan sulitnya untuk mencari pekerjaan lain. Jika dikatikan dengan teori *hardiness*, *driver go-car* belum menunjukkan *hardiness* yang ideal. Idealnya *driver go-car* dalam situasi pekerjaan yang penuh dengan tekanan harus tetap bertahan dan

menyikapinya dengan positif. Namun, Hasil studi pendahuluan diatas memberikan gambaran sebaliknya, sehingga peneliti melihat adanya indikasi masalah.

Hardiness dapat membantu individu agar tetap *survive* dan selalu berpikir positif dalam menghadapi masalah. Individu yang memiliki karakteristik *hardiness* dapat bertahan dalam situasi-situasi yang mendesak saat menghadapi tuntutan dan tantangan dalam kehidupan. *Hardiness* sendiri memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu, kemampuan perencanaan, rasa percaya diri, pengelolaan perasaan, dan sikap. Dalam hal ini salah satu faktor yang akan disoroti adalah faktor sikap.

Menurut Karimah (2017) sikap adalah reaksi evaluatif yang melibatkan pikiran, perasaan dan niat individu terhadap objek atau aspek-aspek tertentu di lingkungan, yang pada akhirnya cenderung menjadi penentu perilaku individu tersebut terhadap lingkungannya. Gerungan (dalam Abu Ahmadi, 2007: 150) yang menyatakan bahwa pengertian sikap adalah pendapat individu terhadap objek tertentu, yang dapat merupakan pandangan atau perasaan yang disertai oleh kecenderungan untuk bertindak terhadap suatu objek.

Objek sikap yang digunakan dalam hal ini adalah perjanjian kemitraan, dimana menurut Undang-Undang Nomor. 9 Tahun 1995 Pasal 1 Ayat 8, perjanjian kemitraan adalah kerja sama usaha yang merupakan kegiatan kerja yang dilakukan antara dua pihak atau lebih dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki yang dilandasi prinsip saling memerlukan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan disertai pembinaan dan pengembangan. Perjanjian kemitraan dibuat supaya sistem perusahaan dapat berjalan dengan baik serta mengatur para

driver go-car supaya disiplin dalam bekerja. Dengan disetujuinya perjanjian kemitraan oleh *driver go-car* maka para mitra tersebut harus patuh para perjanjian tersebut dan memandang perjanjian kemitraan dengan positif. Karena merupakan strategi bisnis maka keberhasilan kemitraan sangat ditentukan oleh adanya kepatuhan diantara yang bermitra dalam menjalankan etika bisnis (Syaripudin, 2013). Namun, adanya polemik tentang peraturan-peraturan baru membuat masalah baru yang muncul di muka umum. Hal tersebutlah yang membuat para *driver go-car* mempunyai sikap terhadap perjanjian kemitraan yang berbeda satu sama lain.

Sikap negatif memunculkan kecenderungan untuk menjauhi, membenci, menghindari ataupun tidak menyukai keberadaan suatu objek. Sedangkan sikap positif memunculkan kecenderungan untuk menyenangkan, mendekati, menerima atau bahkan mengharapkan kehadiran objek tertentu (Adi, 1994:178). Sikap positif dan negatif berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat Subakti (2013) yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang baik, mengerjakan dengan senang, penuh tanggung jawab dan tanpa paksaan, maka hasil pekerjaan yang dikerjakan akan baik dan sesuai dengan keinginan, sebaliknya apabila dikerjakan dengan terburu – buru dan dengan kondisi emosi yang tinggi maka pekerjaan akan hancur (Samsuri dan Purwanto, 2007).

Sikap mengenai perjanjian kemitraan merupakan perasaan, keyakinan, dan pikiran *driver go-car* yang bersifat evaluatif baik positif maupun negatif terhadap perjanjian kemitraan. Sikap mengenai perjanjian kemitraan merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja sebagai *driver go-car*. Dimana sikap yang ada

berpengaruh terhadap bagaimana kinerja dari *driver go-car* dalam bekerja. Sikap yang positif akan memberikan dorongan *driver go-car* untuk bekerja secara maksimal. Sedangkan sikap negatif akan membuat *driver go-car* tidak menyukai pekerjaannya dan kinerjanya pun akan tidak maksimal.

Penelitian ini berfokus pada kemampuan *driver go-car* dalam menyikapi perjanjian kemitraan yang ada, sehingga *driver go-car* dapat menyikapi perjanjian kemitraan tersebut dengan baik. *Driver go-car* yang mampu menyikapi perjanjian kemitraan dengan positif, akan lebih mampu menghadapi tekanan yang ada dan komitmen dengan pekerjaannya. Sebaliknya *driver go-car* yang menyikapi perjanjian kemitraan dengan negatif, akan mudah menyerah dan tidak memiliki komitmen yang baik dengan pekerjaannya. Kemampuan menghadapi tekanan yang ada dan komitmen dengan pekerjaannya merupakan aspek-aspek yang terdapat pada karakteristik *hardiness* yang baik dalam diri *driver go-car*. Dari asumsi diatas diduga sikap positif memiliki hubungan dengan *hardiness driver go-car*, hal ini terkait dengan kemampuan *driver go-car* untuk menghadapi tekanan dan berkomitmen dalam menyikapi perjanjian kemitraan.

Penelitian tentang *hardiness* sudah banyak dilakukan, akan tetapi subjeknya bukan *driver go-car*. Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2016), subjeknya adalah member *Multilevel Marketing*, penelitian yang dilakukan oleh Dodik dan Astuti (2012) dengan subjeknya anggota Polri bagian operasional, serta penelitian yang dilakukan oleh Evendi dan Dwiyanti (2013) dengan subjek karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan sikap terhadap perjanjian kemitraan dan *hardiness* pada *driver go-car* di Semarang. Penelitian ini penting diteliti dikarenakan berguna untuk mengetahui seberapa jauh *hardiness* yang dimiliki *driver go-car* dan hubungannya dengan sikap *driver go-car* mengenai perjanjian kemitraan. Hal tersebut supaya kedepannya tidak menimbulkan konflik antara perusahaan dan *driver go-car*, seperti yang telah terjadi belakangan ini. Diharapkan juga penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pekerjaan sebagai *driver go-car*, hubungan antara sikap individu dan *hardiness*, serta untuk sumbangan berharga bagi topik yang berkaitan dengan *driver go-car*, sikap individu, dan *hardiness*.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa sikap terhadap perjanjian kemitraan memiliki hubungan dengan *hardiness* yang dimiliki *driver go-car*. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan dengan *Hardiness* Pada *Driver Go-Car* di Kota Semarang”.

1.1 Rumusan Masalah Penelitian

1. Adakah hubungan sikap terhadap perjanjian kemitraan dengan *hardiness* pada *driver go-car*.
2. Bagaimana gambaran *hardiness* pada *driver go-car*.
3. Bagaimana gambaran sikap terhadap perjanjian kemitraan pada *driver go-car*.

1.2 Tujuan Penelitian

1. Menguji ada tidaknya hubungan sikap terhadap perjanjian kemitraan dengan *hardiness* pada *driver go-car*.
2. Mengetahui gambaran *hardiness* pada *driver go-car*.
3. Mengetahui gambaran sikap terhadap perjanjian kemitraan pada *driver go-car*.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan untuk menambah wawasan dan kajian ilmu psikologi mengenai hubungan sikap terhadap perjanjian kemitraan dengan *hardiness* pada *driver go-car*, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

1.3.2 Manfaat Praktis

1.3.2.1 Bagi Mahasiswa

Memberikan pengetahuan dan menambah informasi yang ada mengenai *hardiness* dan sikap yang dimiliki *driver go-car* di Kota Semarang.

1.3.2.2 Bagi Driver go-car

Untuk memberi informasi tentang kehidupan kerjanya dan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai *driver go-car*.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 *Hardiness*

2.1.1 Pengertian *Hardiness*

Hardiness adalah kekuatan dasar dalam diri individu untuk menghadapi tekanan, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan dan perasaan bermakna terhadap hidupnya (Evendi & Dwiyanti, 2011). *Hardiness* adalah karakteristik individu yang mempunyai kecenderungan untuk mempersepsikan atau memandang peristiwa-peristiwa hidup yang potensial mendatangkan tekanan sebagai sesuatu yang tidak terlalu mengancam (Dodik & Astuti, 2012). Menurut Olivia (2014) *Hardiness* merupakan dasar seseorang untuk memandang dunia lebih positif, meningkatkan standar hidup, mengubah hambatan dan tekanan ke dalam pembangunan dan sumber pertumbuhan.

Hardiness adalah ketangguhan diri dalam menghadapi tantangan, kesulitan hidup, maupun berbagi bencana yang melekat pada individu yang dapat dimanfaatkan untuk bertahan dan mengembangkan diri menghadapi situasi yang tidak terduga. (Mayasari, 2014). Indriati dan Muti'ah (2015) menambahkan bahwa *hardiness* adalah kemampuan bertahan, tetap *survive* dan berpikir positif dalam situasi-situasi yang mendesak dalam menghadapi tuntutan dan tantangan dalam kehidupan. Definisi diatas dikuatkan oleh Mabruri (2008) yang menyatakan *Hardiness* merupakan kemampuan individu untuk bekerja keras dengan antusias dalam memaknai perubahan-perubahan dalam kehidupan, sehingga dapat

menikmati pekerjaan, membuat keputusan dan melaksanakannya, dan memandang hidup sebagai suatu tantangan dan suatu perkembangan diri yang bermanfaat bagi individu.

Hardiness adalah kemampuan individu dalam memandang suatu kejadian ke arah sudut pandang yang positif, sehingga individu tidak menyerah dan lebih optimis dalam menghadapi permasalahan yang dapat menimbulkan stres dan memandang perubahan sebagai suatu kesempatan dan bukan ancaman (Garaga, 2017). *Hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang melibatkan kemampuan untuk mengendalikan kejadian-kejadian yang tidak menyenangkan dan memberikan makna positif terhadap kejadian tersebut sehingga tidak menimbulkan stres pada individu yang bersangkutan (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011). Menurut Suryaningsih dan Khairiyah (2016) menjelaskan bahwa *Hardiness* merupakan kemampuan individu mengurangi atau mengubah stresor negatif menjadi suatu tantangan yang positif dan lebih optimis terhadap hal-hal yang menyebabkan tekanan (*stressor*).

Hardiness adalah sekumpulan sikap dimana sikap-sikap tersebut memiliki fungsi sebagai sumber kekuatan bagi individu dalam menghadapi kondisi yang menekan (Fitriani dan Ambarini, 2013). Maddi (2004) menyatakan bahwa *Hardiness* merupakan seperangkat sikap atau kepercayaan mengenai diri dalam berinteraksi dengan dunia di sekitar yang mana sikap dan kepercayaan ini memberikan keberanian dan motivasi untuk melakukan kerja keras demi mengubah situasi yang membuat stres menjadi peluang ataupun kesempatan.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan secara umum bahwa *hardiness* adalah karakteristik individu untuk bertahan, melawan dan mengembangkan diri dalam menghadapi tekanan dari lingkungannya secara positif dan efektif.

2.1.2 Aspek *Hardiness*

Kobasa (1982) menjelaskan bahwa *hardiness* memiliki beberapa aspek, yaitu :

a. Komitmen (Commitment)

Salah satu aspek *hardiness* adalah komitmen. Komitmen merupakan kecenderungan individu untuk melibatkan diri dalam keadaan apapun terhadap pekerjaannya (Kobasa, 1982). Individu yang memiliki komitmen yang kuat merasa mudah terlibat dalam apapun yang di lakukannya dan dapat mengerjakan segala sesuatu dengan sepenuh hati. Sehubungan dengan tindakannya individu mampu menguasai diri dan memiliki hubungan dengan sosialnya dan tidak mudah menyerah bila mendapatkan tekanan. Aspek ini berisi keyakinan bahwa hidup itu bermakna dan memiliki tujuan. Individu juga berkeyakinan teguh pada dirinya sendiri walau apapun yang akan terjadi. Individu akan melibatkan diri pada aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dan mampu menentukan tindakan yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah dan tidak mudah menyerah dalam situasi yang menekan, karena dalam kondisi yang menekan individu akan melakukan strategi *coping* yang sesuai dengan nilai, kemampuan, dan tujuan yang ada dalam dirinya, Serta individu akan memiliki dedikasi pada diri sendiri dan pekerjaan yang akan menghasilkan keterlibatan yang aktif dan bertujuan dalam kehidupan sehari-

hari (Coetzee & Harry, 2015). Orang yang mampu berkomitmen memiliki suatu pemahaman akan tujuan serta sikap tidak mudah menyerah apabila dibawah tekanan karena mereka cenderung menginvestasikan diri sendiri (Garaga, 2017)

b. Kontrol (Control)

Menurut Kobasa, dkk (1982) kontrol adalah kepercayaan bahwa individu mampu mempengaruhi situasi dalam kehidupannya. Individu dengan *hardiness* yang tinggi memiliki pandangan bahwa semua kejadian dalam lingkungan dapat ditangani oleh dirinya sendiri dan bertanggung jawab terhadap apa yang harus dilakukan sebagai respon terhadap stres. Aspek ini berisi keyakinan bahwa individu dapat memengaruhi atau mengendalikan apa saja yang terjadi dalam hidupnya. Individu percaya bahwa dirinya dapat menentukan terjadinya sesuatu dalam hidupnya, sehingga tidak mudah menyerah ketika sedang berada dalam keadaan tertekan.

Individu yang memiliki kontrol yang baik, percaya dan bertindak seolah-olah individu tersebut dapat memengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi di sekitarnya. Individu tersebut selalu berusaha mengubah situasi menjadi sesuatu yang bermanfaat dan tidak pernah melihat peristiwa hanya dari permukaannya saja. Individu yang memiliki kontrol yang kuat akan selalu optimis dalam menghadapi hal-hal diluar individu, individu tersebut akan cenderung berhasil dalam menghadapi masalah, serta cenderung melihat peristiwa yang penuh stres dengan baik dan dapat mengurangi perasaan cemas pada situasi yang dapat membuat kegelisahan pada seseorang (Garaga, 2017).

Sebaliknya, orang yang merasa tidak berdaya percaya dan bertindak seolah-olah orang tersebut adalah korban pasif dari kekuatan diluar kendalinya. Individu yang memiliki kontrol rendah kurang memiliki inisiatif dan kurang dapat merasakan adanya kemampuan terpendam dalam dirinya, sehingga individu hanya bisa pasrah dan merasa tidak berdaya terhadap situasi-situasi yang mengancam. (Puspasari, 2006)

c. Tantangan (Challenge)

Menurut Kobasa (1979) tantangan adalah kecenderungan untuk memandang suatu perubahan dalam hidup individu sebagai sesuatu yang wajar dan mampu mengantisipasi setiap kemungkinan, sehingga memandang hidupnya penuh dengan tantangan yang membuat individu berkembang. Individu yang memiliki tingkat *hardiness* tinggi cenderung memiliki pemikiran bahwa, semua tantangan atau masalah yang datang merupakan hal yang tidak mungkin untuk dihindari. (Akhyar, dkk; 2017)

Kobasa (1979) menyebutkan bahwa, *hardiness* melibatkan kemampuan secara sudut pandang atau secara berperilaku mengubah stresor yang negatif menjadi tantangan yang positif. Tantangan yang positif merupakan dasar seseorang untuk memandang dunia lebih positif, sehingga dapat meningkatkan standar hidup, mengubah hambatan dan tekanan ke dalam pembangunan dan sumber pertumbuhan (Olivia, 2014). Dengan demikian individu yang memiliki *hardiness* tinggi memiliki keyakinan bahwa perubahan merupakan suatu yang biasa terjadi dalam kehidupan sehingga perubahan ini dipandang bukan sebagai suatu ancaman pada keamanan melainkan suatu kesempatan untuk lebih berkembang dan tumbuh.

Sebaliknya individu yang memiliki *hardiness* rendah memandang bahwa sesuatu hal haruslah stabil dan perubahan dianggap merusak dan merugikan. Sehingga individu tersebut menganggap bahwa perubahan adalah suatu ancaman dan selalu menghindari hal-hal yang mengalami perubahan pada hidup individu. (Puspasari, 2006)

Menurut Maddi (2013) ada 3 aspek dari *hardiness* yang dikonsepsikan sebagai 3C. Aspek-aspek *hardiness* tersebut adalah:

a. Tantangan

Challenge (tantangan) merupakan kemampuan individu untuk menerima bahwa kehidupan tidak lepas dari kejadian-kejadian yang menyebabkan stres. Kejadian yang menyebabkan stress dianggapnya sebagai tantangan dalam hidup. Individu melihat perubahan peristiwa dalam hidup yang menyebabkan stres sebagai kesempatan untuk menjadi lebih bijaksana dan meningkatkan kemampuan dengan belajar melalui lingkungan stress yang dihadapi. Dalam hal ini, individu berpikir bahwa ia dapat belajar dari kegagalan serta keberhasilan dan tekanan yang dialami dapat menjadikan peluang belajar.

b. Kontrol

Kontrol merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk tetap berusaha mengubah lingkungan yang penuh stres menjadi kesempatan untuk belajar dan bertumbuh, walaupun dalam keadaan sangat buruk. Individu yang memiliki control percaya bahwa ia dapat mengontrol setiap kejadian atau pekerjaan yang dimiliki sehingga ia tidak merasa tertekan dan stress.

c. Komitmen

Komitmen adalah kecenderungan individu untuk meyakini bahwa dalam keadaan buruk sekalipun, individu akan tetap bertahan dalam situasi tersebut. Individu yang berkomitmen tidak akan melakukan penghindaran maupun menjauhkan diri. *Hardiness* yang baik tampak pada ciri individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap kegiatan yang dijalani. Individu cenderung memiliki ketahanan dan komitmen yang kuat untuk menyelesaikan tugas dengan baik dalam kondisi penuh stres (Subramanian & Vinothkumar, 2013).

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang dimiliki *hardiness* adalah komitmen, kontrol, dan tantangan.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Hardiness*

Faktor yang mempengaruhi *hardiness* menurut Florian, Mikulincer, & Yaubman (1995) antara lain:

- a. Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis, dengan kemampuan individu merencanakan hal yang realistis maka saat individu menemui suatu masalah maka individu akan tahu apa hal terbaik yang dapat individu lakukan dalam keadaan tersebut.
- b. Memiliki rasa percaya diri dan positif citra diri, individu akan lebih santai dan optimis jika individu memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan citra diri yang positif maka individu akan terhindar dari stres.
- c. Mengembangkan keterampilan komunikasi, dan kapasitas untuk mengelola perasaan yang kuat dan impuls.

Selain faktor diatas, faktor lain menurut Ausie, dkk (2017) adalah sikap. Sikap menentukan bagaimana *hardiness* yang dimiliki oleh individu, dimana sikap membentuk dasar dari aspek-aspek yang dimiliki oleh *hardiness*, sehingga *hardiness* dapat terbentuk pada diri individu.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *hardiness* yaitu kemampuan membuat rencana, memiliki rasa percaya diri, memiliki pengelolaan perasaan dan sikap.

2.1.4 Fungsi *Hardiness*

Kreitner dan Kinicki (2005:79) menyatakan bahwa *hardiness* memiliki beberapa fungsi. Fungsi dari *hardiness* adalah sebagai berikut :

- a. Membantu individu dalam proses adaptasi dan toleransi terhadap stres

Salah satu fungsi *hardiness* adalah membantu individu dalam proses adaptasi. Adanya *hardiness* dapat membantu individu dalam beradaptasi dengan pekerjaannya, sehingga individu dapat menghadapi tantangan dan perubahan-perubahan yang ada di pekerjaannya. Individu akan bersedia terlibat dalam segala perubahan dan melakukan segala aktivitas baru untuk dapat lebih berkembang. Individu dengan *hardiness* biasanya menilai perubahan sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang daripada sesuatu yang sifatnya mengancam. Dengan pandangan yang terbuka dan fleksibel, tantangan dapat dipandang sebagai bagian tak terpisahkan dari kehidupan dan harus dihadapi. Bahkan, tantangan dilihat sebagai kesempatan untuk belajar lebih banyak (Evendi dan Dwiyanti, 2013). Dengan proses adaptasi yang baik seseorang akan memiliki toleransi terhadap stres yang baik. Individu yang memiliki *hardiness* akan mampu bangkit dan

mengendalikan stres yang dialami dan dapat menghindari situasi-situasi yang memunculkan stres.

b. Membantu individu mengurangi dampak buruk dari stres

Individu yang memiliki *hardiness* akan mempunyai kemampuan untuk mengurangi dampak buruk dari stres. *Hardiness* mengacu pada kemampuan individu untuk bertahan dalam menghadapi stres tanpa mengakibatkan gangguan yang berarti, sehingga dapat menentukan tingkah laku yang baik dalam menghadapi tekanan-tekanan dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan stres. Mereka menganggap stresor yang mereka hadapi membuat kehidupan lebih menarik dan menantang, bukan semata-mata membebani mereka dengan tekanan-tekanan tambahan (Sekariansah & Sakti, 2013)

c. Membantu individu memandang suatu hal dengan positif

Fungsi *hardiness* selanjutnya adalah membantu individu memandang suatu hal dengan positif. *Hardiness* dapat membantu individu agar tetap *survive* dan selalu berpikir positif dalam menghadapi masalah. Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* dapat bertahan dalam situasi-situasi yang mendesak saat menghadapi tuntutan dan tantangan dalam kehidupan. (Indriati dan Muti'ah, 2015)

d. Membantu individu untuk mengambil keputusan yang baik ketika stres

Hardiness berfungsi untuk membantu individu mengambil keputusan yang baik ketika stres. Individu yang memiliki *hardiness* tinggi mempunyai serangkaian sikap yang tahan akan stres. Individu tersebut, senang membuat sesuatu keputusan dan melaksanakannya karena memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan agar memiliki makna. (Bissionette M, 1998)

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi dari *hardiness* adalah membantu individu untuk beradaptasi, mengurangi dampak stres, membantu individu untuk memiliki pandangan yang positif, serta membantuk inidivu mengambil keputusan yang baik saat tertekan.

2.2 Sikap

2.2.1 Pengertian Sikap

Sikap merupakan konsep dasar untuk memahami tiap individu. Individu satu dengan lainnya tentunya memiliki sikap yang berbeda satu sama lain. Sikap merupakan reaksi evaluatif yang melibatkan pikiran, perasaan dan niat karyawan terhadap objek atau aspek-aspek tertentu di lingkungan kerja, yang pada akhirnya cenderung menjadi penentu perilaku karyawan terhadap lingkungannya. (Karimah, 2017). Menurut Elmubarok (2008:47) sikap adalah suatu bentuk evaluasi perasaan dan kecenderungan potensial untuk berekasi yang merupakan hasil interaksi memahami, merasakan dan berprilaku terhadap suatu objek.

Gerungan (Ahmadi, 2007:150) yang menyatakan bahwa pengertian sikap adalah pendapat individu terhadap objek tertentu, yang dapat merupakan pandangan atau perasaan yang disertai oleh kecenderungan untuk bertindak terhadap suatu objek. Sama halnya dengan pendapat Suharyat (2009) yang menjelaskan bahwa sikap adalah hasil dari proses sosialisasi dan interaksi seseorang dengan lingkungannya, yang merupakan perwujudan dari pikiran, perasaan seseorang serta penilaian terhadap obyek, yang didasarkan pada pengetahuan, pemahaman, pendapat, keyakinan dan gagasan-gagasan terhadap suatu obyek sehingga menghasilkan suatu kecenderungan untuk bertindak pada suatu objek. Hal itu berarti

suatu tingkah laku dapat diprediksi apabila telah diketahui sikapnya. Walaupun manifestasi sikap itu tidak dapat dilihat langsung tapi sikap dapat ditafsirkan sebagai tingkah laku yang masih tertutup.

Eagley dan Chaiken (dalam Lestari, 2015) sikap adalah kecenderungan untuk memberikan penilaian terhadap identitas objek sikap ke dalam suatu kontinum derajat suka atau tidak suka, yang berwujud dalam tanggapan yang bersifat kognitif, afektif dan konatif (perilaku). Lebih lanjut Azwar (2005:261) menjelaskan bahwa sikap adalah kecenderungan bertindak, berpikir, berpersepsi dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi, atau nilai yang kemudian menjadi tolak ukur dalam individu setuju atau tidak setuju dan menentukan apa yang disukai, diharapkan, dan diinginkan serta mengenyampingkan apa yang tidak diinginkan dan apa yang harus dihindari.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sikap adalah reaksi evaluatif dalam diri individu terhadap suatu hal yang bersifat positif atau negatif yang dapat merupakan suatu keyakinan yang disertai perasaan suka atau tidak suka, sehingga memberikan dasar bagi individu untuk merespon objek tertentu baik mendekat maupun menjauh

2.2.2 Komponen Sikap

Sikap merupakan keyakinan evaluatif dalam menangkap suatu objek tertentu yang didasari pada nilai budaya, yang selanjutnya dimanifestasikan dalam tindakan atau tingkah laku terhadap lingkungannya. Sikap tidak berdiri sendiri, terdapat beberapa komponen sikap, menurut Zuchdi (1995) sikap terbentuk dari tiga komponen, yaitu :

a. Komponen Kognitif

Komponen kognitif berisikan persepsi, keyakinan, dan stereotipe yang dimiliki individu terhadap objek tertentu. Persepsi, keyakinan, dan stereotipe individu terhadap objek tertentu biasanya sudah terpolakan dalam pikiran individu yang terkadang muncul walaupun tanpa adanya informasi yang tepat.

b. Komponen Afektif

Komponen afektif melibatkan emosi dan perasaan individu terhadap suatu objek. Emosi dan perasaan individu terbentuk karena adanya kepercayaan baik atau buruk terhadap suatu objek tertentu, yang nantinya akan membentuk sikap individu positif atau negatif terhadap suatu objek.

c. Komponen Konatif

Komponen konatif adalah kecenderungan bertindak (berperilaku) individu dalam situasi tertentu dan dalam situasi menghadapi stimulus yang datang yang terbentuk dari kepercayaan dan perasaan individu terhadap suatu objek.

Menurut Azwar (2005:23) struktur sikap terdiri dari tiga komponen yang saling menunjang, yaitu :

a. Komponen Kognitif

Komponen kognitif berisikan kepercayaan individu mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap. Sekali kepercayaan itu terbentuk, maka akan menjadi dasar pengetahuan individu mengenai apa yang dapat diharapkan dari objek tersebut.

b. Komponen Afektif

Komponen afektif menyangkut masalah emosional subjektif individu terhadap suatu objek sikap, dalam hal ini seperti perasaan yang dimiliki individu terhadap sesuatu.

c. Komponen Konatif

Komponen konatif dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa sikap memiliki tiga komponen yaitu komponen kognitif, komponen afektif dan komponen afektif, yang dimana ketiga memiliki hubungan satu sama lain yang saling menunjang, sehingga menjadi suatu sikap.

2.2.3 Fungsi Sikap

Sikap sebagai dasar dalam perilaku individu sehari-sehari memiliki beberapa fungsi. Menurut Baron,dkk (dalam Sarwono dan Meinarno, 2015:86) menyatakan bahwa terdapat lima fungsi sikap, yaitu :

a. Fungsi Pengetahuan

Sikap membantu individu untuk mendapatkan pengetahuan tentang suatu stimulus baru dan menginterpretasikan stimulus baru tersebut sehingga individu dapat merepons stimulus dengan tepat.

b. Fungsi Identitas

Sikap membantu individu untuk memiliki keyakinan yang kuat terhadap suatu objek, sehingga objek tersebut dapat terpolakan dengan baik dipikiran individu.

c. Fungsi Harga Diri

Sikap membantu individu untuk menjaga harga dirinya dengan tidak berperilaku menyimpang di dalam norma sosial, sehingga tidak muncul penilaian negati dari lingkungannya.

d. Fungsi Pertahanan Diri

Sikap membantu melindungi diri individu dari penilaian negatif dari lingkungannya terhadap diri individu tersebut, sehingga individu dapat merespon lingkungannya sesuai dengan norma sosial yang berlaku.

e. Fungsi Motivasi kesan

Sikap berfungsi untuk mengarahkan lingkungan untuk memberikan penilaian atau kesan yang positif tentang individu tersebut.

Pendapat lainnya mengenai fungsi sikap menurut Katz (1960) menyebutkan terdapa empat fungsi sikap, yaitu :

a. Fungsi Penyesuaian

Fungsi penyesuaian atau fungsi manfaat menunjukkan bahwa individu dengan sikapnya berusaha untuk memaksimalkan hal-hal yang diinginkan dan menghindari hal-hal yang tidak diinginkannya.

b. Fungsi Petahanan Ego

Fungsi pertahanan ego yang menunjukkan keinginan individu untuk menghindari diri serta melindungi hal-hal yang mengancam egonya atau apabila individu mengetahui adanya suatu objek yang mengancam, maka sikap dapat berfungsi sebagai mekanisme pertahanan ego yang akan melindungi dari ancaman tersebut.

c. Fungsi Pernyataan Nilai

Fungsi pernyataan nilai, menunjukkan keinginan individu untuk memperoleh kepuasan dalam menyatakan sesuatu nilai yang dianutnya sesuai dengan penilaian pribadi dan konsep dirinya.

d. Fungsi Pengetahuan

Fungsi pengetahuan, menunjukkan keinginan individu untuk mengekspresikan rasa ingin tahunya, mencari penalaran untuk mengorganisasikan pengalamannya.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa sikap memiliki beberapa fungsi yaitu fungsi pengetahuan, fungsi identitas, fungsi pertahanan ego, fungsi penyesuaian diri, dan fungsi identitas.

2.2.4 Sifat Sikap

Menurut Maio dan Olson (1994) sikap adalah suatu pernyataan yang bersifat evaluatif, baik positif maupun negatif, terhadap objek tertentu. Dari pendapat tersebut diketahui bahwa sifat sikap dibagi menjadi dua, yaitu positif dan negatif.

Menurut Wawan dan Dewi (2011:11) sifat sikap dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Sikap Positif

Sikap positif adalah kecenderungan untuk menyenangi, mendekati, menerima atau bahkan mengharapkan kehadiran objek tertentu.

b. Sikap Negatif

Menurut Adi (1994: 178), sikap negatif adalah kecenderungan untuk menjauhi, membenci, menghindari ataupun tidak menyukai keberadaan suatu objek.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa sikap memiliki dua sifat yaitu positif dan negatif.

2.3 Perjanjian Kemitraan

2.3.1 Pengertian Perjanjian Kemitraan

Perjanjian kemitraan terdiri dari dua kata, yaitu perjanjian dan mitra. Perjanjian yang dimaksud disini adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut Subekti (dalam Aninditiya, dkk; 2015) adalah suatu peristiwa yang terjadi ketika karyawan melakukan perjanjian dengan perwakilan perusahaan untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja. Perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja yang diberikan oleh perusahaan yang harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan, dan karyawan berhak menuntut haknya kepada perusahaan (Aninditiya, dkk, 2015)

Menurut Tarigan, dkk (2017) mitra adalah teman, sahabat, kawan kerja, pasangan kerja dan jalinan kerja. Dengan demikian perjanjian kemitraan adalah kerja sama usaha yang merupakan kegiatan kerja yang dilakukan antara dua pihak

atau lebih dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki yang dilandasi prinsip saling memerlukan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan disertai pembinaan dan pengembangan (Undang-Undang Nomor. 9 Tahun 1995 Pasal 1 Ayat 8).

2.3.2 Isi Perjanjian Kemitraan PT GO-JEK

1. Ketentuan Umum

Persyaratan yang tertera dalam Perjanjian Kerjasama Kemitraan ini (**Perjanjian**) mengatur hubungan antara anda, perorangan (**Mitra**) dan PT Paket Global Semesta, yang beralamat di Gedung Pasaraya Blok M, Gedung B, Lantai 6 & 7, Jl. Iskandarsyah II No. 2, Kelurahan Melawai, Kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12160, Indonesia (**PGS**), dengan ketentuan-ketentuan sebagai tertera dibawah ini yang dituangkan dalam bentuk Kontrak Elektronik.

Definisi-definisi sebagaimana disebutkan dibawah ini berlaku dalam Perjanjian ini,

- a) Akun adalah akun yang didapatkan dan atas nama Mitra setelah Mitra mendaftarkan diri melalui Aplikasi;
- b) Aplikasi adalah aplikasi elektronik dengan merek dagang GO-JEK maupun GO-BIS yang dikelola dan dimiliki oleh AKAB;
- c) AKAB adalah PT Aplikasi Karya Anak Bangsa, yang beralamat di Gedung Pasaraya Blok M, Gedung B, Lantai 6 & 7, Jl. Iskandarsyah II No. 2, Kelurahan Melawai, Kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12160, Indonesia, selaku pemilik Aplikasi yang dimanfaatkan konsumen yang telah terdaftar untuk memperoleh jasa layanan antar-jemput barang dan/atau orang, layanan pesan

- antar barang ataupun jasa lainnya dengan kendaraan bermotor roda dua maupun roda empat atau jasa lainnya;
- d) Atribut adalah tanda kelengkapan dan perlengkapan berupa jaket, helm, tas, maupun alat dan/atau barang lain yang digunakan oleh Mitra yang dapat menunjang pelaksanaan jasa layanan;
 - e) DAB atau PT Dompot Anak Bangsa adalah sebuah perusahaan yang bekerjasama dengan PGS dan AKAB yang melakukan kegiatan usaha penyelenggaraan sistem uang elektronik;
 - f) Mitra adalah pihak yang melaksanakan antar-jemput barang dan/atau orang, pesan-antar barang yang sebelumnya telah dipesan konsumen, atau jasa lainnya melalui Aplikasi dengan menggunakan kendaraan bermotor roda dua yang dimiliki oleh Mitra sendiri;
 - g) Ponsel Pintar adalah telepon selular yang dapat terhubung dengan Aplikasi;
 - h) Persyaratan adalah syarat dan ketentuan Perjanjian ini atau syarat dan ketentuan lain yang diberlakukan oleh PGS maupun syarat dan ketentuan untuk penggunaan Aplikasi maupun fitur fitur didalam Aplikasi (sebagaimana berlaku dan termasuk namun tidak terbatas kepada setiap syarat dan ketentuan yang diberlakukan oleh AKAB atau DAB sehubungan dengan penggunaan Aplikasi oleh Mitra dan/atau sehubungan dengan setiap penggunaan sistem uang elektronik);
 - i) Kontrak Elektronik adalah perjanjian para pihak yang dibuat melalui sistem elektronik sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 11 Tahun 2008

tentang Informasi dan Transaksi Elektronik dan Peraturan Pemerintah No. 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik.

2. Hubungan Kerjasama

- a) Perjanjian kerjasama ini berlaku efektif sejak tanggal disetujuinya kontrak ini oleh Mitra. Dengan ini Mitra memberikan persetujuannya atas syarat dan ketentuan yang tercantum di dalam perjanjian kerjasama ini dengan cara melakukan tindakan mengklik persetujuan secara elektronik atas Perjanjian ini, mengakses dan menggunakan Aplikasi, Mitra akan diartikan telah setuju untuk terikat oleh Persyaratan, yang merupakan sebuah hubungan kontraktual kerjasama antara Mitra dan PGS. Mitra mempunyai kewajiban untuk mentaati setiap kebijakan dalam Persyaratan dalam pelaksanaan Perjanjian ini. Dengan memberikan persetujuan atas perjanjian kerjasama ini, Mitra juga memberikan persetujuan atas (i) hubungan kerjasama antara Mitra dengan (a) AKAB sehubungan dengan pendaftaran dan penggunaan Aplikasi dan (b) DAB sehubungan dengan setiap penggunaan sistem uang elektronik dalam penyediaan jasa yang dilakukannya melalui Aplikasi, dan (ii) setiap syarat dan ketentuan yang diberlakukan oleh AKAB, sebagaimana dapat dirubah atau ditambahkan oleh AKAB dari waktu ke waktu, sehubungan dengan pendaftaran Akun dan penggunaan Aplikasi, sebagaimana berlaku, sebagaimana diinformasikan atau diumumkan kepada Mitra melalui media elektronik ataupun media komunikasi lain yang dipilih oleh AKAB.
- b) Apabila Mitra tidak setuju dengan Persyaratan ini, Mitra dapat memilih untuk tidak mengakses atau menggunakan Aplikasi. Mitra setuju bahwa PGS dapat

secara langsung menghentikan penggunaan Aplikasi oleh Mitra, atau secara umum berhenti menawarkan atau menolak akses Mitra kedalam Aplikasi atau bagian mana pun dari Aplikasi, kapan pun untuk alasan apa pun.

- c) PGS, atas dasar pertimbangannya sendiri, dapat mengubah atau menambahkan ketentuan Perjanjian ini dan dapat menginformasikan perubahan terhadap Persyaratan yang diberlakukan dari waktu ke waktu. Perubahan atau penambahan atas Perjanjian ini atau Persyaratan tersebut akan berlaku setelah perubahan atau penambahan Persyaratan tersebut diumumkan melalui media elektronik ataupun media komunikasi lain yang dipilih oleh PGS yang dapat mencakup perubahan atau penambahan kebijakan yang sudah ada dalam Perjanjian ini atau Persyaratan atau syarat dan ketentuan tambahan. Mitra menyetujui bahwa akses atau penggunaan Mitra yang berkelanjutan atas Aplikasi maupun kelanjutan kerjasama Mitra setelah tanggal pengumuman atas perubahan Persyaratan akan diartikan bahwa Mitra setuju untuk terikat oleh Persyaratan, sebagaimana telah diubah atau ditambahkan.
- d) PGS, AKAB, DAB dan Mitra merupakan mitra kerjasama dimana masing-masing merupakan subjek hukum yang berdiri sendiri dan independen. Perjanjian kerjasama ini tidak menciptakan hubungan ketenagakerjaan, outsourcing atau keagenan diantara masing-masing PGS, AKAB, DAB dan Mitra.
- e) Bergantung pada kepatuhan Mitra terhadap Persyaratan, PGS, melalui hubungan kontraktual kerja-sama ini dan berdasarkan hak yang diberikan oleh AKAB, memberi Mitra lisensi terbatas, non-eksklusif, tidak dapat disublisensikan, tidak

dapat dicabut, dan tidak dapat dialihkan untuk: (i) mengakses dan menggunakan Aplikasi pada perangkat Ponsel Pintar yang dimiliki atau dikuasai oleh Mitra semata-mata terkait dengan penggunaan Mitra atas Aplikasi; dan (ii) mengakses dan menggunakan konten/isi, informasi dan materi terkait yang dapat disediakan melalui Aplikasi, dan semata-mata untuk Mitra sebagai penggunaan pribadi.

- f) Aplikasi dan semua hak yang terkait dengan Aplikasi merupakan dan akan tetap menjadi milik AKAB. Hak apa pun yang tidak diberikan secara tegas dalam Perjanjian ini merupakan hak AKAB sebagai pemilik dari Aplikasi. Penggunaan Mitra atas Aplikasi maupun pemberian hak oleh PGS kepada Mitra atas penggunaan Aplikasi, tidak dapat diartikan menyatakan atau memberi Mitra hak kepemilikan apa pun atas Aplikasi.
- g) Untuk dapat disetujui menjadi Mitra, Mitra diwajibkan untuk memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh PGS sebagai berikut:
1. Mampu mengendarai kendaraan bermotor roda dua dan memiliki Surat Ijin Mengemudi (SIM) yang sesuai dan masih berlaku dan perijinan lainnya yang sah untuk mengemudikan dan memberikan jasa penjemputan dan pengantaran barang dengan kendaraan roda dua melalui Aplikasi (sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku);
 2. Memiliki atau menguasai kendaraan bermotor roda dua yang memenuhi persyaratan yang ditentukan berdasarkan hukum yang berlaku serta aman dan nyaman untuk dikendarai di jalan;
 3. Memiliki rekening pada Bank yang direkomendasikan oleh AKAB;

4. Mempunyai catatan prestasi yang baik dan tidak pernah masuk dalam daftar hitam Kepolisian Republik Indonesia;
 5. Berjanji untuk, pada setiap saat, memenuhi semua syarat dan ketentuan dalam Perjanjian ini, Persyaratan lain dan kualifikasi minimum yang akan dijelaskan secara terpisah namun tetap menjadi kesatuan yang tidak terpisahkan dalam perjanjian ini.
- h) Mitra menyetujui bahwa GO-JEK, atas dasar pertimbangannya sendiri, mempunyai hak untuk memberlakukan syarat-syarat tambahan selain yang disebutkan diatas, termasuk namun tidak terbatas kepada meminta Mitra untuk menyerahkan barang atau dokumen tambahan untuk disimpan oleh GO-JEK, maupun, apabila diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, meminta Mitra untuk memproses ataupun mendapatkan perizinan lainnya atas nama Mitra pribadi sebagaimana diharuskan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- i) Mitra menyetujui bahwa PGS mempunyai hak untuk menetapkan (i) target-target, performa minimum maupun indikator kerja yang wajib dipenuhi oleh Mitra, termasuk namun tidak terbatas kepada jumlah pengantaran yang wajib diselesaikan maupun jumlah jam minimum dimana Mitra diwajibkan untuk mengaktifkan Aplikasi dalam satu hari tertentu, target mana akan diinformasikan oleh PGS kepada Mitra melalui media komunikasi yang dipilih oleh PGS, termasuk namun tidak terbatas kepada Media elektronik, dan (ii) jumlah dan struktur kompensasi yang dibayarkan kepada Mitra, informasi mana akan

diinformasikan oleh PGS kepada Mitra melalui media komunikasi yang dipilih oleh PGS.

j) Mitra menyetujui bahwa PGS dapat:

1. sebagaimana berlaku, menentukan harga yang harus dibayarkan oleh Konsumen sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, perubahan mana akan diberitahukan kepada Mitra secara tertulis (baik melalui Aplikasi ataupun melalui media komunikasi lainnya yang dipilih oleh PGS); dan
2. untuk menarik jumlah pembayaran dari rekening bank Mitra pada bank yang ditunjuk oleh PGS ataupun afiliasi dari PGS untuk melakukan penarikan jumlah yang ditentukan oleh PGS untuk keperluan pembayaran cicilan, pembayaran uang penalti atas pelanggaran yang dilakukan oleh Mitra, maupun pembayaran lain sebagaimana berlaku.
3. Bila di kemudian hari ada ketidaksepahaman atau perseteruan antara PGS dan Mitra mengenai target-target yang wajib dipenuhi oleh Mitra, jumlah kompensasi yang dibayarkan oleh PGS kepada Mitra maupun hal-hal lain, maka Perjanjian ini dapat diakhiri secara sepihak oleh salah satu dari GO-JEK ataupun AKAB maupun Mitra sesuai dengan ketentuan pengakhiran Perjanjian ini.
4. Dalam melakukan Kemitraan dengan PGS, Mitra setuju untuk mematuhi kode etik yang ditetapkan oleh PGS, termasuk namun tidak terbatas kepada ketentuan berikut:

- 1) Mitra wajib untuk mematuhi setiap peraturan lalu lintas, undang-undang dan peraturan hukum yang berlaku;
- 2) Mitra wajib untuk menjaga kebersihan penampilan, berpakaian rapi, bersepatu, menggunakan Atribut;
- 3) Mitra dilarang minum minuman keras, mabuk, madat, memakai narkoba ataupun berada dalam keadaan dimana Mitra tidak mempunyai kesadaran penuh;
- 4) Mitra dilarang melakukan perbuatan asusila, penganiayaan, penghinaan, penipuan atau pengancaman pihak ketiga baik Konsumen, mitra kerja lainnya ataupun pihak ketiga lainnya;
- 5) Mitra dilarang membujuk mitra kerja lain melakukan tindakan yang dapat diancam hukuman pidana;
- 6) Mitra dilarang, baik dengan sengaja atau karena kelalaiannya, melakukan perbuatan atau membiarkan diri sendiri, konsumen, dan/atau mitra kerja lainnya berada dalam keadaan yang dapat menimbulkan bahaya ke masing-masing pihak;
- 7) Mitra dilarang melakukan kegiatan, baik dengan sengaja atau karena kelalaiannya, yang dapat menghasilkan pencemaran nama baik PGS, konsumen PGS, karyawan dan afiliasi dari PGS;
- 8) Kecuali diinstruksikan oleh PGS secara tertulis melalui media komunikasi yang ditentukan oleh PGS, Mitra dilarang untuk memungut biaya untuk jasa yang diberikan kepada konsumen berdasarkan kerjasama dengan PGS

melalui Perjanjian ini, termasuk namun tidak terbatas kepada dalam memungut jumlah dalam bentuk 'tips' kepada konsumen;

9) Mitra dilarang untuk membongkar atau menyebarluaskan informasi yang diberikan oleh PGS, baik melalui Aplikasi maupun melalui cara lainnya, karyawan dari PGS maupun afiliasi PGS kepada Mitra tanpa persetujuan tertulis dari PGS, sebagaimana berlaku;

10) Mitra dilarang melakukan setiap tindakan yang dilarang oleh hukum ataupun dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum yang berlaku;

11) Mitra dilarang melakukan setiap tindakan yang dapat melanggar ketentuan Perjanjian ini maupun Persyaratan, kebijakan maupun kode etik yang telah diinformasikan kepada Mitra melalui media elektronik (antara lain info driver yang terdapat pada <https://driver.go-jek.com/hc/id>) dan media komunikasi lainnya yang dapat dipilih oleh PGS maupun afiliasi dari PGS.

5. Mitra menyetujui (i) untuk melaporkan kepada PGS dengan segera apabila Mitra melakukan pelanggaran atas Perjanjian ini dan/atau kode etik yang telah ditentukan ataupun mengetahui bahwa adanya pelanggaran Perjanjian ini dan/atau kode etik yang dilakukan oleh mitra PGS lainnya dan (ii) untuk menerima dan menjalankan setiap sanksi yang diberlakukan oleh PGS yang telah diinformasikan oleh PGS maupun afiliasinya kepada Mitra sebelumnya melalui media elektronik (antara lain info driver yang terdapat pada <https://driver.go-jek.com/hc/id>) dan media komunikasi lainnya yang dipilih oleh PGS.

6. Mitra menyetujui bahwa semua risiko maupun kewajiban yang disebabkan oleh kelalaian Mitra, yang termasuk namun tidak terbatas kepada keterlambatan Mitra dalam menyediakan jasa kepada konsumen, kecelakaan dan kehilangan barang pada saat pengantaran, yang mungkin timbul dari maupun sehubungan dengan penyediaan jasa oleh Mitra kepada konsumen merupakan tanggung jawab Mitra.
7. Dengan ini Mitra menyetujui bahwa PGS maupun setiap afiliasinya tidak bertanggung jawab atas setiap kerugian, termasuk kerugian tidak langsung yang meliputi kerugian keuntungan, kehilangan data, cedera pribadi atau kerusakan properti sehubungan dengan, atau diakibatkan oleh penggunaan Aplikasi, maupun penyediaan jasa oleh Mitra kepada Konsumen. Mitra menyetujui bahwa PGS tidak bertanggung jawab atas kerusakan, kewajiban, atau kerugian yang timbul karena penggunaan atau ketergantungan Mitra terhadap Aplikasi atau ketidakmampuan Mitra mengakses atau menggunakan Aplikasi.
8. Mitra dengan ini berjanji untuk membebaskan dan memberikan ganti rugi (apabila ada kerugian) kepada PGS, para karyawan PGS maupun afiliasi dari PGS dari semua tuntutan maupun kewajiban yang mungkin timbul dikarenakan kelalaian Mitra sebagaimana dinyatakan dalam pasal ini maupun yang mungkin timbul dikarenakan pelanggaran Mitra atas Persyaratan.
9. Mitra menyetujui bahwa apabila Mitra melanggar ketentuan dalam Perjanjian ini maupun kode etik yang ditetapkan oleh PGS maupun dalam hal Mitra tidak memenuhi ketentuan-ketentuan yang ditentukan oleh PGS, PGS

mempunyai hak untuk memberikan sanksi kepada Mitra dalam bentuk yang ditentukan oleh PGS, termasuk, namun tidak terbatas kepada, pemberian peringatan tertulis, pembatasan atau penolakan akses Mitra kedalam Akun Mitra dalam Aplikasi, pengakhiran Perjanjian ini maupun memproses tindakan Mitra melalui gugatan perdata (termasuk untuk ganti rugi) maupun pidana, sebagaimana berlaku.

3. Penggunaan Aplikasi

3.1 Pendaftaran Aplikasi

a. Untuk tujuan penggunaan Aplikasi, Mitra harus:

1. Membaca syarat dan ketentuan kerja-sama yang dinyatakan dalam Persyaratan;
2. Memenuhi syarat-syarat sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 2(e) diatas;
3. Memberikan persetujuannya atas syarat dan ketentuan yang tercantum di dalam Perjanjian ini dengan cara melakukan tindakan mengklik persetujuan secara elektronik atas Perjanjian ini sebagaimana tertera pada akhir dari Perjanjian ini; dan
4. Mendaftar dan memelihara akun pada Aplikasi GO-JEK sebagai pengguna aktif ("**Akun**").
5. Untuk tujuan mendaftar dan memelihara Akun, Mitra diwajibkan untuk menyerahkan informasi pribadi tertentu kepada PGS, termasuk namun tidak terbatas kepada nama, alamat, nomor telepon, dan informasi mengenai rekening Mitra pada Bank yang direkomendasikan oleh PGS. Mitra menjamin bahwa segala informasi pribadi tertentu yang diberikan kepada PGS adalah

benar dan Mitra bertanggung jawab penuh atas kebenaran informasi tersebut. Mitra bertanggung jawab atas semua kegiatan yang terjadi pada Akun yang dipelihara oleh Mitra. Kecuali diizinkan lain oleh PGS atau AKAB secara tertulis, Mitra hanya dapat memiliki dan memelihara satu Akun.

6. Mitra setuju untuk memberikan pemberitahuan kepada PGS atau AKAB secara tertulis dalam halnya ada perubahan atas data-data Mitra yang telah diberikan kepada PGS atau AKAB, termasuk namun tidak terbatas kepada nama, alamat, nomor telepon, dan informasi mengenai rekening Mitra pada Bank yang direkomendasikan oleh PGS atau AKAB.
7. Mitra menyetujui bahwa Mitra dilarang untuk memberikan akses kepada pihak ketiga manapun atas Akunnya, termasuk mengalihkan atau memindahkan Akun dan informasi atas Akun yang dimiliki dan dikelola oleh Mitra kepada pihak ketiga siapa pun. Mitra setuju untuk mematuhi semua hukum yang berlaku maupun Persyaratan saat menggunakan Aplikasi, dan Mitra menyetujui bahwa Mitra akan hanya menggunakan Aplikasi untuk tujuan yang dibenarkan oleh hukum (*misalnya*, tidak membantu perbuatan atau tindakan apapun yang yang dilarang oleh hukum). Mitra tidak boleh, dalam menggunakan Aplikasi, menimbulkan gangguan, ketidaknyamanan, atau kerusakan properti terhadap pihak lain mana pun. Dalam situasi tertentu yang dapat ditentukan oleh PGS, Mitra dapat diminta untuk menunjukkan bukti identitas diri untuk mengakses atau menggunakan Aplikasi, dan Mitra setuju bahwa Mitra dapat ditolak untuk mengakses atau menggunakan Aplikasi jika Mitra menolak untuk memberikan bukti identitas diri.

8. Dengan membuat Akun, Mitra setuju bahwa Aplikasi mungkin akan mengirimkan Mitra pesan teks informatif (baik melalui SMS atau aplikasi pengirim pesan) sebagai bagian dari penggunaan Mitra atas Aplikasi.

3.2 Penggunaan Aplikasi

- a) Penggunaan Aplikasi dilakukan oleh Mitra melalui Ponsel Pintar. Mitra tidak dapat menggunakan Aplikasi melalui sarana elektronik lainnya selain Ponsel Pintar. Mitra dilarang untuk meretas atau melakukan modifikasi Ponsel Pintar atau Aplikasi untuk tujuan lain apapun termasuk menggunakannya untuk segala macam aplikasi dan layanan yang dilarang oleh PGS atau AKAB.
- b) Pengadaan dan penggunaan Ponsel Pintar adalah tanggung-jawab Mitra sendiri termasuk namun tidak terbatas pada pembelian dari Ponsel Pintar tersebut, pembayaran semua biaya yang dikenakan oleh penyedia layanan telekomunikasi, termasuk namun tidak terbatas pada biaya telepon, SMS, paket data internet.
- c) Apabila Ponsel Pintar yang dikuasai oleh Mitra hilang, dicuri, rusak dan/atau peristiwa lain yang menyebabkan Ponsel Pintar tidak lagi dalam kuasa Mitra, Mitra akan segera memberitahukan PGS dan mematuhi prosedur yang telah ditetapkan PGS. Dalam peristiwa ini, Mitra setuju bahwa PGS maupun AKAB, mempunyai hak untuk menutup akses Mitra pada Akun yang dimilikinya dalam Aplikasi.
- d) Mitra mengerti dan menyetujui bahwa hanya Mitra yang diperbolehkan untuk mengakses Akun yang dimiliki dan didaftarkan atas nama Mitra dalam Aplikasi melalui Ponsel Pintar yang menggunakan nomor telepon yang telah diberikan

kepada PGS pada saat melakukan pendaftaran Akun termasuk untuk melakukan pelayanan kepada Konsumen. Mitra secara tegas dilarang untuk meminjamkan, menyewakan maupun mengalihkan Ponsel Pintar untuk tujuan akses Akun yang dimiliki Mitra dalam Aplikasi termasuk untuk pelayanan kepada Konsumen tanpa persetujuan tertulis terlebih dahulu dari PGS.

- e) PGS maupun AKAB mempunyai hak untuk menutup ataupun tidak memberikan Mitra akses kepada Akun Mitra dalam Aplikasi apabila PGS atau pihak lain yang bersangkutan menganggap, dalam diskresi PGS sendiri tanpa harus dibuktikan kepada pihak ketiga manapun, Mitra melanggar salah satu ketentuan dalam Perjanjian ini maupun dalam Persyaratan maupun ketentuan lain yang berlaku kepada Mitra dalam atau sehubungan dengan kerjasamanya dengan PGS.
- f) Dalam hal pelanggaran Persyaratan oleh Mitra, Mitra menyetujui bahwa PGS mempunyai hak untuk mengambil segala macam tindakan yang dianggap perlu oleh PGS untuk menyikapi pelanggaran yang dilakukan oleh Mitra atas Persyaratan atau syarat ketentuan lain yang berlaku maupun pelanggaran yang dicurigai oleh PGS telah dilakukan oleh Mitra (termasuk namun tidak terbatas kepada melakukan penghimpunan fakta terhadap kegiatan Mitra melalui Aplikasi, pemberian surat peringatan, pemutusan akses Mitra atas Aplikasi baik secara permanen maupun sementara, pengakhiran Perjanjian ini maupun memproses tindakan Mitra melalui gugatan perdata maupun pidana, berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku).
- g) Mitra mengerti dan setuju bahwa sejak tanggal efektif Perjanjian ini, Mitra tidak akan mengambil pesanan ataupun menyediakan jasa antar-jemput barang

dan/atau orang atau pesan-antar barang yang dipesan melalui sarana selain Aplikasi termasuk namun tidak terbatas melalui aplikasi yang dikelola oleh pihak-pihak selain PGS, AKAB atau afiliasinya. Sehubungan dengan ini, Mitra setuju untuk mengembalikan setelan Ponsel Pintar ke setelan pabrik atau menghapus setiap aplikasi lain di Ponsel Pintar yang dimiliki Mitra yang dapat digunakan sebagai sarana penyediaan jasa antar-jemput barang dan/atau orang atau pesan-antar barang.

h) Mitra menyetujui bahwa PGS mempunyai hak:

- 1) untuk meminta Mitra untuk menjaga jumlah uang yang ada dalam rekening Mitra pada bank yang ditunjuk oleh PGS diatas batas tertentu, batas mana dapat ditentukan dan dirubah oleh PGS atas dasar pertimbangannya sendiri dari waktu ke dan akan diberitahukan kepada Mitra secara tertulis (baik melalui Aplikasi ataupun melalui media lainnya), dan
- 2) untuk menahan akses Mitra kedalam Akun yang dimilikinya maupun menahan fitur fitur yang ada dalam Aplikasi dalam Akun yang dimiliki Mitra dalam hal (i) jumlah uang yang ada dalam rekening Mitra pada bank yang ditunjuk oleh PGS berada dibawah batas yang telah ditentukan oleh PGS, atau (ii) Mitra berhutang sejumlah uang kepada PGS atau pihak-pihak yang terafiliasi oleh PGS dan dalam status menunggak pembayaran atas jumlah uang secara penuh atau jumlah sebesar cicilan atas hutang tersebut.

4. Keberlakuan Perjanjian

- a. Perjanjian ini berlaku selama 1 (satu) tahun sejak tanggal Mitra mengklik persetujuan secara elektronik pada akhir dari Perjanjian ini. Apabila Perjanjian

ini tidak diakhiri oleh salah satu Pihak sesuai dengan syarat dan ketentuan Perjanjian ini, maka periode keberlakuan Perjanjian ini akan diperpanjang secara otomatis setelah berakhirnya periode 1 (satu) tahun yang disebutkan pada awal pasal ini.

- b. PGS maupun Mitra berhak untuk mengakhiri Perjanjian ini secara sepihak sewaktu-waktu sebelum berakhirnya masa berlaku Perjanjian dengan mengesampingkan ketentuan pasal 1266 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- c. Dalam hal pengakhiran Perjanjian ini, paling lambat 3 (tiga) hari sejak berakhirnya Perjanjian, Mitra wajib melunasi setiap jumlah-jumlah yang masih terhutang kepada PGS maupun pihak ketiga lainnya yang terkait termasuk tagihan Ponsel Pintar yang terhutang apabila ada kepada PGS dan/atau Vendor dan/atau uang penalti atas pelanggaran yang dilakukan oleh Mitra. Pada saat Mitra melunasi setiap jumlah yang terhutang, PGS akan mengembalikan setiap barang atau dokumen lainnya yang telah diserahkan oleh Mitra kepada PGS pada waktu pendaftaran Aplikasi maupun yang mungkin diminta oleh PGS dari waktu ke waktu. PGS mempunyai hak untuk menahan barang atau dokumen lainnya yang telah diserahkan oleh Mitra kepada PGS setelah Perjanjian ini berakhir dalam halnya Mitra mempunyai kewajiban, dalam bentuk apapun, kepada PGS yang belum dipenuhi oleh Mitra.
- d. Mitra mengetahui dan menyetujui bahwa PGS, berdasarkan hak yang diberikan oleh AKAB kepadanya, ataupun AKAB mempunyai hak untuk menutup akses

mitra kepada Akun yang dimilikinya dalam Aplikasi dalam halnya Perjanjian ini diakhiri.

5. Ketentuan Lain

5.1 Penyelesaian Sengketa

- a. Mitra dengan ini membebaskan PGS dari segala macam tuntutan, gugatan, atau tindakan hukum lainnya, baik dalam sebuah gugatan perdata maupun setiap gugatan pidana yang dialami oleh Mitra, dalam bentuk apapun terkait dengan jasa yang ditawarkan, disediakan, diselenggarakan atau diselesaikan oleh Mitra melalui Aplikasi melalui kemitraan berdasarkan Perjanjian ini.
- b. Apabila timbul perselisihan sehubungan dengan penafsiran dan/atau pelaksanaan dari Perjanjian ini maka PGS dan Mitra sepakat untuk menyelesaikan perselisihan dimaksud secara musyawarah. Apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan secara musyawarah maka PGS dan Mitra sepakat untuk menyelesaikan perselisihan dimaksud melalui Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, dengan tidak mengurangi hak PGS untuk mengajukan laporan, gugatan atau tuntutan baik perdata maupun pidana melalui Pengadilan Negeri, Kepolisian dan instansi terkait lainnya dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

5.2 Kontrak Elektronik

- a. Para Pihak setuju dan sepakat bahwa Perjanjian ini dibuat dalam bentuk Kontrak Elektronik dan tindakan mengklik persetujuan secara elektronik merupakan bentuk pernyataan persetujuan atas ketentuan Perjanjian ini sehingga Perjanjian ini sah, mengikat para pihak dan dapat diberlakukan.

- b. Para Pihak setuju bahwa tiada ada pihak yang akan memulai atau melakukan tuntutan atau keberatan apapun sehubungan dibuatnya maupun keabsahan Perjanjian ini berikut amandemen atau perubahannya dalam bentuk Kontrak Elektronik.
- c. Para Pihak setuju dan sepakat bahwa segala perubahan, amandemen atas Perjanjian ini dan Persyaratan (termasuk syarat dan ketentuan untuk penggunaan fitur fitur lain dalam Aplikasi), perubahan mana dapat dilakukan oleh PGS atau pihak Afiliasi PGS atas dasar pertimbangannya sendiri, juga dapat dibuat secara elektronik salah satunya dalam bentuk Kontrak Elektronik. Perubahan atas Perjanjian ini atau Persyaratan akan berlaku setelah PGS mengumumkan perubahan Persyaratan tersebut baik melalui Aplikasi Go-Jek ataupun melalui media lainnya yang dipilih oleh PGS dan Mitra menyetujui bahwa akses atau penggunaan Mitra yang berkelanjutan atas Aplikasi maupun kelanjutan kerjasama Mitra dengan PGS setelah tanggal pengumuman atas perubahan syarat dan ketentuan dalam Persyaratan akan diartikan bahwa Mitra setuju untuk terikat oleh Persyaratan, sebagaimana telah diubah atau ditambahkan.

5.3 Penggunaan Informasi Pribadi

- a. Mitra menyetujui bahwa PGS berhak untuk mengumpulkan dan menggunakan setiap informasi yang diberikan maupun dihasilkan oleh Mitra, informasi tersebut termasuk namun tidak terbatas kepada informasi pribadi yang diberikan oleh Mitra pada saat pendaftaran Aplikasi (yaitu, nama, alamat, keterangan Surat Izin Mengemudi, nomor telepon, rekening bank Mitra dan lainnya), informasi mengenai lokasi Mitra yang dapat diketahui melalui Aplikasi, informasi

mengenai transaksi Mitra melalui Aplikasi, maupun informasi lainnya yang tersedia kepada PGS dari penggunaan Aplikasi oleh Mitra, termasuk namun tidak terbatas kepada memberikan ataupun penyebarluasan informasi tersebut kepada Pihak Ketiga manapun, termasuk pemberian informasi yang diperlukan kepada aparat yang berwenang yang memproses klaim jika terdapat keluhan, perselisihan, atau konflik, yang dapat termasuk kecelakaan, yang melibatkan Mitra dan Konsumen dan informasi atau data tersebut diperlukan untuk menyelesaikan keluhan, perselisihan, atau konflik maupun pemberian informasi untuk keperluan komersil PGS.

- b. Mitra dilarang untuk menyebarluaskan atau membagi setiap informasi yang didapatkan olehnya melalui penggunaan Aplikasi, baik informasi mengenai PGS maupun mengenai Konsumen, kepada pihak ketiga manapun tanpa mendapatkan persetujuan tertulis dari PGS sebelumnya.

5.4 Pengalihan

Mitra dilarang mengalihkan Perjanjian ini secara keseluruhan atau sebagian tanpa persetujuan tertulis sebelumnya dari PGS. Mitra memberikan persetujuan kepada PGS untuk dapat mengalihkan Perjanjian ini secara keseluruhan atau sebagian, termasuk namun tidak terbatas kepada: (i) afiliasi; (ii) pihak ketiga yang pada saat pengalihan atau setelahnya menjadi pemilik saham, usaha atau aset PGS atau afiliasinya; atau (iii) penerus dari badan usaha PGS dikarenakan sebab apapun (termasuk namun tidak terbatas kepada penggabungan, pemisahan, dan pengambilalihan).

5.5. Keterpisahan

Jika ada ketentuan Perjanjian ini dianggap tidak sah, tidak berlaku atau tidak dapat dilaksanakan secara menyeluruh atau sebagian, maka berdasarkan hukum, ketentuan atau sebagian ketentuan ini harus dianggap sebagai bagian terpisah dari Perjanjian ini, tetapi keabsahan, keberlakuan, dan penerapan ketentuan lainnya dari Perjanjian ini tidak akan terpengaruhi.

Dalam hal ini, pihak-pihak akan mengganti bagian ketentuan yang sudah tidak berlaku, tidak sah atau tidak dapat diberlakukan dengan ketentuan yang berlaku, sah, dan dapat dilaksanakan dan yang, sedapat mungkin, memiliki efek serupa seperti bagian ketentuan yang tidak sah, tidak berlaku, atau tidak dapat dilaksanakan sebagian, dengan mempertimbangkan isi dan tujuan Perjanjian ini.

5.6 Keseluruhan dan Keberlanjutan Perjanjian

Perjanjian ini merupakan keseluruhan perjanjian dan pemahaman antara Mitra dengan PGS berkenaan dengan permasalahan pokok serta menukar dan menggantikan semua perjanjian atau kesanggupan terdahulu antara Mitra dengan PGS mengenai permasalahan pokok tersebut. Dalam hal Mitra sudah sebelumnya menyetujui dan/atau menandatangani perjanjian serupa dengan pihak afiliasi dari PGS, maka perjanjian tersebut akan dilanjutkan dan digantikan dengan Perjanjian ini dengan syarat dan ketentuan sebagaimana diatur dalam Perjanjian ini.

5.7 Persetujuan Para Pihak

Perjanjian ini dibuat dan diberikannya persetujuan secara elektronik oleh PGS dan Mitra dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Setelah tindakan mengklik persetujuan secara elektronik atas Perjanjian ini, maka

PGS dan Mitra setuju untuk dianggap bahwa Mitra telah membaca, mengerti serta menyetujui setiap dan keseluruhan pasal dalam Perjanjian ini dan akan mematuhi dan melaksanakan setiap pasal dalam Perjanjian dengan penuh tanggung jawab.

2.4 Hubungan Sikap Terhadap Perjanjian Kemitraan Dengan *Hardiness* Pada *Driver Go-car*

Pekerjaan sebagai *driver go-car* adalah salah satu pekerjaan yang sedang banyak diminati oleh banyak orang. Dari ditekuni sebagai pekerjaan sampingan sampai dengan sebagai pekerjaan utama untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Terkait hal tersebut peneliti bermaksud untuk mengetahui sikap *driver go-car* mengenai perjanjian kemitraan. Sikap yang ditunjukkan *driver go-car* mengenai perjanjian kemitraan menjadi salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja dari *driver go-car* dalam bekerja.

Perjanjian kemitraan merupakan dasar peraturan yang ada dalam bekerja sebagai *driver go-car*. Perjanjian kemitraan adalah kerja sama usaha yang merupakan kegiatan kerja yang dilakukan antara dua pihak atau lebih dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki yang dilandasi prinsip saling memerlukan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan. Perjanjian kemitraan yang sudah dibuat sedemikian rupa sehingga menguntungkan satu sama lain diharapkan dipatuhi oleh semua *driver go-car* dengan demikian tidak muncul perdebatan-perdebatan antara *driver go-car* dan perusahaan.

Permasalahan dalam model kemitraan sering menyebabkan keluhan dan kecurigaan yang menimbulkan perdebatan (Fitriza, dkk: 2012). Adanya keluhan mengenai perjanjian kemitraan, terjadi dikarenakan setiap individu memiliki

pandangan yang berbeda satu sama lain mengenai suatu objek, dan munculnya keluhan tersebut disebabkan oleh bagaimana seorang *driver go-car* menyikapi perjanjian kemitraan yang sudah disepakati bersama dan melaksanakan kesepakatan bersama tersebut.

Zuchdi (1995) menjelaskan bahwa sikap merupakan suatu keyakinan individu akan suatu objek, yang selanjutnya di manifestasikan melalui tindakan yang dipengaruhi oleh norma sosial. Sebagaimana diketahui bahwa sikap merupakan reaksi atau proses seseorang yang masih tertutup terhadap stimulus atau objek. Sikap tidak dapat dilihat langsung tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa sikap tertutup hanya terlihat apabila adanya suatu tindakan yang diperlihatkan seseorang. Tindakan yang diperlihatkan tersebut menunjukkan suatu perilaku dari seseorang. Sehingga dengan demikian apabila seseorang menyikapi sesuatu dengan positif, maka akan menghasilkan suatu perilaku yang baik dan sebaliknya apabila seseorang menyikapinya dengan negatif, maka akan menghasilkan perilaku yang kurang baik (Pakpahan, 2017).

Sikap yang baik dibutuhkan dalam menjalani pekerjaan sebagai *driver go-car*. Dengan memiliki sikap yang baik *driver go-car* akan bekerja dengan maksimal. Hal tersebut dikarenakan *driver go-car* adalah cerminan tolak ukur nama baik perusahaan di mata masyarakat, supaya dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Namun, jika *driver go-car* tidak berkerja dengan sebaik mungkin atau memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dapat diprediksi

perusahaanpun akan kalah bersaing dan tidak akan berkembang. Kondisi ini nantinya akan menimbulkan stres dan tekanan tersendiri bagi *driver go-car*. Stres dan tekanan yang terjadi diduga akan berdampak pada ketahanan *driver go-car* dalam bekerja. Ketahanan ini disebut juga *hardiness*.

Maddi (2004) menyatakan bahwa *hardiness* merupakan seperangkat sikap atau kepercayaan mengenai diri dalam berinteraksi dengan dunia di sekitar yang mana sikap dan kepercayaan ini memberikan keberanian dan motivasi untuk melakukan kerja keras demi mengubah situasi yang membuat stres menjadi peluang ataupun kesempatan. Stres yang dialami individu merupakan kompensasi dari beberapa permasalahan yang ada sehingga individu merasa tertekan. Diduga menyikapi perjanjian kemitraan merupakan salah satu penyebab *driver go-car* mengalami stres dan berdampak pada *hardiness*.

Hardiness mempunyai pengaruh yang positif pada sikap *driver go-car* dan berfungsi sebagai sumber perlawanan *driver go-car* terhadap tekanan-tekanan lingkungan yang menimbulkan stres. *Driver go-car* yang mampu menyikapi perjanjian kemitraan dengan positif, akan lebih mampu menghadapi tekanan yang ada dan komitmen dengan pekerjaannya. Sebaliknya *driver go-car* yang menyikapi perjanjian kemitraan dengan negatif, akan mudah menyerah dan tidak memiliki komitmen yang baik dengan pekerjaannya. Kemampuan menghadapi tekanan yang ada dan komitmen dengan pekerjaannya merupakan aspek-aspek yang terdapat pada karakteristik *hardiness* yang baik dalam diri *driver go-car*. Hubungan sikap terhadap perjanjian kemitraan dengan *hardiness* dapat tampak pada dinamika sebagai berikut :

Menurut Zuchdi (1995) Komponen kognitif berisikan persepsi atau keyakinan yang dimiliki individu terhadap objek tertentu. *Driver go-car* dengan persepsi terhadap perjanjian kemitraan yang positif dapat dilihat dari kesediaannya menerima dan taat pada tugas-tugas yang telah disepakati, mengerahkan seluruh usahanya demi kepentingan organisasi maupun pribadi. Sebaliknya, jika *driver go-car* memiliki persepsi terhadap perjanjian kemitraan yang negatif dapat dilihat dari ketidaksediaannya dalam melaksanakan sejumlah tuntutan kerja yang diberikan, kualitas kerja kurang maksimal dan tidak menyelesaikan tugasnya. Hal ini juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaannya yaitu kurang adanya komitmen *driver go-car* terhadap perusahaannya sehingga tujuan organisasi tidak tercapai (Dewi, 2013).

Selain itu persepsi atau keyakinan berdampak pada kontrol individu, dimana *driver go-car* yang memiliki persepsi atau keyakinan yang baik akan memiliki kontrol yang baik pula. Hal tersebut dibuktikan dengan apabila seorang *driver go-car* mengalami tekanan dalam pekerjaannya, maka mereka yang memiliki persepsi atau keyakinan yang baik pada perjanjian mitra akan memiliki kontrol diri yang baik dalam bekerja, karena mereka percaya bahwa pelayanan mereka berdampak pada perusahaan di mana mereka bekerja. Sebaliknya, jika *driver go-car* memiliki persepsi atau keyakinan yang kurang baik, maka mereka kurang memiliki kontrol terhadap dirinya sehingga pekerjaannya tidak maksimal dan tujuan perusahaan pun tidak tercapai.

Persepsi atau keyakinan juga berdampak pada tantangan, dimana jika *driver go-car* memiliki persepsi atau keyakinan yang baik maka *driver go-car* tersebut

akan memiliki kepercayaan diri menghadapi tekanan atau stres yang dialami dan berusaha untuk bangkit. Sebaliknya, jika *driver go-car* memiliki persepsi atau keyakinan yang kurang baik, maka mereka akan merasa terancam dengan tekanan yang ada.

Menurut Zuchdi (1995) komponen afektif melibatkan emosi dan perasaan individu dalam kehidupannya. *Driver go-car* dengan emosi yang baik akan dapat memahami dan menyadari perasaannya sendiri, dan mampu mengontrol stres serta emosi-emosi negatif, perasaan frustrasi yang pada akhirnya akan mempunyai hubungan yang lebih baik dengan perusahaan yang selanjutnya dapat meningkatkan komitmen (Pramesthi, 2017)

Selain itu perasaan dalam bekerja berdampak pada kemampuan *driver go-car* dalam pekerjaannya sehari-hari. Sehingga dengan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya maka *driver go-car* akan memiliki kontrol diri yang baik saat bekerja. Sebaliknya, jika seseorang memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya maka tidak akan memiliki kontrol diri yang baik saat bekerja.

Emosi dan perasaan berdampak pula pada tantangan, dimana jika *driver go-car* memiliki emosi dan perasaan yang baik, maka akan meningkatkan kepercayaan diri untuk menghadapi tantangan atau tekanan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, jika individu memiliki emosi dan perasaan yang kurang baik, maka individu tersebut akan merasa tertekan dan memiliki perasaan tidak aman.

Menurut Zuchdi (1995) komponen konatif adalah kecenderungan bertindak (berperilaku) individu dalam situasi tertentu. *Driver go-car* yang memiliki perilaku yang baik maka akan memiliki komitmen yang baik pula. Perilaku yang baik yang

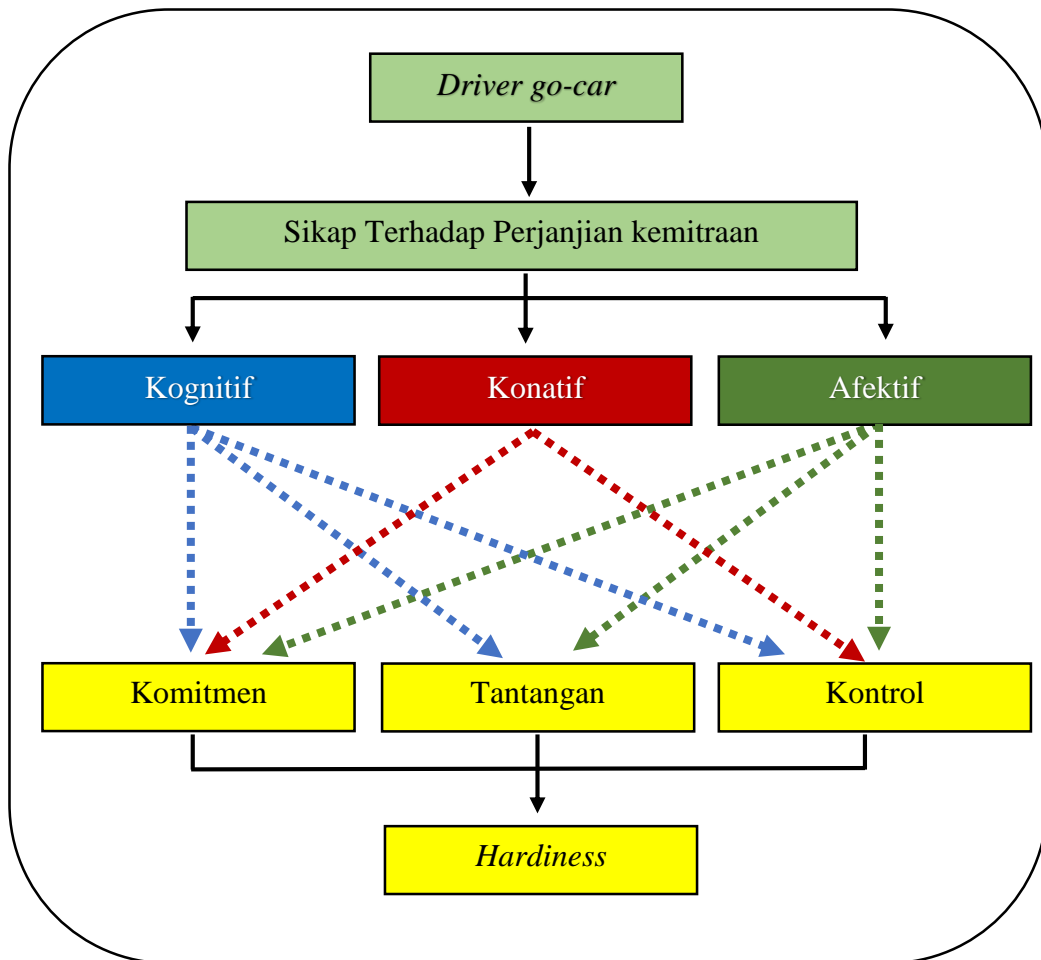
dimaksud adalah bekerja semaksimal mungkin, melaksanakan tugas, dan kualitas kerja yang baik sehingga dapat mengembangkan perusahaan.

Selain itu bagaimana kecenderungan bertindak dapat berdampak pada kontrol diri individu. *Driver go-car* yang memiliki konatif yang positif maka akan dapat mengontrol diri saat berperilaku dalam bekerja, sehingga dapat bekerja dengan maksimal tanpa membuat kesalahan ataupun salah dalam bertindak, karena *driver go-car* memiliki kecenderungan bertindak yang positif

Pada penjelasan diatas peneliti mencoba untuk menjelaskan hubungan sikap *driver go-car* mengenai perjanjian mitra dengan *hardiness* yang dimiliki *driver go-car*. Untuk menguji kebenaran tentang penjelasan hubungan tersebut, peneliti akan melakukan penelitian secara langsung dengan cara mengumpulkan data dan dilanjutkan dengan pengolahan data yang telah terkumpul, sehingga dapat diambil kesimpulan mengenai hubungan kedua variabel tersebut.

2.5 Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka mengenai hubungan sikap dan *hardiness* dapat digambarkan dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.6 Hipotesis

Sugiyono (2013:64) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Kemudian, Arikunto (2010:110) menambahkan bahwa hipotesis penelitian adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Ada hubungan positif antara “sikap terhadap perjanjian kemitraan dengan *hardiness* pada *driver go-car* taksi *online* di Kota Semarang”. Semakin tinggi atau positif sikap terhadap perjanjian kemitraan maka semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki oleh *driver go-car*. Sebaliknya semakin rendah atau negatif sikap terhadap perjanjian kemitraan maka semakin rendah *hardiness* yang dimiliki oleh *driver go-car*.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa “sikap terhadap perjanjian kemitraan berpengaruh positif dengan *hardiness* pada *driver go-car* taksi *online* di Kota Semarang” diterima. Dimana terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap perjanjian kemitraan dengan *hardiness* pada *driver go-car* taksi *online* di Kota Semarang. Hal ini berarti tingginya sikap terhadap perjanjian kemitraan berpengaruh terhadap tingginya *hardiness* pada *driver go-car* di Kota Semarang.
2. *Hardiness* pada *driver go-car* di Kota Semarang berada dalam kategori tinggi. Aspek tantangan, adalah aspek yang paling dominan dari pada aspek lainnya dalam pengaruhnya terhadap *hardiness* pada *driver go-car* di Kota Semarang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa, apabila *driver go-car* memiliki pandangan yang positif terhadap masalah yang terjadi pada pekerjaannya, mereka akan mampu bekerja dengan maksimal dan memiliki ketahanan yang baik dalam menghadapi segala masalah dalam pekerjaannya.
3. Sikap mengenai perjanjian kemitraan pada *driver go-car* di Kota Semarang berada dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *driver go-*

car menyukai dan tidak menyukai perjanjian kemitraan yang ada, dengan kecenderungan menyetujui atau menyukai perjanjian kemitraan yang ada.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah disimpulkan dari hasil penemuan penelitian maka peneliti memberikan saran untuk beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (Go-Jek)

Perusahaan dalam membuat peraturan diharapkan mampu mencangkup aspirasi-aspirasi karyawannya, sehingga peraturan yang diterapkan tidak memberatkan karyawannya ataupun merugikan karyawannya yang membuat kinerja karyawan dapat menurun atau bahkan membuat karyawan ingin pindah dari perusahaan tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memotivasi subjek, sehingga subjek dengan suka rela mau ikut berpartisipasi dalam penelitian. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencermati dan memahami subjek peneliti secara lebih dalam sehingga dapat lebih mudah dalam menemukan subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. R. (1994). *Psikologi Pekerja sosial dan ilmu kesejahteraan sosial, dasar-dasar pemikiran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ahmadi, A. (2007). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Akhyar, A. G., Priyatama, A. N., & Setyowati, R. (2017). Burnout Ditinjau Dari Hardiness Dan Motivasi Berprestasi (Studi Pada Atlet Pelajar di Semarang). *Jurnal Insight Vol 13 No. 2*, 113-125.
- Aninditiya, R. D., Prasetya, A., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 28 No. 1*, 84-92.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ausie, R.K., Wardani, R., & Selly. (2017). Hubungan Antara Hardiness dan Kesejahteraan Psikologis pada Calon Bintara Korps Wanita Angkat Darat (KOWAD) di Pusat Pendidikan KOWAD Bandung. *Jurnal Humanitas Vol 1 No. 3*, 209-219.
- Azwar, S. (2005). *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. (2011). *Metode Penelitian..* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2015). *Penyusunan Skala Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2016). *Validitas Dan Reliabilitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bissonnette, M. (1998). Optimism, Hardiness, and Resiliency : A Review Of The Literature. *Prepared For The Child and Family Partnership Project*, 1-22.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Gender and Hardiness As Predictors of Carrer Adaptability: An Exploratory Study Among Black Call Centre Agents. *South African Journal of Psychology Vol 45*, 81-92.
- Dewi, I. A. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Dodik, A. A., & Astuti, K. (2012). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Stress Pada Anggota Polri Bagian Operasional Di Polresta Yogyakarta. *Insight Vol. 10*, 37-48.
- Elmubarak, Z. (2008). *Membumikan Pendidikan Nilai*. Bandung: Alfabeta.
- Evendi, R., & Dwiyantri, R. (2013). Hubungan Antara Hardiness (Kepribadian Tahan Banting) Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Wilayah Gombong Kabupaten Kebumen. *Psycho Idea No. 2*, 10-18.
- Fitriani, A., & Ambarini, T. K. (2013). Hubungan Antara Hardiness Dengan Tingkat Stes Pengasuhan Pada Ibu Dengan Anak Autis. *Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental Vol 2 No.2*, 34-40.
- Fitriza, Y. T., Haryadi, F. T., & Syahlani, S. P. (2012). Analisis Pendapat dan Persepsi Peternak Plasma Terhadap Kontrak Perjanjian Pola Kemitraan Ayam Pedagang Di Propinsi Lampung. *Buletin Peternakan Vol. 36*, 57-65.
- Florian, V., Mikulincer, M., & Taubman, O. (1995). Does Hardiness Contribute to Mental Health During a Stresful Reach Life Situation? The Role of Appraisal and Coping. *Journal of Personality and Sosial Psychology Vol 68 No. 4*, 687-695.
- Garaga, B. N. (2017). Hardiness Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. *Psikoborneo*, 642-653.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Indriati, F., & Muti'ah, T. (2015). Hubungan Antara Hardiness Dengan Self-Efficacy Pada Lansia Masih Bekerja Di Banguntapan Bantul. *Spirits Vol 5*, 37-44.
- Istiningtyas, L. (2013). Kepribadian Tahan Banting (Hardiness Personality) Dalam Psikologi Islam. 81-97.
- Karimah, Khalifatul. (2017). Pengaruh Sikap Kerja Dan Peran Pengawas Terhadap Perilaku Keselamatan (Studi Pada Karyawan PT Buma Site KJA Kab. Paser. *Psikoborneo Vol. 5 No. 2*, 246-255.
- Katz, D. (1960). The Functional Approach To Study Of Attitudes. *Public Opinion Quarterly Vol. 24*, 163-204.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful Life Events, Personality, And Health: An Inquiry Into Hardiness. *Personality And Social Psychology Vol 37*, 1-11.

- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and Health: A Prospective Study. *Journal Of Personality and Social Psychology Vol 42 No. 1*, 168-177.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, Y. I. (2015). Sikap terhadap Pengembangan Karir Ditinjau Dari Gender. *Jurnal Psikologi Vol 11 No. 2*, 120-126.
- Mabruri, M. I. (2004). Hubungan Antara Kepribadian Tangguh Dan Religiusitas Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Korban Bencana Alam Di Yogyakarta. *Intuisi Vol 1 No. 2*, 109-117.
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An Operationalization Of Existential Courage. *Journal Of Humanistic Psychology*, 279-298.
- Maddi, S. R. (2013). *Hardiness Turning Stressful Circumstances Into Resilient Growth*. New York: Springer.
- Maio, G. R., & Olson, J. M. (1994). Value-Attitude-Behavior Relations: The Moderating Role Of Attitude Functions. *British Journal Of Social Psychology*, 301-312.
- Mayasari, R. (2014). Mengembangkan Pribadi Yang Tangguh Melalui Pengembangan Keterampilan Resilience. *Jurnal Dakwah Vol. XV No.2*, 265-287.
- Naziah, E. I. (2014). *Hubungan Antara Kepribadian Hardiness dengan Entrepreneur Intention Pada Mahasiswa Pelaku Usaha Mandiri* (Vol. Tesis). UIN Sunan Ampel.
- Nurtjahjanti, H., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). Hubungan Kepribadian Hardiness Dengan Optimisme Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) Wanita di BLKLN Disnakertrans Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip Vol 10 No. 2*, 126-132.
- Olivia, D. O. (2014). Hubungan Kepribadian Hardiness Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Vol 2 No. 1*, 115-129.
- Pakpahan, D. R. (2017). Pengaruh Pengetahuan dan Sikap Terhadap Perilaku Masyarakat Pada Bank Syariah di Wilayah Kelurahan Sei Sikambang D. *At-Tawassuth Vol III No. 3*, 345-367.
- Pramesthi, A. P. (2017). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Purnomo, Hadi. (2016). *Hubungan Perceived Stigma Negatif Multilevel Marketing Terhadap Hardiness Member PT. Melia Sehat Sejahtera Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Puspasari, F. F. (2006). *Hubungan Kepribadian Hardiness dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung*. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rahardjo, W. (2005). Kontribusi Hardiness dan Self-Efficacy Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Perawat RSUP Dr. Soeradji Tirtinegoro Klaten). *Seminar Nasional PESAT (Psikologi, Sastra, Arsitektur dan Sipil) Human Capacity Development and The Nations Competitiveness Vol 1*, 47-57.
- Samsuri, & Purwanto, H. (2017). Pengaruh Sikap dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN Takeran Kabupaten Magetan. *Capital Vol 1 No. 1*, 49-56.
- Sekariansah, A. T., & Hastaning, S. (2013). Hardiness Relationship Between Stress With Sort Of Students In Thesis. *Jurnal Empati Vol 2 No. 4*, 1-9.
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe X Bogor. *Binus Business Review Vol 4 No. 2*, 596-606.
- Subramanian, S., & Vinothkumar, M. (2009). Hardiness Personality, Self Esteem and Occupational Stress among IT Professionals. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 48-56.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyat, Y. (2009). Hubungan Sikap, Minat, Dan Perilaku Manusia. *Jurnal Region 1*, 1-19.
- Suryaningsih, E., & Khairiyah, U. (2016). Gambaran Hardiness Caregiver Informal Pada Pasien Osteogenesis Imperfecta. *Jurnal Psikologi Mandiri Vol 1 No. 4*, 11-20.
- Syaripudin, M. A. (2013). Kemitraan Sebagai Strategi Usaha Dalam Percepatan Capaian Kesejahteraan Di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya Vol 1 No. 1*, 14-26.
- Tarigan, D. T., Wiryawan, I. W., & Mudana, I. N. (2017). Analisis Perjanjian Kerjasama Kemitraan PT. Go-Jek Dengan Driver Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Universitas Udayana*, 1-14.

- Vembriati, N., & Wimbari, S. (2015). Pengaruh Pemberian Informasi dan Diskusi Terstruktur Pada Perubahan Sikap Karyawan Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri. *Jurnal Psikologi Undip Vol 14 No. 2*, 129-147.
- Wawan, A., & Dewi, M. (2010). *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Yuliani. (2014). Sikap Terhadap Branding Perusahaan Dengan Job Insecurity Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Vol 2 No. 2*, 214-227.
- Zuchdi, D. (1995). Pembentukan Sikap. *Cakrawala Pendidikan No. 3*, 51-63.