

WORK ENGAGEMENT PENGEMUDI OJEK ONLINE GOJEK: KAITANNYA DENGAN RESILIENSI

Work Engagement of Gojek Driver: Related to Resilience

Zecoleony Patricia¹⁾, Christiana Hari Soetjningsih²⁾

¹⁾²⁾Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Diterima 29 Juli 2021/ Disetujui 15 Desember 2021

ABSTRACT

Gojek drivers are asked to provide the best service to the customers. Gojek company needs drivers who are highly dedicated and full of energy, drivers who have work engagement in carrying out their duties. One of the factors that can influence the emergence of work engagement is resilience. This study attempts, whether there was a correlation between resilience and work engagement on Gojek drivers in North Jakarta. The method of this study was correlational quantitative research method. Participants in this study consist of 60 Gojek drivers in North Jakarta who use motorcycles have worked fulltime as Gojek driver for at least 1 year, obtained through accidental sampling technique. Measuring instrument used in this study are resilience scale and work engagement scale. Then, the data analyzed with Pearson Product Moment correlation test. The result of the study shows there was a positive correlation between resilience and work engagement with 0,227 correlation coefficient value and 0,041 ($p < 0.05$) significance value. This means that the higher of resilience, the higher of work engagement owned by Gojek drivers in North Jakarta. And the contrary, the lower of resilience, the lower of work engagement. The contribution of resilience to work engagement was 5% and the rest is influenced by other variables that are not discussed in this study. In conclusion, this study shows that there was a positive correlation between resilience and work engagement on Gojek drivers in North Jakarta.

Keywords: *resilience, work engagement, gojek drivers.*

ABSTRAK

Pengemudi Gojek diminta untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan. Sehingga perusahaan Gojek membutuhkan pengemudi yang memiliki dedikasi tinggi dan penuh energi, yaitu pengemudi Gojek yang memiliki work engagement dalam mengerjakan tugasnya. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi munculnya work engagement seseorang adalah resiliensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada pengemudi ojek online Gojek di wilayah Jakarta Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pengemudi ojek online Gojek di wilayah Jakarta Utara yang menggunakan motor telah bekerja secara fulltime sebagai pengemudi Gojek minimal selama 1 tahun yang diperoleh melalui teknik accidental sampling. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala resiliensi dan skala work engagement. Analisis data menggunakan uji korelasi Product Moment Pearson. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara resiliensi dengan work engagement dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,227 dan nilai signifikansi 0,041 ($p < 0,05$). Artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi juga work engagement yang dimiliki oleh pengemudi ojek online Gojek di wilayah Jakarta Utara. Dan sebaliknya, semakin rendah resiliensi maka semakin rendah juga work engagement yang dimiliki. Dengan kontribusi resiliensi terhadap work engagement yaitu 5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara resiliensi dengan work engagement pada pengemudi ojek online Gojek di wilayah Jakarta Utara.

Kata Kunci: *resiliensi, work engagement, pengemudi gojek*

PENDAHULUAN

Pada tahun 2010 telah muncul terobosan baru oleh para pengusaha muda yang berinovasi dalam menyediakan jasa transportasi *online*, yaitu ojek *online* Gojek. Bermula sebagai perusahaan transportasi roda dua melalui panggilan telepon, Gojek kini telah tumbuh menjadi *on-demand mobile platform* dan aplikasi terdepan yang menyediakan berbagai layanan lengkap mulai dari transportasi, logistik, pembayaran, layanan antar makanan, dan berbagai layanan *on-demand* lainnya (Gunawan & Wardana, 2018). Gojek telah beroperasi di kota – kota seluruh Indonesia, salah satunya di Ibukota DKI Jakarta. Dalam mendukung kelangsungan berjalan serta keberhasilan perusahaan Gojek, pengemudi Gojek menjadi salah satu aset yang penting. Menurut Wijayanto (2018), Gojek memiliki daya tarik tersendiri karena tidak mengharuskan pengemudi untuk mangkal sepanjang hari seperti pengemudi ojek pangkalan. Pengemudi Gojek bisa memiliki pendapatan yang menjanjikan, mempunyai jam kerja yang fleksibel, dan keluwesan dalam pembayaran membuat pengemudi Gojek tertarik menjadi mitra Gojek.

Sebagai mitra Gojek yang memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, tentunya ada kebijakan yang harus diperhatikan pengemudi dalam Agustina (2020), yaitu pengemudi dipastikan untuk mengambil semua tawaran pesanan yang masuk ke aplikasi tanpa memilihnya, tidak membatalkan pesanan yang diterima dan menjalankan semua pesanan serta menyelesaikannya. Pengemudi yang dengan terpaksa membatalkan pesanan, pastikan terlebih dahulu menelpon pelanggan minimal sebanyak 3 kali dalam waktu 15 menit, pengemudi yang mengabaikan tawaran pesanan dapat mengalami *suspend* sementara selama 30 menit. Apabila tidak ingin menerima pesanan, pengemudi harus mengatur status aplikasi menjadi ‘tidak aktif’. Kemudian untuk mendapatkan

bonus, pengemudi memastikan untuk menyelesaikan pesanan dengan tingkat penyelesaian sesuai performa di kota masing-masing. Wijayanto (2018) menyatakan bahwa pengemudi Gojek juga memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sebagai pelaksanaan penunjang pelayanan.

Menurut Dalal, Brummel, Baysinger, dan LeBreton (2012) *engagement* bisa menjadi salah satu hal untuk melihat baik buruknya suatu kinerja. Fany (2015) mengungkapkan bahwa karyawan yang terikat merupakan karyawan yang lebih produktif dan berkomitmen dalam pekerjaannya. Perasaan terikat dengan pekerjaan lebih dikenal dengan istilah *work engagement*. Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (Bakker & Leiter, 2010) *work engagement* adalah keadaan positif dan memenuhi diri, keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan dikarakteristikan dengan adanya energi tinggi, pengabdian dan penghayatan. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) *work engagement* dikarakteristikan dalam tiga dimensi utama yaitu *vigour* (energi) merupakan level energi dan mental yang kuat selama bekerja, *dedication* (dedikasi) merasa terlibat dalam pekerjaan dan merasa bermakna terhadap pekerjaannya, dan *absorption* (absorsi) keadaan dimana karyawan dapat konsentrasi dan serius terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, perusahaan Gojek membutuhkan pengemudi yang berdedikasi tinggi dan energik, yaitu pengemudi Gojek yang memiliki *work engagement* dalam mengerjakan tugasnya.

Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa *work engagement* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bakker dan Leiter (2010) menjelaskan bahwa individu mempunyai *work engagement* yang tinggi dalam mencapai tujuan pekerjaan yang lebih besar, serta individu juga harus terlibat secara mendalam untuk mencapai tujuan organisasi dan keberhasilan pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa individu yang terikat dengan pekerjaannya, memiliki tingkat energi yang tinggi dan terlibat

*Korespondensi Penulis:
zecoleonpatricia@gmail.com

dalam pekerjaannya dengan baik. Sejalan dengan pernyataan tersebut, menurut Federman (Mujiasih, 2015) seseorang dengan *work engagement* mampu menghadapi tekanan dalam pekerjaan serta fokus menyelesaikan pekerjaannya, mampu membuat banyak terobosan dalam bekerja, merasakan diri dalam sebuah tim, dan bekerja dengan menghadapi tantangan secara dewasa. Menurut Schaufelli dan Bakker (Bakker & Leiter, 2010) akibat dari rendahnya *work engagement* akan berakibat kepada kelelahan, stress kerja, dan beban kerja yang terlalu tinggi dikarenakan tidak mempunya karyawan dalam menjawab tuntutan kerja dan pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja dan dirinya. Berdasarkan penjelasan diatas, *work engagement* merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh pengemudi Gojek.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan pengemudi Gojek di wilayah Jakarta Utara, fenomena yang terlihat yaitu dalam menjalankan pekerjaannya pengemudi Gojek merasa kurang bersemangat dan kurang termotivasi sehingga hanya memenuhi pekerjaan dengan apa adanya saja yaitu untuk mengatasi persoalan ekonomi dan memenuhi kebutuhan hidup. Kemudian ditambah lagi dengan keadaan pandemi Covid-19, yang berimbas pada penurunan jumlah pengguna ojek *online*, sehingga *order* yang diterima pengemudi hanya sedikit. Keadaan tersebut membuat pengemudi Gojek merasa cukup tertekan dan tidak merasa antusias dalam menjalankan pekerjaannya. Sama dengan hasil penelitian Lembaga Demografi (FEB Universitas Indonesia) tentang Survei Pengalaman Mitra Driver Gojek Selama Pandemi Covid-19 dengan responden sebanyak 41.393 orang di 15 Provinsi di Indonesia, mengungkapkan bahwa Sebagian besar pengemudi Gojek yaitu 63% menyatakan hampir tidak mendapatkan penghasilan selama bulan Maret sampai dengan April 2020, 36% pengemudi menyatakan penghasilan berkurang, dan sisanya 1% pengemudi menyatakan penghasilan sama saja atau meningkat. Hasil survei ini juga menggambarkan tekanan yang dialami oleh

pengemudi Gojek dalam menjalani pekerjaannya.

Hal tersebut juga berpengaruh kepada penghasilan pengemudi Gojek, karena penghasilan atau gaji pengemudi yaitu dari *fee* orderan atau layanan yang masuk atau diterima oleh pengemudi Gojek itu sendiri, tidak di gaji secara langsung oleh perusahaan Gojek. Sehingga jika hanya sedikit order yang diterima oleh pengemudi, maka sedikit juga penghasilan yang didapatkan. Kemudian rendahnya penyerapan pengemudi Gojek pada pekerjaannya, dimana dengan terjadinya penurunan pengguna ojek *online*, pengemudi juga mengatakan bahwa waktu berjalan sangat lama ketika mereka bekerja. Karena hanya dilakukan untuk menunggu *order* yang masuk hanya sedikit. Sehingga ada juga pengemudi yang memutuskan untuk berhenti sementara menjadi pengemudi Gojek selama pandemi Covid-19 ini. Dari fenomena tersebut, terlihat bahwa *work engagement* pengemudi Gojek di wilayah Jakarta Utara tergolong rendah.

Bakker dan Leiter (2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* yang pertama yaitu *job demands* dimana stimulus dalam lingkungan pekerjaan bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon dari fisik atau psikis karyawan. Faktor kedua yaitu *job resources* merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Faktor ketiga yaitu *personal resources*, menurut Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (Bakker & Leiter, 2010) mengarah kepada sebuah evaluasi positif yang berhubungan dengan daya tahan (resiliensi) seseorang dan mampu mengontrol dan memberikan dampak pada sekitarnya. Berdasarkan penjelasan diatas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, dapat disimpulkan bahwa aspek psikologis individu yang berpengaruh dalam munculnya *work engagement* yaitu berkaitan dengan resiliensi.

Pengertian resiliensi dikemukakan oleh Reivich dan Shatte (2002), resiliensi menggambarkan kemampuan individu untuk merespon *adversity* atau trauma yang dihadapi dengan cara – cara sehat dan produktif. Resiliensi terdiri dari tujuh aspek (Reivich & Shatte, 2002) yaitu regulasi emosi (*emotion regulation*) merupakan kemampuan individu untuk mengatur emosinya, dapat tenang dibawah kondisi yang menekannya. Pengendalian impuls (*impulse control*) merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan, keinginan, kesukaan serta tekanan yang muncul dari dalam diri. Optimisme (*optimism*) menandakan bahwa individu tersebut percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengatasi kemalangan yang mungkin terjadi di masa depan serta diiringi dengan segala usaha untuk mewujudkan masa depan yang lebih baik. Analisis penyebab masalah (*causal analysis*) kemampuan individu untuk mengetahui secara tepat penyebab dari permasalahan yang dihadapinya. Empati (*empathy*) kemampuan individu untuk membaca tanda – tanda kondisi emosional dan psikologis orang lain. Efikasi diri (*self efficacy*) merepresentasikan sebuah keyakinan bahwa individu mampu memecahkan masalah yang dialami dan mencapai kesuksesan. Pencapaian (*reaching out*) merupakan kemampuan individu untuk meraih aspek positif dari kehidupan setelah permasalahan yang menimpa. Menurut Maddi dan Khosaba (2005), karyawan dengan resiliensi tinggi bisa mengubah kesulitan menjadi kesempatan dalam mengembangkan diri dan walaupun berada dalam situasi yang *stressful*, karyawan tetap merasa antusias serta mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Resiliensi berkaitan dengan *work engagement*, berikut hasil beberapa penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara resiliensi dengan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Soetjiningsih (2019), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan produksi bagian cutting di PT. Argo Manunggal. Selain itu, hasil penelitian menurut Santoso dan Jatmika

(2017), terdapat hubungan yang kuat dan positif antara resiliensi dengan *work engagement* pada agen asuransi PT. X. Sama halnya juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prihatsanti (2017) dimana hasil dari penelitian yaitu adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan Bank Panin cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Asfiah dan Purwaningtyas (2014) dengan hasil adanya hubungan positif antara resiliensi dan *work engagement* pada guru di sekolah luar biasa (SLB). Hasil penelitian menurut Othman, Ghazali, dan Ahmad (2013), terdapat pula hubungan positif antara resiliensi dengan *work engagement* pada staff perawat di negara Malaysia.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis akan membuktikan hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada pengemudi ojek *online* Gojek di wilayah Jakarta Utara. Riset – riset sebelumnya mengenai hubungan antara resiliensi dengan *work engagement*, belum ada riset yang melibatkan pengemudi ojek *online* Gojek. Sehingga penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada pengemudi ojek *online* Gojek di wilayah Jakarta Utara dengan mengajukan hipotesis adanya hubungan positif antara resiliensi dengan *work engagement* pada pengemudi ojek *online* Gojek di wilayah Jakarta Utara. Semakin tinggi resiliensi maka *work engagement* pengemudi ojek *online* Gojek juga akan semakin tinggi. Dan sebaliknya, semakin rendah resiliensi maka *work engagement* pengemudi ojek *online* Gojek juga akan semakin rendah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang akan digunakan penulis untuk penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel resiliensi (X) dengan variabel *work engagement* (Y).

Definisi Operasional

Resiliensi adalah kemampuan yang dimiliki pengemudi ojek *online* Gojek untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian berat atau masalah yang terjadi di dalam kehidupannya yang dihadapi dengan cara – cara sehat dan produktif. Resiliensi individu dibentuk oleh 7 (tujuh) aspek yang diungkapkan oleh Reivich dan Shatte (2002), yaitu regulasi emosi (*emotion regulation*), pengendalian impuls (*impulse control*), optimisme (*optimism*), analisis penyebab masalah (*causal analysis*), empati (*empathy*), efikasi diri (*self efficacy*), pencapaian (*reaching out*).

Work Engagement adalah keadaan keterikatan pengemudi ojek *online* Gojek secara positif dengan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan penerahan energi dan semangat, konsentrasi, serta terlibat aktif dalam pekerjaan. *Work Engagement* individu ditunjukkan dengan karakteristik atau aspek yang diungkapkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003), yaitu *vigour* (energi), *dedication* (dedikasi), *absorption* (absorsi).

Partisipan Penelitian

Partisipan penelitian diperoleh menggunakan teknik *accidental sampling* dengan karakteristik partisipan yaitu pengemudi ojek *online* Gojek di wilayah Jakarta Utara yang menggunakan motor telah bekerja secara *fulltime* sebagai pengemudi Gojek minimal selama 1 tahun yaitu sebanyak 60 orang. Partisipan diperoleh dengan cara penulis yang langsung mengunjungi *basecamp* pengemudi ojek *online* Gojek di wilayah Jakarta Utara. Pengambilan data berlangsung selama 5 hari dari tanggal 21 Juni 2021 sampai dengan 25 Juni 2021.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan dua skala untuk kedua variabel yang diuji. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel resiliensi yaitu skala resiliensi digunakan oleh peneliti sebelumnya Jannah (2018) yang diadaptasi dari Maulidya (2017) berdasarkan 7 (tujuh) aspek resiliensi yang diungkapkan oleh Reivich dan Shatte

(2002). Terdapat 25 aitem yang terdiri dari 14 item *favorable* dan 11 item *unfavorable*. Pilihan jawaban untuk setiap item skala resiliensi yang tersedia menggunakan skala *likert* yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), serta Sangat Tidak Sesuai (STS).

Alat ukur *work engagement* dari *The Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) diadaptasi dari peneliti sebelumnya Sujono (2018). Berdasarkan bentuk awal konstruk UWES-17 yang diterjemahkan oleh Vibrayani (2012) dari 3 (tiga) aspek yang diungkapkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003). Terdapat 17 item yang terdiri dari 17 item *favorable*. Pilihan jawaban untuk setiap item skala *work engagement* yang tersedia menggunakan skala *likert* yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), serta Sangat Tidak Sesuai (STS).

Hasil analisis item pada alat ukur resiliensi dan *work engagement* menggunakan *corrected item-total correlation* dilakukan sebanyak dua kali pengujian dengan standar koefisien korelasi $\geq 0,25$ (Azwar, 2010). Pada pengujian pertama skala resiliensi, hasil seleksi dari 25 item diperoleh 8 item gugur dengan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* 0,740. Selanjutnya pada pengujian kedua dengan 17 item yang memiliki daya diskriminasi yang baik, tidak diperoleh item gugur dengan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* 0,800 yang berarti reliabel. Pada pengujian pertama skala *work engagement*, hasil seleksi dari 17 item diperoleh 1 item gugur dengan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* 0,857. Selanjutnya pada pengujian kedua dengan 16 item yang memiliki daya diskriminasi yang baik, tidak diperoleh item gugur dengan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* 0,866 yang berarti reliabel.

Teknik Analisis Data

Sebelum uji hipotesis, penulis melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis yang menggunakan teknik statistik korelasi *product moment* dari *Pearson*. Penggunaan teknik statistik ini bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu

resiliensi dan variabel terikat yaitu *work engagement* pada pengemudi ojek *online* Gojek di wilayah Jakarta Utara. Analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan program aplikasi IBM SPSS *Statistics 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pengemudi Gojek yang memenuhi karakteristik pengemudi ojek *online* Gojek di wilayah Jakarta Utara yang menggunakan motor telah bekerja secara fulltime sebagai pengemudi Gojek minimal selama 1 tahun. Partisipan terdiri dari 54 orang laki-laki dan 6 orang perempuan. Partisipan yang sudah bekerja selama 1 tahun sebanyak 14 orang, 2 tahun sebanyak 13 orang, 3 tahun sebanyak 14 orang, 4 tahun sebanyak 8 orang, 5 tahun sebanyak 6 orang, dan 6 tahun sebanyak 5 orang.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif diperoleh menggunakan data hipotetik dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Resiliensi

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Mean
Tinggi	$52 \leq X \leq 68$	28	47%	
Sedang	$35 \leq X \leq 51$	32	53%	51,2
Rendah	$17 \leq X \leq 34$	0	0%	
Total		60	100%	
Max = 68, Min = 17, SD = 6,343				

Berdasarkan jumlah item yang memiliki daya diskriminasi yang baik, skor yang diperoleh partisipan bergerak dari skor minimum sebesar 17 sampai dengan skor maksimum sebesar 68, dengan standar deviasi sebesar 6,343. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 28 partisipan (47%) memiliki resiliensi pada kategori tinggi, 32 partisipan (53%) memiliki

resiliensi pada kategori sedang, dan tidak ada partisipan pada kategori rendah. Didapatkan nilai rata-rata (*Mean*) dari data diatas sebesar 51,2 yang dapat disimpulkan bahwa rata-rata resiliensi partisipan berada pada kategori sedang.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Work Engagement

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Mean
Tinggi	$49 \leq X \leq 64$	35	58%	51,1
Sedang	$33 \leq X \leq 48$	25	42%	
Rendah	$16 \leq X \leq 32$	0	0%	
Total		60	100%	
Max = 64, Min = 16, SD = 6,248				

Berdasarkan jumlah item yang memiliki daya diskriminasi yang baik, skor yang diperoleh partisipan bergerak dari skor minimum sebesar 16 sampai dengan skor maksimum sebesar 64, dengan standar deviasi sebesar 6,248. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 35 partisipan (58%) memiliki *work engagement* pada kategori tinggi, 25 partisipan (42%) memiliki *work engagement* pada kategori sedang, dan tidak ada partisipan pada kategori rendah. Didapatkan nilai rata-rata (*Mean*) dari data diatas sebesar 51,1 yang dapat disimpulkan bahwa rata-rata *work engagement* partisipan berada pada kategori tinggi.

Uji Hipotesis

Sebelum melakukan uji hipotesis, penulis melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas dengan hasil sebagai berikut.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S Test) pada program aplikasi IBM SPSS *Statistics 25* bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Resiliensi	Work Engagement
N	60	60
Test Statistic	0,088	0,107
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	0,086

Berdasarkan hasil uji normalitas data dari variabel resiliensi (X) memperoleh nilai K-S Z sebesar 0,088 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$) dan variabel *work engagement* (Y) memperoleh nilai K-S Z sebesar 0,107 dengan nilai signifikansi sebesar 0,086 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel terdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel resiliensi dengan variabel *work engagement* berada dalam suatu garis yang lurus (linier) dengan taraf signifikansi $p > 0,05$.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

	F	Sig.
Work Engagement		
Resiliensi	0,887	0,606

Berdasarkan hasil uji linieritas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada kolom *deviation from linearity* sebesar 0,606 ($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* bersifat linier.

Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Kemudian dilanjutkan dengan uji korelasi menggunakan *Pearson Correlation Product Moment* dengan hasil sebagai berikut.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian Korelasional

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	Resiliensi	Work Engagement
Resiliensi	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	0,227 0,041
Work Engagement	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	0,227 0,041

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi *Pearson* antara variabel resiliensi dengan *work engagement*, diperoleh nilai $r = 0,227$ dengan nilai signifikansi 0,041 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel resiliensi dan *work engagement* mempunyai hubungan positif, artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi juga *work engagement* yang dimiliki oleh pengemudi ojek *online* Gojek di wilayah Jakarta Utara. Dan sebaliknya, semakin rendah resiliensi maka semakin rendah juga *work engagement* yang dimiliki. Dengan kontribusi variabel resiliensi terhadap *work engagement* yaitu sebesar $r^2 \times 100\% = 5\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Soetjningsih (2019), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan produksi bagian *cutting* di PT. Argo Manunggal. Karyawan yang memiliki resiliensi yang sangat tinggi, karyawan akan mencoba melakukan berbagai tugas-tugas dan tindakan serta siap menghadapi kesulitan-kesulitan ketika dihadapkan dengan berbagai masalah dalam pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian menurut Santoso dan Jatmika (2017), terdapat hubungan yang kuat dan positif antara resiliensi dengan *work engagement* pada agen

asuransi PT. X. Sama halnya juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prihatsanti (2017) dimana hasil dari penelitian yaitu adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan Bank Panin cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta.

Adanya hubungan positif antara resiliensi dengan *work engagement* bisa dijelaskan dari sumber pribadi (*personal resources*) merupakan aspek yang ada di setiap individu yang berkaitan dengan resiliensi, khususnya pada perubahan situasi tertentu sumber pribadi ini adalah dukungan positif untuk setiap individu dalam evaluasi kemampuannya untuk mengontrol dan mempengaruhi kesuksesan dalam lingkungan kerja (Koneremann, 2011). Secara spesifik pengemudi yang resilien dalam aspek regulasi emosi mampu mengatur emosinya dan tetap tenang di bawah kondisi yang menekannya. Dalam aspek kontrol impuls, pengemudi juga mampu untuk mengendalikan keinginan, dorongan, kesukaan dan tekanan. Dalam aspek optimisme pengemudi mampu memandang masalah secara positif dan dapat berpikir optimis. Dalam aspek analisis kausal pengemudi mampu untuk mengidentifikasi penyebab permasalahan. Dalam aspek empati, pengemudi mampu menempatkan diri pada posisi orang lain, serta ikut merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Dalam aspek efikasi diri pengemudi mampu untuk memecahkan masalah. Dalam aspek pencapaian, pengemudi mampu meningkatkan aspek-aspek positif dalam kehidupan serta berani mengatasi ketakutan yang mengancam.

Menurut Block dan Kremen (Embury, 2015) individu dengan resiliensi tinggi akan memiliki performa kerja yang baik karena memiliki tingkat penyesuaian psikologi dan tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Tentunya keadaan tersebut penting pada pengemudi ojek *online* untuk bertahan serta beradaptasi dengan kondisi sulit dan berbagai perubahan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki resiliensi tinggi akan memiliki ketahanan, kemampuan untuk menyelesaikan masalah, memiliki

pandangan positif terhadap kehidupan, kemampuan untuk merespon tanda-tanda bahaya, kemampuan untuk beradaptasi dan menghadapi perubahan (Anisman, 2015). Sehingga individu bisa termotivasi untuk mengejar tujuannya serta cenderung terikat dalam mengerjakan apa yang mereka lakukan (Luthans & Youssef, 2004).

Penulis melihat bahwa partisipan memiliki resiliensi yang dapat membantu meningkatkan *work engagement*. Pengemudi yang memiliki *work engagement* dapat jelaskan dalam aspek *vigour* yaitu pengemudi merasa berenergi, mempunyai kemampuan bekerja tinggi, tidak mudah lelah serta mampu menghadapi kesulitan yang ada. Kemudian dalam aspek *dedication* pengemudi merasa antusias, terinspirasi dengan pekerjaannya, menyukai tantangan dan merasa bangga terhadap pekerjaannya. Yang terakhir dalam aspek *absorption* pengemudi bisa menikmati pekerjaannya, dapat konsentrasi penuh saat bekerja, tidak terpisahkan dari pekerjaannya dan merasa waktu cepat berlalu ketika sedang bekerja.

Individu yang resilien dapat mengatasi situasi stress secara efektif. Sebagai pengemudi ojek *online* setiap hari dalam menjalankan pekerjaannya tentu dihadapkan oleh situasi-situasi yang penuh tekanan dan bisa membuat stress. Sehingga pengemudi Gojek yang memiliki *work engagement* disertai dengan resiliensi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar karena pengemudi mampu menghargai serta menikmati pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk tetap dalam pekerjaan mereka. Pengemudi dengan *work engagement* dapat tetap termotivasi dan mempertahankan energinya walaupun berada didalam kondisi yang menekan. Penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Li (Astika & Saptoto, 2016) mengungkapkan bahwa seseorang dengan resiliensi tinggi ketika menghadapi kesulitan maka mereka cenderung bisa melakukan koping dan adaptasi yang baik. Hal itu berdampak pada munculnya positif efek yang dapat meningkatkan keterikatan. Sehingga berdasarkan pemaparan tersebut, semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi juga *work engagement* pengemudi

Gojek. Dan sebaliknya, semakin rendah resiliensi maka semakin rendah juga *work engagement* pengemudi Gojek.

Adapun hasil analisis deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan (58%) memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Serta sebagian besar partisipan (53%) skor resiliensi berada pada kategori sedang. Dapat disimpulkan mayoritas pengemudi Gojek di wilayah Jakarta Utara dalam keadaan yang terikat secara positif dengan pekerjaannya. Seorang pengemudi Gojek yang *engaged* dengan pekerjaannya akan merasa berenergi dan tekun dalam melakukan pekerjaannya, dapat terlibat kuat dalam pekerjaan dan merasa waktu cepat berlalu ketika sedang bekerja serta dapat menghadapi tekanan dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat keterbatasan yang dapat mempengaruhi proses penelitian. Pertama, jumlah sampel yang secara kuantitas masih tergolong sedikit sehingga akan berpengaruh terhadap perhitungan analisis data yang kurang maksimal. Kedua, penulis tidak membuat karakteristik mengenai usia partisipan sebagai karakteristik partisipan penelitian. Tidak menutup kemungkinan bahwa usia yang berbeda akan memunculkan resiliensi dan *work engagement* yang berbeda pula. Ketiga, ada kemungkinan *social desirability* dalam pengisian skala yang dapat mempengaruhi hasil penelitian dimana pengemudi Gojek akan memilih jawaban yang sekiranya dapat diterima oleh lingkungan sekitar sehingga bukan karena keadaan diri sebenarnya.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara resiliensi dengan *work engagement* pada pengemudi ojek *online* Gojek di wilayah Jakarta Utara, semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi juga *work engagement* yang dimiliki oleh pengemudi ojek *online* Gojek di wilayah Jakarta Utara. Dan sebaliknya, semakin rendah resiliensi maka semakin rendah juga *work*

engagement yang dimiliki. Dengan kontribusi variabel resiliensi terhadap *work engagement* yaitu sebesar 5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif variabel resiliensi, diketahui bahwa sebagian besar yaitu 32 partisipan (53%) memiliki resiliensi pada kategori sedang. Hasil analisis deskriptif variabel *work engagement*, diketahui bahwa sebagian besar yaitu 35 partisipan (58%) memiliki *work engagement* pada kategori tinggi.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pengemudi ojek *online* Gojek di wilayah Jakarta Utara memiliki *work engagement* yang tinggi. Sangat diharapkan pengemudi Gojek dapat mempertahankan *work engagement* yang ada dengan mempertahankan resiliensi dalam diri masing – masing. Pengemudi Gojek bisa selalu berenergi dan tekun dalam melakukan pekerjaannya, dapat terlibat kuat dalam pekerjaan, mau selalu membantu kesulitan rekan kerja yang lain, serta dapat menghadapi tekanan dalam pekerjaan.

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu referensi pendukung untuk peneliti selanjutnya dengan tema yang serupa. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambahkan kuantitas partisipan penelitian. Peneliti juga bisa lebih memperhatikan karakteristik partisipan terkhusus mengenai usia partisipan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R. (2020). Persepsi terhadap kompensasi dengan employee engagement pada driver go-jek. *Thesis*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Anisman, H. (2015). *Stress and your health from vulnerability to resilience*. UK: John Willey.
- Asfiah, E.Y., & Purwaningtyas, E.K. (2014). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada

- guru di SLB. *Jurnal Psikoislamika*, 11(2), 17-20.
- Astika, N.F., & Saptoto, R. (2016). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap work engagement. *Gajah Mada Journal of Psychology*, 2(1), 38-47.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Dalal, R.S., Baysinger, M., Brummel, B.J., & LeBreton, J.M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of overall employee job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, Issue Supplement S1, E295-E325.
- Embury, S. P. (2013). *Resilience in children, adolescents, and adults: Translating research into practice*. New York: Springer.
- Fany, E. (2015). Hubungan antara organizational climate dengan work engagement pada operator CEVD (component export vaning division) PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. *Skripsi*. Universitas Padjadjaran.
- FEB UI. (2020). Laporan penelitian survei pengalaman mitra driver go-jek selama pandemi covid-19.
- Gunawan, H., & Wardana, A.W. (2018). Knowledge sharing sebagai mediasi antara employee engagement terhadap kinerja pengemudi gojek di Yogyakarta. *Jurnal Riset dan Konseptual*, 3(4), 411-424.
- Jannah, N. (2018). Hubungan antara hardiness dengan resiliensi pada narapidana di lembaga pasyarakatan kelas II A perempuan Malang. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Konermann, J. (2011). *Teachers' Work Engagement A Deeper Understanding Of The Role Of Job And Personal Resources In Relationship To Work Engagement, Its Antecedents, And Its Outcomes*.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organisational Dynamic*, 33(2), 143-160.
- Maddi, S.R., & Koshaba, D.M. (2005). *Resilience at work : How to succeed no matter what life throws at you*. New York: AMACOM, American Management Association.
- Maulidya, N.L. (2017). Pengaruh self-esteem terhadap resilience pada remaja yang menjalani program rehabilitasi narkoba. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organitazional support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Othman, N., Ghazali, Z., & Ahmad, S. (2013). Resilience and work engagement: A stitch to nursing care quality. *Paper Presented at 3rd International Conference on Management*, Hydro Hotel, Penang, Malaysia. ISBN 978-967-5705-1, 1-3.
- Reivich, K. & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. New York: Broadway Books.
- Santoso, M.R., & Jatmika, D. (2017). Hubungan resiliensi dengan work engagement pada agen asuransi PT. X. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 117-123.
- Sari, A.P., & Soetjningsih, C.H. (2019). Hubungan resiliensi dengan work engagement pada karyawan produksi bagian cutting PT. Argo Manunggal Triasta. *Jurnal Psikohumanika*, 11(1), 33-44.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *Utrecht employee engagement scale: Preliminary manual*. Occupational Healthy Psychology Unit. Utrecht University.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan

bank panin cabang menara imperium
kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*,
7(3), 160-169.

Sujono, I. (2018). Hubungan antara budaya organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan (employee engagement) rumah makan ayam bawang cak per Kota Malang. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Vibrayani. (2012). Peran transformasional leadership terhadap employee engagement. *Thesis*. Universitas Gajah Mada.

Wijayanto, D. (2018). *Go-jek: For every need*. Solo: Metagraf.