

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dampak kemajuan yang sangat cepat di bidang teknologi informasi memberikan pengaruh yang besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia. Pengaruh yang nyata terlihat dalam dunia industri dan bisnis adalah cara melakukan transaksi dan pelayanan jasa melalui internet. Berkembangnya internet di tengah pertumbuhan penduduk yang begitu pesat, sehingga internet dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hasil dari kemajuan teknologi tersebut adalah kehadiran jasa transportasi berbasis *online* yang menggunakan internet dan sangat digemari oleh masyarakat untuk memudahkan aktivitasnya agar lebih cepat dan efisien. Salah satu bisnis yang berkembang saat ini adalah bisnis jasa transportasi dengan sepeda motor atau yang dulu disebut ojek. Sekarang bisnis tersebut muncul dengan inovasi melalui pelayanan baru yaitu pemesanan menggunakan aplikasi atau media sosial dan menawarkan jasa pengantaran dan melayani pengantaran pesanan yang disebut dengan ojek *online*.

Memasuki era ekonomi global seperti saat ini, siapapun bisa masuk dengan berbagai model bisnis yang dijalankan oleh setiap orang. Khususnya bisnis yang berbasis pada internet dan teknologi yang mulai berdatangan saat ini. Akhirnya dampak dari keberlangsungan era ekonomi baru ini adalah semua industri harus terus menerus melakukan inovasi dan meninggalkan model bisnis lamanya, sehingga nantinya bisnis bisa bertahan dan terus dinantikan oleh banyak orang.

Dunia bisnis merupakan dunia yang paling ramai dibicarakan pada berbagai forum, baik pada level nasional maupun internasional. Hal ini dikarenakan dunia bisnis sangat berpengaruh terhadap kemajuan ekonomi suatu Negara.¹ Pekerjaan sebagai *driver* ojek *online* pada era ini tengah mendapat perhatian khusus di masyarakat, dikarenakan begitu perkembangannya yang sangat pesat dan masyarakat banyak yang menggunakan jasa ojek *online* tersebut, dikarenakan dengan perubahan gaya hidup dan kemajuan teknologi pada era sekarang, perkembangan usaha ojek *online* ini pun semakin melaju pesat sehingga banyak orang yang tertarik untuk menjadi *driver* ojek *online*.

Pada saat ini persaingan di bidang industri semakin meningkat, hal ini berdampak pada meningkatnya persaingan antar perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berusaha untuk mencari dan menemukan terobosan-terobosan baru agar bisa meningkatkan performa pekerjanya sehingga perusahaannya bisa terus semakin berkembang. Setiap perusahaan perlu melakukan manajemen sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan hanya mencari pekerja yang memiliki kemampuan baik dalam bidangnya, tetapi perusahaan mulai melirik pekerja yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, dan juga mencari calon pekerja yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja²

¹ Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 40.

² Bakker, *An evidence-based model of work engagement*, Current Directions in Psychological Science, 20 (4), 2011, 266.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keterikatan para pekerjanya karena hal tersebut sangat berkaitan erat dengan hasil bisnis seperti keuntungan perusahaan, kesediaan individu untuk tetap bekerja di perusahaan, produktivitas, keuntungan, loyalitas dan kenyamanan pelanggan.³ Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep positif yang mencerminkan apakah seseorang tersebut semangat, fokus dan juga berdedikasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Sekarang ini, keterikatan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan manapun.⁴

Terdapat dua faktor yang menyebabkan munculnya keterikatan kerja pada karyawan, yaitu faktor yang berasal dari perusahaan dan faktor yang berasal dari individu itu sendiri. Faktor yang berasal dari perusahaan itu meliputi organisasi yang terdapat dari perusahaan, rekan kerja atau lingkungan kerja. Sedangkan faktor yang berasal dari diri sendiri yaitu kemampuan individu dalam mengontrol atau mengarahkan dirinya dalam bekerja agar bisa menumbuhkan pembelajaran dan perkembangan pada pekerjaannya contohnya adalah pengetahuan.⁵

Pekerja akan merasa bosan dan tidak memiliki motivasi dalam bekerja apabila tidak berdedikasi dan merasa pekerjaannya kurang berkontribusi bagi perusahaan. Disitulah individu harus bisa meningkatkan peran *personal resources* miliknya yaitu dengan cara mengarahkan dirinya sendiri

³ Markos, *Employee engagement: the key to improving performance*, International Journal of Business and Management, 5 (12), 2010, 78.

⁴ Bakker, *An evidence-based model of work engagement*, Current Directions in Psychological Science, 20 (4), 2011, 260.

⁵ Ibid., 267.

untuk merasa bersemangat ketika bekerja agar bisa memberikan dedikasi penuh terhadap pekerjaannya dan fokus ketika bekerja.⁶

Pengarahan diri untuk mencapai kinerja yang lebih baik tersebut dinamakan *self-leadership*. *Self-leadership* merupakan suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengerahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik.⁷ Dengan demikian *self leadership* dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri agar bisa memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Karyawan juga memiliki kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja yang lebih baik bagi organisasi.

Self-leadership merupakan cara yang efektif untuk mempengaruhi individu untuk meningkatkan kinerjanya, hal itu dikarenakan *self-leadership* bisa meningkatkan kinerja seseorang. Meskipun individu merasa pekerjaan yang dilakukan kurang menyenangkan atau dirasakan memiliki resiko tinggi, namun apabila petugas secara seimbang melaksanakan berbagai unsur dalam *self-leadership* tersebut, maka hasil kerjanya akan tetap baik.⁸ Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan karena dapat menunjang produktivitas kerja karyawannya.

⁶ Neck, Stewart, & Manz, *Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers*, The journal of applied behavioral science, 31(3), 1995, 270.

⁷ Ibid., 278-302.

⁸ Rahmawaty & Rochmah, *Pengaruh Kompetensi Dan Self-Leadership Terhadap Kinerja Petugas Program Pengendalian Tuberkulosis (P2tb) Puskesmas Di Kabupaten Jember*, Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 2 Nomor 3 Juli-September 2014

Perusahaan ojek *online* yang sedang meningkat pesat adalah Gojek, Tujuan pendirian usaha ini untuk mengurangi pengangguran di Indonesia dan menjadi solusi kemacetan. PT GoJek Indonesia dengan memanfaatkan akses teknologi *smartphone* bisa menjadi bisnis menjanjikan dan memberikan kemudahan bagi pengguna atau konsumen.⁹ PT. GO-JEK Indonesia didirikan pada tahun 2011 oleh Nadiem Karim dan Michaelangelo Moran. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa layanan transportasi yang menghubungkan antara para pengendara ojek dengan pelanggan. Pada Januari 2015, perusahaan meluncurkan aplikasi mobile GO-JEK berbasis *location-based search*. Melalui aplikasi ini, pengendara ojek dapat melihat order yang masuk dan lokasi pemesannya untuk ditanggapi, dan pelanggan dapat memantau posisi pengendara ojek yang menanggapi order.

Jasa dan layanan GO-JEK berkembang tidak hanya sebagai transportasi orang (*transport*), tetapi juga dapat digunakan sebagai pengantar barang, dokumen, ataupun paket (*instant courier*), sebagai mitra perusahaan *online* maupun *offline* yang membutuhkan pengantaran pada hari yang sama (*shopping*), bahkan yang terbaru dapat digunakan sebagai pengantar makanan yang dipesan (*food delivery*).¹⁰

Keterikatan kerja memberikan manfaat positif bagi pekerja, misalnya kinerja menjadi lebih baik, mencegah burnout, dan mengurangi turn over. Keterikatan kerja merupakan komponen secara psikologis bukan bersifat

⁹ Observasi lapangan PT. GO-JEK pada 30 September 2020.

¹⁰ Analisis data responden pada 3 Oktober 2020.

fisik. Maksudnya pekerja yang masih bekerja di suatu posisi belum tentu memiliki keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan individu memiliki semangat (*vigor*), fokus (*absorption*), dan memiliki dedikasi (*dedicated*) dalam bekerja. Individu yang bekerja secara disiplin, memenuhi jam kerja, menjalankan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggungjawabnya dalam deskripsi pekerjaan bisa saja memiliki *work engagement* yang rendah.¹¹

Kepemimpinan diri merupakan kombinasi umum dari serangkaian strategi agar bisa melakukan pekerjaan dengan positif dalam memprediksi inovasi yang harus dilakukan terhadap pekerjaannya hal ini sesuai dengan aspek yang dimiliki oleh keterikatan kerja yaitu *vigor* dan dedikasi, apabila individu terikat dengan pekerjaannya maka individu tersebut akan meluapkan tenaganya terhadap pekerjaannya dan berusaha semaksimal mungkin ketika melakukan pekerjaannya dan memberikan inovasi-inovasi tertentu terhadap pekerjaannya. Hal ini banyak dilakukan oleh para *driver* ojek *online*, yaitu memberikan inovasi kepada terhadap layanannya kepada pelanggan. Salah satunya adalah ada diantara mereka yang memberikan minuman dan internet gratis kepada pelanggannya agar pelanggan merasa nyaman ketika bepergian dengan ojek *online*.

Self Leadership melibatkan keteguhan orang mengerahkan diri untuk mencapai motivasi diri dan pengarahan diri sendiri yang diperlukan untuk berperilaku dengan cara yang diinginkan. Penggunaan strategi

¹¹ Schaufeli, *Work engagement: What do we know and where do we go?*, Romanian Journal of Applied Psychology, 14(1), 2012, 3-10.

kepemimpinan mandiri memfasilitasi persepsi kontrol dan tanggung jawab yang secara positif mempengaruhi hasil kinerja. Tiga kategori kepemimpinan *self-leadership* yang berbeda namun saling melengkapi mempengaruhi hasil selanjutnya: strategi yang berfokus.

Self-leadership secara teoritis terkait dengan implikasi penting terhadap keterikatan kerja. *Self-leadership* mempengaruhi aspek *vigor*, semangat dan dedikasi dari keterikatan kerja. kesadaran terhadap kepemimpinan diri sehingga memiliki efek positif pada keterlibatan kerja dengan meningkatkan optimisme dan pengaruh positif dalam bekerja, sehingga dapat berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Dengan adanya kemampuan seseorang untuk mengarahkan dirinya dengan baik terhadap pekerjaannya, akan membantunya untuk merasa terikat dengan pekerjaan yang dilakukan agar bisa tetap optimis dalam bekerja, terlebih terhadap pekerjaannya yaitu merupakan *driver* ojek online yang berpendapatan tidak menentu setiap harinya, semakin banyak *driver* ojek *online* tersebut keluar untuk bekerja, maka semakin banyak pula pendapatan yang didapatkan setiap harinya, dan apabila ojek *online* tersebut jarang bekerja maka penghasilan yang didupakannya akan sedikit dan tidak mendapatkan *reward* dari perusahaan.

Self-leadership yang dimiliki oleh karyawan secara signifikan terkait dengan fungsi psikologis seperti coping yang efektif, optimisme dan kemampuan interpersonal dengan begitu karyawan yang memiliki *self-leadership* yang tinggi mampu memiliki kepuasan kerja terhadap

pekerjaannya, kemampuan komunikasi yang meningkat dan hubungan kerja yang baik.¹² Apabila *driver* ojek online memiliki kemampuan *self-leadership* yang baik pada dirinya, maka individu akan bisa memotivasi dirinya ketika melakukan pekerjaan dan bisa mengarahkan dirinya dengan baik. Dengan banyaknya tantangan menjadi ojek *online*, termasuk salah satunya adalah dengan tidak menentunya gaji yang didapatkan, sehingga sangat diperlukan adanya motivasi dari dalam diri sendiri ketika melakukan pekerjaan untuk meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mengembangkan keterampilan kepemimpinan diri dapat mencapai lebih banyak keterlibatan dan motivasi yang lebih baik ketika bekerja, dikarenakan kepemimpinan diri termasuk sumber daya pribadi yang bisa mempengaruhi kinerja.

Selain itu, adanya banyak tantangan yang harus dihadapi *driver* ojek *online* (Go-Jek) dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu tugasnya yaitu berhubungan langsung dengan customer. Dalam menghadapi customer tentunya tidak mudah karena menemukan banyak tantangan dalam menghadapi beraneka ragam customer, baik dalam kepribadian, budaya, sikap dan lain sebagainya. Dengan adanya keanekaragaman pada seorang customer, tentunya *driver* (Go-Jek) menghadapi tantangan- tantangan dalam menjalankan tugasnya sehingga dalam menghadapi hal tersebut dibutuhkan kompetensi pada diri yaitu *self leadership*. Dengan adanya *self leadership* seorang *driver* (Go-Jek) mampu mengontrol, mendorong serta memotivasi

¹² Dolbier, The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes (*The Journal of Psychology*, 135(5), 2001), 469-485.

dirinya untuk dapat bekerja sebaik-baiknya meskipun *driver* (Go-Jek) tersebut menemukan banyak tantangan dalam menjalankan tugasnya dalam menghadapi keanekaragaman customer atau pelanggan.¹³

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

Selama beberapa tahun terakhir, *self leadership* telah di anjurkan sebagai cara efektif untuk mempengaruhi kinerja agar menjadi lebih baik. Pada saat ini banyak perusahaan yang tertarik akan konsep keterikatan dikarenakan sumber daya manusia telah menjadi topik yang sangat penting. Karena itu seseorang perlu memperhatikan kepemimpinan diri dan keterikatan kerja yang dimilikinya. Dikarenakan kepemimpinan diri dapat di pertimbangkan sebagai prediktor untuk keterikatan kerja. *Self-leadership* merupakan cara yang efektif untuk mempengaruhi individu untuk meningkatkan kinerjanya, hal itu dikarenakan *self-leadership* bisa

¹³ Wawancara *driver* ojek *online* di Kota Kediri pada 20 Maret 2022.

meningkatkan kinerja seseorang. Meskipun individu merasa pekerjaan yang dilakukan kurang menyenangkan atau dirasakan memiliki resiko tinggi, namun apabila petugas secara seimbang melaksanakan berbagai unsur dalam *self-leadership* tersebut, maka hasil kerjanya akan tetap baik.

Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan karena dapat menunjang produktivitas kerja karyawannya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “HUBUNGAN ANTARA *SELF-LEADERSHIP* DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA *DRIVER OJEK ONLINE (GO-JEK)* DI KOTA KEDIRI”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat *self-leadership driver ojek online* di Kota Kediri?
2. Bagaimana tingkat keterikatan kerja *driver ojek online* di Kota Kediri?
3. Bagaimana hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja *driver ojek online*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *self-leadership driver ojek online* di Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui tingkat keterikatan kerja *driver ojek online* di Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja *driver ojek online*.

D. Kegunaan penelitian

Dalam penelitian ini peneliti berharap semoga hasil penelitian dapat memberikan manfaat. Selain itu dapat meningkatkan mutu, proses, dan hasil pembelajaran. Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah memberikan pengetahuan serta informasi pada bidang psikologi pendidikan khususnya dalam memahami hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk memperoleh pengalaman praktis dalam penulisan karya ilmiah dan menambah wawasan pengetahuan tentang *self-leadership* dengan keterikatan kerja *driver ojek online* secara langsung dilapangan dan kesesuaiannya.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu sumber informasi pengetahuan dan menambah wawasan para pihak yang ingin mempelajari permasalahan yang sama yaitu tentang *self-leadership* dengan keterikatan kerja *driver ojek online*.

c. Bagi *Driver Ojek Online*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada masyarakat luas, khususnya bagi para *driver ojek online* dalam mengatur tentang *self-leadership* dengan keterikatan kerja.

E. Telaah Pustaka

Beberapa penilaian yang melakukan penelitian yaitu Iva Nur Elysa Hadyana, M. Nur Romadhon , serta Aditya Fajar Dewanto menemukan hasil sebagai berikut :

1. Skripsi oleh Iva Nur Elysa Hadyana, dari STAIN Kediri dengan judul “Analisa Praktek Ojek *Online* Ditinjau Dari Transaksi Ekonomi Islam (Studi Kasus Go-Jek Surabaya).¹⁴ Hasil penelitian tersebut menjelaskan tentang bagaimana praktik ojek *online* dilihat dari transaksi Ekonomi Islam dan bersesuaian dengan teori menurut beberapa pendapat. Hasil dikatakan bernilai *positive* atau dikatakan praktek ojek *online* sesuai dengan transaksi Ekonomi Islam.

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu Iva Nur Elysa Hadyana dengan penelitian sekarang: Persamaan penelitian ini adalah desain penelitiannya yaitu membahas tentang pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. Subjek yang dibahas tentang ojek *online*. Bedanya dengan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Kajian yang dibahas juga berbeda yaitu keterikatan kerja dengan transaksi ekonomi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh M. Nur Romadhon dengan judul “Dampak Ojek *Online* Terhadap Kesejahteraan Sosial”.¹⁵ Hasil penelitian menunjukkan bahwa ojek *online* memberikan kesejahteraan yang lebih pada *drivernya* bukan hanya lewat honor yang diberikan tetapi juga dari poin poin yang dapat dikumpulkan menjadi bonus.

¹⁴ Iva Nur Elysa Hadyana, “Analisa Praktek Ojek *Online* Ditinjau Dari Transaksi Ekonomi Islam (Studi Kasus Go-Jek Surabaya)” Skripsi STAIN Kediri, 2010.

¹⁵ M. Nur Romadhon, “Dampak Ojek *Online* Terhadap Kesejahteraan Sosial” Skripsi STAIN Kediri, 2011.

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu M. Nur Romadhon dengan penelitian sekarang: Peneliti menggunakan pendekatan ekonomi rasional. Salah satu variabel yang digunakan sama yaitu ojek *online*. Kajian tentang ojek *online* sama sama di tekankan pada penelitian ini. Bedanya dengan penelitian ini adalah tidak menggunakan variabel kesejahteraan sosial dan studi kasusnya pada komunitas bukan perorangan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Fajar Dewanto dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Ojek *Online* Terhadap Transportasi Masyarakat DKI Jakarta”.¹⁶ Hasil penelitian menunjukkan bahwa ojek *online* membantu transportasi masyarakat Jakarta karena tidak mengganggu jalan. Untuk pemesanan bisa lewat *online* dan *driver* perlu repot menunggu penumpang tan tidak memenuhi tempat umum.

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu Aditya Fajar Dewanto dengan penelitian sekarang: Pada penelitian ini sama sama mencari pengaruh yang signifikan terhadap ojek *online* yang dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti dan dari dalam penelitian ini seperti brand image, lokasi dan faktor lainnya. Bedanya dengan penelitian ini adalah tidak menggunakan variabel transportasi serta studi kasusnya pada studi kasus pada ojek *online* DKI Jakarta.

4. Menurut Schaufeli dkk. (dalam Albrecht, 2010), pengertian dari keterikatan kerja yang sering digunakan adalah perilaku positif yang berhubungan dengan pekerjaan positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

¹⁶ Aditya Fajar Dewanto, “Pengaruh Ojek *Online* Terhadap Transportasi Masyarakat DKI Jakarta” Skripsi UIN Jakarta, 2011.

Schaufeli dkk. (dalam Bakker & Leiter, 2010) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi *engagement* yaitu *job demands* dan *job resources*. Salah satu yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah *job resources* terdapat interpersonal dan relasi sosial yaitu hubungan timbal balik atau kepemimpinan dari atasan dan dukungan dari rekan kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Lalu Reza Gunawan dengan judul “Hubungan antara *Self-Leadership* dengan Keterikatan Kerja pada *driver* Ojek Online”.¹⁷ Hasil analisis menemukan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja pada *driver* ojek online. Adapun kontribusi *selfleadership* terhadap keterikatan kerja sebesar 25%.

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu Lalu Reza Gunawan dengan penelitian sekarang: Pada penelitian ini sama-sama mencari hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja. Bedanya dengan penelitian ini objek lokasi ditentukan di suatu wilayah yaitu Kota Kediri.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.¹⁸ Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Ha: Terdapat hubungan positif antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja *driver* ojek online (Go-Jek) di Kota Kediri.
2. Ho: Tidak terdapat hubungan positif antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja *driver* ojek online (Go-Jek) di Kota Kediri.

¹⁷ Lalu Reza Gunawan, Hubungan antara *Self-Leadership* dengan Keterikatan Kerja pada *driver* Ojek Online, (Skripsi: Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, 2018)

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2012), 120.