

# HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA DRIVER OJEK *ONLINE* DI SURABAYA

Jesica Nur Azizah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, [jesica.17010664069@mhs.unesa.ac.id](mailto:jesica.17010664069@mhs.unesa.ac.id)

Anisa Eka Septiningwulan

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, [anisa.17010664079@mhs.unesa.ac.id](mailto:anisa.17010664079@mhs.unesa.ac.id)

## Abstrak

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh driver ojek online. Terdapat beberapa aspek yang menyusun kepuasan kerja, salah satunya yaitu finansial yang berupa gaji dan bonus. Sedangkan terdapat faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang, salah satunya adalah kompensasi. Sehingga secara tidak langsung disiplin kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja berupa kompensasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menggunakan skala kepuasan kerja dan disiplin kerja. Subjek yang digunakan dalam penelitian berjumlah 38 orang driver ojek online yang dipilih dengan teknik *accidental sampling*. Subjek berasal dari kota Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja. Data dianalisis dengan menggunakan analisa statistik dengan alat bantu SPSS 24.0 for windows. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Sehingga semakin besar skor kepuasan kerja maka semakin besar pula skor disiplin kerja pada driver ojek online.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, disiplin kerja, driver ojek online.

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman berjalan begitu pesat. Ilmu pengetahuan, budaya dan teknologi berjalan mengikuti perkembangan zaman. Berkembangnya zaman ini berkembang pula teknologi teknologi baru yang memudahkan manusia untuk melakukan aktivitasnya. Tuntutan manusia semakin beragam menjadikan manusia untuk memperbarui teknologi, agar bisa memenuhi tuntutan tersebut. Berbagai kemudahan didapatkan berkat kemajuan teknologi tersebut. Contohnya saja mesin pembersih lantai yang digunakan untuk mempermudah kehidupan manusia. Contoh lainnya yaitu mesin penghasil kue dengan cepat dan menghasilkan banyak kue mempermudah perusahaan dalam memproduksi kue dalam jumlah banyak. Majunya teknologi tersebut membuat lapangan pekerjaan semakin sempit karena hampir semua pekerjaan diambil alih oleh mesin. Sehingga muncullah ide ide baru untuk membuka lapangan pekerjaan. Salah satunya yaitu driver ojek online.

Driver ojek online adalah salah satu jenis pekerjaan yang memanfaatkan teknologi *smartphone* dan internet. Berbeda dengan ojek pengkolan, ojek online ini mendapatkan penumpang atau pelanggan tanpa menunggu di suatu tempat tetapi mendapatkan dari notifikasi *smartphone* yang terhubung dengan aplikasi. Dengan aplikasi ini, driver ojek online terbantu untuk mendapatkan penumpang dengan mudah. Selain jasa pengantaran penumpang, driver ojek online ini juga menawarkan beberapa layanan dalam aplikasi seperti

pengantaran makanan, pengantaran barang, belanja, dan lainnya. Dengan adanya aplikasi tersebut memudahkan masyarakat dan driver ojek. Masyarakat mendapatkan keinginannya dengan cepat dan mudah, sedangkan driver ojek mendapatkan penumpang atau pelanggan dengan cepat tanpa perlu menunggu seperti ojek pengkolan saja, serta aplikasi tersebut membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Sudah banyak masyarakat yang mendaftar untuk menjadi driver ojek online.

Sudah banyak jumlah driver ojek online di Indonesia. Setiawan (13 November 2019) mencatat bahwa terdapat 2 hingga 2.5 juta driver ojek online di Indonesia. Berdasarkan jumlah tersebut, dapat dilihat bahwa aplikasi ojek online membantu banyak penduduk Indonesia dalam mendapatkan penghasilan. Tetapi semakin banyaknya jumlah tersebut maka semakin banyak pula yang dihadapi oleh driver ojek online. Salah satunya yaitu banyaknya pesaing antar driver ojek. Hal itu dikarenakan perusahaan ojek online tidak membatasi jumlah driver yang dibutuhkan, jadi mereka terus menerus menerima karyawan yang mendaftar menjadi driver ojek online. Terdapat beberapa masalah lainnya yang dihadapi oleh driver ojek online.

Terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh driver ojek online. Ayuwuragil (2018) menjelaskan bahwa terdapat 5 masalah yang dihadapi oleh driver ojek online yaitu jam kerja yang berlebihan, pendapatan yang tidak besar, tidak mendapatkan

jaminan ketenagakerjaan dan sosial harus dibayar sendiri, lemahnya perlindungan kerja bagi ojek online, dan mengalami kesenjangan kerja. Berdasarkan dari hal tersebut, dapat dilihat bahwa driver ojek online memiliki banyak permasalahan dalam bekerja. Hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja driver ojek online. Terlebih lagi driver ojek online tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan tenaga yang di keluarkan.

Kompensasi merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh driver ojek online. Kompensasi atau upah yang didapatkan driver ojek online tidak sebanding dengan tenaga dan waktu yang dikeluarkan. Upah per km yang diterima driver ojek online tidak besar. Padahal kompensasi merupakan salah satu faktor kepuasan kerja. Terdapat beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi, salah satunya kepuasan kerja (Batjo & Shaleh, 2018). Kepuasan kerja driver ojek bisa didapatkan dari kompensasi, sehingga driver ojek online bisa memenuhi kebutuhan fisiologis, status sosial, serta aktualisasi diri. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh driver ojek online maka semakin besar pula disiplin kerjanya dan mengurangi sikap curang. Sehingga dalam hal ini kompensasi driver ojek online mempengaruhi kepuasan kerja driver ojek online.

Kepuasan kerja adalah sikap dan penilaian positif karyawan terhadap seluruh aspek pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki seseorang dalam menilai bagaimana pekerjaannya apakah memberikan rasa puas atau tidak dalam hidupnya. Seseorang menilai pekerjaannya berdasarkan aspek aspek yang menentukan rasa puas tidaknya terhadap pekerjaan tersebut. Kompensasi menjadi salah satu aspek penilaian dalam menentukan kepuasan kerja. Dalam hal ini driver ojek online memiliki kepuasan kerja yang rendah diakibatkan adanya kompensasi yang kurang. Hal tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku disiplin kerja driver ojek online.

Disiplin kerja adalah sikap hormat di dalam diri karyawan, yang membuat karyawan tersebut menyeimbangkan antara perilakunya dengan peraturan yang berlaku (Sutrisno, 2017). Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah diakibatkan adanya kompensasi yang tidak sesuai maka akan menyebabkan seseorang tersebut untuk melakukan tindakan curang yang bertujuan untuk menambah pemasukan/upah yang diterimanya. Driver ojek online yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki disiplin kerja yang rendah pula. Hal ini terlihat dari orderan fiktif 'tuyul' yang digunakan

driver ojek untuk mendapatkan orderan palsu demi mendapatkan poin, yang merugikan perusahaan sebesar 500 juta (Prasetya, 2019). Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa mereka melakukan orderan palsu/fiktif akibat rasa kepuasan kerja yang rendah dan menginginkan upah tambahan dengan cara curang tersebut. Hal tersebut jelas membuktikan bahwa kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan disiplin kerja yang rendah pula. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online?

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kemauan seseorang dengan mengerti untuk berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Sinambela, 2016). Disiplin adalah sikap hormat di dalam diri karyawan, yang membuat karyawan tersebut menyeimbangkan antara perilakunya dengan peraturan yang berlaku (Sutrisno, 2017). Disiplin merupakan ketaatan dan kehormatan terhadap kesepakatan yang telah dibuat antara pihak perusahaan dan karyawan (Riniwati, 2016). Selain itu, Batjo dan Shaleh (2018) menyatakan bahwa disiplin adalah ketundukan karyawan pada kesepakatan, peraturan dan instruksi dari manajer atau atasannya. Sedikit berbeda dengan, Elbadiansyah (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan saha yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk melaksanakan dan menerapkan peraturan, kesepakatan serta ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku hormat dan taat terhadap peraturan yang berlaku di organisasi dimana seseorang tersebut bekerja. Peraturan dan ketetapan yang dilanggar, tidak dijalankan, dan diabaikan berarti mencerminkan bahwa karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila peraturan dan ketetapan yang ada di perusahaan dilakukan dan dilaksanakan dengan baik maka mencerminkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan, maka terdapat aspek aspek yang harus dipenuhi karyawan. Dalam mengetahui disiplin kerja karyawan, terdapat beberapa aspek aspek dalam disiplin kerja. Sutrisno (2016) menjelaskan mengenai aspek aspek disiplin kerja yaitu:

#### a. Taat pada waktu

Dalam hal ini karyawan harus taat dan patuh terhadap waktu masuk, pulang serta istirahat.

- b. Taat pada peraturan perusahaan  
Dalam hal ini karyawan harus taat dan patuh terhadap peraturan yang telah berlaku di perusahaan.
- c. Taat pada perilaku pekerjaan  
Dalam hal ini karyawan taat dan patuh dalam berperilaku dengan rekan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan aturan.
- d. Taat pada norma  
Dalam hal ini karyawan taat dan patuh terhadap norma norma yang berlaku dalam perusahaan.  
Terdapat faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Singodimedjo (2000) menjelaskan faktor faktor tersebut adalah:
  - a. Kompensasi  
Jumlah besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan mempengaruhi perilaku disiplin kerja karyawan.
  - b. Keteladanan pimpinan  
Sikap dan perilaku pimpinan sangat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja pada karyawan.
  - c. Aturan yang pasti  
Aturan juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Aturan yang dibuat secara tertulis dan pasti akan lebih dipatuhi dan membuat karyawan disiplin.
  - d. Keberanian pimpinan  
Dalam hal ini pimpinan harus berani untuk memutuskan tindakan apa apabila terdapat karyawan yang melanggar aturan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk memberikan hukuman yang jelas sesuai dengan apa yang dilanggar oleh karyawan.
  - e. Pengawasan pimpinan  
Adanya pengawasan dalam melakukan pekerjaan juga memiliki pengaruh dalam perilaku disiplin kerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Sunyoto (2012) adalah keadaan emosional dari individu atau karyawan baik menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang individu atau karyawan tersebut memandang pekerjaannya. Putra, Ernila, Komardi, dan Suyono (2019) juga memberikan pendapat tentang kepuasan kerja yang diartikan sebagai hasil persepsi yang dimiliki oleh karyawan tentang hal-hal yang terdapat dalam pekerjaannya dimata karyawan itu sendiri dan usaha yang diberikan pada hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan menyenangkan yang dimiliki oleh karyawan dalam sebuah organisasi

yang bersumber dari berbagai hal, atau merupakan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya (Duha, T. 2018). Sedangkan menurut Soetrisno, E (2009) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan berbagai hal seperti hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, kerja sama antar karyawan, situasi kerja, dan imbalan yang diterima. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., dan Konopaske, R (2012) juga memberikan pendapat tentang kepuasan kerja yang diartikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang berasal dari persepsinya sendiri.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang kepuasan kerja yang telah disebutkan diatas, bisa ditarik kesimpulan jika kepuasan kerja adalah sebuah perasaan dan juga pemikiran yang dimiliki oleh karyawan terhadap tempat kerjanya tentang seberapa puas, menyenangkan, maupun tidak menyenangkan dalam pekerjaannya sendiri yang bisa didapatkan dari situasi kerja, gaji yang diberikan, dan faktor-faktor lainnya. Jewell dan Siegal 1998 (dalam Prestawan, 2010) secara garis besar membagi dimensi dari kepuasan kerja menjadi:

- a. Aspek psikologis  
Aspek biologis berhubungan dengan apa yang ada dalam diri atau perasaan yang dialami oleh karyawan seperti minat, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan minat, serta ketentraman kerja.
- b. Aspek fisik  
Aspek fisik berhubungan dengan kondisi fisik yang terdapat dalam lingkungan kerja karyawan maupun kondisi fisik dari karyawannya seperti keadaan ruangan, penerangan, jenis pekerjaan, pengaturan waktu istirahat, umur dan kondisi kesehatan.
- c. Aspek sosial  
Aspek sosial berhubungan dengan interaksi sosial yang terjadi pada karyawan, seperti hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan, karyawan dengan karyawan dengan atasan, karyawan yang berbeda pekerjaannya, serta bagaimana hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial  
Aspek finansial berhubungan banyaknya jaminan dan juga kesejahteraan karyawan seperti jaminan sosial, fasilitas dan promosi, besar gaji, sistem kerja, dan tunjangan.  
Robbins (2008) menyebutkan ada empat faktor yang bisa memengaruhi kepuasan kerja pada individu:
  - a. Pekerjaan yang secara mental menantang  
Banyak orang yang memilih pekerjaan yang memberikan peluang untuk menggunakan

- keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki, mereka mencari kebebasan dan umpan balik dari pekerjaan yang telah dilakukan.
- b. Imbalan yang wajar  
Karyawan pasti menginginkan mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya dan keadilan berdasarkan tingkat keterampilan individu, standar pembayaran masyarakat, dan permintaan pekerjaan.
  - c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung  
Karyawan menyukai lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja, tidak berbahaya, menggunakan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat penunjang yang lengkap dan tentunya memadai.
  - d. Rekan kerja yang suportif  
Bekerja dalam suatu organisasi tentunya akan bertemu dan bekerja sama dengan rekan kerja yang nantinya akan membuat sebuah interaksi sosial. Rekan kerja yang suportif dan bersahabat akan sangat membantu seseorang untuk mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Penelitian yang membahas mengenai tema yang sama yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja namun memiliki perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian pertama yang dilakukan oleh Manik S (2017) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat pendalihan IV koto Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai kantor camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat pengumpul data yaitu dokumentasi dan dengan menggunakan kuisioner yang diisi oleh 33 pegawai kantor kecamatan. Temuan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sehingga terbukti dan dapat diterima kebenarannya bahwa adanya hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai kantor camat pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dengan persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y=38,491+0,661X$  dengan signifikan 0,004 .

Penelitian kedua dilakukan oleh Lengkong, Rumayar, dan Maramis (2018) yang berjudul hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat survei

analitik dengan pendekatan *cross sectional study* atau studi potong lintang, menggunakan alat pengumpul data yaitu kuisioner yang diisi oleh 54 pegawai tetap Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. Temuan dari penelitian ini adalah tidak adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai ( $p=0,976$ ) dan tidak adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai ( $p=0,976$ ) yang ada di Puskesmas Kota Tomohon.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Arda M (2017) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja kerja Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan sensus atau sampel jenuh dan menggunakan alat pengumpul data yaitu kuisioner, wawancara, dan dokumentasi yang diisi oleh 31 karyawan. Temuan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan yang didapatkan dari hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,162 yang menandakan 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh driver ojek online dalam melakukan pekerjaannya setiap hari.

## METODE

Jenis penelitian yang akan dilakukan yaitu kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian dimana angka digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dan analisisnya (Jannah, 2018). Jenis desain penelitian kuantitatif yang digunakan yaitu kuantitatif korelasi. Jannah (2018) menjelaskan bahwa kuantitatif korelasi dilakukan dengan maksud untuk mengetahui dan memahami hubungan antara dua variabel bahkan lebih. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja driver ojek online. Lokasi penelitian ini dilakukan di Surabaya, Jawa Timur.

Populasi adalah keseluruhan anggota partisipan yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja driver ojek online di wilayah Surabaya. Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian yang datanya diambil untuk digeneralisasikan hasilnya

ke populasi (Jannah, 2016). Sampel pada penelitian ini adalah 38 driver ojek online. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik accidental sampling. Teknik accidental sampling merupakan teknik pengambilan sampel secara kebetulan oleh peneliti, tanpa direncanakan (Jannah, 2018). Sehingga siapa saja yang mau mengisi data penelitian tersebut yang menjadi subjek penelitian ini.

Penelitian yang akan dilakukan memiliki dua variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Jannah, 2018). Dalam penelitian yang akan dilakukan, variabel bebasnya adalah kepuasan kerja. Variabel terikat adalah variabel yang mendapatkan pengaruh dari adanya variabel bebas dalam penelitian (Jannah, 2018). Dalam penelitian yang akan dilakukan, variabel terikatnya adalah disiplin kerja.

Teknik pengumpulan data adalah cara yang akan dilakukan demi mendapatkan data (Jannah, 2018). Terdapat data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari narasumber pertama, sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan dari orang ketiga (Kothari, 2004). Data primer didapatkan melalui observasi, wawancara dan skala. Data sekunder didapatkan melalui dokumentasi. Dalam penelitian yang akan dilakukan, menggunakan data primer dengan cara skala psikologi. Skala psikologi yang digunakan yaitu skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja.

Penelitian yang akan dilakukan ini menganalisa data dengan cara teknik regresi sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.0 for windows. Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis.

#### 1. Uji Asumsi

##### a) Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak (Gunawan, 2016). Data penelitian yang baik adalah data yang menunjukkan distribusi normal atau menyerupai. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila  $p > 0,05$ , dan sebaliknya apabila  $p < 0,05$  dikatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

##### b) Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel dapat membentuk garis linear (Gunawan, 2016).

Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah test for linearity. Dua variabel dikatakan linear apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , dan sebaliknya.

#### 2. Uji hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja driver ojek online. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis product moment Pearson.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti mengumpulkan data pada tanggal 27 April sampai 2 Mei 2020 dengan menggunakan kuisioner yang berupa skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja melalui Google Form dalam pengumpulan datanya. Dari enam hari proses pengumpulan data tersebut peneliti mendapatkan 38 orang responden yang merupakan driver ojek online di Kota Surabaya yang memenuhi kriteria. Subjek penelitian ini adalah driver ojek online yang berada di Kota Surabaya sebanyak 38 orang yang memenuhi kriteria dari penelitian. Tabel ini merupakan deskripsi mengenai subjek :

Tabel 1. Deskripsi mengenai usia subjek penelitian

No.	Usia	Frekuensi
1.	19 Tahun	1
2.	20 Tahun	6
3	21 Tahun	9
4	22 Tahun	3
5	23 Tahun	3
6	25 Tahun	2
7	29 Tahun	1
8	31 Tahun	1
9	32 Tahun	1
10	33 Tahun	1
11	35 Tahun	2
12	37 Tahun	1
13	42 Tahun	3
14	48 Tahun	1
15	49 Tahun	2
16	50 Tahun	1
<b>Total</b>		<b>38</b>

Tabel 2. Deskripsi mengenai lama bekerja sebagai driver ojek online

No.	Usia	Frekuensi
1.	1 Tahun	10
2.	2 Tahun	13
3	Lebih dari 2 tahun	15
<b>Total</b>		<b>38</b>

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja yang telah disebarakan kepada subjek berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kolmogorov smirnov menggunakan aplikasi SPSS 24.0 for windows. Sujianto (2009, dalam As'ari 2018:11) pedoman pengambilan keputusan normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam SPSS adalah; (a) Nilai Sig atau signifikasi atau nilai probabilitas < 0,05 distribusi data adalah tidak normal,(b). Nilai Sig atau signifikasi atau nilai probabilitas > 0,05 distribusi data adalah normal

**Tabel 3. Ketentuan uji normalitas**

Nilai signifikasi	Keterangan
Sig > 0,05	Berdistribusi normal
Sig > 0,05	Tidak berdistribusi normal

Berikut merupakan hasil perhitungan uji normalitas

Tabel 4. Hasil uji normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,41027390
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,041
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov, diketahui menghasilkan nilai asymp. Sig 0,200. Nilai signifikasi 0,200 > dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data skala kepuasan kerja dan disiplin kerja berdistribusi normal.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari skala kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan data linear atau tidak linear. Data linear merupakan syarat yang harus ada untuk melakukan uji hipotesis. Uji linear pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan anova.

Ketentuan data dikatakan linear yaitu:

**Tabel 5. Ketentuan uji linearitas**

Ketentuan	Keterangan
Nilai sig < 0,05	Data Linear
Nilai sig > 0,05	Data Tidak linear

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji linearitas

**Tabel 6. Hasil uji linearitas**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
disiplin kerja *kepuasan kerja	Between groups	(combined)	3508,344	21	167,064	3,284	,009
		Linearity	1045,740	1	1045,740	20,558	,000
		Deviation from Linearity	2462,604	20	123,130	2,421	,39
	Within groups		813,867	16	50,867		
total		4322,211	37				

Berdasarkan perhitungan anova yang telah dilakukan menghasilkan nilai signifikasi 0,39. Nilai signifikasi 0,39 > 0,05, sehingga data tersebut dikatakan data linear.

Uji korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian. dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berhubungan dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Uji korelasi menggunakan teknik uji korelasi pearson dengan aplikasi SPSS 24.0 for windows.

Terdapat pedoman pengambilan keputusan korelasi perason yaitu

**Tabel 7. Ketentuan nilai korelasi pearson**

Ketentuan	Keterangan
Nilai sig < 0,05	Berkorelasi
Nilai sig > 0,05	Tidak Berkorelasi

**Tabel 8. Nilai korelasi pearson**

Nilai Pearson Correlation	Keterangan
0,00 – 0,20	Tidak ada korelasi
0,21 – 0,40	Korelasi lemah
0,41 – 0,60	Korelasi sedang
0,61 – 0,80	Korelasi kuat
0,81 – 1,00	Korelasi sempurna

Hasil perhitungan uji hipotesis korelasi yaitu

**Tabel 9. Hasil uji korelasi pearson**

		kepuasan kerja	disiplin kerja
kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	,492**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	38	38
disiplin kerja	Pearson Correlation	,492**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	38	38

\*\* . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan korelasi pearson, nilai signifikasinya yaitu 0,002 dan nilai pearson correlation 0,492. Dimana nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel kepuasan kerja dengan variabel disiplin kerja berkorelasi. Selain itu, nilai pearson correlation menunjukkan hasil 0,492 masuk dalam kategori 0,41-0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi sedang. Nilai pearson correlation menunjukkan nilai positif (0,492) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja pada driver ojek online.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Terdapat beberapa langkah dalam menguji data skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja. Dalam melakukan uji normalitas menggunakan kromogorv smirnov dengan bantuan SPSS 24.0 for windows, dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Kemudian uji linearitas menggunakan anova dengan bantuan SPSS 24.0 for windows, menunjukkan bahwa data bersifat linier.

Syarat data berdistribusi normal dan data linear terpenuhi sehingga dapat melakukan uji hipotesis dengan menggunakan product moment pearson atau korelasi pearson. Hasil pengujian uji hipotesis menggunakan teknik korelasi pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Pada tabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja terdapat hubungan. Nilai Pearson Correlation menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,492 sehingga bisa dikatakan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Hasil yang didapatkan adalah terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja pada driver ojek online.

Penelitian yang serupa juga pernah dilakukan oleh Nizar N. C (2016). Berbeda dengan subjek penelitian ini, penelitian Nizar, M. C menggunakan subjek yaitu pegawai rektorat X di Padang. Hasil penelitiannya adalah kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja. Nilai Pearson Correlation antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,835 dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti menunjukkan adanya hubungan yang positif pada kedua variabel tersebut. Hasil tersebut sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

## PENUTUP

### Simpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja bersifat positif yang artinya apabila semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerja pada driver ojek online. Hal ini dapat terjadi karena pada tabel yang menunjukkan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel kepuasan kerja dengan variabel disiplin kerja berkorelasi. Nilai dari pearson correlationnya menunjukkan nilai yang positif yaitu sebanyak 0,492 sehingga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima dan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Semakin tinggi

kepuasan kerja yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya

### Saran

1. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan lebih banyak subjek agar mendapatkan variasi subjek yang lebih luas dan lebih bisa menggambarkan variabel penelitian yang diambil
2. Menggunakan variabel lain sehingga mengetahui apa yang dapat memengaruhi disiplin kerja driver ojek online.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia cabang putri hijau medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1), 45-60.
- As'ari, R. (2018). Pengetahuan dan Sikap Masyarakat dalam melestarikan lingkungan. Hubungannya dengan Perilaku Menjaga Kelestarian Kawasan Bukit Sepuluh Ribu di Kota Tasikmalaya. [versi elektronik]. *Jurnal GeoEco*. 4(1). 9-18. <https://jurnal.uns.ac.id/GeoEco/article/view/19166>
- Ayuwuragil, K. (11 April 2018). 5 masalah kesejahteraan yang dikeluhkan sopir ojek online. *cnnIndonesia*. Diunduh dari <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/2018410195433-185-289823/5-masalah-kesejahteraan-yang-dikeluhkan-sopir-ojek-online>.
- Bajto, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations behavior, structure, presesses*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Gunawan. (2016). *Pengantar statistika inferensial*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Jannah, M. (2016). *Psikologi eksperimen : sebuah pengantar*. Surabaya: Unesa Univversity Press.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Surabaya: UNESA University Press.
- Lengkong, G. C., Rumayar, A. A., & Maramis, F. R. R. (2018). Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja di puskesmas kakaskasen kota tomohon. *Jurnal Kesmas*, 7(4), 1-8.
- Manik, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat pendalian IV koto kabupaten rokan hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-264.
- Nizar, N. C. (2016). Hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai rektorat X di padang. *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, 8(2), 97-106.
- Prasetya, A. I. (22 Juli 2019). Tuyul ojol bikin order fiktif demi poin, Gojek rugi Rp 500 juta. *Detiknews*. Diunduh dari [https://news.detik.com/berita/d\\_4635101/tuyul-ojol-bikin-order-fiktif-demi-poin-go-jek-rugi-rp-500-juta](https://news.detik.com/berita/d_4635101/tuyul-ojol-bikin-order-fiktif-demi-poin-go-jek-rugi-rp-500-juta).
- Prestawan, A. (2010). *Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Putra, R., Ernila., Komardi, D., & Suyono. (2019). The influence of leadership, motivation, and organizational culture on job satisfaction and teacher performance at SMKN 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470-483.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia (aktivitas utama dan pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Setiawan, A. (13 November 2019). Berapa jumlah pengemudi ojek online di Indonesia?. *Tempo*. Diunduh dari <https://bisnis.tempo.co/read/1271465/berapa-jumlah-pengemudi-ojek-online-di-indonesia>