

Analisis Aktualisasi Diri dan Efikasi Diri dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pengemudi Gojek di Kota Medan

Lisa Mutia Sari¹, Kustoro Budiarta²
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan
Email: lisamutiasari803@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. *The aim of this research is to analyze self-actualization and self-efficacy in influencing the job satisfaction of Gojek drivers in Medan City.*

Methods. *This research method is quantitative. The sampling technique used was incidental and 150 Gojek drivers in Medan City were obtained as research samples. The data analysis technique uses path analysis with the program of SPSS 18.0*

Findings. *The research findings show that self-actualization influences the self-efficacy of Gojek drivers in Medan City. Self-actualization influences job satisfaction of Gojek drivers in Medan City. Self-efficacy influences the job satisfaction of Gojek drivers in Medan City and self-actualization influences the job satisfaction of Gojek drivers in Medan City through self-efficacy.*

Implication. *Employee job satisfaction is an important factor in organizational success. Employee who are satisfied will make maximum contributions to the organization. Therefore, employee job satisfaction is important to pay attention to. Not only external factors, companies must also pay attention to internal factors that influence job satisfaction. Such as self-actualization an self-confidence (self-efficacy)*

Keywords: *Self-Actualization, Self-Efficacy, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini menganalisis aktualisasi diri dan efikasi diri dalam mempengaruhi kepuasan kerja pengemudi Gojek di Kota Medan.

Metode. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan sampel secara insidental dan didapatkan 150 pengemudi Gojek di Kota Medan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan bantuan SPSS 18.0.

Hasil. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi diri mempengaruhi efikasi diri pengemudi Gojek di Kota Medan. Aktualisasi diri mempengaruhi kepuasan kerja pengemudi Gojek di Kota Medan. Efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja pengemudi Gojek di Kota Medan dan aktualisasi diri mempengaruhi kepuasan kerja pengemudi Gojek di Kota Medan melalui efikasi diri.

Implikasi. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki rasa puas akan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan penting untuk diperhatikan. Tidak hanya faktor eksternal, perusahaan juga harus memperhatikan faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti aktualisasi diri serta keyakinan diri (efikasi diri).

Kata Kunci: Aktualisasi Diri, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Kota Medan menduduki urutan keempat sebagai Kota terbesar dengan tingkat kepadatan penduduk yang tinggi di Indonesia. Hal ini menyebabkan kemacetan lalu lintas, terlebih pada jam-jam sibuk. Kehadiran Gojek membantu masyarakat Medan bepergian dengan lebih mudah dan cepat serta menghindari kemacetan dan menghemat waktu. Gojek juga menawarkan berbagai layanan lain yang dapat membantu masyarakat dalam aktivitas sehari-hari, seperti GoFood untuk memesan makanan, GoSend untuk mengirim barang dan GoShop untuk berbelanja kebutuhan sehari-hari.

Gojek berhasil meraih urutan 11 kategori perusahaan yang mengubah dunia versi Fortune's pada tahun 2019 (Banjarnahor, 2019). Tidak dapat dipungkiri, pengemudi Gojek merupakan pilar utama dalam kesuksesan Gojek. Pengemudi Gojek berperan sebagai sumber pendapatan utama bagi perusahaan Gojek. Oleh karena itu Gojek perlu terus menjaga hubungan baik kepada pengemudi Gojek agar mereka terus memberikan kontribusi yang maksimal.

Kepuasan kerja pengemudi Gojek sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan loyalitas, kualitas layanan dan produktivitas perusahaan. Namun diketahui pengemudi Gojek Kota Medan masih sering melakukan unjuk rasa beberapa tahun terakhir, seperti pada tahun 2019 pengemudi Gojek di Kota Medan meminta perusahaan berhenti menerima pengemudi baru (Media Swara Semesta, 2021). Pada tahun 2021 pengemudi Gojek di Kota Medan kembali melakukan unjuk rasa terkait kebijakan kompensasi (Suhardiman, 2021). Kemudian pada tahun 2023 organisasi pengemudi Gojek Jabodetabek melakukan unjuk rasa meminta status karyawan (Septiani, 2023).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya menurut Effendy dalam (Sukirno, 2010) yakni : upah/gaji, diperlakukan secara adil, keamanan kerja, perasaan diakui (aktualisasi diri), penghargaan dan penyampaian perasaan. Kemudian menurut (Sutrisno, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni: kesempatan berkembang, keamanan bekerja, gaji, manajemen perusahaan, pengawasan, faktor instrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas. Sementara itu, menurut As'ad dalam buku (Priansa, 2018) faktor psikologis (termasuk efikasi diri), faktor sosial (termasuk aktualisasi diri), faktor fisik dan faktor keuangan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut terdapat beragam faktor sehingga terjadi ketidakkonsistenan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti faktor aktualisasi diri dan efikasi diri dalam mempengaruhi kepuasan kerja pengemudi Gojek di Kota Medan.

Hal ini sejalan dengan temuan empiris menghasilkan bahwa aktualisasi diri berkorelasi signifikan dan positif dengan kepuasan kerja (Gopinath, 2020). Penelitian sejenis juga dilakukan (Alfinur & Sakti, 2022) yang menyatakan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Aktualisasi diri ialah dimana ketika seseorang sadar dan bisa memanfaatkan berbagai potensi dan kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan begitu, ketika seseorang berhasil mencapai aktualisasi dirinya maka akan menimbulkan kepuasan dalam dirinya.

Kemudian temuan empiris mengenai efikasi diri juga menyimpulkan bahwa efikasi diri berkorelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja (Demir, 2020). Efikasi diri merupakan keyakinan yang berasal dari diri sendiri untuk selalu berpikir positif dan berusaha melakukan yang terbaik atas pekerjaannya. Dengan tertanamnya efikasi diri yang tinggi dalam diri seseorang maka dengan sendirinya akan memberikan kepuasan karena seseorang yang yakin dalam mengerjakan sesuatu pasti akan melakukannya secara maksimal.

Mengenai kedua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut juga ditemukan temuan empiris yang menyimpulkan bahwa aktualisasi diri berkorelasi positif dan signifikan terhadap efikasi diri (Ordun & Akun, 2017). Individu yang sadar dan bisa memanfaatkan kemampuannya dapat dipastikan ia memiliki keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh aktualisasi diri terhadap efikasi diri pengemudi Gojek di Kota Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja

pengemudi Gojek di Kota Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pengemudi Gojek di Kota Medan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja pengemudi Gojek di Kota Medan melalui efikasi diri.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kepuasan Kerja

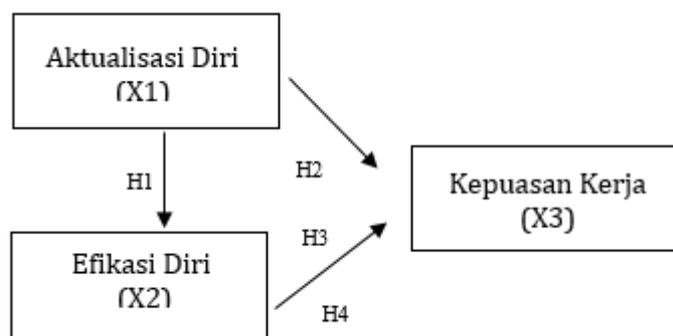
Kepuasan kerja adalah perasaan dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi atau tidak mempengaruhi pekerjaannya (Safrizal, 2023). Tingkat kepuasan kerja juga terlihat dari usaha seseorang untuk hadir bekerja secara rutin, bekerja keras dan memiliki niat untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu yang lama (Indrasari, 2017). Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi individu dan organisasi, bagi individu, kepuasan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan dan bagi organisasi kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. (Afandi, 2018) mengemukakan 5 indikator dalam mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu : 1) pekerjaan, 2) gaji/upah, 3) pengembangan karir, 4) pengawasan dan 5) rekan kerja.

Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri ialah dimana ketika seseorang sadar dan dapat memanfaatkan berbagai potensi dan kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Perfilyeva, 2012) aktualisasi diri adalah suatu tindakan yang berkaitan dengan pengembangan bakat dan minat individu untuk mewujudkan apa yang diinginkan dirinya. Seseorang yang mengaktualisasikan dirinya akan terus berusaha untuk berkembang dan mencapai potensi dirinya. Individu yang memiliki tingkat aktualisasi diri tinggi akan merasa lebih memiliki makna dan tujuan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur aktualisasi diri ialah : 1) Kebutuhan untuk tumbuh dan dihargai, 2) kebutuhan untuk mencapai potensi, 3) Kebutuhan untuk memenuhi keberadaan dirinya dan 4) Kebutuhan motivasi (Robbins & Coulter, 2010).

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan faktor penting yang dapat membantu individu untuk mencapai kesuksesan diribnya. Dengan meningkatkan efikasi diri, maka dapat meningkatkan motivasi, ketekunan dan usahanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. (Luthans, 2014) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai targetnya. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi yang tinggi akan memberikan kontribusi yang besar pada organisasi. Berikut ini adalah indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri seseorang : 1) yakin mampu mengerjakan tugasnya 2) yakin mampu memotivasi diri sendiri 3) yakin mampu bekerja dengan gigih dan tekun 4) yakin mampu mengatasi tantangan dan hambatan dalam bekerja, Brown dalam (Yunianti, 2016).



Gambar 1. Diagram Penelitian

Hipotesis

H1 : Diduga aktualisasi diri mempengaruhi efikasi diri secara positif dan signifikan.

H2 : Diduga aktualisasi diri mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

H3 : Diduga efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

H4 : Diduga efikasi diri memediasi hubungan aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini ialah pengemudi Gojek yang melayani GoRide dan GoFood di Kota Medan. Sampel berjumlah 150 orang diambil menggunakan teknik insidental sampling. Teknik analisis data menggunakan program SPSS 18.0 dan data dikumpulkan melalui penyebaran angket. Pada penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah aktualisasi diri. Dengan indikator : 1) Kebutuhan untuk tumbuh dan dihargai, 2) kebutuhan untuk mencapai potensi, 3) Kebutuhan untuk memenuhi keberadaan dirinya dan 4) Kebutuhan motivasi. Pada penelitian ini yang menjadi variabel perantara adalah efikasi diri. Dengan indikator pengukurannya ialah : 1) yakin mampu mengerjakan tugasnya 2) yakin mampu memotivasi diri sendiri 3) yakin mampu bekerja dengan gigih dan tekun 4) yakin mampu mengatasi tantangan dan hambatan dalam bekerja. Pada penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah kepuasan kerja. Dengan indikator pengukurannya sebagai berikut : 1) pekerjaan, 2) gaji/upah, (3) pengawasan dan 5) rekan kerja.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu angket penelitian (Sugiyono, 2013). Uji validitas penelitian ini menggunakan *product moment* dengan ketentuan bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid. Nilai r_{hitung} setiap item pernyataan dari masing-masing variabel pada penelitian ini $>$ dari r_{tabel} , maka seluruh pernyataan valid.

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Sebuah instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,8 (Sugiyono, 2013). Seluruh variabel penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,8 dengan demikian instrumen penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 150 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.130727 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .057 |
| | Positive | .041 |
| | Negative | -.057 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .696 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .719 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : SPSS 18.0 (diolah 2024)

Diketahui nilai signifikansi sebesar 0,719 dimana $> 0,05$ berarti data berdistribusi normal.

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui sama atau tidaknya varians dari variabel dependen. Dikatakan homogen apabila nilai sig. *based on mean* $> 0,05$. Berikut hasil uji homogenitas penelitian :

Tabel 2 Hasil Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variance

| | | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|--------------------------|--------------------------------------|------------------|-----|---------|------|
| Hasil Variabel X1 dan X2 | Based on Mean | 3.116 | 1 | 298 | .079 |
| | Based on Median | 2.705 | 1 | 298 | .101 |
| | Based on Median and with adjusted df | 2.705 | 1 | 297.935 | .101 |
| | Based on trimmed mean | 3.077 | 1 | 298 | .080 |

Sumber : SPSS 18.0 (diolah 2024)

Nilai sig. *based on mean* pada tabel uji homogenitas adalah 0,079 dimana $> 0,05$ artinya varian data pada penelitian ini homogen.

Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur mencakup uji linieritas, diagram jalur penelitian, persamaan jalur dan hasil dari uji hipotesis.

Uji linieritas penelitian ini digunakan tabel Anova dengan ketentuan jika nilai sig. *Deviation from Linierity* $> 0,05$ artinya linier.

Tabel 3 Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Sig. Deviation from Linierity | Hasil |
|----------|-------------------------------|---------------|
| X1 → X3 | 0,916 | Linier |
| X2 → X3 | 0,268 | Linier |
| X1 → X2 | 0,949 | Linier |

Sumber : SPSS 18.0 (diolah 2024)

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai sig. *Deviation from Linierity* antar variabel $> 0,05$ artinya linier.

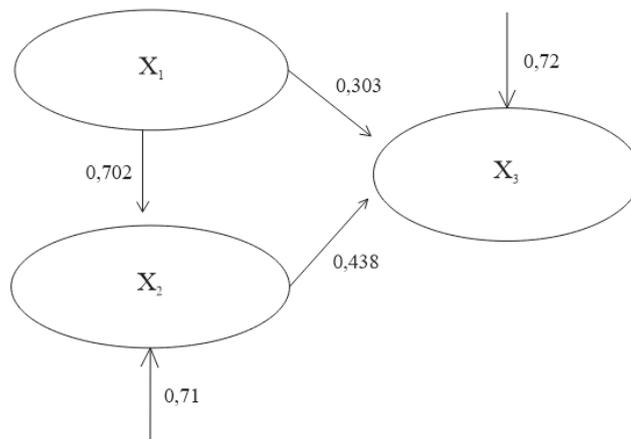
Diagram jalur penelitian dibuat berdasarkan hasil koefisien jalur pada uji t. Dalam menentukan t-tabel penelitian menggunakan rumus $t = [a ; (df = n-k)]$ yang menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,655 dilihat dari titik persentase distribusi t. Berikut hasil uji pengaruh langsung untuk hipotesis 1,2 dan 3.

Tabel 4 Hasil Uji Path Analysis

| No. | Koefisien Jalur | Hasil | t-hitung | t-tabel | Sig. | Keterangan |
|----------------|--------------------------------|-------|----------|---------|-------|------------|
| 1. | PX ₃ X ₁ | 0,303 | 3,591 | 1,655 | 0,000 | Signifikan |
| 2. | PX ₃ X ₂ | 0,438 | 5,191 | 1,655 | 0,000 | Signifikan |
| 3. | PX ₂ X ₁ | 0,702 | 11,986 | 1,655 | 0,000 | Signifikan |
| ε ₁ | Residual error | 0,71 | | | | |
| ε ₂ | Residual error | 0,72 | | | | |

Sumber: SPSS 18.0 (diolah 2024)

Berdasarkan hasil uji path analysis diatas, dirumuskan diagram penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

Persamaan substruktur 1

$$X_2 = p_{21}X_1 + \epsilon_1$$

$X_2 = 0,702X_1 + 0,71$, artinya variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap aktualisasi diri, jika aktualisasi diri meningkat satu satuan maka variabel efikasi diri akan meningkat sebesar 0,702.

Persamaan substruktur 2

$$X_3 = p_{31}X_1 + p_{32}X_2 + \epsilon_2$$

$X_3 = 0,303X_1 + 0,438X_2 + 0,72$, artinya variabel aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, jika aktualisasi diri meningkat satu satuan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,303. Variabel efikasi diri juga berpengaruh positif terhadap variabel aktualisasi diri, jika variabel efikasi diri meningkat satu satuan maka variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,438.

Pengujian pengaruh tidak langsung (hipotesis 4) menggunakan sobel test sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Perhitungan Sobel Test

| Aktualisasi Diri | | Test Statistic | P. Value | Kesimpulan |
|------------------|-------|----------------|----------|---------------|
| A | 0,752 | 4,774 | 0,000 | (H4 diterima) |
| B | 0,448 | | | |
| Sa | 0,063 | | | |
| Sb | 0,086 | | | |

Sumber : Calculation for the Sobel Test (diolah 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai *p-value* < 0,05 yang artinya variabel aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui efikasi diri.

Hasil Uji Hipotesis

Nilai t-tabel dengan *alpha* 5% pada penelitian ini adalah sebesar 1,655 dengan nilai t-hitung variabel aktualisasi diri terhadap efikasi diri sebesar 11,986 dengan nilai sig. <0,05, variabel aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja sebesar 3,591 dengan nilai sig. <0,05, t-hitung variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja sebesar 5,191 dengan nilai sig. <0,05 dan t-tabel variabel aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja melalui efikasi diri sebesar 4,774 dengan nilai sig. <0,05. Secara keseluruhan didapatkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan taraf sig. < 0,05. Dengan demikian artinya : 1) variabel aktualisasi diri mempengaruhi efikasi diri secara positif dan signifikan, sehingga Ha diterima. 2) variabel aktualisasi diri mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan, sehingga Ha diterima. 3) variabel efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan, sehingga Ha diterima. 4) variabel aktualisasi diri mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan melalui efikasi diri.

Pembahasan

Pengaruh Aktualisasi Diri Pada Efikasi Diri

Aktualisasi diri berperan penting dalam meningkatkan efikasi diri individu. Disaat individu mencapai aktualisasi diri melalui pengembangan pribadinya maka menjadikannya memiliki keyakinan atas kemampuan dirinya (efikasi diri). Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa aktualisasi diri mempengaruhi efikasi diri secara signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data menggunakan uji t dimana nilai t-hitung 11,986 > t-tabel 1,655 dan memiliki nilai sig. 0,00 < 0,05. Hasil temuan ini sejalan dengan temuan empiris (Ordun & Akun, 2017) yang menyimpulkan aktualisasi diri berkorelasi signifikan dan positif dengan efikasi diri.

Hasil temuan ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan efikasi diri pengemudi Gojek di Kota Medan melalui aktualisasi diri. Pengemudi Gojek di Kota Medan diharapkan terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dengan cara : mengikuti setiap program pelatihan maupun seminar dari pihak Gojek, sehingga dapat mengembangkan potensi dirinya.

Pengaruh Aktualisasi Diri Pada Kepuasan Kerja

Aktualisasi diri termasuk faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mengaktualisasikan dirinya akan terus berusaha untuk berkembang dan mencapai potensi dirinya, sehingga karyawan dengan tingkat aktualisasi diri tinggi merasa lebih memiliki makna dan tujuan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan memberikan kepuasan tersendiri bagi dirinya atas pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa aktualisasi diri mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data menggunakan uji t dimana nilai t-hitung 3,591 > t-tabel 1,655 dan memiliki nilai sig. 0,00 < 0,05. Hasil temuan ini sejalan dengan temuan empiris (Gopinath, 2020) yang menyimpulkan aktualisasi diri berkorelasi signifikan dan positif dengan kepuasan kerja.

Hasil temuan ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja pengemudi Gojek di Kota Medan. Aktualisasi diri pengemudi Gojek dapat dibangun melalui pemberian pelatihan dan edukasi yang wajib diikuti para pengemudi guna meningkatkan keterampilan dan potensi diri, pemberian jaminan sosial, pemberian penghargaan bagi pengemudi Gojek yang berprestasi. Selain itu pemerintah juga diharapkan dapat membantu dengan cara mengevaluasi regulasi yang sekiranya dapat mendukung pengemudi, seperti mengenai tarif, keselamatan kerja dan jaminan sosial.

Pengaruh Efikasi Diri Pada Kepuasan Kerja

Efikasi diri menjadi salah satu faktor penting bagi karyawan dalam mempengaruhi kepuasan kerjanya. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi memiliki motivasi dan keyakinan yang besar bahwa ia dapat mencapai target yang diinginkannya, disaat karyawan berhasil mencapai target yang diinginkannya maka akan memberikan kepuasan bagi dirinya. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data menggunakan uji t dimana nilai t-hitung 5,191 > t-tabel 1,655 dan memiliki nilai sig. 0,00 < 0,05. Hasil temuan ini sejalan dengan temuan empiris yang dilakukan (Demir, 2020) menyimpulkan efikasi diri berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.

Hasil temuan ini dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja pengemudi Gojek di Kota Medan melalui efikasi diri. Efikasi diri pengemudi Gojek di Kota Medan dapat dibangun melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan serta membangun motivasi dari dalam diri sendiri, sehingga pengetahuan dan motivasi yang tinggi dapat memberikan keyakinan bagi dirinya dalam mencapai target yang diinginkannya, apabila

target tersebut tercapai maka meningkatkan rasa puas pengemudi Gojek terhadap pekerjaannya. Pihak Gojek juga dapat membantu dengan cara menyediakan layanan yang dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan pengemudi, serta memberikan dukungan sosial kepada pengemudi Gojek.

Pengaruh Aktualisasi Diri Pada Kepuasan Kerja Melalui Efikasi Diri

Aktualisasi diri dapat memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja melalui efikasi diri. Aktualisasi diri yang tinggi pada individu akan menumbuhkan keyakinan pada kemampuan dirinya sendiri, saat individu yakin dalam melaksanakan pekerjaannya maka ia akan mengerjakan sesuatu secara maksimal dan ketika apa yang diinginkan tercapai akan timbul rasa puas atas pencapaiannya. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data menggunakan uji Sobel dimana nilai t -hitung $4,774 > t$ -tabel $1,655$ dan memiliki nilai p -value $0,00 < 0,05$. Artinya, aktualisasi diri mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif melalui efikasi diri.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan pada penelitian ini yakni, penulis hanya meneliti faktor aktualisasi diri dan efikasi diri saja dalam mengukur kepuasan kerja, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja namun tidak dibahas pada penelitian ini. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melibatkan faktor-faktor lain dalam mengukur kepuasan kerja dan dapat memperluas populasi serta jumlah sampel yang diteliti agar menghasilkan penelitian yang lebih representatif dan menghasilkan keterbaruan penelitian.

6. Kesimpulan

Bersumber dari hasil temuan penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Aktualisasi diri mempengaruhi efikasi diri secara positif dan signifikan. Aktualisasi diri mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Aktualisasi diri mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan melalui efikasi diri.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafala.
- Alfinur, R., & Sakti, P. (2022). Hubungan Antara Aktualisasi Diri dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di SDIT SAMAWA CENDIKIA. *JURNAL PSIMAWA*. *JURNAL PSIMAWA*, 5(1).
- Banjarnahor, D. (2019, August 23). *CNBC Indonesia*. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20190823104656-37-94130/selamat-gojek-masuk-daftar-fortunes-change-the-world>
- Demir, S. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*.
- Gopinath, R. (2020). The Impact Of Self-Actualization on Organizational Commitment, Job Involvement And Job Satisfaction Among Academic Leaders Using Structural Equation Modeling. *Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17(6).
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan)*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.

- Media Swara Semesta. (2021, December 14). *Media Swara Semesta*. Retrieved from <https://www.swara-semesta.com/2021/12/ratusan-driver-ojol-medan-demo-minta.html?m=1>
- Ordun, G., & Akun, F. (2017). Self Actualization, Self Efficacy and Emotional Intelligence of Undergraduate Students. *Journal of Advanced Management Science*, 5(3).
- Perfilyeva, M. (2012). Professional Self-Actualization as the Basis of Employee Loyalty. *Journal of Siberian Federal University Humanites & Social Science*, 3(5).
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: 2024.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Jilid Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Safrizal, H. B. (2023). *Kepuasan Kerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Septiani, L. (2023, October 13). *katadata.co.id*. Retrieved from <https://katadata.co.id/digital/startup/6525200283dbe/ribuan-ojol-demo-tolak-jam-kerja-diatur-danminta-jadi-karyawan>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, S. (2010). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yunianti, E. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran dan Self Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi. 4(1), 93.