

JSIKA EKO.docx



Date: 2019-02-15 02:30 UTC

* All sources 26 | Internet sources 9 | Organization archive 17

☒	[0]	"Jurnal Selly Terbaru.docx" dated 2017-12-21	5.7% 24 matches
☒	[1]	"ANALISIS PENERIMAAN WEBSITE HOTEL SAHID SURABAYA" dated 2018-07-20	2.1% 8 matches
☒	[2]	https://www.researchgate.net/publication...AL_PENDIDIKAN_TINGGI	1.5% 6 matches
☒	[3]	https://jurnal.stikom.edu/index.php/jsika/article/download/2738/1306	0.6% 4 matches
☒	[4]	"Bisri_Hasan_PERANCANGAN_STRATEGI_D...ot; dated 2018-07-25	0.6% 4 matches
☒	[5]	"JSIKA-JURNAL-14410100160.docx" dated 2018-02-19	0.5% 4 matches
☒	[6]	journal2.um.ac.id/index.php/ekobis/article/download/2366/1425	0.6% 3 matches
☒	[7]	https://www.academia.edu/37332544/Knowledge...sia_Sumatera_Selatan	0.5% 2 matches
☒	[8]	"(v3) JURNAL JSIKA - Citra Devi Pra...ot; dated 2019-02-14	0.5% 4 matches ⊞ 4 documents with identical matches
☒	[13]	"JSIKA-Jurnal Nur Qorih-14410100124.docx" dated 2019-02-06	0.5% 4 matches
☒	[14]	"Herliyanto_Raco_Rully_ANALISIS_FAK...ot; dated 2017-07-12	0.4% 4 matches
☒	[15]	https://jurnal.stikom.edu/index.php/jsika/article/download/2698/1312	0.5% 4 matches
☒	[16]	"jurnal 12410100168 v2.doc" dated 2019-02-14	0.4% 3 matches ⊞ 7 documents with identical matches
☒	[24]	"Jurnal JSIKA Dimas.docx" dated 2018-08-20	0.4% 3 matches ⊞ 3 documents with identical matches
☒	[28]	"Jurnal-Fitri.docx" dated 2018-01-30	0.3% 3 matches
☒	[29]	"Strategi Peningkatan Penerimaan Aplikasi Tracer Study" dated 2018-08-09	0.3% 2 matches
☒	[30]	"jurnal fix.docx" dated 2017-12-22	0.3% 3 matches ⊞ 1 documents with identical matches
☒	[32]	"jurnal" dated 2018-01-05	0.3% 1 matches
☒	[33]	https://www.researchgate.net/publication...DI_KABUPATEN_SLEMAN	0.3% 1 matches
☒	[34]	https://docplayer.info/50504998-2-metode-kerangka-pemikiran.html	0.3% 1 matches
☒	[35]	"Jurnal Pepe.pdf" dated 2019-01-04	0.2% 2 matches

⊞ 12 documents with identical matches

📄 "JURNAL - RANCANG BANGUN APLIKASI E...ot; dated 2019-02-14
✓ [48] 0.2% 2 matches
⊞ 9 documents with identical matches

📄 "ICITAS 2018_Shinta(REVISED).docx" dated 2018-02-12
✓ [58] 0.3% 1 matches

📄 "JURNAL TA.pdf" dated 2019-01-24
✓ [59] 0.1% 1 matches
⊞ 19 documents with identical matches

🌐 <https://www.powtoon.com/online-presentation/bV2IzCdNrUA/tes-1/>
✓ [79] 0.2% 1 matches

🌐 <https://jurnalee.files.wordpress.com/201...sulawesi-selatan.pdf>
✓ [80] 0.1% 1 matches

12 pages, 4492 words

PlagLevel: 8.1% selected / 8.1% overall

34 matches from 81 sources, of which 9 are online sources.

Settings

Data policy: *Compare with web sources, Check against organization repository, Check against the Plagiarism Prevention Pool*

Sensitivity: *Medium*

Bibliography: *Consider text*

Citation detection: *Reduce PlagLevel*

Whitelist: 3 - *ww.yahoo.com; www.stikom.edu; www.google.com*

EVALUASI APLIKASI CROWDSOURCING GOJEK TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER DI SURABAYA

Eko Amiyantho¹⁾ Sri Hariani Eko Wulandari²⁾ Ayouvi Poerna Wardhanie³⁾

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1) ekoamiyantho94@gmail.com, 2) yani@stikom.edu, 3) ayouvi@stikom.edu

Abstract: PT. Gojek Indonesia is one of the nation's startups that is successful and has an impact on the economy in Indonesia today. In its business the company is engaged in online transportation services by disseminating its business concepts to the wider community by utilizing information technology called the crowdsourcing model concept. By disseminating the work it will have many drivers that are managed to be prone to cause problems of job dissatisfaction, among others, the use of illegal applications to do work, select incoming orders, not friendly and impolite in serving customers, drivers using fake GPS applications. The impact if the driver's job dissatisfaction is allowed to drag on is to damage Gojek's service image, customers turn to other competitors, and dissatisfied drivers will switch to other online transportation applications. In overcoming the problem, it is necessary to hold a research that discusses the current problems by using the concept of crowdsourcing on job satisfaction. This study aims to determine the level of job satisfaction of drivers, knowing satisfaction with the application, and providing application recommendations for the future.

Keywords: PT. Gojek Indonesia, Crowdsourcing, Startup, Online Transportation, Job Satisfaction

PT. Gojek Indonesia merupakan perusahaan yang didirikan oleh anak bangsa yang bernama Nadiem Makarim bersama Michaelangelo Moran pada bulan Maret 2014 yang bertujuan untuk mengurangi pengangguran yang ada di Indonesia dan menjadi solusi kemacetan di Ibukota. Cara kerja bisnis Gojek yaitu menggunakan aplikasi yang terhubung dengan internet, dimana pelanggan tidak perlu menunggu di pinggir jalan atau mendatangi ke tempat pangkalan ojek. Pemesanan melalui aplikasi Gojek sesuai kebutuhan pelanggan. Dalam memenuhi kebutuhan pelanggannya PT. Gojek Indonesia mempekerjakan 1 juta driver yang tersebar di 62 kota di 17 propinsi. Gojek mengelola para driver dengan konsep crowdsourcing dimana perusahaan mempekerjakan mitra driver dari kerumunan masyarakat tanpa harus dipusingkan oleh urusan sumber daya manusia. Adapun konsep model crowdsourcing yaitu human intelligence task set by Gojek Indonesia, human intelligence task performed by driver Gojek as crowdsourcing community, completed human intelligence task returned to Gojek Indonesia, dan payment made by Gojek Indonesia to winning crowdsourcer(s).

Dengan banyaknya driver yang dikelola rawan menimbulkan masalah ketidakpuasan kerja antara lain penggunaan aplikasi yang ilegal untuk

melakukan pekerjaan, pilih-pilih orderan yang masuk, tidak ramah dan kurang sopan dalam melayani pelanggan, driver menggunakan aplikasi fake GPS. Dampak jika ketidakpuasan kerja driver dibiarkan berlarut-larut adalah merusak citra layanan Gojek, pelanggan beralih ke kompetitor lain, dan bagi driver yang tidak puas akan berpindah ke aplikasi transportasi online yang lain.

Dengan adanya masalah di atas maka tugas akhir ini akan melakukan evaluasi kepuasan kerja driver Gojek agar PT. Gojek Indonesia tetap dapat mempertahankan mitra driver sehingga bisnis akan tetap berjalan sesuai dengan target perusahaan. Kepuasan kerja karyawan terdiri dari dua dimensi yaitu kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik. Kepuasan kerja intrinsik adalah mencerminkan tugas pekerjaan itu sendiri dan bagaimana orang-orang merasakan pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja intrinsik memiliki beberapa faktor sebagai berikut : Ability Utilization, Achievement, Activity, Advancement, Authority, Company Policies dan Practices, Creativity, Independence, Moral values, Recognition, Responsibility, Security, Variety. Sedangkan kepuasan kerja ekstrinsik memperhatikan aspek kerja yang tidak berhubungan langsung atau sedikit berhubungan dengan melakukan tugas pekerjaan. Kepuasan

kerja ekstrinsik juga memiliki beberapa faktor sebagai berikut : Compensation, Coworkers, Social Service, Social Status, Supervision-Human Relations, Supervision-Technical, Working Conditions

METODE

Alur metode penelitian ini adalah sebagai berikut di bawah ini :

1. Tahap Pendahuluan

a. Wawancara (Driver Gojek terhadap Kepuasan Kerja)

Wawancara dilakukan kepada driver Gojek yang berada di Surabaya guna mengetahui informasi dalam penggunaan aplikasi gojek driver.

b. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek yang saya gunakan dalam penelitian adalah para driver Gojek yang berada di Surabaya, sementara untuk objek penelitian ini saya adalah perusahaan PT. Gojek Indonesia bagaimana mengetahui konsep crowdsourcing terhadap kepuasan kerja driver Gojek.

c. Identifikasi Masalah

Berdasarkan konsep crowdsourcing yaitu human intelligence task set by Gojek Indonesia (X1), human intelligence task performed by driver Gojek as crowdsourcing community (X2), completed human intelligence task returned by Gojek Indonesia (X3), dan payment made by Gojek Indonesia to winning crowdsourcer(s) (X4). Sementara untuk variable terikat (Y) yaitu kepuasan kerja.

d. Studi Literatur

Pencarian literatur dan jurnal yang berkaitan dengan konsep model crowdsourcing dalam mendapatkan kepuasan kerja.

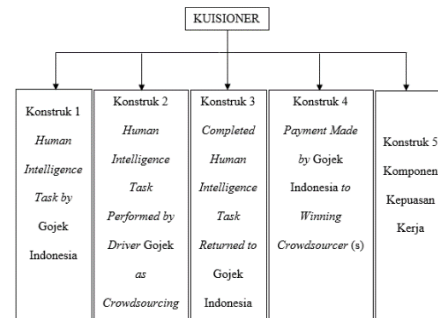
e. Penentuan Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki variabel yang berperan sebagai objek penelitian yaitu :

Variabel Bebas (Independent Variable) → human intelligence task set by Gojek Indonesia (X1), human intelligence task performed by driver Gojek as crowdsourcing community (X2), completed human intelligence task returned by Gojek Indonesia (X3), dan payment made by Gojek Indonesia to winning crowdsourcer(s) (X4). Sedangkan Variabel Terikat (Dependent Variable) → Komponen Kepuasan Kerja (Y).

f. Desain Kuisioner

Desain kuisioner dalam penelitian ini menggunakan konsep crowdsourcing untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja driver yaitu sebagai berikut :



Gambar 1 Desain Konstruk

g. Perhitungan Sampel

Perhitungan sampel berdasarkan rumus di bawah ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Gambar 2 Rumus Perhitungan Sampel

n = Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir. Nilai default e = 0,1 atau 10 %.

HASIL ANALISIS

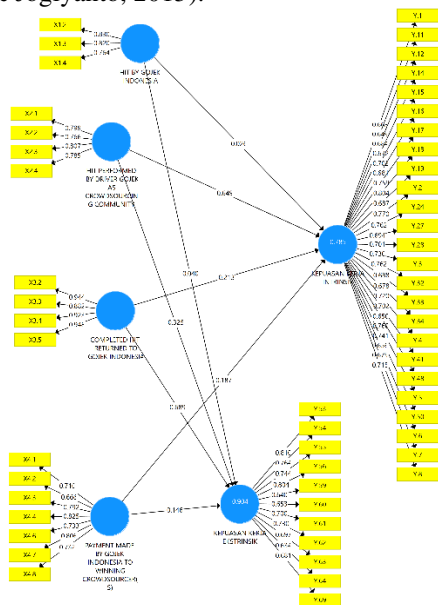
1. Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Analisis Structural Equation Modelling (SEM) pada penelitian ini dibantu dengan menggunakan aplikasi Smart Partial Least Square (PLS) 3, dan berikut langkah-langkah dari pengujian Smart Partial Least Square (PLS) 3 :

A. Estimasi Model dalam Partial Least Square (PLS) – Structural Equation Modelling

Dalam estimasi model structural equation model (SEM) ini menggambarkan koefisien jalur yang menghubungkan variabel yang menghubungkan variabel yaitu human intelligence task set by Gojek Indonesia, human intelligence task performed by driver Gojek as crowdsourcing community, completed human intelligence task returned by Gojek Indonesia, dan payment made by Gojek Indonesia to winning crowdsourcer(s) dengan kepuasan kerja untuk mentaksir/

mengetahui nilai loading factor (Abdillah & Jogiyo, 2015).



Gambar 3 Structural Equation Modelling (Model Terbaik)

B. Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

Dalam model ini bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas pada model. Uji yang dilakukan meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability, dan cronbach's alpha yang ada pada variabel human intelligence task set by Gojek Indonesia, human intelligence task performed by driver Gojek as crowdsourcing community, completed human intelligence task returned by Gojek Indonesia, dan payment made by Gojek Indonesia to winning crowdsourcer(s) dan kepuasan kerja.

a. Uji Convergent Validity (Outer Loading)

Convergent Validity digunakan untuk mengetahui indikator mana saja yang termuat (load) ke konstruk yang mewakilinya. Suatu indikator dikatakan ideal apabila nilai loading factor 0,7. Dalam empiris penelitian nilai loading factor 0,4, maka indikator di hapus karena tidak termuat (load) konstruk yang mewakilinya (Haryono, 2017). Berikut di bawah ini adalah table dengan nilai outer loading terkecil dari semua indikator yang lainnya :

Tabel 1 Nilai Outer Loading Terkecil

Indikator	Nilai Outer Loading Terkecil
Y.64	0,634

Berdasarkan tabel 1 di atas telah menunjukkan nilai yang memenuhi didasarkan pada masing-masing nilai loading factor yaitu 0,5. Dari semua nilai loading factor pada tabel 4.19 di atas nilai terkecil adalah 0,634 untuk indikator Y.64. Hal ini menunjukkan indikator pada variabel Human Intelligence Task by Gojek Indonesia, Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek as Crowdsourcing Community, Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia, dan Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s), dan Kepuasan Kerja dinyatakan valid atau memenuhi convergent validity.

b. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Uji AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifes dalam faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik serta kepuasan pengguna yang dapat dikandung oleh konstruk laten-nya. AVE disebut juga sebagai rerata akar loading factor (Abdillah & Jogiyo, 2015).

di bawah ini menunjukkan tabel nilai average variance extracted (AVE) dari setiap variabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel (Construct)	Average Variance Extracted (AVE)
Human Intelligence Task by Gojek Indonesia	0,648
Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek as Crowdsourcing Community	0,623
Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia	0,855
Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s)	0,568

Tabel 4 Nilai T Statistics dan P Values

Indikator	T Statistic	P Values
Human Intelligence Task by Gojek Indonesia → Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)	0,371	0,711
Human Intelligence Task by Gojek Indonesia → Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)	0,973	0,331
Human Intelligence Task by Driver Gojek as Crowdsourcing Community → Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)	10,842	0,000
Human Intelligence Task by Driver Gojek as Crowdsourcing Community → Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)	7,335	0,000
Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia → Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)	3,199	0,001
Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia → Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)	11,654	0,000
Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) → Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)	2,918	0,004
Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) → Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)	3,590	0,000

Berdasarkan nilai T statistics dan P values didapatkan 8 (delapan) hasil pengujian. ¹⁰ Pengujian tersebut sebagai berikut :

- a. Hubungan antara Human Intelligence Task by Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)
 H_0 : Tidak ada hubungan antara Human Intelligence Task by Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)
 H_1 : Ada hubungan antara Human Intelligence Task by Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja. ¹⁰ Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Human Intelligence Task by Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik) memiliki nilai T Statistics 0,371 (1,96), dan nilai P Values 0,711 (0,05) yang menunjukkan hubungan antar keduanya negatif. ¹⁰ Dengan demikian hipotesis H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara Human Intelligence Task by Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik).
- b. Hubungan antara Human Intelligence Task by Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)
 H_0 : Tidak ada hubungan antara Human Intelligence Task by Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)
 H_1 : Ada hubungan antara Human Intelligence Task by Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik). Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Human Intelligence Task by Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik) memiliki nilai T Statistics 0,973 (1,96), dan nilai P Values 0,331 (0,05) yang menunjukkan hubungan antar keduanya negatif. Dengan demikian hipotesis H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara Human Intelligence Task by Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik).
- c. Hubungan antara Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek as Crowdsourcing Community dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)
 H_0 : Tidak ada hubungan antara Human Intelligence Task Performed by

Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)

H_1 : Ada hubungan antara Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek as Crowdsourcing Community dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik).

¹⁰⁾ Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek as Crowdsourcing Community dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik) memiliki nilai T Statistics 10,842 (1,96), dan nilai P Values 0,000 (0,05) yang menunjukkan hubungan antar keduanya positif.¹⁰⁾ Dengan demikian hipotesis H_1 diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek as Crowdsourcing Community dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik).

d. Hubungan antara Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek as Crowdsourcing Community dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)

H_0 : Tidak ada hubungan antara Human Intelligence Task Performed by Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)

H_1 : Ada hubungan antara Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek as Crowdsourcing Community dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik). Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek as Crowdsourcing Community dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik) memiliki nilai T Statistics 7,335 (1,96), dan nilai P Values 0,000 (0,05) yang menunjukkan hubungan antar keduanya positif. Dengan demikian hipotesis H_1 diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek as Crowdsourcing Community dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik).

e. Hubungan antara Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)

H_0 : Tidak ada hubungan antara Completed Human Intelligence Task

Returned to Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)

H_1 : Ada hubungan antara Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik). Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik) memiliki nilai T Statistics 3,199 (1,96), dan nilai P Values 0,001 (0,05) yang menunjukkan hubungan antar keduanya positif. Dengan demikian hipotesis H_1 diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik).

f. Hubungan antara Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)

H_0 : Tidak ada hubungan antara Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)

H_1 : Ada hubungan antara Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik). Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik) memiliki nilai T Statistics 11,654 (1,96), dan nilai P Values 0,000 (0,05) yang menunjukkan hubungan antar keduanya positif. Dengan demikian hipotesis H_1 diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik).

g. Hubungan antara Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)

H_0 : Tidak ada hubungan antara Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)

H_1 : Ada hubungan antara Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) dengan

Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik). Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik) memiliki nilai T Statistics 2,918 (1,96), dan nilai P Values 0,004 (0,05) yang menunjukkan hubungan antar keduanya positif. Dengan demikian hipotesis H_1 diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) dengan Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik).

- h. Hubungan antara Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)

H_0 : Tidak ada hubungan antara Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)

H_1 : Ada hubungan antara Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik). Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik) memiliki nilai T Statistics 3,590 (1,96), dan nilai P Values 0,000 (0,05) yang menunjukkan hubungan antar keduanya positif. Dengan demikian hipotesis H_1 diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) dengan Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik).

D. Uji Kesesuaian Model

Setelah diperoleh nilai AVE dan R^2 selanjutnya dilakukan perhitungan Goodness of Fit (GoF). Nilai GoF terbentang antara 0 sampai dengan 1 dengan nilai-nilai : di atas 0,1 (buruk/ GoF kecil), di atas 0,25 (sedang/ GoF moderate), dan di atas 0,36 (baik/ GoF besar) (Haryono, 2017). berikut adalah nilai dari uji kesesuaian model di bawah ini

Variabel	R^2	AVE	$GoF = \sqrt{AVE \cdot R^2}$	Keterangan
Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)	0,785	0,504	0,628	Baik
Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)	0,904	0,514	0,681	Baik

Gambar 5 Nilai Uji Kesesuaian Model

E. Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

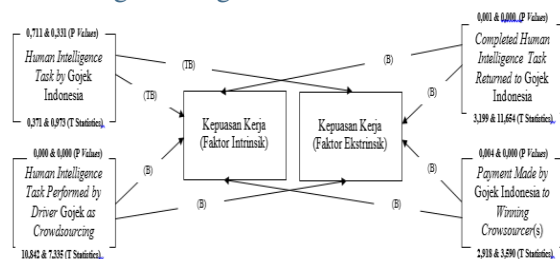
Uji R Square (R^2)

Uji R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel. **Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan, klasifikasi nilai R-Square yaitu 0,19 – 0,32 (lemah), 0,33 – 0,66 (moderate/ sedang), 0,67 (substansial) (Haryono, 2017).**

Tabel 5 Nilai R Square

Indikator	R Square (R^2)
Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik)	0,785
Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik)	0,904

F. Tingkat Pengaruh Antar Variabel



Gambar 6 Tingkat Pengaruh Antar Variabel

Berikut penjelasan dari tingkat pengaruh antar variabel sebagai berikut :

1. Variabel Human Intelligence Task by Gojek Indonesia tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik), sedangkan jika ada perubahan nilai terhadap variabel Human Intelligence Task by Gojek Indonesia tidak mempengaruhi nilai Kepuasan Kerja (Faktor Intrinsik).
2. Variabel Human Intelligence Task by Gojek Indonesia tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik), sedangkan jika ada perubahan nilai terhadap variabel Human Intelligence

Task by Gojek Indonesia tidak mempengaruhi nilai Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik).

3. Variabel Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek Crowdsourcing Community berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Faktor Instrinsik) sebesar 64 %, artinya setiap peningkatan variabel Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek Crowdsourcing Community akan meningkatkan penggunaan.
4. Variabel Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek Crowdsourcing Community berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik) sebesar 32 %, artinya setiap peningkatan variabel Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek Crowdsourcing Community akan meningkatkan penggunaan.
5. Variabel Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Faktor Instrinsik) sebesar 21 %, artinya setiap peningkatan variabel Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia akan meningkatkan penggunaan.
6. Variabel Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik) sebesar 68 %, artinya setiap peningkatan variabel Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia akan meningkatkan penggunaan.
7. Variabel Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Faktor Instrinsik) sebesar 18 %, artinya setiap peningkatan variabel Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) akan meningkatkan penggunaan.
8. Variabel Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Faktor Ekstrinsik) sebesar 14 %, artinya setiap peningkatan variabel Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) akan meningkatkan penggunaan.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini untuk menjawab pertanyaan dari perumusan masalah yang ada di penelitian ini :

1. Hasil dari analisis konsep crowdsourcing yaitu Human Intelligence Task by Gojek Indonesia, Human Intelligence Task Performed by Driver Gojek as Crowdsourcing Community, Completed Human Intelligence Task Returned to Gojek Indonesia, dan Payment Made by Gojek Indonesia to Winning Crowdsourcer(s) untuk mendapatkan tingkat kepuasan kerja akan dijelaskan di bawah ini :

- a. Variabel human intelligence task performed by driver Gojek as crowdsourcing community di atas menunjukkan bahwa terdapat nilai mean dan original sample (loading factor) yang dominan atau tinggi ialah pada indikator X2.3, dengan nilai masing – masing mean dan original sample (loadig factor) sebesar 4,46 dan 0,807.⁽¹⁾ Dengan demikian, hal ini berarti pada saat penelitian persepsi dari responden sebagai driver merasa dengan adanya aplikasi gojek driver membantu menentukan hak dan kewajiban driver. Kemudian untuk di masa akan datang responden meinginkan perusahaan secara transparan menyampaikan hak dan kewajiban kepada driver dalam penggunaan aplikasi gojek driver, dimana menjadi acuan bagi pengembangan untuk lebih meningkatkan kehandalan aplikasi gojek driver.
- b. Variabel completed human intelligence task returned to Gojek Indonesia di atas menunjukkan bahwa terdapat nilai mean dan original sample (loading factor) yang dominan atau tinggi ialah pada indikator X3.3 dan X3.5. dengan nilai mean sebesar 4,37, sedangkan untuk indikator X3.5 dengan nilai original sample (loading factor) sebesar 0,948. Dengan demikian, hal ini berarti pada saat penelitian persepsi dari responden sebagai driver merasa dengan adanya aplikasi gojek driver bisa mengetahui biaya perjalanan dan jarak tempuh serta bisa membatalkan orderan dengan mudah dan cepat yang bisa membantu dalam melakukan pekerjaan. Kemudian

untuk di masa akan datang responden menginginkan kemudahan yang selalu dijaga dalam penggunaan aplikasi gojek driver, dimana menjadi acuan bagi pengembang untuk lebih meningkatkan kehandalan aplikasi gojek.

- c. Variabel payment made by Goejek Indonesia to winning crowdsourcer(s) di atas menunjukkan bahwa terdapat nilai mean dan original sample (loading factor) yang dominan atau tinggi ialah pada indikator X4.3 dan X4.4. Indikator X4.3 dengan nilai mean sebesar 4,46, sedangkan untuk indikator X4.4 dengan nilai original sample (loading factor) sebesar 0,825. Dengan demikian, hal ini berarti pada saat penelitian persepsi dari responden sebagai driver merasa dengan adanya aplikasi gojek driver bisa mengetahui performa dan bisa mendapatkan bonus sesuai poin yang bisa dilihat di aplikasi. Kemudian untuk di masa akan datang responden menginginkan kemudahan yang selalu dijaga dalam penggunaan aplikasi gojek driver, dimana menjadi acuan bagi pengembang untuk lebih meningkatkan kehandalan aplikasi gojek driver seperti memberikan tambahan fitur “komplain” untuk melaporkan jika mengalami keterlambatan dalam pembayaran dan menginginkan perlu adanya penambahan fitur untuk mengetahui grafik pendapatan selama sebulan yang bisa membantu dalam melakukan pekerjaan.

2. Tingkat Kepuasan Kerja driver saat ini dapat dijelaskan di bawah ini :

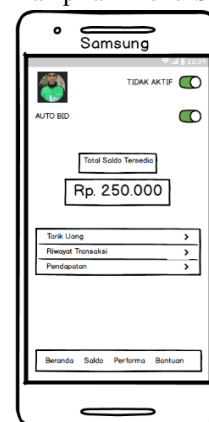
Nilai R Squaere pada kepuasan kerja (faktor intrinsik) adalah sebesar 0,785 sehingga mampu menjelaskan variansi kepuasan kerja yaitu 78 % (pengaruh besar) seangkan kepuasan kerja (faktor ekstrinsik) sebesar 0,904 yang mampu menjelaskan variansi kepuasan kerja sebesar 90 % (pengaruh besar). Nilai GoF dari kepuasan kerja (faktor intrinsik) sebesar 0,628 dan kepuasan kerja (faktor ekstrinsik) adalah 0,681.^[10] Dalam hal ini menunjukkan bahwa nilai yang diobservasi yaitu dalam model baik.

Variabel kepuasan kerja (faktor intrinsik) menunjukkan bahwa terdapat nilai mean dan original sample (loading factor) yang dominan atau tinggi ialah pada indikator Y.6

dan Y.18. dengan nilai mean sebesar 4,46, sedangkan untuk indikator Y.18 dengan nilai original sample (loading factor) sebesar 0,804.^[11] Dengan demikian, hal ini berarti pada saat penelitian persepsi dari responden sebagai driver memberikan layanan kepada pelanggan dengan baik yang bertujuan untuk mendapatkan reward. Kemudian untuk di masa akan datang responden menginginkan kemudahan yang selalu dijaga dalam penggunaan aplikasi gojek driver, dimana menjadi acuan bagi pengembang untuk lebih meningkatkan kehandalan aplikasi gojek driver seperti memberikan tambahan fitur “feedback” untuk melaporkan orderan fiktif dan memberikan kritik dan saran dari driver. Sementara untuk variabel kepuasan kerja (faktor ekstrinsik) menunjukkan bahwa terdapat nilai mean dan original sample (loading factor) yang dominan atau tinggi ialah pada indikator Y.54 dan Y.53. Indikator Y.54 dengan nilai mean sebesar 4,36, sedangkan untuk indikator Y.53 dengan nilai original sample (loading factor) sebesar 0,810. Dengan demikian, hal ini berarti pada saat penelitian persepsi dari responden sebagai driver telah merasa puas dengan kebijakan tarif dan bonus yang diberikan serta merasa puas dengan tarif saat ini dari perusahaan Goejek Indonesia. Kemudian untuk di masa akan datang responden menginginkan kemudahan yang selalu dijaga dalam penggunaan aplikasi gojek driver, dimana menjadi acuan bagi pengembang untuk lebih meningkatkan kehandalan aplikasi gojek driver.

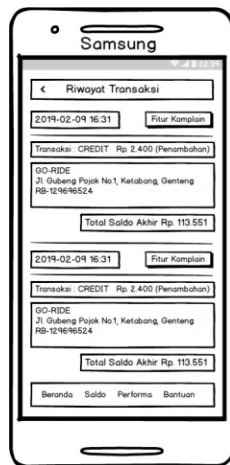
REKOMENDASI DESAIN APLIKASI

1. Rekomendasi Tampilan Menu Saldo



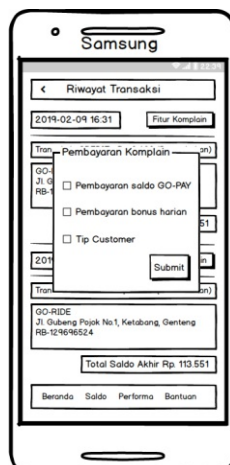
Gambar 7 Rekomendasi Tampilan Menu Saldo

2. Rekomendasi Tampilan Menu Riwayat Transaksi



Gambar 8 Rekomendasi Tampilan Menu Riwayat Transaksi

3. Rekomendasi Tampilan Menu Menu Fitur Komplain



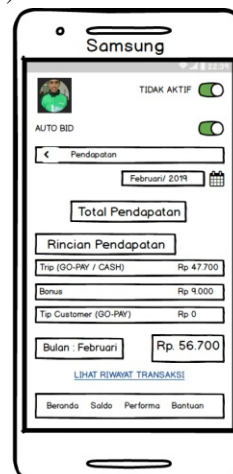
Gambar 9 Rekomendasi Tampilan Menu Fitur Komplain

4. Rekomendasi Tampilan Menu Pendapatan



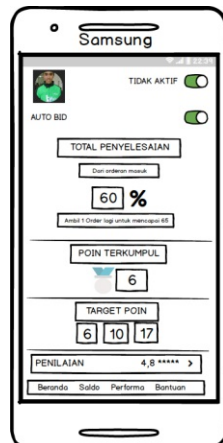
Gambar 10 Rekomendasi Tampilan Menu Pendapatan

5. Rekomendasi Tampilan Menu Pendapatan (Tambahan)

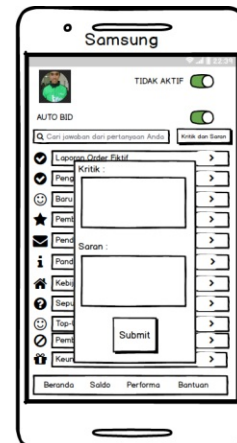


Gambar 11 Rekomendasi Tampilan Menu Pendapatan (Tambahan)

6. Rekomendasi Tampilan Menu Performa

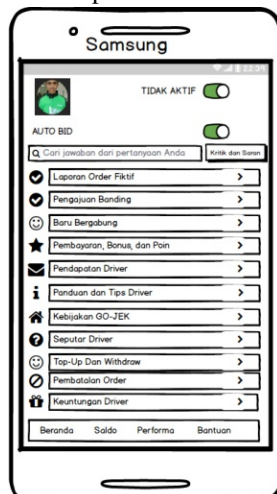


Gambar 12 Rekomendasi Tampilan Menu Performa



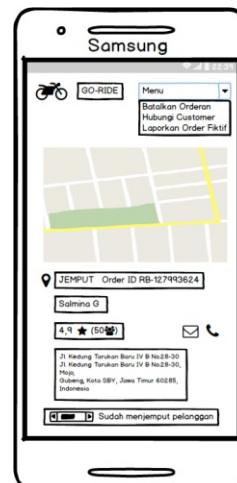
Gambar 14 Rekomendasi Tampilan Menu Fitur "Feedback" Kritik dan Saran

9. Rekomendasi Tampilan Menu Orderan Masuk



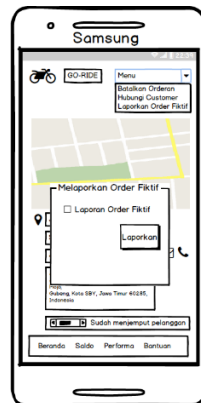
Gambar 13 Rekomendasi Tampilan Menu Bantuan

8. Rekomendasi Tampilan Menu Fitur "Feedback" Kritik dan Saran



Gambar 15 Tampilan Menu Orderan Utama

10. Rekomendasi Tampilan Menu Fitur Laporan Order Fiktif



AMOS LISREL PLS. Jakarta
Timur: Luxima Metro Media.

Gambar 16 Rekomendasi Tampilan Menu Fitur
Laporan Order Fiktif

KESIMPULAN

1. Dari 4 konsep crowdsourcing yang digunakan dalam penelitian ini hanya 1 variabel yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yaitu human intelligence performed by driver Gojek as crowdsourcing community sebesar 64 % dan 28 %, completed human intelligence task returned by Gojek Indonesia sebesar 71 % dan 21 %, payment made by Gojek Indonesia to winning crowdsourcer(s) sebesar 14 % dan 18 %.
2. Tingkat kepuasan kerja terhadap aplikasi sangat tinggi, dengan melihat nilai mean sebesar 4,48 dan 4,36, sedangkan untuk nilai outer loading (loading factor) sebesar 0,804 dan 0,831. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden sebagai driver telah merasa puas dengan aplikasi gojek driver saat ini.

RUJUKAN

Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015).
Partial Least Square (PLS)
Alternatif Structural Equation
Modelling (SEM) dalam
Penelitian Bisnis. Yogyakarta:
ANDI.

Haryono, S. (2017). Metode SEM Untuk
Peneitian Manajemen Dengan