

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era Globalisasi merupakan fenomena baru akibat perkembangan atau peningkatan kegiatan ekonomi dan bisnis baik dalam suatu negara maupun antar negara-negara di dunia. Meningkatnya aktivitas tersebut mengakibatkan manusia dituntut untuk menyederhanakan setiap proses yang ada di dalam segala aktivitas. Akhirnya, lahirlah teknologi-teknologi baru yang berkembangsemakin pesat dari hari ke hari (Marwah Diah, *Restrukturisasi BUMN di Indonesia* (Jakarta, 2003).

Saat ini perkembangan di industri transportasi berkembang dengan sangat pesat. Setiap tahun terjadi peningkatan jumlah kendaraan baik kendaraan mobil penumpang, mobil bis, mobil barang, maupun sepeda motor. Dari keempat moda transportasi tersebut peningkatan jumlah sepeda motor dari tahun ke tahun adalah yang paling tinggi. Data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik menerangkan bahwa peningkatan jumlah sepeda motor dari tahun 2015 ke 2016 adalah sebesar 6.268.815 unit atau meningkat sebesar 6,34 % (Badan Pusat Statistik, 2018).

Menurut Clayton M. Christensen dan Joseph Bower pada artikel “Disruptive Technologies: Catching the Wave” di jurnal *Harvard Business Review* (1995) dalam tulisan (Khasanah et al., 2016) menyatakan bahwa inovasi disruptif adalah inovasi yang membantu menciptakan pasar baru, mengganggu atau merusak pasar yang sudah ada, dan pada akhirnya menggantikan teknologi tersebut.

Disruptive Innovation, dalam bahasa Indonesia yang disadur bebas berarti inovasi yang mengacau atau inovasi yang mengganggu. Kata mengganggu pada konteks ini tidak dapat diambil maknanya secara bebas begitu saja. Sejalan dengan perkembangan teknologi,

mengganggu dalam konteks ini bermakna bahwa munculnya inovasi teknologi baru akan mengganggu keberadaan teknologi yang lama (Hamid, 2017).

Dalam konteks abad 21, (Amajida, 2016) mengatakan bahwa teknologi telah mendorong berkembangnya masyarakat digital (*digital society*). Masyarakat kini dapat terhubung dengan internet sepanjang waktu dan perangkat digital pun terkoneksi dengan internet hampir di semua lokasi.

Selain menggunakan akses internet sebagai tulang punggung (*backbone*), moda transportasi ojek berbasis online aplikasi android juga menggunakan fitur GPS sebagai pendukung pelayanan. GPS memberikan manfaat dalam hal navigasi dan penempatan (Amajida, 2016). Penggunaan fitur GPS sebagai bentuk dari teknologi memberikan kesempatan untuk memperoleh kepastian mengenai jarak, waktu dan arah.

Diawali dengan kehadiran perusahaan PT Go-Jek Indonesia pada tahun 2011 yang didirikan oleh Nadiem. Nadiem menciptakan Go-Jek , sebuah layanan antar jemput dengan ojek modern berbasis pesan. Ojek yang merupakan kendaraan motor roda dua ini menjadi transportasi yang sangat efektif. Aplikasi ini memungkinkan para user untuk dapat memesan ojek secara online.

Peningkatan jumlah kendaraan bermotor tentunya searah dengan peningkatan kemacetan di Indonesia terutama di kota-kota besar. Sehingga untuk dapat menunjang mobilitas masyarakat yang tinggi, sangat diperlukan moda transportasi yang efektif untuk dapat menghindari atau mengurangi kemacetan. Permasalahan transportasi perkotaan umumnya meliputi kemacetan lalu lintas, parkir, angkutan umum, populasi dan masalah ketertiban lalu lintas (Munawar 2007).

Menurut (Munawar, 2007) kemacetan lalu lintas akan selalu menimbulkan dampak negatif, baik terhadap pengemudinya sendiri maupun ditinjau dari segi ekonomi dan lingkungan.

Bagi pengemudi kendaraan, kemacetan akan menimbulkan ketegangan (*stress*). Selain itu juga akan menimbulkan dampak negatif ditinjau dari segi ekonomi yang berupa kehilangan waktu karena waktu perjalanan yang lama serta bertambahnya biaya operasi kendaraan (bensin, perawatan mesin) karena seringnya kendaraan berhenti. Selain itu, timbul pula dampak negatif terhadap lingkungan yang berupa peningkatan populasi udara karena gas racun CO serta peningkatan gangguan suara kendaraan (kebisingan).

Perusahaan jasa transportasi daring baik Uber, Gojek, maupun Grab menyebut driver dengan sebutan “mitra”. Hubungan kemitraan menjadi seakan-akan terjalin interaksi yang setara dan driver dapat menentukan berapa banyak uang yang akan mereka hasilkan, kapanpun mereka mau. Tidak ada perjanjian kerja “kaku” yang mengikat seperti pekerja formal dengan perjanjian kontrak misalnya. Hubungan kerja yang cair tersebut secara konseptual memang masih menjadi perdebatan. Dengan karakteristik yang melekat seperti “pekerjaan yang tidak menentu : jam kerja, kontrak kerja, jaminan kerja, lingkup kerja, atau secara umum dapat diartikan pekerja yang rawan maka bias digolongkan sebagai kelompok pekerja informal. Perbedaannya menurut Habibi (2017) yaitu pekerja formal memainkan fungsi ‘pekerja aktif’ di sektor inti kapital dan relatif memiliki kepastian kontrak kerja.

Di Negara Indonesia Transformasi transportasi berbasis online semakin banyak diterapkan. Transportasi yang mengalami perubahan salah satunya adalah ojek motor yang biasanya berada di suatu pangkalan, kini bisa dipesan melalui online. Adanya transformasi sistem transportasi tersebut mulai terjadi sejak tahun 2015 lalu. Saat ini, sistem transportasi ojek tersebut lebih dikenal dengan istilah ojek online. Pelopor dari transportasi ojek online di Indonesia diketahui adalah Go-Jek (Grid.ID).

Dilansir **Grid.ID** dari berbagai sumber berikut beberapa platform ojek online di Indonesia yaitu : Gojek, Grab, Uber, Golek, Anterin. Adapun jasa transportasi online yang ada di Indonesia adalah, Go-jek menawarkan banyak kemudahan mulai dari mudah memesan ojek, memesan makanan, berbelanja, pulsa, jasa panggilan yang bisa dilakukan hanya melalui aplikasi di gawai. Adanya inovasi tersebut membuat banyak perusahaan yang turut mengambil peluang dengan menciptakan usaha ojek online. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pelanggan ojek online agar lebih mudah melakukan transaksi dan tidak menunggu lama.

Menurut salah satu Dosen Universitas Indonesia Diatyka Widya Permata Yasih, Pekerjaan ini bukan tanpa kekurangan. Pengemudi layanan transportasi online diklasifikasikan sebagai kontraktor mandiri atau mitra kerja, bukan karyawan. Ini berarti pengemudi dan keluarga mereka harus mengatasi sendiri risiko-risiko yang berhubungan dengan pekerjaan. Waktu kerja yang fleksibel juga membuat pengemudi terpapar pada risiko-risiko lain karena mereka cenderung bekerja lebih lama, seringkali di jam-jam yang tidak wajar, untuk memaksimalkan pemasukan mereka.

Pekerja adalah setiap supir tetap memberikan seluruh setoran yang didapat per harinya dan mendapatkan upah presentase (%) dari jumlah setoran harian dan setiap bulan juga mendapatkan gaji/upah. Sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan aspek yang harus dipenuhi adalah Pengusaha/Majikan, Perintah dan Upah. Lebih spesifik, terkait dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang dituntut oleh para supir taksi, apabila perusahaan tempat bung Yono terpenuhi aspek diatas maka berlaku hubungan ketenagakerjaan dan berhak mendapatkan Jamsostek, sebagaimana dikatakan dalam Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. (CNN Indonesia). Defenisi ini senada dengan pendapat Carlson (2001)

karakteristik utama dari seorang pekerja yaitu mereka yang menerima upah dan berada dalam suatu pengawasan (oleh majikan).

Perkumpulan prakarsa melakukan sebuah penelitian pada 213 orang pengemudi ojek yang terdiri dari 176 pengemudi ojek daring dan 37 ojek pangkalan di Surabaya dan Jakarta. Survei tersebut menemukan beberapa masalah kesejahteraan yang dialami pengojek online yaitu jam kerja yang terlalu tinggi, cenderung bekerja tidak sehat demi mengejar bonus, sering beristirahat di bahu jalan. pengemudi ojek online hanya akan mendapatkan asuransi kecelakaan dari asuransi ketika mereka sedang mengangkut penumpang atau menjemput pesanan. Jika berkendara sendiri, mereka tak dapat asuransi apapun.

Selain itu, para mitra kerja pengemudi Go-jek sering sekali tidak mendapatkan keamanan seperti contoh kasus begal yang kini merajalela seperti yang terjadi pada salah satu driver ojek online bernama Budi yamin (48) warga Jalan Purwosari dibegal konsumennya sendiri di Kawasan Industri Medan (KIM) 2 Mabar, Kecamatan Medan Deli.

Seperti yang telah terjadi pada hari Senin, 8 April 2019 yaitu telah terjadi peristiwa pembegalan yang dialami seorang pengemudi ojek online di jln.Arjuna Kemanggisan, palmerah. Pada hari selasa, 16 April 2019 seorang pengemudi ojol telah menjadi korban keganasan para komplotan begal di daerah palmerah, Jakarta Barat.

Selain peristiwa pembegalan peristiwa kecelakaan juga sering terjadi seperti yang terdapat pada Liputan6.com, Jakarta- Menteri Perhubungan Budi Karya Sumadi menginginkan pengemudi juga mendapat asuransi. Lalu Budi mengatakan, angka kecelakaan masih cukup besar di Indonesia dan 70 % melibatkan sepeda motor, karenanya dia berharap Jasa Raharja maupun Gojek memikirkan untuk juga memberikan asuransi kepada ojek online. “Kita tahu kecelakaan

ini selain dialami kendaraan roda empat juga dialami kendaraan roda dua, justru kendaraan roda dua relatif lebih banyak, “kata Budi, di Jakarta, Sabtu 20 Juli 2019.

Menurut Ketua Institut Studi Transportasi (Instran) mengatakan bahwa sepeda motor adalah mesin pembunuh yang lebih berbahaya ketimbang narkoba. Menurut data BNN, korban meninggal akibat narkoba berjumlah 50 orang per hari. Namun data kepolisian mencatat bahwa korban meninggal akibat kecelakaan lalu lintas mencapai 85 orang per hari dan 72 persennya melibatkan sepeda motor. Artinya sepeda motor membunuh sekitar 59,5 orang per hari di Indonesia.

Fenomena-fenomena di atas sangat membutuhkan adanya rasa aman dalam bekerja yaitu kesempatan untuk menjadi pegawai tetap pada perusahaan. Mitra kerja pengemudi menggantungkan diri pada organisasi untuk memenuhi kontrak psikologis antara mereka. Timbulnya *Job insecurity* mencerminkan pandangan individu bahwa organisasi sudah melalaikan kontrak tersebut dalam hubungannya dengan aspek kerja tertentu, akibatnya loyalitas akan terpengaruh secara negatif (Suwandi dan Indriantoro,1999).

Pada hari Sabtu, 4 Mei 2019 peneliti melakukan wawancara dengan mitra kerja pengemudi online berinisial “L” berikut adalah hasil wawancara yang di dapat peneliti:

“aku kalau *nge gojek* yaa enak aja ya, *cuman* ada juga gak aman nya kalau misalnya siang hari kan cuaca panas itu, jadi semua pengemudi motor mau cepat-cepat semua sampai ada kadang menerobos lampu merah. *Trus* yang paling gak aman pas malam diatas jam 11 lah, karna kan sering terdengar terjadi begal jadi agak was-was jugalah” kalau gak *nge gojek* kerja apalah lagi. Hanya itu harapan sekarang ini karena bermodalkan punya motor aja”

Dari wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa pengemudi berinisial “L” cenderung merasa tidak nyaman pada pekerjaannya. Ketika seorang merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya karena adanya ancaman yang akan terjadi, maka menurut Areni (2005), hal ini disebut dengan *Job Insecurity*.

Adapun aspek dari *Job insecurity* dimana mitra kerja pengemudi online merasa adanya ancaman dan *powerlessness*. *Job insecurity* terdiri atas lima dimensi, yaitu arti penting aspek kerja, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja dan ketidakberdayaan (*powerlessness*).

. Ancaman ini dapat terjadi pada berbagai aspek pekerjaan, misalnya pada saat menjemput penumpang dan mengantarkan penumpang. atau pada keseluruhan pekerjaan, dan yang kedua adalah *powerlessness* (Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Ashford dkk, 1989). Ruvio dan Rosenblatt (1999) kemudian memperjelas kembali kedua dimensi tersebut, sebagai berikut: pertama adalah perasaan terancam pada total rendah dalam organisasi, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam organisasi atau diberhentikan sementara. Pada sisi lain kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin dipecat atau dipaksa pensiun terlalu awal.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan.. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam termasuk dengan berbagai perubahan dalam organisasi.

Job insecurity adalah persepsi karyawan akan ancaman kehilangan atau keberlangsungan pekerjaan dan kekhawatiran terkait ancaman tersebut (De Witte, 2005). Menurut Hellgren, Sverke dan Isaksson yang membedakan dua bentuk ketidakamanan kerja yaitu ketidakamanan pekerjaan kuantitatif, yaitu khawatir tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan. Sementara ketidakamanan pekerjaan kuantitatif mengacu pada

perasaan potensi kerugian dalam kualitas posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan (Sverke & Hellgren, 2002).

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk menggambarkan dengan jelas kondisi *Job Insecurity* mitra kerja (online) dengan mengambil judul “**GAMBARAN *JOB INSECURITY* PADA MITRA KERJA PENGEMUDI TRANSPORTASI ONLINE (GO-JEK) DI MEDAN**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah yaitu bagaimana gambaran *Job insecurity* ypada mitra kerja pengemudi transportasi online.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *Job insecurity* pada mitra kerja pengemudi transportasi online.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk meneliti tentang gambaran *job insecurity* pada mitra kerja pengemudi transportasi online.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai sarana mengaplikasikan berbagai ilmu pengetahuan yang dipelajari sekaligus untuk menambah pengetahuan tentang *job insecurity* pada mitra kerja pengemudi transportasi online.

b. - Bagi PT Gojek Indonesia

Meningkatkan keamanan khususnya kepada pengemudi mengenai gambaran *job insecurity* pada mitra kerja pengemudi transportasi online (Go-jek) di Medan.

-Menambah pengetahuan bagi para pembaca mengenai konsep-konsep *job insecurity*

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menambah bahan kajian tentang gambaran *job insecurity* pada mitra kerja pengemudi transportasi online yang dapat digunakan sebagai bahan referensi sebagai tambahan bahan kajian penelitian mahasiswa khususnya yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan suatu tingkat yang menunjukkan bahwa para pekerja merasa pekerjaannya merasa terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. Ashford et al. (1989).

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Greenhalgh

dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam termasuk dengan berbagai perubahan dalam organisasi. Kehidupan kerja telah berubah sebagai akibat persaingan global yang semuanya mempengaruhi organisasi dan pekerjaan (Hellgren, Sverke, dan Isaksoon, 1999). Kondisi ini dapat menjadi ancaman bagi karyawan dan menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja. Ketidakamanan dalam bekerja disebut dengan istilah *job insecurity*.

Smithson dan Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Smithson & Lewis, 2000) dalam Halungunan (2015).

Heaney, Israel, & House (1994) mendefinisikan *job insecurity* sebagai persepsi individu terhadap adanya potensi ancaman keberlangsungan pekerjaannya saat ini. Sedangkan Hartley, Jacobson, Klandermans and van Vuuren (1991) mendefinisikan *job insecurity* sebagai adanya kesenjangan antara tingkatan rasa aman yang dialami individu saat ini dengan tingkatan rasa aman yang diinginkan individu dalam Triantoro (2011).

Greenglass (2002) menjelaskan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya *job satisfaction*. *Job insecurity* juga dapat didefinisikan sebagai ketidakamanan

yang dihasilkan dari ancaman terhadap kontinuitas atau keberlangsungan kerja seseorang (Reisel, 2002) dalam Halungunan (2015)

Kesimpulan berdasarkan pengertian-pengertian dari para ahli diatas dapat diketahui bahwa *job insecurity* adalah perasaan tidak aman, gelisah, dan khawatir, serta rasa ketidakberdayaan yang dialami karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

2.2 Komponen Job Insecurity

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* dan menyatakan komponen *job insecurity* :

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.

- c. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.
- d. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.
- e. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

Terkait pekerjaan sebagai mitra pengemudi, dari lima komponen *job insecurity* yang paling bermasalah yaitu mengenai ketidakberdayaan (*powerlessness*) pengemudi.

2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Job Insecurity

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi job insecurity berada pada level atau tingkatan yang berbeda, yaitu:

- a. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.
- b. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, *gender*, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.

- c. Karakteristik personal karyawan, misalnya: *locus of control*, *selfesteem*, dan rasa kebersamaan.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* terdiri dari karakteristik demografi, karakteristik pekerjaan, karakteristik individual, ketidakjelasan peran, kondisi lingkungan kerja, perbedaan individual, dan perubahan organisasi.

Job insecurity tidak hanya berdampak pada diri karyawan saja, melainkan terhadap organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja.

Berikut ini merupakan dampak-dampak yang berpotensi muncul karena *job insecurity* (dalam Irene, 2008).

- a. Stres

Job insecurity dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan, dan kecemasan. Pada akhirnya, jika hal ini dibiarkan berlangsung lama karyawan dapat menjadi stres akibat adanya rasa tidak aman dan ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaan.

- b. *Job satisfaction*. *Job insecurity* memberikan pengaruh terhadap *job satisfaction*.

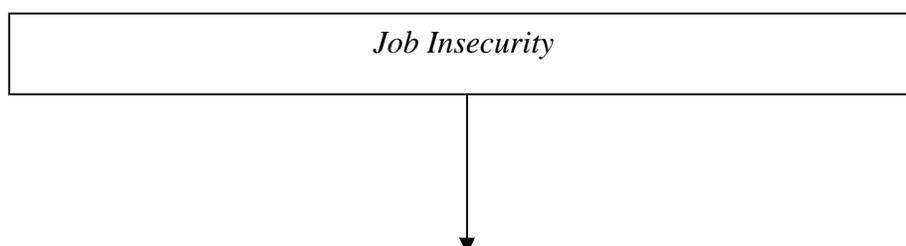
Karyawan yang merasa dirinya tidak aman (*insecure*) tentang kelangsungan pekerjaan mereka, cenderung merasa tidak puas dibandingkan mereka yang merasakan kepastian masa depan pekerjaan mereka.

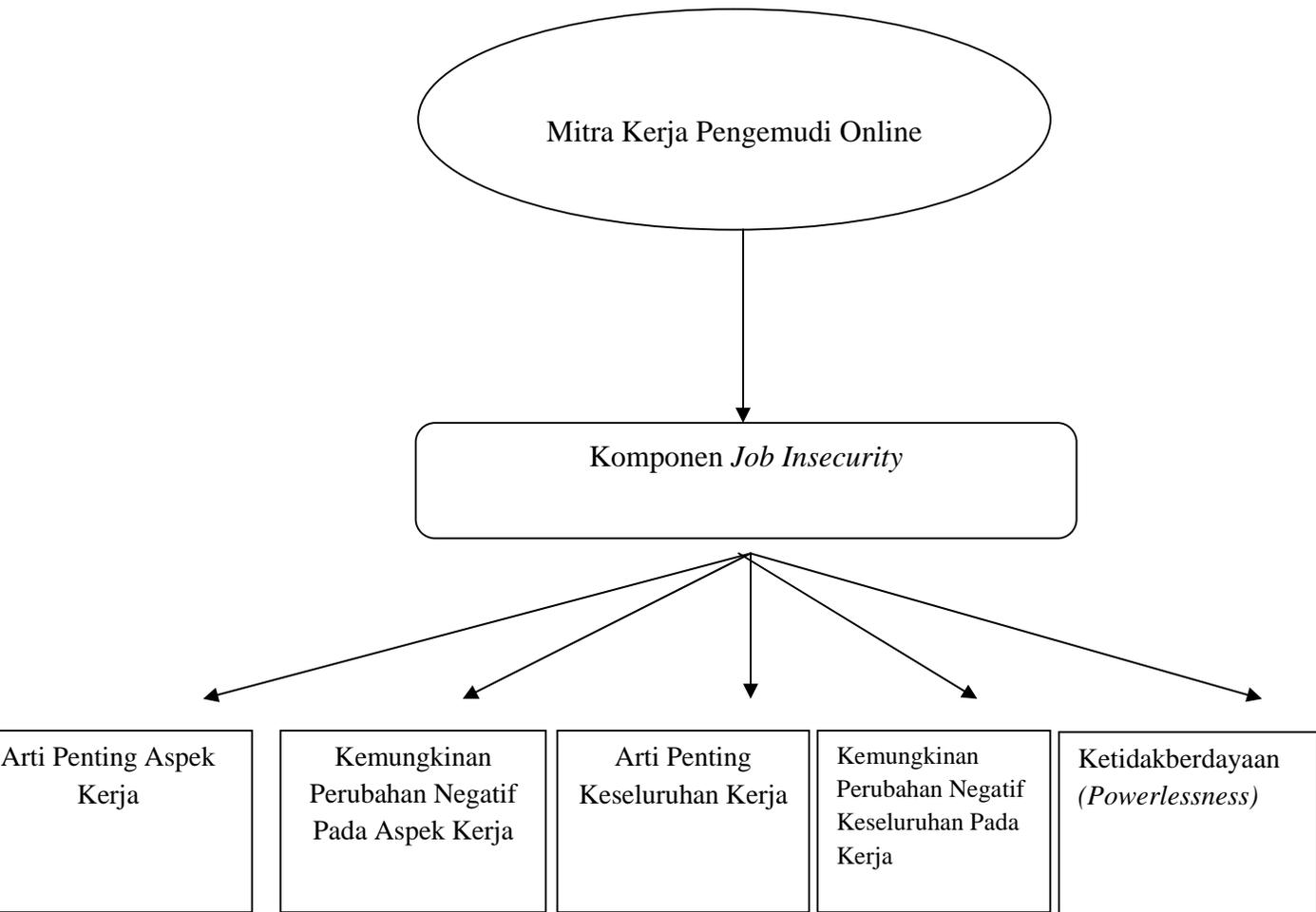
- c. Komitmen dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. *Job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen kerja dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kehilangan kepercayaan akan nasib mereka pada perusahaan dan lama kelamaan ikatan antara karyawan dan organisasi menghilang.

- d. Motivasi kerja

Hasil penelitian mengenai *job insecurity* dan *work intensification* yang dilakukan oleh Universitas Cambridge dan ESRC *Centre for Business Research* menunjukkan individu dengan *job insecurity* tinggi memiliki motivasi yang lebih rendah dibandingkan individu yang *job insecurity*-nya rendah. Pengurangan jumlah karyawan yang dilakukan perusahaan juga didapatkan hasil bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi, semangat, rasa percaya diri, dan kesetiaan, serta terjadi peningkatan stres, skeptis, dan kemarahan. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena tidak hanya berdampak pada diri karyawan, melainkan juga pada organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Reaksi-reaksi yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi efektivitas organisasi pula (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

2.4 Kerangka Konseptual





BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah masalah yang penting dan syarat utama dalam pelaksanaan suatu penelitian ilmiah. Penelitian ilmiah merupakan kegiatan yang bertujuan untuk atau berusaha menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah dan metode tertentu yang sistematis.

Penggunaan metode penelitian harus tepat dan mengarah pada tujuan penelitian, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, khususnya untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Bab tiga ini akan dijelaskan mengenai jenis, desain penelitian, variable penelitian yang meliputi identifikasi variable, defenisi operasional variable, subjek yang meliputi populasi, metode pengumpulan data, validitas, reliabilitas dan metode analisis data.

3.1 Identifikasi variable penelitian

Dalam penelitian kuantitatif deskriptif ini, peneliti hendak melihat gambaran *job insecurity* pada mitra kerja pengemudi. Dimana yang menjadi variable adalah *job insecurity*. Berdasarkan telaah pustaka, maka peneliti menetapkan variable dalam penelitian ini adalah *job insecurity*.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

3.2.1 Job Insecurity

Job insecurity didefenisikan sebagai perasaan tidak aman, gelisah dan khawatir, serta rasa ketidakberdayaan yang dialami karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi ditempat kerja akan kelangsungan pekerjaan yang akan datang, karyawan yang sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh subjek atau objek yang dimaksud untuk diteliti. Populasi dibatasi sebagai sejumlah subjek atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat atau sama. Adapun yang menjadi karakteristik populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah, Subjek adalah Mitra Kerja Pengemudi Go-jek, Berusia diatas 20 Tahun dan Mitra Kerja Pengemudi Go-jek yang ada di Medan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebahagian dari populasi atau sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi dan harus mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama (Hadi,2000).

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat maupun cirri yang dikehendaki dari suatu populasi (Siregar, 2013).

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *Michael & Isaac*

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Rumus penentuan jumlah sampel dari Isaac dan Michael memberikan kemudahan penentuan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%. Dengan rumus ini, peneliti dapat secara langsung menentukan besaran sampel berdasarkan jumlah populasi dan tingkat kesalahan yang dikehendaki.

Pada populasi 9.878 orang dengan taraf kesalahan 10 % didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 263 orang. Jumlah ini diharapkan dapat mewakili karakteristik populasi.

Teknik Sampling yang digunakan yaitu Purposive Sampling, dengan kriteria pengemudi Go-jek yang usianya lebih dari 20 tahun.

3.5 Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari dua tahap, yaitu tahap persiapan dan tahap pelaksanaan.

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperoleh secara langsung dari subjek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala. Dimana data-data yang diperlukan dalam penelitian diperoleh melalui pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diajukan oleh responden mengenai suatu hal yang disajikan dalam bentuk suatu daftar pernyataan (Azwar, 2003)

Penelitian ini menggunakan alat ukur skala pengukuran psikologis, sebagai alat ukur, skala psikologis memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari berbagai bentuk alat pengumpulan data yang lainnya seperti angket (questioner), daftar isian dan lain-lain.

Adapun alasan peneliti menggunakan skala psikologi adalah sebagai berikut :

1. Data yang diungkap berupa konstruk atau konsep psikologi yang menggambarkan aspek individu.
2. Pernyataan sebagai stimulus tertuju pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi jawaban dari keadaan diri subyek yang tidak disadari oleh responden yang bersangkutan.

3. Responden tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki oleh kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan dan pernyataan tersebut (dalam Azwar, 2002).

Azwar (2005) menyebutkan karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi, yaitu:

- 1) Stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Dalam hal ini, meskipun subjek yang diukur memahami pertanyaan atau pernyataan namun tidak mengetahui arah jawabannya yang dikehendaki oleh pertanyaan yang diajukan sehingga jawaban yang diberikan akan tergantung pada interpretasi subjek terhadap pertanyaan tersebut dan jawabannya lebih bersifat proyektif, yaitu berupa proyeksi diri perasaan atau kepribadiannya.
- 2) Atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku tetapi indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk item-item, maka skala psikologi selalu berisi banyak item. Jawaban subyek terhadap suatu item baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis baru dapat dicapai bila semua item telah direspons.
- 3) Respons subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah” semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja, jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula.

Dalam penelitian ini menggunakan satu aspek skala penelitian, yaitu skala *job insecurity* yang digunakan untuk melihat gambaran dari *job insecurity* pada mitra kerja pengemudi online.

Skala *job insecurity* ini menggunakan model skala Likert, di mana terdapat item favorable dan item unfavorable dengan respon jawaban mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju

(S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 4 untuk jawaban Setuju (SS), skor 3 untuk jawaban Setuju (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), skor 1 untuk jawaban setuju (STS). Sedangkan skor-skor jawaban untuk aitem unfavorable berlaku sebaliknya, yaitu skor 1 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), skor 2 untuk jawaban Setuju (S), skor 3 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), skor 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Menurut Azwar (2005) yang dimaksud dengan pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang mendukung gagasan, memihak atau menunjukkan cirri adanya atribut yang diukur. Sebaliknya, item yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur disebut item *unfavorable*.

Table 3.1 Skor Jawaban Skala Likert

Jawaban	SS	S	TS	STS
Favorable	4	3	2	1
Unfavourable	1	2	3	4

a. Skala *Job Insecurity*

Skala *Job Insecurity* diungkapkan berdasarkan komponen-komponen dari dimensi *Job Insecurity* yang dikembangkan oleh Ashford dkk,(1989) dan dikemukakan oleh Greengalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa komponen *Job Insecurity* terdiri dari, arti penting aspek kerja, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, dan ketidakberdayaan (*powerlessness*).

Table 3.2 Tabel Blue Print Job Insecurity Sebelum Uji Coba

Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
Arti penting aspek kerja.	1,3,5,7	2,4,6,8	8

Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja	9,11,13,15	10,12,14,16	8
Arti penting keseluruhan kerja	17,19,21,23	18,20,22,24	8
Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja	25,27,29,31	26,28,30,32	8
Ketidakberdayaan (<i>powerlessness</i>)	33,35,37,39	34,36,38,40	8
Jumlah	20	20	40

Table 3.3 Tabel *Blue Print* Skala Pengguguran *Job Insecurity* Setelah Uji Coba

Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
Arti penting aspek kerja.	1,3,5,7	2,4,6	7
Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja	8,11,13	9,10,12,14,	7
Arti penting keseluruhan kerja	15,17,19,21	16,18,20,22	8
Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja	23,26,28	24,25,27,29	7
Ketidakberdayaan (<i>powerlessness</i>)	30,33	31,32,34	5
Jumlah	16	18	34

3.6 Metode Pembuatan Skala

Penelitian ini menggunakan alat ukur berbentuk skala yang disusun sendiri oleh peneliti dengan arahan dari dosen pembimbing. Skala *Job Insecurity* disusun berdasarkan komponen *Job Insecurity* yang dikembangkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984). Dikarenakan dalam pembuatan skala *Job Insecurity* teori sesuai dengan komponen yang dikembangkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984). Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat *blue print* dan kemudian dioperasionalkan dalam bentuk aitem-aitem pernyataan berdasarkan aspek yang ditentukan.

3.6.1 Uji Coba Skala

Skala *job insecurity* yang sudah diadaptasi diujicobakan sebelum skala digunakan untuk penelitian yang sebenarnya. Pengujicobaan skala bertujuan untuk memilih aitem-aitem yang memiliki daya beda yang tinggi dan melihat reliabilitas skala sehingga dapat dipakai untuk penelitian.

3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu proses pengukuran ditujukan untuk mencapai tingkat objektivitas hasil yang tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mendapatkan hasil yang tinggi tersebut adalah melalui pemilihan alat ukur dengan derajat validitas dan reliabilitas yang mencukupi.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Azwar (2004) validitas adalah sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alatukur dalam melakukan fungsinya karena dalam suatu penelitian ilmiah sangat diperlukan penggunaan alat ukur yang tepat untuk memperoleh data yang akurat. Validitas diuji dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*.

Azwar (2004) mengatakan bahwa item yang dianggap baik dan memenuhi syarat adalah item yang memiliki daya diskriminasi $>0,30$ dan sebaliknya item yang $<0,30$ diinterpretasikan sebagai item yang memiliki daya diskriminasi rendah, yang artinya item tersebut tidak sesuai untuk digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Perhitungan validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program analisis reliabilitas dengan program *SPSS for windows release 17*.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun metode statistic yang akan digunakan untuk menguji

hipotesis dan menganalisa gambaran *Job Insecurity* pada mitra kerja pengemudi online adalah analisis data deskriptif dengan metode statistic deskriptif presentase.

Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subyek penelitian berdasarkan data dari variable yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis (Azwar, 2012).