

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *JOB INSECURITY*
PADA *DRIVER ONLINE* DI MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau Untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)



Dibuat oleh:

ALDRILA FEBRIANA S

NPM:178110207

**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP
JOB INSECURITY PADA DRIVER ONLINE MASA
PANDEMI COVID-19

ALDRILA FEBRIANA S
178110207

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal
10 Desember 2021

DEWAN PENGUJI

Didik Widiantoro, M.Psi., Psikolog

Dr. Syarifah Faradinda S.Psi., MA

Dr. Sigit Nugroho, S.Psi., M.Psi., Psikolog

TANDA TANGAN

PEKANBARU

Sekripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi
Pekanbaru, 01 Maret 2022

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikolog

Yanwar Arief, M.Psi Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aldrila Febriana S

Npm : 178110207

Judul Skripsi : Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Job Insecurity*
Pada *Driver Online* Masa Pandemi Covid-19

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 7 Oktober 2021

Yang menyatakan,



Aldrila Febriana S

178110207

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillah A'la Kullihal, Berkat Rahmat Dan Izin Allah SWT., Saya Persembahkan Skripsi ini. Terkhusus untuk keluarga yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa yang luar biasa kepada saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi in

MOTTO

“The best way to find yourself is to lose yourself in the service of others”

Mahatma Gandhi



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Assalamuálaikum, wr. wb.

Alhamdulillah rabbil'alamín, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis dan atas izin-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Psychological Capital Terhadap Job Insecurity Pada Driver Online Masa Pandemi Covid-19”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan penulis menimba ilmu pengetahuan di Universitas ini.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri Indris, S.Psi., M.A selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan juga selaku Dosen Pembimbing Akademik.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawati, S.Psi., M.A selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni Siregar M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Islam Riau.
7. Bapak Didik Widianoro, M. Psi., Psikolog selaku pembimbing skripsi yang secara ikhlas selalu memberikan motivasi, serta arahan dan dukungan kepada penulis selama proses pembuatan dan penulisan skripsi.

8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungannya yang sangat bermanfaat bagi penulis, serta telah memberikan Ilmu dan berbagai pengalaman selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
9. Terimakasih kepada kedua orang tua penulis (Bapak Gomuk Siregar dan Ibu Neyla Aldriana P) yang telah memberikan semangat dan motivasi serta dukungan bagi penulis, dan teruntuk anggota keluarga yang selalu memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis.
10. Terimakasih kepada seluruh *driver online* yang telah bersedia menjadi responden dalam skripsi ini.
11. Terimakasih kepada Hadia Hurlungan dan Mega Ayu Cendrawati yang telah mengizinkan penulis untuk mengadopsi skala yang telah saudara/I buat.
12. Terimakasih kepada Salwa Nafisa yang selalu serta selalu mengulurkan tangan turut membantu dalam proses skripsi ini.
13. Terimakasih kepada Yunita Nurul Khusna dan Yenti Kabeli yang selalu serta selalu memberikan semangat dalam proses skripsi ini.
14. Terima Kasih kepada Ferly Iklimaniti, Anggi Siswida, Julita Lubis yang turut menciptakan suasana yang menyenangkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Kepada teman-teman angkatan 2017 dan adik tingkat Fakultas Psikologi yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada semua pihak yang telah bersedia membantu selama proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis banyak mengucapkan terima kasih atas bantuan, dukungan dan motivasinya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 7 Oktober 2021

Aldrila Febriana S



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

COVER	
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
BAB II	13
KAJIAN TEORI	13
2.1 Job Insecurity.....	13
2.2 Psychological Capital	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
BAB III.....	35
METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Variabel Penelitian	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.3 Defenisi Operasional.....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.4 Subjek Penelitian.....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.4.1 Populasi Penelitian	37
3.4.2 Sampel Penelitian	37
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	38
3.5 Metode Pengumpulan Data	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.6 Validitas dan Reliabilitas	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.6.1 Validitas	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.6.2 Reliabilitas	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.7 Metode Analisis Data	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.7.1 Uji Normalitas	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.7.2 Uji Linieritas	<i>Error! Bookmark not defined.</i>

3.7.3 Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Persiapan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Pelaksanaan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2 Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Deskripsi Subjek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.5 Uji Asumsi.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.1 Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
4.5.2 Uji Linearitas	Error! Bookmark not defined.
4.5.3 Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.6 Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V.....	61
PENUTUP.....	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	41
Blue Print Skala <i>Job Insecurity</i>	41
Tabel 3.2	43
Blue Print Skala <i>Psychological Capital</i>	43
Tabel 4.1	50
Klasifikasi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2	51
Klasifikasi Subjek Berdasarkan Mitra Perusahaan.....	51
Tabel 4.3	51
Klasifikasi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4.4	52
Rentang Skor Data Penelitian	52
Tabel 4.5	53
Rumus Kategorisasi	53
Tabel 4.6	53
Rentang Nilai Kategorisasi <i>Job Insecurity</i>	53
Tabel 4.7	53
Rentang Nilai Kategorisasi <i>Psychological Capital</i>	53
Tabel 4.8	54
Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.9	55
Hasil Uji Linearitas.....	55
Tabel 5.0	56
Hasil Analisis Regresi Linier	56
Tabel 5.1	57
Hasil Uji Regresi	57
Tabel 5.2	57
Hasil Uji Determinasi.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN : SKALA PENELITIAN..... 123

LAMPIRAN : HASIL ANALISIS DATA..... 124



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *JOB INSECURITY*
PADA *DRIVER ONLINE* MASA PANDEMI COVID-19**

Aldrila Febriana S

178110207

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

ABSTRAK

Di masa pandemi Covid-19, *driver online* terkena dampak yang cukup besar diakibatkan berkurangnya pengguna jasa transportasi *online*, yang menyebabkan banyak *driver online* merasakan ketidakpastian dan ketidakamanan dalam bekerja atau disebut dengan istilah *job insecurity*. *Psychological Capital* dapat menjadi modal utama untuk pulih dan bangkit dari wabah covid-19. Komponen *Hope*, *Efficacy*, *Resilience*, dan *Optimisme* memberi pengaruh untuk menemukan tindakan-tindakan yang kuat agar mampu menghadapi wabah covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *psychological capital* terhadap *job insecurity* pada *driver online* masa pandemi covid-19. Penelitian ini melibatkan 100 *driver online* di Pekanbaru yang dipilih menggunakan teknik *accidental sampling* dan *snowball sampling*. Analisa statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, melalui bantuan program SPSS versi 17.0 for windows. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *job insecurity driver online* $R = -0,658$, $p > 0,005$. Adapun nilai kontribusi *psychological capital* terhadap *job insecurity* sebesar 42,8, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi *job insecurity* 57,2. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh *psychological capital* terhadap *job insecurity* pada *driver online* di masa pandemi covid-19 dalam penelitian ini adalah sebesar 42,8%. Hal ini berarti variabel *psychological capital* dapat njauan terhadap menjadi salah satu variabel *job insecurity* pada *driver online* di masa pandemi covid-19

Kata kunci: job insecurity, psychological capital, driver online, masa pandemic covid-19,



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON JOB INSECURITY ON ONLINE DRIVERS DURING THE PANDEMIC COVID-19

Aldrila Febriana S
178110207

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**
ABSTRACT

During the Covid-19 pandemic, online drivers were significantly impacted by the decrease in users of online transportation services, which caused many online drivers to feel uncertainty and insecurity at work or what is known as job insecurity. Psychological Capital can be the main capital to recover and rise from the covid-19 outbreak. The components of Hope, Efficacy, Resilience, and Optimism have the effect of finding strong actions to be able to deal with the covid-19 outbreak. This study aims to determine whether there is an influence of psychological capital on job insecurity in online drivers during the covid-19 pandemic. This study involved 100 online drivers in Pekanbaru who were selected using accidental sampling and snowball sampling techniques. Statistical analysis used in this research is simple linear regression, with the help of SPSS version 17.0 for windows program. The results show that there is an influence of psychological capital on job insecurity online drivers $R = -0.658$, $p > 0.005$. The value of psychological capital contribution to job insecurity is 42.8, while other factors that affect job insecurity are 57.2. This shows that the large influence of psychological capital on job insecurity on online drivers during the COVID-19 pandemic in this study was 42.8%. This means that the psychological capital variable can be considered as one of the job insecurity variables for online drivers during the covid-19 pandemic.

Keywords: job insecurity, psychological capital, online drivers, the covid-19 pandemic,

تأثير رأس المال النفسي على انعدام الأمن الوظيفي للسائق على الإنترنت في
عصر الجائحة كوفيد-١٩
الدريلا فبرياتا س
١٧٨١١٠٢٠٧

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية الرياوية
الملخص

خلال الجائحة كوفيد-١٩ الوبائية السائقين، على شبكة الإنترنت قد تأثرت معنويا انخفاض في عدد مستخدمي خدمة النقل عبر الإنترنت، التي تسببت في العديد من السائقين عبر الإنترنت شعور بعدم اليقين وعدم الأمان في العمل أو يشار إليها على أنها انعدام الأمن الوظيفي. رأس المال النفسي هو رأس المال يمكن أن يكون الرئيسي للتعافي والارتقاء من تفشي فيروس كورونا. مكونات الأمل، فعالية، الصمود، والتفاؤل لها تأثير إيجابي إجراءات قوية لتكون قادرة على التعامل مع اندلاع كوفيد-١٩. يهدف هذا البحث إلى تحديد ما إذا كان هناك تأثير لرأس المال النفسي على انعدام الأمن الوظيفي لدى السائقين عبر الإنترنت أثناء وباء كوفيد-١٩. وشمل هذا البحث ١٠٠ سائق الإنترنت في باكنبارو الذين تم اختيارهم بطريقة العينة العرضية وكرة الثلج تقنيات أخذ العينات. التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة هذه هو انحدار خطي بسيط بمساعدة برنامج الإحصاء للعلوم الاجتماعية الإصدار ١٧,٠ للويندوز. تظهر النتائج أن هناك تأثيراً لرأس المال النفسي على انعدام الأمن الوظيفي للسائقين عبر الإنترنت $r = -0.658$ ، $p < 0.005$. وأما قيمة مساهمة النفسية رأس المال لانعدام الأمن الوظيفي هو 0.428 ، في حين أن غيرها من العوامل التي تؤثر على الوظيفي انعدام الأمن هي 0.572 . يوضح هذا أن التأثير الكبير لرأس المال النفسي على انعدام الأمن الوظيفي على السائقين عبر الإنترنت خلال جائحة كوفيد-١٩ في هذا البحث كان 42.8% . هذا يعني أن المتغيرات النفسية لرأس المال يمكن أن تكون مراجعة في أحد المتغيرات عدم الأمان الوظيفي في السائق عبر الإنترنت أثناء جائحة كوفيد-١٩.

الكلمات الرئيسية: انعدام الأمن الوظيفي، رأس المال النفسي، السائق على الإنترنت، عصر وباء كوفيد-١٩

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Corona kini bagaikan cerita yang mendominasi massa. Dalam waktu singkat virus ini menjadi perbincangan hangat dan ramai diberitakan di media cetak dan media elektronik. Sindrom Pernafasan Akut Parah Coronavirus 2 (SARSCOV2), juga dikenal sebagai coronavirus, adalah jenis baru dari coronavirus yang menyebabkan infeksi pada manusia (Dirjen P2P, 2020). Per 1 Mei 2020, lebih dari 471 juta COVID-19 pelaporan lebih dari 188 negara maupun wilayah, lebih dari 315.000 jiwa meninggal dan lebih dari 173 juta jiwa pulih (Hopkins, 2020).

Pandemi virus corona (COVID19) adalah masalah global yang menciptakan benih kecemasan, tekanan yang membentuk konsekuensi alami dan wajar dari situasi yang berganti dan berbahaya yang dialami setiap orang (WHO, 2020). Pandemi covid-19 terkesan baru dengan maksud belum pernah tersentuh serta belum terjadi sebelumnya di kehidupan ini sehingga memberi buntut bagi seluruh aspek kehidupan, salah satunya dalam aspek atau bidang pekerjaan. Demikian banyaknya pekerjaan yang terimbas dampak semasa pandemi atau wabah covid-19, *driver online* merupakan salah satunya, hal ini disebabkan menyusut aktivitas masyarakat yang tadinya menggunakan transportasi *online*.

Survei terhadap 41.393 responden di 15 bagian di Indonesia oleh Lembaga Statistik Kependudukan (Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia)

tentang pengalaman mitra pengemudi Gojek selama pandemi covid-19 menemukan bahwa 63 persen mitra pengemudi Gojek di tahun 2020 yakni bulan Maret hingga April hampir tidak mendapatkan penghasilan, 36 persen mengatakan pendapatan mereka menurun dan 1 persen sisanya mengatakan pendapatan mereka tetap sama.

Dilansir dari CNBC Indonesia (2020) bahwasanya dalam menghadapi krisis ini pihak Grab dan Gojek terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Gojek melakukan PHK pada 430 pekerja, Grab 360 pekerja, Uber melakukan PHK pada 6.700 serta perusahaan transportasi *online* lainnya di Asia Tenggara. Hal ini dilakukan oleh kedua pihak untuk menghindari berpegangnya orang-orang pada mata pencaharian ini. Keputusan ini diambil untuk dapat bertahan dan menyesuaikan serta menempatkan diri terhadap perubahan di masa pandemi dan lebih berpusat pada layanan inti bisnis perusahaan.

Dilansir dari detikfinance, persoalan dari segi bonus juga yang melatarbelakangi *driver online* Gojek Indonesia yang memilih mogok kerja arena tidak adanya apresiasi berupa bonus bila mencapai poin tertentu seperti dulu. Hal ini dibagikan salah satu *driver* Gojek @ryan_nus di media sosial Twitter bahwa bonus bagi *driver* sudah mulai ditiadakan atau diperkecil, hal ini membuat semangat *driver* mengendur. dampak tersebut tidak hanya dirasakan oleh *driver* Gojek, pedagang e-commerce yang mengandalkan jasa *driver online* juga berdampak sebab tidak adanya kurir melakukan *pick-up* orderan (*same-day* dan makanan) (Hamdani,2021)

Tak hanya persoalan penghasilan yang menyusut, kemitraan *driver online* kembali diperdebatkan. Penyedia layanan transportasi *online* seperti Uber, Gojek, dan Grab menyebut pengemudi sebagai "mitra". Ikatan kemitraan seperti memiliki interaksi yang setara dan memungkinkan pengemudi untuk memilih seberapa banyak pendapatan yang ingin mereka hasilkan kapan saja. Tidak ada yang namanya pengaturan pekerjaan "ketat" yang mengikat pekerja formal pada kontrak atau pengaturan kontrak (Arif, Anindya, dan Ari 2021). Perdebatan timbul dari perbedaan pekerjaan terlihat jelas dengan karakteristik "Pekerjaan tidak aman: diartikan sebagai waktu kerja, perjanjian kerja, jaminan kesehatan, jaminan kerja, beban kerja, atau pekerja rentan yang umumnya dianggap sebagai kelompok pekerja informal. Pekerja reguler adalah "pekerja aktif". memiliki kontrak kerja yang relatif spesifik (Habibi, 2017).

Dilansir dari *The Conversation* (2021), kemitraan dalam industri transportasi *online* seperti Grab, Gojek, Shopee Ekspres, Maxim, dan perusahaan platform seragam memiliki hubungan kemitraan yang justru merugikan salah satu pihak yakni *driver online*. Hubungan kerja super-eksploitatif dan semu tercipta atas dasar status "mitra" yang ditandai oleh perusahaan untuk menghindari memodali pengojek *online* hak-hak sebagai mitra seperti jaminan pendapatan standar, jaminan dari segi kesehatan, upah lembur, hak cuti, pesangon, hingga kerja jam pantas.

Menurut Widya (2017), pekerjaan ini bukannya tanpa celah. *Driver* jasa transportasi *online* tergolong sebagai mitra independen daripada pekerja. Berarti bahwa *driver* dan keluarganya perlu mengelola risiko terkait pekerjaan mereka.

Waktu yang fleksibel menghadapi pengemudi pada keadaan yang riskan, karena pengemudi condong bekerja lebih lama, seringkali waktu yang tidak tepat, untuk mengoptimalkan pendapatan dirinya.

Selain itu, pengemudi online seringkali tidak berbekal dengan pengamanan yang memadai, seperti masih maraknya perampokan, salah satu kantor berita melansir isu ini di TribunBali.com, hal ini menimpa salah satu dari pengemudi online bernama CE (18) yang dirampok konsumennya. Selain itu, baru-baru ini adanya kasus yang dilansir Kompas.com (2020) mengenai perkara jenazah *driver online* yang ternyata positif Covid-19. Kecelakaan ini terjadi sebab penjabretan yang dialami DAW bukan nama sebenar (39 tahun) seorang *driver online* yang dianiaya setelah mengantarkan pesanan hingga dibawa ke Rumah Sakit ia mengalami gejala Covid-19. Namun DAW (39) meninggal dunia sebelum hasil tes keluar. Hal ini menjelaskan bahwa keamanan dalam pekerjaan *driver online* tidak bisa sebelah mata, terlebih lagi dengan adanya isu kesehatan covid-19 yang memungkinkan siapa saja dapat terjangkit virus ini (Sucipto, 2021)

Sebagai mitra yang bergantung pada operasional perusahaan, jika situasi perusahaan berubah seperti *merger*, akuisisi, atau bahkan terjadinya wabah covid-19 ini, *driver* dapat kehilangan pekerjaan sewaktu-waktu, sehingga para *driver* dalam posisi yang sangat tidak menguntungkan maupun situasi yang tidak pasti. Wursanto (2010) dalam bukunya menggambarkan perasaan aman saat bekerja yang hakiki adalah perasaan aman dari berbagai peristiwa yang dapat mengancam kondisi seorang pekerja serta rasa aman yang berasal dari bahaya yang dapat terjadi setiap saat selama bekerja dan juga rasa aman sebelum berakhirnya suatu

hubungan kerja. Dari kondisi yang mengancam para *driver online*, mereka merasakan rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan yang dirinya inginkan dalam kondisi kerja. Situasi kerja yang mengancam ini lah oleh Greenhalgh dan Rossenbaltt (dalam Magnus dan Johnny, 2011) disebut sebagai *job insecurity*.

Untuk mempertegas permasalahan ini peneliti melaksanakan survei kepada 40 mitra *driver online*. Survei ini disusun berdasarkan teori *job insecurity* yang dikembangkan oleh Ashford dengan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Magnus dan Johnny, 2011). Berdasarkan hasil hasil survei yang dilakukan pada 40 responden *driver online* ditemukan bahwa sebanyak 33 responden (82.5%) merasakan penghasilan menurun selama pandemi Covid-19. Kemudian, sebanyak 23 responden (57.5%) merasakan kurang adilnya pembagian bonus selama masa pandemi Covid-19. Lalu, sebanyak 32 responden (80%) mengaku bahwa dirinya bergantung kepada perusahaan sebagai sumber pendapatan tiap harinya. Lebih lanjut, hasil survei menunjukkan sebanyak 30 responden (75%) berpendapat bahwa driver yang memiliki prestasi tidak akan mendapatkan promosi atau hal spesial.

Lalu, sebanyak 37 responden (92.5%) merasakan ketidakamanan dalam berkerja dari segi kesehatan dan juga keamanan, dan 29 responden (72,5%) merasakan ketidakpastian dalam bekerja. Kemudian, 30 responden (75%) setuju bahwa selama bekerja tidak adanya asuransi yang menaungi diri mereka. Meski begitu, hubungan baik tetap terjalin antara sesama *driver online* yang dijawab oleh seluruh responden. Sebanyak 36 responden (90%) hanya bisa pasrah dengan

peraturan perusahaan selama pandemi Covid-19 serta 37 (92.5%) responden merasakan ketidakpastian dalam bekerja di masa depan.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa mayoritas *driver online* mengalami *job insecurity* selama masa pandemi covid-19. Hal ini ditunjukkan dengan ditemukannya komponen *job insecurity* pada *driver online* yakni Arti pekerjaan itu bagi individu (gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja) ; Tingkat ancaman yang dirasakan (kemungkinan terancam kehilangan aspek nilai kerja) ; Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu; Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa ; serta Ketidakberdayaan (*powerlessness*).

Kondisi ini sesuai dengan pernyataan Bryson dan Harvey (dalam Barsah, 2017), dimana tingkat penghasilan yang tidak dapat diprediksi, ketidakstabilan status kemitraan dan pemutusan hubungan kerja (*employment insecurity*) menyebabkan ketidakamanan kerja. Mitra yang bertahan (*survivor*) telah mengalami peristiwa yang hampir dapat menghilangkan pekerjaan mereka, merusak persepsi dan interpretasi mereka tentang lingkungan kerja mereka (Bosman, 2012).

Dampak dari *job insecurity* dapat terfokus pada efek psikologis yang negatif, seperti: munculnya perasaan cemas, depresi dan stres. Sebagaimana hasil temuan menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan terkait dengan kecemasan, stres, gangguan kesehatan mental di dunia kerja (Barrech et al., 2018). Hasil IZA World Labor bahkan menunjukkan bahwa selain berdampak pada kesehatan

mental, ketidakpastian dalam pekerjaan memiliki efek yang kurang lebih sama pada pengangguran (Green, 2015).

Meyer (dalam Nuri, 2019) mengungkapkan bahwa salah satu dampak negatif dari perampingan (*downsizing*) tenaga kerja terhadap mereka yang tidak dianggap sebagai pihak PHK adalah mengurangi komitmen organisasional pekerja yang masih bekerja, dan kepercayaan pekerja juga menurun terhadap perusahaan. Pekerja akan sibuk bertanya-tanya kapan giliran mereka menyebabkan perasaan stres, takut kehilangan pekerjaan (*job insecurity*) dan produktivitas pekerja berkurang.

Hadirnya *job insecurity* dalam tingkatan lebih besar akan menimbulkan keprihatinan bersama tentang keberlangsungan pekerjaan. Saija, dkk (2013) mengemukakan bahwa *job insecurity* sebagai stressor pekerjaan juga dapat tersebar pada setiap pekerja. Hal ini menandakan bahwa pekerja yang berbagi lingkungan kerja yang sama juga dapat berbagi interpretasi yang sama dari stresor pekerjaan ini. Hal ini terjadi karena pekerja yang berbagi konteks kerja yang sama cenderung berinteraksi satu sama lain serta berbagi kebijakan dan praktik organisasi yang sama, menyiratkan bahwa pemikiran dan perilaku mereka dalam kaitannya dengan pekerjaan dan organisasi cenderung menyatu dari waktu ke waktu (De Cuyper, 2012).

Mohr (dalam Sora, 2012) menyelidiki ketidakamanan kerja di tingkat yang lebih tinggi bahwa pekerja adalah mereka yang bersarang dalam di departemen atau unit kerja, dan mereka dipengaruhi oleh politik dan prosedur organisasi yang serupa. Mereka mungkin berkomunikasi tentang situasi ekonomi perusahaan

mereka, yang, pada gilirannya, dapat menciptakan persepsi bersama tentang ketidakamanan kerja, tetapi juga tentang sikap mereka. Ini jelas mengisyaratkan pendekatan bertingkat sebagai rute alternatif untuk mempelajari ketidakamanan dan sikap kerja.

Ketidakaman kerja secara konsisten berhubungan dengan sikap kerja seperti kepuasan kerja. Ashford (dalam Magnus dan Johnny, 2011) menunjukkan bahwa pekerja yang merasa tidak aman tentang pekerjaannya di masa depan mereka cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan mereka yang merasakan situasi pekerjaan masa depan mereka lebih aman. Hasil serupa juga diperoleh dari penelitian Rosenblatt (dalam Magnus dan Johnny, 2011) yang menganggap tidak percaya tentang peran masa depan seseorang dalam organisasi juga dapat membuat pekerja cenderung tidak lekat dengan organisasi.

Penelitian sebelumnya tentang ketidakamanan kerja telah menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja dengan kontrak atau kontrak jangka pendek, pekerja yang terlibat dalam restrukturisasi organisasi, dan pekerja yang mengalami perampingan, lebih menjurus merasakan *job insecurity* yang konkret (Pearce, dalam Richter 2013).

Hasil Sora dan Caballer (2012) menunjukkan bahwa *job insecurity* juga terkait dengan kebutuhan ekonomi dan kemampuan kerja. *Job insecurity* yang tinggi dengan Employability yang rendah dengan kebutuhan ekonomi yang tinggi membuat keinginan untuk terus bekerja tinggi. Pengalaman ini dijalani oleh pengemudi online. Fakta bahwa mereka berpikir bahwa peluang karir terbatas membuat keinginan mereka untuk tetap di pekerjaan ini sangat tinggi.

Sedangkan menurut De Witte (dalam Ulla, dkk 2012) ketidakamanan kerja seorang pekerja dapat mengurangi kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Selain berdampak negatif pada pekerjaan, ketidakamanan kerja juga berarti bahwa seorang pekerja tidak puas dalam hidup dan tidak merasa bahagia dalam hidup. Ketidakamanan kerja menyebabkan pekerja berpikir negatif tentang masa depan pekerjaan mereka.

Sebagai konsekuensi dari transisi organisasi ini, semakin banyak pekerja merasa tidak aman tentang keberadaan masa depan pekerjaan mereka Burchell (dalam Thomas dan Cornelius, 2010). Ada banyak cara untuk bertahan dari perubahan, salah satu dari sekian banyak cara adalah dengan memperhatikan faktor yang sangat krusial, yakni faktor sumber daya manusia. Sito dkk (2017) mengemukakan bahwa faktor internal pribadi dapat mempengaruhi bagaimana seseorang merespons perubahan. Hal ini sesuai dengan penelitian Kirrane, Lennon, O'Connor, dan Fu (2016) yang mengemukakan bahwa sumber daya psikologis individu membentuk respon individu terhadap perubahan. Sumber daya psikologis dianggap sangat krusial bagi diri individu selama periode perubahan atau transisi, yang menurut Avey, Werning dan Luthans (2014), merupakan konstruksi *psychological capital*.

Psychological capital didefinisikan oleh Luthans, et al (2011) sebagai perkembangan keadaan psikologis positif individu dalam empat dimensi dengan karakteristik, yaitu *self-efficacy*, yaitu memiliki pengendalian diri, keyakinan diri untuk memutuskan dan mengusahakan yang dibutuhkan untuk memilih. menyelesaikan kesulitan ; optimis, yaitu membuat atribusi positif kepada orang

lain. kesuksesan masa kini dan masa mendatang ; harapan adalah kegigihan dalam mencapai tujuan untuk mencapai kesuksesan ; dan ketahanan ada sampai muncul ketika seseorang berjuang atau bahkan mengatasi keadaan awal untuk mencapai kesuksesan.

Menurut Fredinand Hindiarto (2020) *psychological capital* dapat menjadi modal utama untuk pulih dan bangkit dari wabah Covid-19. Komponen harapan (*hope*), dihadirkan dan dibangun, akan menghasilkan energi yang besar. Harapan bertindak sebagai saluran energi dan motivasi bagi orang-orang dalam menghadapi masa-masa sulit. Energi yang bersumber dari harapan (*hope*) akan menghasilkan optimisme. Optimisme mendorong kita untuk menemukan dan memilih tindakan-tindakan yang kuat agar mampu menghadapi wabah Covid-19. Dari adanya tindakan-tindakan yang riil ini menjadikan kita percaya diri (*efficacy*) bahwa kita mampu keluar serta bertahan (*resilience*).

Survei yang dilakukan oleh *Center for Strategic and International Studies* (CSIS) bahwa mitra aplikasi transportasi online Grab menunjukkan sebagian besar pengemudi online akan tetap bertahan selama atau setelah pandemi covid-19 berakhir. Menurut hasil penelitian, meski tanpa membawa penumpang, pengemudi online tetap bisa memanfaatkan layanan lain seperti pesan antar dan makanan sebagai sumber pendapatan. Walaupun nantinya *driver online* akan lebih bergantung pada jasa *delivery* barang serta makanan, daripada mengangkut penumpang. Serta kegiatan perbelanjaan *grocery* lebih diminati selama masa pandemi covid-19 karena masyarakat lebih memilih untuk memutuskan berbelanja keperluan secara *online* (Ramli, 2020)

Berdasarkan dari fenomena yang diuraikan, peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang urgensi permasalahan ini bagi pengemudi *online* di masa pandemi covid-19 khususnya dari segi *psychological capital* yang ada pada pengemudi *online*. Berkaitan dengan hal ini, judul yang peneliti usulkan untuk penelitian ini adalah Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Job Insecurity* pada *Driver Online* Selama Masa Pandemi Covid-19.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah yang tepat dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Job Insecurity* Pada *Driver Online* Masa Pandemi Covid-19?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Job Insecurity* Pada *Driver Online* Masa Pandemi Covid-19.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangsih pemikiran guna perkembangan keilmuan psikologi dan memperkaya hasil penelitian yang sudah ada tentang psikologi industri dan organisasi terkhusus dalam lingkup dunia kerja.

B. Manfaat Praktis

1) Bagi mitra *driver online*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pengendara online mengenai ketidakpastian pekerjaan yang sering muncul di perusahaan selama masa pandemi Covid-19 sehingga dapat membantu para pengendara kendaraan *online* lebih sadar akan seriusnya dalam menghadapi perubahan atau pegantian situasi maupun kondisi, khususnya dengan pengaruh *Psychological Capital* dalam melakukan pekerjaannya.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi atau bahan pertimbangan bagi perusahaan, khususnya yang berfokus pada pengembangan dan peningkatan *psychological capital* (modal) yang ada pada mereka yang mitra pengemudinya menunjukkan reaksi negatif yang tidak diinginkan. Perusahaan atau organisasi dapat melakukan atau melaksanakan pelatihan dan konferensi untuk memberdayakan mitra *driver online* agar dapat bertahan selama pandemi covid-19.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 *Job Insecurity*

2.1.1 Definisi *Job Insecurity*

Job insecurity selalu dihubungkan dengan teori kontrak psikologis, dimana pekerja dan perusahaan yang pekerja itu naugi saling mempunyai hubungan memberi dan menerima Ashford (dalam Magnus dan Johnny, 2011). Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Magnus dan Johnny, 2011), *job insecurity* adalah ketidakmampuan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan karena adanya ancaman terhadap situasi atau lingkungan kerja. Selain itu, Hartley, Jacobson, Klandermans, dan Van Vuuren (dalam Sverke & Hellgren, 2013) berpendapat bahwa *job insecurity* adalah kecemasan yang menghalangi individu untuk terus bekerja dan merupakan aspek penting dari pekerjaan itu sendiri.

Swerke dan Hellgren menunjukkan bahwa *job insecurity* adalah pandangan subjektif individu terhadap situasi atau kejadian yang mengancam pekerjaan di tempat mereka bekerja. Situasi yang sering disebut mengancam juga mempengaruhi penguasaan diri tersebut seperti adanya perubahan organisasi secara besar-besaran, seperti *mergers*, *downsizing*, reorganisasi, dan *new technology* sebagai sumber ancaman. Perubahan organisasi guna memangkas biaya dan meningkatkan efektifitas organisasi dan kemampuan bersaing, namun bagi pekerja justru berimbas pada peningkatan perasaan *job insecurity*.

Job insecurity sebagai kondisi ketidakberdayaan atau ketidakmampuan untuk mempertahankan keberlangsungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam. De Witte (dalam Gokhan, 2015) menjelaskan *job insecurity* sebagai kekhawatiran pekerja mengenai keseluruhan keberadaan serta kelanjutan pekerjaannya di masa depan. *Job insecurity* disebut sebagai suatu gejala psikologis yang berhubungan dengan persepsi para pekerja akan masa mendatang mereka di tempat kerja yang dipenuhi ketidakpastian serta kurangnya pengendalian untuk menaungi kelanjutan atau peruntutan dalam kondisi pekerjaan yang terancam (dalam Barrech et al., 2018).

Hadirnya *job insecurity* dalam tingkatan lebih besar akan menimbulkan keprihatinan bersama tentang keberlangsungan pekerjaan. Saija, dkk (2013) mengemukakan bahwa *job insecurity* sebagai stressor pekerjaan juga dapat tersebar pada setiap pekerja. Hal ini menandakan bahwa pekerja yang berbagi lingkungan kerja yang sama juga dapat berbagi interpretasi yang sama dari stresor pekerjaan ini. Hal ini terjadi karena pekerja yang berbagi konteks kerja yang sama cenderung berinteraksi satu sama lain serta berbagi kebijakan dan praktik organisasi yang sama, menyiratkan bahwa pemikiran dan perilaku mereka dalam kaitannya dengan pekerjaan dan organisasi cenderung menyatu dari waktu ke waktu (De Cuyper, 2012). Pekerja yang merasakan perasaan *insecure* atas pekerjaannya secara sengaja ataupun tidak sengaja menularkan emosi negatifnya kepada pekerja lain dan bermuara dengan para pekerja mempresepsikan hal serupa tentang *job insecurity* di tempat kerja (Lastad, Elst, dan De Witte, 2016).

Beberapa para ahli telah menjabarkan *job insecurity* kedalam beberapa bentuk lain, antara lain dilihat sebagai *qualitative & quantitative* dari *job insecurity* oleh Hellgren (dalam Richter, Naswall, Bernhard-Oettel, & Sverke, 2013), *objective* dan *subjective job insecurity* (Klandermans & van Vuuren, dalam Sverke & Hellgren, 2013), kognitif dan afektif *job insecurity* (Borg & Elizur, dalam Chirumbolo, 2017), *job insecurity* dari sisi multidimensional (Greenhalgh & Rosenblatt dalam Magnus dan Johnny, 2011), dan *job insecurity* dari sisi unidimensional. Berikut adalah jabaran pendefinisian yang diungkapkan ahli-ahli :

1) *Arti Qualitativ & Quantitativ Job Insecurity*

Maksud kuantitatif dan kualitatif dari *job insecurity* diungkapkan oleh Hellgren (dalam Richter, Naswall, Bernhard-Oettel, & Sverke, 2013). *job insecurity* dari segi *quantitative* berfokus pada eksistensi pekerjaan dirinya di waktu mendatang, secara khusus terhadap peristiwa yang bersifat megancaman yang diterima sebab peristiwa hampir atau saat telah hilangnya pekerjaan. Sementara itu, *job insecurity* dari segi *qualitative* berpusat terhadap risiko yang dirasakan oleh pekerja didasari *value* dari karakteristik pekerja seperti kemajuan upah, peluang kemajuan pekerjaan, dan kondisi kerja.

2) *Arti Subjective & Objective Job Insecurity*

Job insecurity dari sisi *objective* mengacu pada kejadian yang dapat dikatakan sebagai ancaman yang timbul dari situasi kerja, sementara *job insecurity* dari sisi *subjective* mengacu pada proses kognitif dan *self-experience* sebab akibat negatif yang berasal dari kejadian tertentu yang dialami individu (Klandermans & van Vuuren, dalam Sverke & Hellgren, 2013). *Job insecurity*

dari sisi *objective* dapat dimaksudkan dengan situasi ekonomi suatu wilayah atau negara, perampangan perusahaan (misalnya, PHK), ataupun pada pergantian struktur perusahaan. Segala situasi perubahan yang konkrit di area kerja dapat dimaknai berlainan bagi tiap pekerja. Bahkan ketika pekerja berada dalam kondisi kerja yang serupa, bahkan di suatu bidang yang sejenis namun tiap pribadi individu mempunyai perspektif yang bertolak belakang yakni sebagian merasakan ketidakamanan kerja di tingkat tinggi atau rendah. Kejadian ini tergantung pada karakteristik dan persepsi masing-masing individu.

3) Arti *Affective & Cognitive Job Insecurity*

Borg dan Elizur (dalam Chirumbolo, 2017) mendeskripsikan ketidakamanan kerja sebagai ketidakamanan kognitif dan ketidakamanan emosional di tempat kerja. Ketidakamanan kerja kognitif berpusat pada pemikiran seseorang tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan, sementara secara emosional berpusat ke perasaan cemas atau takut akan risiko ataupun ancaman, rawan hilangnya pekerjaan. Walaupun dimungkinkan untuk secara jelas membedakan ketidakamanan kerja kognitif dan emosional pada tingkat teoretis, dalam praktiknya kedua faktor ini masih dianggap tumpang tindih De Witte (dalam Gokhan, 2015)

4) Arti *Job Insecurity* dari sisi Multidimensional

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Magnus dan Johnny, 2011) menggambarkan *job insecurity* sebagai ketidakmampuan atau rasa tidak berdaya untuk mempertahankan keinginan dirinya untuk terus melanjutkan pekerjaan dalam menghadapi ancaman pekerjaan. Situasi yang mengancam didefensikan

sebagai kemungkinan bahwa individu akan kehilangan pekerjaan di masa depan dan karakteristik pekerjaan yang berharga, seperti peluang kemajuan karir dan kebebasan jam kerja.

5) Arti *Job Insecurity* dari sisi Unidimensional

Job insecurity dari sisi unidimensional menitikberatkan pada ancaman atau kerawanan hilangnya pekerjaan yang kemungkinan sewaktu-waktu akan terjadi. Pengukuran global ini juga mengacu terhadap persepsi yang mungkin atau rasa takut akan kehilangan pekerjaan. *Job insecurity* secara unidimensional juga dijelaskan dalam sebuah penelitian Schreurs, Guenter, Jawahar, dan De Cuyper (2015) yang mengungkapkan bahwa ketidakaman kerja ini sering dilihat sebagai ancaman daripada sebuah *challenge* bagi karir seorang pekerja. Memang *job insecurity* yang dirasakan pekerja berhubungan negatif dengan tingkat performansi atau kinerja pekerja (dalam Schreurs et al., 2015).

2.1.2 Komponen *Job Insecurity*

Ashford *et al.*, (dalam Magnus dan Johnny, 2011) menjabarkan bahwa komponen *job insecurity* dari pengukuran konsep Greenhalgh dan Rosenblatt mengenai *job insecurity* adalah:

- 1) Arti pekerjaan itu bagi individu. Tingkat *insecure* atau ketidakaman dirinya ketika bekerja individu dipengaruhi oleh aspek ini. Lalu seberapa tingkat keamanan dan kenyamanan pekerja dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh konsekuensial bagian-bagian (aspek) dalam pekerjaan seperti upah, status kerja, promosi, serta kawasan kerja yang *comfortable*. Dengan maksud lain, bahwa aspek ini diartikan sebagai arti penting aspek kerja bagi pekerja.

2) Tingkat ancaman yang dirasakan pekerja tentang aspek pekerjaannya seperti peluang untuk mendapatkan pengembangan dalam bekerja, menjaga upah yang stabil, atau mendapatkan penghasilan yang bertambah. Mereka yang merasa beberapa aspek pekerjaan tertentu akan terancam (kemungkinan aspek kerja ini akan hilang) akan merasa khawatir dan justru mengalami ketidakberdayaan. Bagaimana kemampuan pekerja untuk mengalami perubahan (peristiwa negatif) mengancam bagian (aspek) dari pekerjaan. Berdasarkan penjelasan atau dengan maksud lain dapat dikatakan bahwa aspek ini merupakan kemungkinan terjadinya perubahan negatif pada bagian kerja (aspek).

3) Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa yang secara langsung berdampak (negative) yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaan individu, misalnya pemutusan hubungan kerja atau pemindahan ke bagian berbeda. Dengan kata lain, dapat dianggap bahwa arti penting keseluruhan kerja bagi pekerja

4) Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu tentang kemungkinan tiap kejadian. Misalnya, tingkat kewaswasan pekerja untuk tidak mendapatkan peluang karir atau menjadi pekerja formal di suatu perusahaan. Potensi perubahan negatif dalam kinerja pekerjaan secara keseluruhan akan membuat pekerja merasa terancam.

5) Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan atau rasa tidak berkuasa membendung timbulnya ancaman serta risiko mempengaruhi bagian-bagian (aspek) pekerjaan serta pekerjaan secara menyeluruh telah diidentifikasi pada 4 komponen lainnya.

2.1.3 Aspek-aspek *Job Insecurity*

Rowntree (dalam, Hulungan 2015) memperbanyak aspek-aspek *job insecurity* seperti di bawah ini :

1. Rasa takut akan kehilangan pekerjaan, pekerja yang menerima ancaman atau risiko bersifat negatif mengenai pekerjaannya akan kemungkinan munculnya *job insecurity* pada pekerja begitu pula sebaliknya.
2. Ketakutan atau perasaan tidak aman akan kehilangan status sosial dimasyarakat, lebih cenderung merasa tidak aman di tempat kerja daripada individu yang tidak merasa terancam oleh pekerjaan.
3. Rasa ketidakberdayaan, pekerja yang sewaktu-waktu mungkin kehilangan pekerjaan atau bahkan sudah akan merasa ketidakberdayaan dalam melaksanakan pekerjaan maupun tugasnya.

Selanjutnya Suwandi dan Indriantoro (dalam Hulungan, 2015) berdasarkan hasil penelitian terdahulu menambahkan dimensi *job insecurity* seperti di bawah ini :

1. Kondisi pekerjaan, yakni lingkungan atau area kerja yang tidak menguntungkan dan tuntutan kerja tinggi yang dirasakan pekerja pada ketika bekerja.
2. Pengembangan karir yakni sejauh mana individu mengalami hambatan dalam mengembangkan karir untuk dirinya dan ketidakpastian tentang jalur karirnya dalam suatu perusahaan atau organisasi.
3. Konflik peran terjadi saat individu dipertemukan dengan angan-angan peran yang berbeda, sehingga menimbulkan *role conflict*. Pertentangan ini timbul

saat individu itu sendiri menjumpai bahwa untuk melengkapinya satu peran dapat membuat lebih susah untuk melengkapinya yang lain. Secara ekstremal, ini dapat mencakup situasi atau kondisi di mana dua atau bahkan lebih peranan-peran saling bertolak belakang. Dimensi ini adalah konflik antara tanggung jawab dan tugas serta tuntutan-tuntutan perusahaan yang dipandang bertentangan dengan tanggung jawab pekerja dalam bekerja.

4. Keambiguan peran, seperti ketidakjelasan wewenang, beban kerja, dan kewajiban terhadap pekerjaan.
5. Perubahan organisasi yakni bermacam peristiwa yang berpotensi dapat mempengaruhi sikap dan pandangan pekerja sehingga dapat mengakibatkan perubahan yang signifikan dalam perusahaan atau organisasi. Peristiwa-peristiwa ini mencakup *merger*, reorganisasi, perampingan (*downsizing*), *new technology*, dan pergantian pengaturan dalam perusahaan atau organisasi.
6. *Locus of control* yakni seberapa besar individu percaya bahwa mereka adalah pemegang nasib mereka sendiri. Internal (*internal*) yakni individu yang percaya bahwa dirinya yang memiliki kontrol atas segala sesuatu yang terjadi dirinya. Eksternal (*external*) yakni individu percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya dikuasai oleh kekuatan eksternal seperti kesempatan dan keberuntungan. *Locus of control* sebagai indikator penilai diri oleh individu yang berasumsi bahwa dirinya kurang mempunyai kontrol terhadap hidupnya cenderung kurang mempunyai keyakinan pada dirinya.

2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Magnus dan Johnny, 2011) menjabarkan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *job insecurity* :

1. Kondisi Lingkungan dan Organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, *restrukturisasi*, dan *merger* oleh perusahaan.

2. Karakteristik Individual dan Jabatan Kerja

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, *gender*, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status sosial ekonomi, dan pengalaman kerja

3. Karakteristik Personal

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

Dari uraian di atas dapatlah diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat menyebabkan *job insecurity* pada karyawan adalah karakteristik personal pekerja. Dalam penelitian ini, karakteristik personal pekerja dipilih peneliti untuk dapat dijelaskan dengan mengacu kepada kapasitas yang dimiliki oleh setiap individu tersebut yaitu *psychological capital*.

2.2 *Psychological Capital*

2.2.1 *Definisi Psychological Capital*

Psychological capital bermula dari pembahasan mengenai *Positive Organizational Behavior* (POB), khususnya penelitian dan penerapan tentang kekuatan sumber daya positif dan kapasitas psikologis yang bisa diukur, dikembangkan, dan disusun guna perkembangan kinerja di tempat kerja (Luthans, 2010:59). *Psychological capital* mengacu pada *person's mental state*, dimana individu dapat menampilkan perilaku organisasi positif serta menunjukkan kinerja efektif ditempat kerja Luthans (dalam Darvishmotevali, 2020). Berdasarkan teori *trait psychological capital* didefinisikan sifat kepribadian individu yang relative stabil dan memiliki ketahanan Kemampuan psikologis berbeda dengan sifat yang statis (tetap) atau rumit untuk diubah, tetapi cenderung tidak kaku sehingga dapat berubah semasa hidup individu tergantung pada faktor situasional, misalnya seperti efek dari perubahan hidup dititik tertentu atau pengalaman psikoterapi Luthans et al (2011). Allport dan Odbert menjabarkan bahwa *trait* merupakan sifat yang relatif bertahan dalam diri individu, sedangkan *state* menyangkut pada perilaku, pikiran, dan tindakan yang dapat dipelajari dan ditumbuhkan oleh siapa saja (Feist & Feist, 2011:84). *Psychological capital* atau Psycap adalah elemen inti dari ciri *Positive Organizational Behavior* (POB), yakni (a) berdasarkan model atau paradigma psikologi positif, (b) psikologi berdasarkan kriteria POB salah satunya termasuk *state*, (c) melebihi modal manusia dan modal sosial.

PsyCap mengacu pada keadaan psikologis positif individu yang terdiri dari

empat komponen yaitu: *self-efficacy*, *hope*, optimisme, dan resiliensi (Luthans et al, 2010). PsyCap berasal dari positive organizational behaviour (POB). POB didefinisikan sebagai studi dan penggunaan "positive human strengths and psychological capacities", dapat dikembangkan dan diatur untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Luthans berpendapat bahwa individu harus melibatkan karakteristik state-like yang bertentangan dengan karakteristik trait. Karakteristik state-like adalah emosi manusia dan suasana hati yang fleksibel dan rentan terhadap perubahan berdasarkan konteks atau situasi, seperti kebahagiaan dan kesenangan, sedangkan trait lebih statis dan sulit untuk berubah, seperti kecerdasan dan bakat

Dalam hal ini penting untuk mengetahui bahwa *psychological capital* merupakan *psychological states* positif dari individu dan bukanlah *psychological traits*. Allport dan Odbert (Feist & Feist, 2011) menjelaskan bahwa trait merupakan karakteristik yang secara relatif menetap pada diri individu, sedangkan state melibatkan tingkah laku, pikiran dan tindakan yang bisa dipelajari dan dikembangkan oleh setiap orang. Luthans, Youssef dan Avolio (2011) juga menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan *psychological state* sehingga *psychological capital* dapat berubah sepanjang waktu, baik meningkat maupun menurun. Tidak seperti *traditional human and social capital*, *psychological capital* dapat berkembang secara terus menerus sepanjang waktu. Froman (dalam Luthans, Youssef dan Avolio 2011) juga menjelaskan bahwa *psychological capital* dilihat sebagai aset yang dapat dikembangkan, sehingga dapat membantu

perusahaan dalam mencapai performa kerja yang efektif dan hasil perusahaan yang diinginkan.

Ahli-ahli lain juga menjelaskan beberapa perspektif dari mereka terhadap *psychological capital* seperti Lehozky (2013:29) mengatakan bahwa ide tentang *psychological capital*, yang diartikan sebagai bagian dari *personality* yang mengaitkan produktivitas individu dalam psikologi. Hal ini dapat berupa persepsi tentang dirinya, *trait* saat bekerja, penyesuaian etika serta gambaran umum tentang kehidupan yang ikut andil memberikan efek pada produktivitas kerja.

Zhang dan Zhou (2012) menafsirkan *psychological capital* yang berfokus pada *positive psychological resources* yang dimiliki tiap individu serta dipergunakan sebagai prediktor keadaan psikologis secara tergabung antara performa kerja dengan kebahagiaan. Pola pikir positif ini mengarah pada *positive organizational behavior*, mengarahkan individu untuk tekun melakukan hal yang sesuai dan mencapai hasil dan kepuasan kerja yang lebih baik.

Oleh karena itu dapat dijelaskan menurut Luthans et al (dalam Chiesa, 2018) *psychological capital* adalah kondisi perkembangan psikologis positif pada individu dengan karakteristik (1) mempunyai kepercayaan atau keyakinan diri untuk memutuskan dan mengarahkan usaha yang dipergunakan untuk sukses menyelesaikan tugas-tugas yang bernilai tantangan, (2) membuat penilaian positif (atribut) mengenai keberhasilan saat ini dan masa mendatang (optimis), (3) gigih dengan *goals* dan bila perlu, mampu berjuang untuk diri sendiri ke arah tujuan (harapan) untuk mencapai kesuksesan (harapan), dan (4) saat menghadapi

hambatan serta kesusahan juga kesengsaraan, individu dapat bertahan bahkan bangun kembali ke keadaan semula untuk mengapai kesuksesan (ketahanan).

Dengan demikian, *psychological capital* adalah bagian dari proses pengembangan pribadi, yang berarti: (1) dengan percaya diri melakukan dan berusaha keras untuk mencapai kesuksesan dalam tugas-tugas sulit (efikasi diri); (2) positif tentang kesuksesan saat ini dan masa depan (optimisme); (3) ketekunan dalam mencapai tujuan/sasaran dan, jika perlu, mengarahkan kembali sarana untuk mencapai tujuan dalam kerangka keberhasilan (semoga); (4) ketika menghadapi masalah dan kesulitan, ia dapat bertahan dan mengatasi bahkan keadaan awal untuk mencapai kesuksesan (ketahanan) (Luthan, et al., 2010)

2.2.2 Aspek *Psychological Capital*

Di bawah ini merupakan aspek atau ciri-ciri Terdapat *psychological capital* yakni *hope*, *optimism self-efficacy*, dan *resiliency* (Luthans, et al, 2010)

1. *Self-efficacy*

Self-efficacy menumpu pada kepercayaan atau keyakinan individu akan kemampuan dirinya untuk memusatkan motivasi, sumber pikiran, dan melakukan beberapa tindakan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dalam kondisi tertentu Luthans et al (2010:38). Bahwa motivasi baik dari sisi apapun dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Pribadi yang memilih tugas yang menantang untuk menambah performa serta menggenjot diri sendiri ke *struggle* yang ditemui di lingkup kerja. Individu yang menunjukkan *self-efficacy* mempunyai beberapa ciri-ciri seperti: a) menentukan *goals* dan lebih memilih tugas yang bersifat menantang untuk dirinya

sendiri; b) mampu menerima dan berkembang dalam tantangan c) menyimpan motivasi pribadi yang besar d) memiliki beragam upaya demi menggapai tujuan yang telah ditetapkan e) bertekun saat menjumpai hambatan (Luthans et al, 2010:38)

Adanya kelima ciri-ciri yang melekat pada individu tersebut, individu akan mampu menumbuhkan kemandirian dan melaksanakan tugasnya lebih efektif (Luthan et al., 2010:38). Orang dengan kinerja pribadi yang tinggi akan dapat menentukan *goals* dan lebih memilih tugas yang bersifat menantang untuk dirinya sendiri. Sedangkan individu dengan *self-efficacy* yang kurang atau rendah akan ragu-ragu, merespon negatif, menemui banyak hambatan, dan gagal tumbuh, cenderung mundur atau bahkan gagal berulang kali. Proses *self-efficacy* tidak hanya secara langsung mempengaruhi fungsi manusia, namun juga memiliki pengaruh secara implisit ke faktor-faktor lain.

2. *Optimism*

Optimism dapat diartikan serupa harapan yang bernilai positif. Synder (dalam Nafei, 2015:250) optimisme didefinisikan seperti harapan bersama bahwa tiap pribadi mengharapkan yang terbaik dan secara selaras menggapai tujuannya serta menghindari keputusasaan. Allport, Freud, dan Erickson memandang *optimism* kebanyakan adalah ilusi dan persepsi yang kurang lebih tepat tentang realitas.

Dalam *psychological capital* menitikberatkan harusnya bentuk *optimism* menjadi bentuk konkret dan adaptif. Optimisme yang efektif tidak boleh berlebihan, apakah itu menginternalisasi keberhasilan dan mencoba

mengendalikan tiap aspek kehidupan sehari-hari atau mengekstrovert diri ke dalam segala macam ketidakberhasilan dan kecerobohan. Bahkan, penyesuaian *optimism* dalam *psychological capital* tidak saja dipaparkan sebagai perasaan bersifat positif dan motivasi, tetapi juga mewakili cara belajar yang ampuh terkait dengan disiplin diri, tubuh, menganalisis kesalahan masa lalu, merencanakan kebetulan dan mencegah yang buruk. Orang yang sangat optimis dapat merasakan efek kognitif dan emosional dari pengakuan keberhasilan mereka. Menurut Seligman (dalam Resdasari dkk, 2014) optimisme dipengaruhi oleh faktor kepercayaan diri, dukungan sosial, harga diri, serta akumulasi pengalaman sukses.

3. *Hope*

Menurut Snyder (dalam Luthans dan Youssef, 2011), harapan dapat didefinisikan sebagai keadaan motivasi positif yang didasari dari rasa pencapaian selama interaksi, termasuk energi guna menggapai suatu *goal* serta *plans* guna menggapai suatu *goal*. Yang membedakan harapan dari aspek lain dari modal psikologis adalah bahwa keberadaan rencana untuk mencapai tujuan, dan otoritas yang dapat ditafsirkan bahwa harapan dapat diterapkan dalam kehidupan setiap harinya pada diri masing-masing individu. Mereka yang menyimpan harapan akan dapat memilih jalan alternatif pemecahan masalah meskipun dengan berbagai kendala..

Luthans dan Youssef (2011) mengungkapkan bahwa hal-hal yang dapat menumbuhkan atau memupuk harapan pada diri individu yakni penetapan tujuan yang efektif. Tujuan yang ditentukan sendiri lebih efektif dibandingkan dengan

tujuan yang diperintahkan, individu harus paham *goals* yang akan digapai untuk memahami cara yang digunakan untuk mencapainya. Menetapkan tujuan yang efektif seringkali membutuhkan lebih banyak usaha, dan sebagai hasilnya individu mengambil keuntungan dari cadangan potensi yang selalu tersedia untuk digunakan, yang dikenal sebagai tujuan yang bertahan lama. Selain itu, individu membutuhkan kemajuan untuk meningkatkan harapan bagi dirinya sendiri, kemajuan merupakan langkah perkembangan yang harus ditempuh untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu, mengembangkan harapan dalam diri sendiri membutuhkan keterlibatan.

Mengembangkan harapan pribadi juga memerlukan peran sistem penghargaan, penghargaan dapat mendorong seseorang untuk memenuhi harapan dengan pekerjaan yang dicapai, yang pada gilirannya dapat memberikan motivasi tambahan di masa depan. Theo Weil (dalam Permatasari, 2017:22) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi harapan, yaitu dukungan sosial dan keyakinan agama.

4. *Resiliency*

Menurut Luthans et al (2011), resiliensi didefinisikan sebagai fenomena yang identik dengan *pattern* respons positif dalam situasi kesulitan serta risiko yang signifikan. Sebagai aspek modal psikologis, resiliensi diamati sebagai kemampuan untuk bertahan atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan atau bahkan peristiwa positif, kemajuan dan penguatan tanggung jawab. Daya dukung dapat digambarkan sebagai fleksibilitas, kemampuan

beradaptasi, kemampuan beradaptasi dan kemampuan untuk terus merespon perubahan dan ketidakpastian perubahan.

Ada beberapa ciri-ciri resiliensi, menurut Masten & Reed (dalam Luthans dan Youssef, 2011) menjelaskan karakteristik pertama resiliensi yaitu sifat resiliensi, sifat resiliensi adalah sifat-sifat yang dapat diukur dalam individu maupun kelompok serta dapat memprediksi hal di waktu mendatang dengan standar tertentu. Lalu, ciri khasnya adalah *resiliency risk*, yakni sesuatu mampu mengoptimalkan hasil yang tidak diinginkan, misalnya pengalaman yang tidak mendorong pertumbuhan pribadi. Ketahanan dapat memiliki efek positif pada perkembangan individu.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Capital*

Menurut Neil (2011) faktor yang mempengaruhi *psychological capital* adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman Pribadi (*Enactive Mastery Experience*) yakni bahwa *psychological capital* dipengaruhi pemahaman individu atas keberhasilan yang telah dicapai diri pribadinya di masa lalu. Kemampuan pribadi untuk melakukan tugas lainnya dipengaruhi oleh interpretasi-interpretasi dari hasil pemahan yang ia peroleh setelah melakukan tugasnya.
2. Pengalaman pribadi orang lain atau keberhasilan orang lain (*Vicarious Experience*) yaitu proses *modelling* atau belajar dari orang lain nantinya mempengaruhi *psychological capital* dirinya. *Psychological capital* individu akan meningkat bila dipengaruhi pola-pola atau model terkait. Pengalaman orang lain menentukan persepsi individu tentang keberhasilan atau kegagalan.

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*) yakni bujukan secara verbal yang diterapkan oleh panutan dan orang-orang yang kompeten yang menemukan bahwa hal itu dapat meningkatkan modal psikologis pribadi. Persuasi verbal kepada individu bahwa individu tersebut mampu melakukan suatu tugas membuat individu tersebut lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas tersebut.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Affective States*) yakni individu akan melibatkan keadaan fisiologis dan emosional dalam meningkatkan kapabilitas, kapasitas dan kelambatan disfungsi tubuh. Keyakinan individu dalam bekerja atau melakukan tugas. Keharusan meningkatkan *psychological capital* bagi diri sendiri untuk mewujudkan potensi penuh mereka. Semakin kita percaya pada kemampuan kita, semakin mudah untuk meningkatkan kualitas kita.

2.3 Hubungan *Psychological Capital* dan *Job Insecurity* Pada *Driver Online* Masa Pandemi Covid-19

Ashford et al (dalam Magnus dan Johnny, 2011) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah derajat dimana pekerja merasa dalam pekerjaannya ada peristiwa-peristiwa yang bersifat mengancam akan eksistensi dan merasa ketidakberdayaan untuk melangsungkan apapun untuk memperbaiki situasi. Orang merasakan ketidakamanan kerja bukan hanya karena ancaman kehilangan pekerjaan tetapi juga karena aspek kehilangan pekerjaan. Sementara itu, Joelsen dan Wahlquist menegaskan bahwa *job insecurity* adalah pemahaman individu terhadap pekerja sebagai langkah awal dalam proses kehilangan pekerjaan. Memang, populasi pekerjaan tidak tetap selalu melebihi jumlah pekerja yang

benar-benar kehilangan pekerjaan. Lebih lanjut, Hartley menegaskan bahwa job insecurity dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat keamanan seseorang dengan tingkat keamanan yang diinginkannya (dalam Magnus dan Johnny, 2011)

Job insecurity didefinisikan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Magnus dan Johnny, 2011) sebagai rasa tidak berdaya atau ketidakmampuan untuk mempertahankan keberlangsungan yang individu tersebut impikan di bawah situasi kerja yang terancam. Pekerja kemungkinan besar merasa terancam oleh berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan maupun organisasi, misalnya cemas, dan rasa ketidakamanan sebab kemungkinan perubahan yang memberi efek pada kondisi kerja, dan kontinuitas jalinan serta balas jasa yang individu tersebut dari perusahaan atau organisasi. Greenhalgh dan Rosenblatt mengklasifikasikan penyebab ketidakamanan kerja menjadi tiga kelompok, yaitu kondisi lingkungan dan organisasi, karakteristik individu dan pekerja, dan karakteristik pribadi pekerja. Karakteristik pribadi pekerja dapat mempengaruhi ketidakamanan kerja, misalnya posisi kontrol, harga diri, dan perasaan optimisme atau pesimisme pekerja. Karakteristik pribadi pekerja ini mengarah pada kompetensi atau bakat pekerja.

Kapasitas dan bakat yang dimiliki setiap individu disebut *human capital*. Di mana dijelaskan sebelumnya, Peterson dan Spiker (dalam Julianti, 2015) mengemukakan bahwa *human capital* atau modal manusia adalah konsep dasar yang terdiri dari: modal psikologis, modal intelektual, modal emosional dan modal sosial, atau modal manusia, memberikan kontribusi aktif atau organisasi kepada organisasi. Penelitian tentang modal psikologis pada suatu perusahaan di

Indonesia masih sangat sedikit, meskipun modal psikologis ini juga merupakan salah satu konstruk penting untuk menentukan perilaku pekerja di perusahaan tersebut.

Psychological capital sebagai konsep telah dieksplorasi oleh Luthans dan rekan-rekannya (Luthans dan Youssef, 2010). Modal psikologis diartikan sebagai psikologi pribadi yang positif, yang ditandai dengan: (1) efikasi diri/kepercayaan diri untuk menyelesaikan sesuatu, (2) harapan positif yang positif (optimis) tentang kesuksesan saat ini dan masa depan; (3) bertekun dalam harapan (semoga) sukses; dan (4) tabah menghadapi berbagai masalah (ketahanan) untuk berhasil (Luthans, Youssef & Avolio, 2011).

Self-efficacy dalam *psychological capital* digambarkan sebagai keyakinan diri, yang ditandai dengan kemampuan untuk memobilisasi motivasi, kapasitas untuk memahami dan kapabilitas untuk melakukan tindakan yang krusial untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Sedangkan menurut James E. Maddux dalam *The Handbook of Positive Psychology*, efikasi diri menggambarkan kekuatan keyakinan bahwa tiap individu cakap melakukan sesuatu. Efek modal psikologis yang meningkat ini menyebabkan rendahnya tingkat *job insecurity*, dimana *job insecurity* dapat berperan dalam perasaan kurang terkendali atau ketidakkuasaan untuk mengontrol peristiwa-peristiwa di lingkungan kerja, yaitu perasaan tidak berdaya.

Hal ini juga mengarah pada optimisme dari modal psikologis, seperti yang dinyatakan oleh Luthans, Youssef dan Avolio (2011) bahwa optimisme secara konseptual menafsirkan peristiwa buruk yang disebabkan oleh pihak eksternal,

kesalahan dirinya, tidak stabil (bukan hanya terjadi satu kali) dan bersifat suatu peristiwa. Sedangkan kaum pesimis mengartikan sebaliknya, yaitu peristiwa yang diinduksi secara bersama, sebagai penstabil dan sebagai peristiwa global Buchanan & Seligman (dalam Luthans dan Youssef, 2010)

Studi tentang *job stres*, orang-orang dengan *hope* khusus terhadap pekerjaan dirinya mengharapkan pertumbuhan yang singkat atau setidaknya kestabilan karir. Pekerja mengharapkan kebebasan dalam jumlah tertentu dalam pekerjaan dan peningkatan kekuasaan, pekerja yang tidak menerima posisi mungkin menghadapi tekanan dan harapan pekerja ini sebenarnya mengarah pada apa yang dikemukakan oleh Luthans, et al (2010), itu adalah mentalitas dari harapan.

Pekerja yang penuh harapan cenderung menjadi pemikir yang mandiri. Individu tersebut mengarah pada proses berpikir menggunakan *locus of control* internal (mereka menjurus langsung membuat atribusi internal, seperti memikirkan akan berhasil sebab upaya dirinya sendiri). Mereka juga membutuhkan tingkat pengendalian diri yang tinggi. Mereka suka mencoba cara-cara yang patut dicoba untuk membangun kendali, bahkan jika itu terdengar tidak taat atau tidak patuh kepada pemimpin mereka. Individu tersebut mempunyai keperluan yang kuat untuk maju dan berhasil dan secara intrinsik dimotivasi oleh kerja intensif seperti yang dijelaskan oleh Oldham dan Hackman (dalam Luthans, & Youssef Avolio, 2011), di mana pekerjaan merupakan pengalaman yang berharga dan bertanggung jawab serta memberikan banyak umpan balik yang

baik. Mereka sangat kreatif dan imajinatif. Dan mereka juga berani mengambil resiko.

Job insecurity didefinisikan sebagai sejauh mana individu merasa pekerjaan mereka terancam dan merasa ketidakberdayaan untuk melaksanakan apa pun untuk memperbaiki situasi (Ashford et al dalam Magnus dan Johnny, 2011). Ketika seorang pekerja memiliki resiliensi psikologis yang kokoh atau tinggi maka kemungkinan besar tingkat *job insecurity* pekerja tersebut akan berkurang, dimana Luthans berpendapat bahwa resiliensi psikologis diartikan berarti kemampuan psikologis seseorang untuk bersikap positif, menghindari hal-hal yang buruk, hal yang masih bersifat ambigu, konflik dalam kegagalan, sehingga dapat menghasilkan perubahan yang bersifat positif, kemajuan, dan memperkuat akuntabilitas. Tiga cara strategi dalam situasi kerja untuk meningkatkan ketahanan diidentifikasi oleh Luthans, Youssef & Avolio (2011), yakni strategi fokus. strategi. Dari penjabaran di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara *psychological capital* dengan *job insecurity*.

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang diterangkan pada penelitian ini adalah hipotesis sementara. Hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh *psychological capital* terhadap *job insecurity* pada *driver online* masa pandemi covid-19 serta hubungan yang negatif . Apabila *psychological capital* tinggi maka *job insecurity* akan rendah pada *driver online* masa pandemi covid-19. Hal yang sama, jika *psychological capital* rendah maka *job insecurity* akan tinggi pada *driver online* masa pandemi covid-19.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode ini memungkinkan kita untuk mengukur ekspresi individu atau sifat psikologis yang muncul darinya (Azwar, 2014). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap ketidakamanan kerja melalui analisis deskriptif dan regresi. Analisis deskriptif berusaha menjelaskan atau menjelaskan data penelitian. Analisis regresi bertujuan untuk menjelaskan atau menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Variabel Terikat : *Job Insecurity* (Y)

Variabel Bebas : *Psycholgical Capital* (X)

3.2 Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut kelompok atau individu yang bias diukur yang keberadaannya beragam antar individu atau kelompok yang diselidiki (Azwar, 2014). Seperti yang ditunjukkan Creswell, variabel dapat dikategorikan dalam urutan kronologis. Artinya, satu variabel dapat mempengaruhi atau memicu yang lain. Penelitian ini menggunakan jenis variabel yang secara kronologis adalah variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini *psychological capital* ditetapkan sebagai variabel bebas, dan *job insecurity* yang diyakini sebagai akibat dari pengaruh dapat disebut sebagai variabel terikat.

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 Definisi Operasional *Psychological Capital*

Psychological Capital adalah keadaan perkembangan psikologis individu yang positif dengan ciri-ciri sebagai berikut: (1) Keyakinan dalam mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk sukses menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat menantang. (2) Atribusi positif dari kesuksesan saat ini dan masa depan (optimisme). (3) Kesabaran untuk menggapai tujuan, dengan kemampuan untuk mengartikan kembali jalan untuk menggapai (harapan) tujuan yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan. (4) Mampu bertahan dan maju ketika menghadapi masalah dan kesulitan (*resilience*). *Psychological Capital* Questionare (PCQ) milik Luthan dan Avolio mengukur *Psychological Capital* yang telah disesuaikan dan terdiri dari 25 item pernyataan. Dari 25 pernyataan terdiri dari empat dimensi, yaitu: *Self-Efficacy*, *Hope*, *Optimism* dan *Resiliency*.

3.3.2 Definisi Operasional *Job Insecurity*

Job Insecurity merupakan pemikiran dan perasaan subjektif para pekerja kontrak mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang bersifat mengancam di waktu mendatang. *Job Insecurity* diukur dengan skala yang diadaptasi dari tokoh Ashford et al. (dalam Hadia, 2015) yang dikembangkan dari teori Greenhalgh & Rosenblatt. Terdiri dari 60 item dengan komponen : Arti Penting Aspek Kerja, Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja, Arti Penting Keseluruhan Kerja, Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja, Ketidakberdayaan (*Powerlessness*)

3.4 Subjek Pnelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek atau objek yang dimaksud akan diteliti. Populasi dibatasi sebagai sejumlah subjek atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat atau sama. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Menurut Asosiasi Ojek *Online* Gabungan Aksi Roda Dua (GARDA) Indonesia saat ini ada lebih dari 4 juta *driver* ojek *online* yang tersebar di seluruh Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Mitra Kerja Pengemudi Ojek *Online* di Pekanbaru.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel dalam sebuah penelitian dapat disebut sebagai sebuah prosedur pengambilan data yang dimana data yang diambil hanya sebagaian dari populasi saja dan telah ditentukan sebelumnya (Ridwan & Kuncoro, 2012). Jika populasi berukuran besar dan peneliti tidak dapat meneliti semua yang ada dalam populasi, seperti adanya keterbatasan sumber daya, tenaga, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. Apa yang telah kita pelajari dari sampel dapat memberikan kesimpulan kepada populasi. Maka dari itu, sampel dari populasi perlu benar-benar mewakili atau representatif (Sugiyono, 2017).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. (Sugiyono, 2013). Keuntungan pengambilan sampel adalah menyediakan data yang representatif terkait dengan populasi yang diteliti. Jika metode pengambilan

sampel yang digunakan sudah tepat, sampel individu diharapkan dapat mengamati atau mewakili semua anggota populasi dan memberikan informasi tentang populasi yang diteliti.

Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain dengan menggunakan rumus Wibisono sebagai berikut. Apabila populasi berukuran besar dan jumlahnya tidak diketahui maka digunakan rumus (Ridwan dan Engkos, 2013):

Rumus Sampel Wibisono :

$$N = \left[\frac{((Z_{\alpha/2}) \cdot \sigma)^2}{e} \right]^2$$

$$N = \left[\frac{(1,96 \cdot 0,25)}{5\%} \right]^2$$

$$N = 96,04 \text{ dibulatkan } 100$$

N = jumlah sampel

$Z_{\alpha/2}$ = nilai dari tabel distribusi normal atas tingkat keyakinan 95%
= 1,96.

σ = standar deviasi 25%

e = error (batas kesalahan = 5%)

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Ada dua jenis teknik sampel yang biasa digunakan dalam suatu penelitian yakni *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Teknik *non-probability sampling* digunakan dalam yakni teknik pengambilan sampel dimana setiap

anggota populasi tidak memiliki *chance* atau peluang yang sama sebagai sampel . Teknik sampel ini meliputi : *Purposive Sampling*, *Convenience Sampling*, *Snowball Sampling* dan *Sampling Jenuh* (dalam Azwar, 2017)

Pada penelitian ini menggunakan teknik *Accidental Sampling* dan *Snowball Sampling*. Teknik *Accidental Sampling* mengungkapkan bahwa *accidental* adalah pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan pada mereka yang ditemui oleh peneliti. Seseorang individu dipilih sebagai sampel sebab kebetulan individu tersebut berada di area yang dijangkau peneliti atau kebetulan dia memiliki kenalan dengan peneliti. Oleh sebab itu, istilah *accidental sampling* – tidak disengaja – atau juga *captive sample (man-on-the-street)* digunakan beberapa penulis. Sedangkan teknik *Snowball Sampling* merupakan teknik multistage, awalnya dimulai dengan beberapa individu, kemudian bertambah sesuai kaitan atau hubungan antar subjek. Untuk mendapatkan subjek yang sulit ditemui dan untuk memperoleh informasi dari subjek tentang masalah terkait atau tidak terlihat jelas di dunia nyata, maka teknik *sampling snowball* adalah teknik yang dapat digunakan dan sangat berguna untuk mendapatkan responden yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga bias diperoleh jumlah sampel yang diperlukan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan hal yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017) kualitas data dari hasil penelitian dipengaruhi oleh dua hal, yakni kualitas instrumen penelitian dan

kualitas pengumpulan data. Teknik atau metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara wawancara, kuisisioner atau angket, observasi maupun gabungan dari ketiga teknik tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala sebagai metode pengumpulan data tambahan untuk menggambarkan fenomena atau permasalahan dalam penelitian.

Menurut Azwar (2017), agar menggapai tingkat objektivitas yang tinggi, penelitian ilmiah harus menggunakan prosedur pengumpulan data yang tepat dan terpercaya. Skala *likert* dalam tata cara digunakan sebagai alat ukur oleh peneliti. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai variabel penelitian (Sugiyono, 2017). Jawaban dari setiap aitem disusun dengan pilihan jawaban SS (Sangat Setuju), S (Setuju), Netral, TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Skala psikologis yang dibuat oleh peneliti akan disebarakan untuk diisi oleh responden sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan. Skala psikologis kemudian dikumpulkan kembali dan diolah.

Adapun skala psikologis yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1 Skala *Job Insecurity*

Job insecurity didefinisikan sebagai ancaman, kecemasan, dan ketidakberdayaan yang dirasakan pekerja tentang keadaan organisasi kerja saat ini dalam kaitannya dengan kelangsungan kerja di masa depan. Pengukuran fluktuasi ketidakamanan kerja menggunakan metode yang diusulkan oleh Ashford et al yang dikembangkan dari teori yang dikemukakan Greenhalgh dan Rosenbaltt (Hadia, 2015).

Penyusunan dalam skala *job insecurity* dikelompokkan dalam sebutan aitem *favourabel* dan aitem *unfavourabel*. Penyusunan ini dilakukan dengan menggunakan penilaian skala likert. Penggunaan skala likert dalam hal ini bertujuan meminimalisir terjadinya kekhawatiran responden dalam mengisi pernyataan kuisioner atau angket. Adapun skala *job insecurity* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Blue Print Skala *Job Insecurity*

Komponen	Indikator	Aitem		Total
		Fav	Unfav	
Arti Penting Aspek Kerja	Menganggap gaji sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja	1, 33	31	3
	Menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan dalam bekerja	29, 50	2, 4	4
	Menganggap supervisor sebagai penentu dalam mencapai target kerja	17	13, 32	3
Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja	Kemungkinan terjadinya peningkatan beban kerja	28, 34	30	3
	Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi	5	6, 14	3
	Ancaman yang dirasakan pekerja akan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama	35, 38	48, 25	4
Arti Penting Keseluruhan Kerja	Tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat pekerja	7, 26	37	3
	Menganggap pekerjaan sebagai gengsi	10, 24, 27	39	4
	Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja	8, 36	23	3
Kemungkinan Perubahan Negatif	Tingkat ancaman yang dirasakan pekerja akan diberhentikan oleh	11, 40	9, 22	4

Pada Keseluruhan Kerja	perusahaan			
	Kekhawatiran pekerja akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan	12, 21, 46	-	3
	Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan	19, 20	41	3
	Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja	23, 45	42	3
Ketidakberdayaan (Powerlessness)	Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan	3, 18	15, 47	4
	Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan pekerja	44	16, 49	3
Jumlah Total		29	21	50

Ket : nomor aitem yang **dibold** adalah aitem favorable

3.5.2 Skala *Psychological Capital*

Skala yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teori Luthans, Youssef, dan Avolio (2011) yang telah dikembangkan oleh Ashford et al (dalam Magnus dan Johny, 2011). Skala *Psychological Capital* di adopsi peneliti dari skala yang disusun oleh Cendrawati (2018) dengan hasil koefisien reliabilitas sebesar 0,872. Skala *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*.

Skoring pada aitem yang bersifat *favorable* berbeda dengan aitem *unfavorable*. Peneliti menggunakan skoring 4 respon berdasarkan Hadi (dalam, Hertanto 2017) dua alasan : 1) Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan

ragu-ragu, 2) Tersedianya jawaban yang ditengah itu menimbulkan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Pada aitem favorable, SS diberikan skor 4, S diberikan skor 3, TS diberikan skor 2, dan STS diberikan skor 1. Penilaian dilakukan terbalik pada aitem *unfavorable* dimana SS diberikan skor 1, S diberikan skor 2, TS diberikan skor 3, dan STS diberikan skor 4. Menurut Hadi Berikut adalah ringakasan sebaran aitem pada skala *psychological capital* :

Tabel 3.2
Blue Print Skala *Psychological Capital*

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Efikasi Diri	1,2,3,4	15,19	6
2.	Harapan	5,6,7,8	16	5
3.	Optimisme	12,13,14	18	4
4.	Resiliensi	9,10,11	17,20	5
	Total	14	6	20

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Sebagaimana ditunjukkan oleh Azwar (2014), validitas bermula dari kata *validity* yang merupakan derajat keakuratan suatu tes atau skala dalam melakukan pekerjaan estimasinya (pengukuran), suatu estimasi dikatakan memiliki validitas yang tinggi bila menghasilkan pemberian informasi yang tepat. Garis besar faktor yang diperkirakan sesuai dengan tujuan estimasi. Validitas juga merupakan pemikiran utama dalam menciptakan kualitas tes sebagai instrumen estimasi.

Validitas dalam suatu penelitian sangat penting peranannya, karena suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi

apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat atau menghasilkan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengujian validitas isi untuk skala *job insecurity* dan *psychological capital* telah dilakukan di mana keduanya memiliki validitas yang bagus sehingga bisa digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data pada penelitian ini.

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada sejauh mana konsistensi hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya. Menurut Azwar (2014) hasil dari suatu pengukuran dapat diyakini jika dalam tiap kali pelaksanaan pengukuran terhadap sampel yang sama menghasilkan hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dari diri sampel belum berubah.

Menurut Azwar (2014) besarnya koefisien reliabilitas berkisar mulai dari 0,0 sampai dengan 1,00 dan selalu mengacu pada angka positif (+). Ketika koefisien reliabilitas mencapai 1,00, maka hal tersebut menunjukkan adanya konsistensi yang sempurna pada hasil ukur penelitian. Pada skala *job insecurity* dan *psychological capital* peneliti menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Dari hasil reliabilitas yang dilakukan peneliti sebelumnya terdapat nilai *Alpha Cronbach* dari skala *job insecurity* dengan nilai koefisien yakni $\alpha = 0,747$ dari peneliti sebelumnya sedangkan dalam penelitian ini memperoleh nilai reliabilitas sebesar $\alpha = 0,916$ yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil reliabilitas skala *psychological capital* dari peneliti sebelumnya dengan nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha = 0,872$ sedangkan dalam penelitian ini memperoleh nilai reliabilitas sebesar $\alpha = 0,897$ yang termasuk dalam kategori tinggi.

3.7 Metode Analisis Data

Peneliti melakukan analisis data menggunakan uji asumsi dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana yang dilakukan dengan menggunakan uji prasyarat yakni uji normalitas dan linearitas terlebih dahulu. Menganalisis data ini menggunakan IBM SPSS statistics version 17.0.

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Siregar (2012), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak normal, jika data berdistribusi normal maka dapat dipakai uji statistik berjenis parametrik, sedangkan data yang tidak berdistribusi normal maka dapat dipakai uji statistik non-parametrik. Untuk melihat apakah sebaran data penelitian normal atau tidaknya yaitu dengan cara melihat rasio antara kemiringan kurva (*Skewness*) dan tinggi kurva (*Kurtosis*), dimana data dikatakan normal jika $Z = \text{Skewness}$ dibawah 1,97 atau $P > 0,05$.

3.7.2 Uji Linieritas

Menurut Siregar (2012), uji Linearitas merupakan uji supaya mengetahui apakah antar variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) memiliki hubungan linier, uji linier ini juga bisa digunakan sebagai uji prasyarat dalam penerapan metode regresi linier. Uji linearitas dilakukan untuk melihat arah dan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Apabila signifikan dari nilai $F < 0,05$ maka dapat dikatakan linear. kemudian untuk melihat arah penelitian positif atau negatif dapat dilihat dari grafik linear, jika garis membentuk lurus yang condong ke arah kanan maka terdapat korelasi yang berarti arah positif antara variabel x dan variabel y, jadi jika

variabel x menurun maka variabel y juga naik. Jika grafik membentuk garis lurus condong ke kiri maka hubungan negatif antara variabel x dan y, jadi apabila variabel x naik maka variabel y menurun dan apabila variabel x turun maka variabel y naik.

3.7.3 Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan memiliki 2 kata yaitu "*hupo*" yang berarti sementara dan "*thesis*" artinya pernyataan atau teori, jadi hipotesis adalah penjelasan atau pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka dari itu perlu di uji kebenarannya, yang kemudian para ahli mengartikan hipotesis merupakan asumsi terhadap hubungan dua variabel atau lebih, (Siregar, 2012).

Metode pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh antara dua variabel.. Perhitungan analisis inidilakukan dengan aplikasi *SPSS 17.00 for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancan Penelitian

Menilik sejarah munculnya *driver* online, diprakarsai oleh Gojek yang berdiri pada tanggal 13 Oktober 2010, Gojek resmi berdiri dengan 20 orang pengemudi dengan pendiri Nadiem Makasim. Kemudian disusul oleh Grab pada tahun Juni 2012 dengan pendiri Anthony Tan. Sedangkan Maxim telah berdiri ataupun berasal dari Rusia yakni dari 2003 dan di tahun 2014 meluas hingga ke Indonesia pada tahun 2018. Seiring berjalannya waktu *driver* online telah menjadi gaya kehidupan bagi kota urban. Tidak dipungkiri hampir seluruh aktivitas transportasi didominasi oleh *driver* online, bahkan tidak hanya mengangkut orang, *driver* online juga mengakomodir angkut barang dan jasa. Ini menjadi langkah revolusioner di abad ini, uniknya harga dan standar pelayanan cukup terjaga sehingga popularitas *driver* online lebih diminati. Bagi para mitra *driver* pekerjaan ini adalah nafas kehidupan, karena mereka sangat bergantung pada pendapatan harian (dalam Nur, 2020)

Transportasi online ini dapat dipesan melalui aplikasi yang bisa diunduh melalui *Play Store* maupun *App store*.. Jenis-jenis layanan yang dihadirkan oleh tiap-tiap perusahaan transportasi online ini meliputi ; a) Jasa layanan angkutan, yakni meliputi jasa angkutan armada motor dan mobil hingga taksi dengan harga yang transparan sesuai jarak kilometer yang ditempuh ; b) Jasa layanan pesan antar makanan yang bekerjasama dengan lebih dari 30.000 restoran di seluruh Indonesia. Dengan tarif antar yang ditampilkan secara transparan pada aplikasi

sesuai jarak tempat pemesanan ; c) Jasa layanan kurir instan yang dapat digunakan untuk mengirim barang atau surat. Tarif layanan ini akan ditampilkan secara transparan pada aplikasi sesuai dengan jarak pengiriman ; d) Jasa layanan untuk membeli barang di toko yang diinginkan. Pelanggan dapat memasukan alamat toko yang belum terdaftar dalam aplikasi pada kolom alamat yang dituju. Tarif antar akan ditampilkan secara transparan pada aplikasi sesuai jarak tempat pemesanan.

Dilansir dari Liputan6, sebagai ibu kota salah satu provinsi, Kota Pekanbaru menjadi tempat berkembangnya perusahaan nasional maupun lokal seperti perusahaan transportasi *online* tersebut. *Driver online* hadir di Kota Pekanbaru pada Agustus 2017 (Syukur, 2017). Proses pendaftaran atau rekrutmen sebagai mitra terletak pada kantor pusat di Kota Pekanbaru yakni ; a) Gojek di Jl. Jend. Sudirman No.88, RT.003, Tengkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28128 ; b) Grab di Komplek Sudirman Point, Jl. Jend. Sudirman No.2, Simpang Tiga, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28284 ; c) Maxim di Jl. Jendral Sudirman No. 888, (Sebelah Laboratorium Klinik Kimia Farma - Bawah FlyOver Harapan Raya) Tangkerang Tengah, Marpoyan Damai, Pekanbaru, 28282

4.2 Persiapan Penelitian

Segala persiapan penelitian dilakukan dengan cara sistematis dan melalui prosedur yang sesuai dengan cara pengumpulan data. Cara yang dilakukan diawali dengan persetujuan dari pembimbing untuk melakukan Permintaan Data pada Badan Pusat Statistik Pekanbaru, Kantor Pusat Gojek Pekanbaru, Kantor Pusat

Grab Pekanbaru serta Kantor Pusat Maxim Pekanbaru melalui surat izin dengan nomer 1313/E-UIR/27-F.Psi/2021, namun oleh sebab satu dan lain hal data yang diperlukan oleh peneliti tidak bisa didapatkan oleh peneliti.

Menilik sejarah munculnya *driver* online, diprakarsai oleh Gojek yang berdiri pada tahun 2010, kemudian disusul oleh Grab pada tahun 2012. Seiring berjalannya waktu *driver* Online telah menjadi gaya kehidupan bagi kota urban. Tidak dipungkiri hampir seluruh aktivitas transportasi didominasi oleh *driver* online, bahkan tidak hanya mengangkut orang, *driver* Online juga mengakomodir angkut barang dan jasa. Ini menjadi langkah revolusioner di abad ini, uniknya harga dan standar pelayanan cukup terjaga sehingga popularitas *driver* Online lebih diminati. Bagi para mitra *driver* Online adalah nafas kehidupan, karena mereka sangat bergantung pada pendapatan tarikan. Tentu, ini menjadi dasar bagi para mitra pengemudi untuk bekerja lebih giat. Dalam jurnal Puspitasari, dkk. (2018) dijelaskan motivasi diri adalah satu-satunya modal yang dibutuhkan bagi pengendara *driver* online. Pasalnya perusahaan penyedia layanan tidak memberikan fasilitas langsung yang dibutuhkan oleh pengemudi. Dengan kata lain, sukses atau gagalnya menjadi pengemudi *driver* Online tergantung pada masing-masing semangat kerja yang dimiliki.

Adapun untuk teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Accidental Sampling* dan *Snowball Sampling* merupakan teknik pengamalan sampel *Non Random Sampling* dimana peneliti menentukan

subjek penelitian dengan berdasarkan pertimbangan bahwa tidak diketahui jumlah populasi Mitra Kerja Pengemudi *Driver Online* di Pekanbaru

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 16 Oktober 2021-30 November 2021 dengan jumlah sampel 100 Mitra Kerja Pengemudi *Driver Online* di Pekanbaru, pelaksanaan penelitian dilakukan dengan membagikan secara langsung dengan menjumpai satu per satu para *driver online* dan membagikan link kuisisioner berupa *goggle form* serta secara online melalui media sosial berupa *whatsApp* dan Instagram. Peneliti telah melampirkan prosedur pengisian skala penelitian pada *google form* tersebut, subjek juga bisa membaca terlebih dahulu sebelum mulai mengisi skala penelitian. Setiap subjek akan mengisi satu skala *Job Insecurity* dengan memakai 4 kategori, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Dan juga pada skala *Psychological Capital* juga memakai 4 kategori, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai)

4.4 Analisis Hasil Penelitian

Subjek yang digunakan yakni Mitra Kerja Pengemudi *Online* di Pekanbaru. Jumlah sampel pada penelitian ini bias dilihat pada tabel

Tabel 4.1
Klasifikasi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Pria	98	98,0%
Wanita	2	2,0%
Jumlah	100	100%

Dapat di lihat dari tabel di atas terdapat dua klasifikasi subjek berdasarkan jenis kelamin adalah, laki-laki berjumlah 98 orang atau 98,0% dan total perempuan yaitu 2 orang atau 2,0%. Total subjek 100 dengan jumlah pria lebih banyak.

Tabel 4.2
Klasifikasi Subjek Berdasarkan Mitra Perusahaan

Mitra	Frekuensi	Persen
Gdriver	51	51,0%
Grab	43	43,0%
Maxim	6	6,0%
Jumlah	100	100%

Dapat di lihat dari tabel di atas terdapat tiga klasifikasi subjek berdasarkan mitra perusahaan adalah, mitra Gdriver berjumlah 51 responden atau 51,0% , mitra Grab berjumlah 43 responden atau 43,0% dan mitra Maxim berjumlah 6 responden atau 6%. Total subjek 100 dengan jumlah mitra Gdriver lebih banyak.

Tabel 4.3
Klasifikasi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
1 Tahun	40	40%
2 Tahun	30	30%
3 Tahun	16	16%
4 Tahun	9	9%
Lebih dari 5 Tahun	5	5%
Jumlah	100	100%

Diketahui pada klasifikasi subjek di atas berdasarkan jumlah lama bekerja yakni lama bekerja 1 tahun dengan jumlah 40 orang atau 40%, lama bekerja 2 tahun 30 orang atau 30%, lama bekerja 3 tahun 16 orang atau 16% , lama bekerja

4 tahun 9 orang atau 9% dan lama bekerja lebih dari 5 tahun 5 orang atau 5%.

Total subjek 100 dengan lama bekerja 1 tahun paling banyak.

4.4.1 Analisis Deskriptif

Hasil dari penelitian dilapangan mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *job insecurity* pada *driver online*. Setelah dilakukan skoring kemudian dianalisis maka diperoleh gambaran deskripsi dari kedua data di lihat dari nilai minimum, nilai *maximal*, nilai *mean* serta nilai standar deviasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Rentang Skor Data Penelitian

Skala	Skor yang Diperoleh (Empirik)				Skor yang Dimungkinkan (hipotetik)			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Job Insecurity</i>	101	180	146.25	18.109	50	200	125	50
<i>Psychological Capital</i>	48	80	61.91	8.3	20	80	60	20

Dapat dilihat dari tabel diatas, dapat dilihat apakah dua variabel mempunyai skor rata-rata empirik yang lebih tinggi di bandingkan dengan skor rata-rata pada hipotetik. Pada variabel *job insecurity* rentang skor yang diperoleh bergerak dari 101 hingga 180. Pada variabel *psychological capital* rentang skor yang diperoleh bergerak dari 48 hingga 80. Kemudian untuk hasil deskripsi data penelitian selanjutnya digunakan untuk kategorisasi skala, yang ditetapkan berdasarkan nilai rata-rata dan standar deviasi empirik dari masing-masing skala. Adapun perhitungannya terdapat pada tabel di bawah ini :

Berdasarkan rentang skor data penelitian yang telah didapatkan untuk *job insecurity* dan *psychological capital*, maka disusun kriteria menggunakan teori Azwar (2012) peneliti mengambil yang tiga kategori yakni tinggi, sedang, dan rendah, dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.5
Rumus Kategorisasi

Kategorisasi	Kriteria
Rendah	$X < M - 1 \text{ SD}$
Sedang	$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$
Tinggi	$X \geq M + 1 \text{ SD}$

Keterangan : M = mean empirik
SD = standar deviasi

Tabel 4.6
Rentang Nilai Kategorisasi *Job Insecurity*

Kriteria	Rentang skor	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 128,141$	20	20%
Sedang	$128,141 \leq X < 164,359$	62	62%
Tinggi	$X \geq 175$	18	18%
	Jumlah	100	100 %

Tabel 4.7
Rentang Nilai Kategorisasi *Psychological Capital*

Kriteria	Rentang skor	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 53,610$	13	13%
Sedang	$53,610 \leq X < 70,210$	67	67%
Tinggi	$X \geq 70,210$	20	20%
	Jumlah	100	100 %

Hasil pemetaan responden menunjukkan bahwa 20 responden (20%) yang berada pada kategori *job insecurity* yang rendah, sebanyak 62 responden (62%) berada dalam kategori *job insecurity* sedang. Di sisi lain, sebanyak 18 responden (18%) berada dalam kategori *job insecurity* tinggi. Peneliti juga melakukan pemetaan terhadap variabel *psychological capital* dimana hasil menunjukkan bahwa 13 responden (13%) berada pada kategori *psychological capital* yang rendah 67 responden (67%) berada dalam kategori *psychological capital* sedang. Di sisi lain, sebanyak 20 responden (20%) memiliki *psychological capital* dengan kategori tinggi.

4.4.2 Analisis Uji Asumsi

Sebelum data dianalisis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data yang peneliti miliki. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data yang dimiliki memenuhi syarat sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan uji persyaratan analisis tersebut dijabarkan sebagai berikut:

A. Uji Normalitas

Ketentuan yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah jika $p > 0.05$ maka sebaran data dapat dikatakan normal dan jika $p < 0.05$ maka sebaran data dianggap tidak normal. Kemudian data yang berdistribusi normal di lihat dari nilai signifikansinya diatas 0.05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Variable	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig	Ket
<i>Job Insecurity</i>	0.852	0.462	Normal

<i>Psychological Capital</i>	1.218	0.103	Normal
------------------------------	-------	-------	--------

Dari hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan variabel *job insecurity* yang memiliki nilai kolmogorov-smirnov Z sebesar 0,852 dengan p 0.462 > 0,05 sehingga variabel *job insecurity* memiliki distribusi normal. Kemudian variabel *psychological capital* memiliki nilai kolmogorov-smirnov Z sebesar 1.218 dengan p 0,103 > 0,05 sehingga variabel dikatakan *psychological capital* memiliki distribusi sebaran normal.

B. Uji Linieritas

Uji linearitas bermaksud agar mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian. Hubungan linear menerangkan bahwa perubahan variabel bebas akan lebih berat diikuti oleh perubahan variabel tergantung dengan mengikuti garis linear. Dari ketentuan sebuah data yang dikatakan linear apabila besarnya nilai $P < 0.05$ dan jika nilai $P > 0.05$ maka data tersebut tidak linear atau kuadratik. Berdasarkan dari hasil linearitas diketahui nilai signifikan linearity sebesar 0.000 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *job insecurity* dengan *psychological capital*. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Signifikan	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	98.023	0.000	Linier
<i>Psychological Capital</i>			

4.4.3 Analisis Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji analisis dengan teknik analisis regresi linier sederhana yaitu menguji pengaruh satu variabel prediktor terhadap satu variabel kriterium maka ditemukan :

A. Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel prediktor (*psychological capital*) dengan variabel kriterium (*job insecurity*). Berdasarkan uji regresi linier sederhana, diperoleh nilai F sebesar 74.974 dengan ssnifikan 0.000 ($p < 0.05$),. Dengan demikian hipotesis diterima, artinya ada pengaruh antara *Psychological Capital* dengan *Job Insecurity* pada *driver online* masa pandemic covid-19.

Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis data penelitian ini diterima.

Tabel 5.0
Hasil Analisis Regresi Linier

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14072.381	1	14072.381	74.974	.000 ^a
	Residual	18394.369	98	187.698		
	Total	32466.750	99			

a. Predictors: (Constant), PsyCap

b. Dependent Variable: Ji

B. Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana ditemukan nilai constanta sebesar 235.180. Kemudian besarnya koefisien regresi untuk *Psychological Capital* adalah sebesar -1.436, artinya apabila meningkat

Psychological Capital setiap 1 satuan maka terjadi penurunan *jobInsecurity* pada *Driver Online* di Masa Pandemi Covid-19 sebesar 1.436.

Tabel 5.1
Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	235.180	10.361		22.697
Psy	-1.436	.166	-.658	.000

a. Dependent Variable: Ji

Hasil koefisien regresi tersebut dapat diturunkan dalam persamaan garis regresi di bawah ini :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 235.180 + (-1.436) X$$

C. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar presentase sumbangan variabel prediktor (*psychological capital*) dengan variabel kriterium (*job insecurity*). Semakin besar koefisien determinasi (mendekati 1) maka semakin besar presentase sumbangan variabel prediktor terhadap variabel kriterium.

Tabel 5.2
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Kuadrat	Penyesuaian R Kuadrat	Standar Kesalahan Estimasi
1	.658 ^a	.433	.428	13.700

Predictors: (Constant), PsyCap ; Dependent Variable: Ji

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai R kuadrat adalah sebesar 0,433 dan di presentasikan ($R \text{ kuadrat} \times 100$) 43,3%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh *psychological capital* terhadap *job insecurity* pada *driver online* masa pandemic covid-19 dalam penelitian ini adalah sebesar 43,3%.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada *psychological capital* dengan *job insecurity* pada *driver online* di Pekanbaru selama masa pandemi covid-19 menghasilkan pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dengan *job insecurity*. Hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini diperoleh hasil $R=0,658$ dengan $F = 235.180$ ($p= 0,000$, $p<0,000$), artinya *psychological capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity* pada *driver online* di Pekanbaru selama masa pandemi covid-19. Diketahui bahwa nilai R kuadrat adalah sebesar 0,433 dan dipresentasikan ($R \text{ kuadrat} \times 100$) 43,3%.. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh *psychological capital* dengan *job insecurity* pada *driver online* di Pekanbaru selama masa pandemi covid-19 dalam penelitian ini adalah sebesar 43,3%. Hal ini berarti variabel *psychological capital* dapat menjadi salah satu variabel tinjauan. terhadap *job insecurity* pada *driver online* di Pekanbaru selama masa pandemi covid-19, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Grace (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dengan *job insecurity* pada pekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebesar $R = 0,306$ dan $p = 0,008$. Adapun nilai kontribusi yang

diberikan adalah R kuadrat = 0,093 atau sama artinya dengan 9,3% (2) terdapat hubungan yang bernilai negatif dengan nilai $r = -0,306$.

Berdasarkan penjelasan di atas, berarti bahwa ketika semakin tinggi *psychological capital* maka semakin rendahlah *job insecurity* pada *driver online* di Pekanbaru selama masa pandemi covid-19, demikian sebaliknya, jika semakin rendah *psychological capital* maka semakin tinggilah tingkat *job insecurity* pada *driver online* di Pekanbaru selama masa pandemi covid-19. Pengaruh antara dua variabel ini menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat digunakan untuk memprediksi *job insecurity* pada *driver online*.

Ashford et al (dalam Magnus dan Johnny, 2011) menyatakan bahwa *job insecurity* mempunyai dampak terhadap menurunnya kemauan pekerja untuk bekerja di suatu perusahaan yang menaunginya dan yang akhirnya mengarah kepada kemauan untuk berhenti bekerja. Berdasarkan penelitian Ashford et al ini, juga diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi yang dirasakan pekerja akan berhubungan dengan keinginan untuk mencari pekerjaan baru dan komitmen organisasi, *trust*, dan kepuasan kerja yang rendah.

Hadirnya *job insecurity* dalam tingkatan lebih besar akan menimbulkan keprihatinan bersama tentang keberlangsungan pekerjaan. Saija, dkk (2013) mengemukakan bahwa *job insecurity* sebagai stressor pekerjaan juga dapat tersebar pada setiap pekerja. Hal ini menandakan bahwa pekerja yang berbagi lingkungan kerja yang sama juga dapat berbagi interpretasi yang sama dari stresor pekerjaan ini. Hal ini terjadi karena pekerja yang berbagi konteks kerja yang sama cenderung berinteraksi satu sama lain serta berbagi kebijakan dan praktik

organisasi yang sama, menyiratkan bahwa pemikiran dan perilaku mereka dalam kaitannya dengan pekerjaan dan organisasi cenderung menyatu dari waktu ke waktu (De Cuyper, 2012).

Psychological capital didefinisikan oleh Luthans, Youssef dan Avolio (2011) sebagai perkembangan keadaan psikologis positif individu dalam empat dimensi dengan karakteristik, yaitu *self-efficacy*, yaitu memiliki pengendalian diri, keyakinan diri untuk menentukan dan usaha yang dibutuhkan untuk memutuskan menyelesaikan kesulitan, optimis, yakni membuat atribusi positif kepada orang lain. kesuksesan masa sekarang serta waktu mendatang, harapan adalah kegigihan dalam menggapai *goals* untuk mencapai kesuksesan, serta ketahanan ada sampai muncul ketika seseorang berjuang atau bahkan mengatasi keadaan awal untuk mencapai kesuksesan.

Menurut Fredinand Hindiarto (2020) *psychological capital* dapat menjadi modal utama untuk pulih dan bangkit dari wabah Covid-19. Komponen harapan (*hope*), dihadirkan dan dibangun, akan menghasilkan energi yang besar. Harapan bertindak sebagai saluran energi dan motivasi bagi orang-orang dalam menghadapi masa-masa sulit. Energi yang bersumber dari harapan (*hope*) akan menghasilkan optimisme. Optimisme mendorong kita untuk menemukan dan memilih tindakan-tindakan yang kuat agar mampu menghadapi wabah covid-19.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian beserta pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh *psychological capital* dengan *job insecurity* pada *driver online* di Pekanbaru selama masa pandemi covid-19 dengan pengaruh sebesar 43,3% dan 56,7% dipengaruhi faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa ketika semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin rendahlah *job insecurity* pada *driver online* di Pekanbaru selama masa pandemi covid-19, demikian sebaliknya, jika semakin rendah *psychological capital* maka semakin tinggilah tingkat *job insecurity* pada *driver online* di Pekanbaru selama masa pandemi covid-19. Pengaruh antara dua variabel ini menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat digunakan untuk memprediksi *job insecurity* pada *driver online*.

5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilaksanakan beserta kesimpulan yang dijabarkan, maka peneliti hendak memberikan beberapa saran yang berguna bagi kemajuan juga keberlangsungan studi ilmiah *psychological capital* dengan *job insecurity*, serta diharapkan berfaidah bagi pihak perusahaan, antara lain

A. Saran kepada Subjek Penelitian

Saran unruk subjek penelitian, diharapkan untuk *psychological capital* agar tidak mengalami komponen yang ada pada *job insecurity* yakni dengan

meningkatkan kepercayaan diri, memiliki tekad yang besar untuk mencapai tujuan, meningkatkan rasa optimism, dan belajar memiliki coping diri yang positif saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan terlebih selama masa pandemic covid-19.

B. Saran kepada Manajemen

Saran untuk perusahaan yang dinaungi *driver online* : Berdasarkan hasil penelitian, kategorisasi tingkat *psychological capital* rata-rata masih tergolong sedang, hal ini harus dipertahankan juga ditingkatkan sebab kapasitas *psychological capital* ini dapat sewaktu-waktu menurun atau sebaliknya sesuai dengan kondisi dan situasi yang terjadi disekitar individu (*driver online*). Hendaknya pihak perusahaan ataupun oragnisasi dapat melakukan intervensi PsyCap guna mengemangkan *psychological capital* dalam diri masing-masing *driver online*.

C. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selnjutnya dapat menelaah variabel prediktor lain untuk variabel kriterium yakni *job insecurity* dan menggali lebih dalam permasalahan job insecurity dalam skala besar seperti iklim *job insecurity*

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B. (2014). *The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap*. Journal of Leadership and Organizational Studies, 21(2), 141–149. <https://doi.org/10.1177/1548051813515516>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2014). *Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and Science*, 44(1), 48–70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifudin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S (2014). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barrech, A., Baumert, J., Gündel, H., & Ladwig, K. -H. (2018). *The impact of job insecurity on long-term self-rated health – results from the prospective population-based MONICA/KORA study*. BMC Public Health., 18, 754.
- Barsah, A. (2017). *Pengaruh iklim organisasi, job insecurity dan turnover intention terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung)*. PEKOBIS: Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis, 2(3), 1–15. <http://dx.doi.org/10.32493/pekobis.v2i3.P1-15.66>
- Bosman, Jacqueline, et al. *Does Positive Affect Buffer the Associations between Job Insecurity and Work Engagement and Psychological Distress? A Test among South African Workers*, 2012, pp. 2-4, 10.1111/j.1464-0597.2012.00499.x . Accessed 28 Aug. 2021.
- Cavus, M., & Gokcen, A. (2015). *Psychological capital: definition, components, and effects*. British journal of education, society and behavioral science, 5(3), 244-255.
- Cendrawati, Mega Ayu. *Psychological Capital Dan Kinerja Pada Pekerja Penyandang Disabilitas Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Di Yogyakarta* , 2018, Accessed 8 July 2021.
- Chiesa, Rita, et al. *Enhancing Sustainability: Psychological Capital, Perceived Employability, and Job Insecurity in Different Work Contract Conditions*, 2018, doi:10.3390/su10072475. Accessed 25 Sep. 2021.
- Chirumbolo, Antonio, et al. *Occupations at Risk and Organizational Well-Being: An Empirical Test of a Job Insecurity Integrated Model*, 2017, pp. 2-3, doi: 10.3389/fpsyg.2017.02084 .
- CNBC Indonesia, Redaksi. "Kisah Gdriver & Grab Tersengat Corona, PHK Ratusan Karyawan." 24 June 2020. www.cnbcindonesia.com/tech/2020062411446-37-167619/kisah-gdriver-grab-tersengat-corona-phk-ratusan-karyawan# Accessed 2 June 2021

- Cornelius J. Kong, Thomas Staunfabel. *A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism*, 2010, pp. 102-104, 10.1348/096317908X401912. Accessed 26 Aug. 2021.
- Darvishmotevali, Mahlagha. *Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital*, 2020, p. 2, doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462. Accessed 22 Sep. 2021.
- Dirjen P2P. (2020). *Pedoman Kesiapsiagaan Menghadapi Coronavirus Disease (COVID-19) Revisi ke-3*. Jakarta : Kemenkes RI.
- FEB UI, (2020). *Laporan Penelitian Survei Pengalaman Mitra Driver GO-JEK Selama Pandemi COVID-19*
- Feist, Jess & Feist Gregory. J. *Teori Kepribadian: jilid 2*. (2011). Jakarta: Salemba Humanika.
- Gokhan Bitmis, M. . *How psychological capital influences burnout: The mediating role of job insecurity*, 2015, pp. 363-368, doi: 10.1016/j.sbspro.2015.10.106. Accessed 15 Sep. 2021.
- Green, F. (2015). *Health effects of job insecurity: Job insecurity adversely affects health, but employability policies and otherwise better job quality can mitigate the effects*. IZA World of Labor 2020: 212v2. <https://doi.org/10.15185/izawol.212>
- Habibi, Muhtar. 2017. *Surplus Pekerja di Kapitalisme Pinggiran, Relasi Kelas, Akumulasi dan Proletariat Informal di Indonesia sejak 1980an*. Marjin Kiri.
- Halungunan, Hadia. *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan Pt. Sandang Asia Maju Abadi Semarang* , 2015, Accessed 3 June 2021.
- Hamdani, Trio. "Gojek Buka Suara Soal Driver 'Mogok' Karena Bonus." detikFinance. 14 May 2021. finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5569749/gojek-buka-suara-soal-driver-mogok-karena-bonus. Accessed 19 June 2021.
- Hertanto, Eko. *Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala*. Jurnal Metodologi Penelitian. 2017, Accessed 9 December 2021.
- Hindiarto, Ferdinand . "Psycap: Modal Utama Untuk Pulih Dan Bangkit" .News Unika Soegijapranata. 4 May 2020. news.unika.ac.id/2020/05/psycap-modal-utama-untuk-pulih-dan-bangkit/. Accessed 27 Aug. 2021.
- Hopkins, J. (2020). *Covid-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU)*. <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>.

- Johnny Hellgren , Magnus Sverke . "International Association for Applied Psychology," *The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium*, vol. 1, no. 51, 2011, pp. 25-27, Accessed 30 Aug. 2021.
- Julianti, Anisa dan Kristian a Dewayani. *Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan*, vol. 8, no. 2, 2015, pp. 129-130, Accessed 9 Sep. 2021.
- Kirrane, M., Lennon, M., O'Connor, C., & Fu, N. (2016). *Linking perceived management support with employees' readiness for change: the mediating role of psychological capital*. *Journal of Change Management*, 17(1), 47–66. <https://doi.org/10.1080/14697017.2016.1214615>
- Kurniati, Phytag. "Duduk Perkara Jenazah Driver Ojol yang Ternyata Positif Covid-19 Dimakamkan Ratusan Rekannya, Berawal Kecelakaan karena Dijambret." *Kompas.com*. 11 June 2020. www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/regional/read/2020/06/11/06000031/duduk-perkara-jenazah-driver-ojol-yang-ternyata-positif-covid-19-dimakamkan Accessed 2 June 2021.
- Lastad, L., Elst, T.V., & De Witte, H. (2016). *On the reciprocal relationship between individual job insecurity and job insecurity climate*. *Career Development International*, 21(3), 246 – 261.
- Lehoczky, Heitler Maria. (2013). *The Socio-demographyc Correlations of Psychological Capital*. *European Scientific journal*, Vol.2013, No.29, 26-42.
- Luthans, Avey, Avolio, & Peterson. (2010). *The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital*. *Human Resources Development Quarterly*, Vol. 21, No. 1, 41-67.
- Luthans, F & Youssef, CM. (2011). *Emerging Positive Organizational behavior*. *Journal of Management*, No.33, 321-349.
- Nafei, Wageeh. (2015). *The Effects Of Psychological Capital Employee Attitudes and Employee Performance: A Study on Teaching Hospital in Egypt*. *International Journal of Bussines and Management*, Vol. 10, No. 3, 245-263.
- Neil, R. (2011) *Psychology, The Science of Behavior*. New York :McGraw Hill
- Nele De Cuyper, Hans De Witte , Beatriz Sora. "The International Association of Applied Psychology," *Outcomes of Job Insecurity Climate: The Role of Climate Strength*, 2012, pp. 2-5, 10.1111/j.1464-0597.2012.00485. Accessed 26 Aug. 2021.

- Novianto, Arif, Anindya Dessi, Ari Hermawan.(2021). "Riset: empat alasan kemitraan Gojek, Grab, hingga Maxim merugikan para Ojol." www.google.com/amp/s/theconversation.com/amp/riset-empat-alasan-kemitraan-gdriver-grab-hingga-maxim-merugikan-para-ojol-159832 Accessed 2 June 2021.
- Nur, Fitri . *Survey Motivasi Kerja Driver Ojek Online Grab*, vol. 3, no. 3, 2020, pp. 251-252, DOI : 10.5281/zenodo.3930682. Accessed 23 Dec. 2021.
- Nuri Sadida, Tengku Rizarul. *Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta*, vol. 8, no. 1, 2019, pp. 329-335, www.researchgate.net/publication/337657709_Hubungan_antara_Job_Insecurity_dan_Employee_Well_Being_pada_Karyawan_yang_Bekerja_di_Perusahaan_yang_Menerapkan_PHK_di_DKI_Jakarta Accessed 19 Aug. 2021.
- Permatasari, D. (2017). *Hubungan Dukungan Orang tua dan Harga Diri dengan Harapan sebagai Variabel Mediator*. *Psikodimensia*, 20-30.
- Peterson, Suzanne J. and Spiker, Barry K. (2005). "Establishing the Positive Contributory Value Of Older Workers: A Positive Psychology Perspective". *Organizational Dynamics*. Vol. 34, No. 2, pp. 153–167
- Priyanto. 2016. *SPSS Hand Book (Analisis Data, olah Data & Penyelesaian Kasus Statistik)*. Yogyakarta:MediaKom.
- Prof. Dr.Sugiono, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*; Alfabeta. Bandung.
- Ramli, Rully R. "Ada Pandemi Covid-19, Profesi Driver Driver Online Masih Diminati."25June2020.www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/money/read/2020/06/25/135100226/ada-pandemi-covid-19-profesi-driver-driver-online-masih-diminati. Accessed 3 June 2021.
- Resdasari, Anggun, dkk. *Gambaran Optimisme Pahlawan Devisa Negara (Calon Tenaga Kerja Wanita di BLKLN Jawa Tengah)*, p. 262, Accessed 24 Aug. 2021.
- Riduwan dan Kuncoro. (2012). *Cara menggunakan dan Memaknai Path Analisis(Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Saija Mauno, Ane Makikangas, Asko Tolvanen. "European Journal of Work and Organizational Psychology," *Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels*, 2013, pp. 2-4, [dx.doi.org/10.1080/1359432X.2012.752896](https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.752896). Accessed 22 Aug. 2021.
- Schreurs, B., Guenter, H., Jawahar, I.M., & De Cuyper, N. (2015). *Speaking up when feeling job insecure*. *Journal of Organizational Change Management*. 28(6), 1107 – 1128.

- Sianturi, Mutiara Grace. *Psychological Capital Merupakan Prediktor Positif Bagi Job Insecurity*, 2011, Accessed 24 July 2021.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sito Meiyanto, Lailatul Munawaroh, IJK. *Peranan Psychological capital terhadap Kesiapan Individu untuk Berubah yang Dimoderatori oleh Persepsi Dukungan Organisasi*, vol. 44, no. 3, 2017, p. 199, doi.org/10.22146/jpsi.28217. Accessed 18 Aug. 2021.
- Sora, B., & Caballer, A. (2012). *The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence*. *International Labour Review*, 149(1), 59–72. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00075.x>.
- Sucipto, Adi . "Driver Ojol 18 Tahun di Surabaya Tertusuk Setelah Berkelahi dengan Begal, Kondisinya Mengenangkan." *tribunbali.com*. 26 Jan. 2021. www.google.com/amp/s/bali.tribunnews.com/amp/2021/01/26/driver-ojol-18-tahun-di-surabaya-tertusuk-setelah-berkelahi-dengan-begal-kondisinya-mengenangkan Accessed 2 June 2021.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sverke, M Richter, A., Naswall K., & Bernhard-Oettel, C. (2013). *Job insecurity and well-being: the moderating role of job dependence*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 816 – 829.
- Syarifah, Dewi . *Optimisme sebagai moderator pada pengaruh job insecurity terhadap happiness at work karyawan saat pandemi*, vol. 1, no. 870-882, 2021, p. 872, 10.20473/brpkm.v1i1.27343. Accessed 22 Oct. 2021
- Syukur, M. "Ojek Online Akhirnya Boleh Beroperasi di Pekanbaru." *Liputan6*. 22 Aug. 2017. www.liputan6.com/regional/read/3066488/ojek-online-akhirnya-boleh-beroperasi-di-pekanbaru. Accessed 23 Dec. 2021.
- Ulla Kinnunen, Saija Mauno, Nele De Cuyper, Hans De Witte . "Journal of Organizational Behavior," *Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory*, 2012, pp. 2-4, 10.1002/job.1800. Accessed 20 Aug. 2021.
- WHO. (2020). *Statement on the second meeting of the International Health Regulations Emergency Committee regarding the outbreak of novel coronavirus (2019-nCoV)*. <https://www.who.int/news-room/detail/30->

[01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-\(2019-ncov\).](#)

Widiarti, D., & Baidun, A. (2016). *Pengaruh Modal Psikologis, Komitmen Organisasi dan Iklim Psikologis terhadap Kesiapan dalam Menghadapi Perubahan*. *Tazkiya Journal of Psychology*, 4(1), 89–102.

Widya, Diatyka. "Transportasi online di Indonesia sukses, tapi kerja pengemudi rawan." *theconversation.com*, 2017. www.google.com/amp/s/theconversation.com/amp/transportasi-online-di-indonesia-sukses-tapi-kerja-pengemudi-rawan-80686 Accessed 2 June 2021.

Wursanto, Ignasius. 2010. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta : Andi.

Zhang, Xiao-lin, Sheng-lin Zhou. *Job Insecurity, Psychological Capital, and Employee Creativity*, pp. 206-207, Accessed 24 Sep. 2021.





LAMPIRAN : SKALA PENELITIAN

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

PERNYATAAN KESEDIAAN

Assalamu'laikum Wr.Wb

Saya mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tugas akhir. Saya memohon bantuan dari teman-teman untuk berkenan mengisi skala ini. Dalam skala ini berisi beberapa pernyataan. Saya meminta bantuan teman-teman mengisi jawaban atas pernyataan yang terdapat didalam skala ini. Jawaban yang teman-teman berikan **tidak ada yang benar atau salah**. Sehingga, saya berharap teman-teman dapat mengisi jawaban dengan sejujurnya sesuai dengan yang teman-teman alami. Saya akan menjamin kerahasiaan identitas serta jawaban yang telah teman-teman isi.

Atas kesediaanya dalam mengisi skala ini, saya ucapkan terima kasih
Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Peneliti

Aldrila Febriana S

IDENTITAS DIRI

Silahkan mengisi identitas diri terlebih dahulu:

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Mitra :

PETUNJUK PENGISIAN

Pada angket ini terdapat 70 pernyataan. Bacalah dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Bapak/ibu/saudara diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia di kanan dari setiap pernyataan berdasarkan pada kondisi bapak/ibu/saudara yang sebenarnya.

Berilah tanda (✓) pada salah satu alternatif jawaban. Berikut pilihan jawaban yang tersedia:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh Pengisian:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bangga dengan pekerjaan saya		✓		

SKALA A

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Semakin besar gaji yang diterima maka semakin penting posisi pekerja dalam perusahaan				
2.	Saya tidak terlalu banyak berharap untuk mendapatkan promosi jabatan				
3.	Nasib saya dipegang penuh oleh perusahaan				
4.	Bagi saya, dalam bekerja masih banyak hal yang lebih penting dari pada promosi jabatan				
5.	Melanggar prosedur kerja dapat mengurangi gaji				
6.	Saya menerima gaji penuh selama bekerja				
7.	Kehilangan pekerjaan membuat harga diri saya menjadi berkurang				
8.	Kebersamaan dengan rekan kerja merupakan hal yang menyenangkan				
9.	Saya dapat mempertahankan posissaya di perusahaan				
10.	Pekerjaan yang saya jalani adalah pekerjaan yang bergengsi				
11.	Saya merasa bahwa saya tidak akan terlalu lama lagi bekerja pada perusahaan ini				
12.	Saya merasa kurang nyaman bekerja karena adanya peringatan bahkan sanksi pemberhentian bagi yang melanggar peraturan				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
13.	Saya yakin dapat mencapai target kerja walaupun tidak mengikuti arahan dari <i>supervisor</i> atau atasan				
14.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kontrak kerja				
15.	Saya adalah orang yang bertanggung jawab mengenai kelanjutan pekerjaan saya di perusahaan				
16.	Peraturan yang ditetapkan perusahaan tidak memberatkan saya dalam bekerja				
17.	Bagi saya <i>supervisor</i> atau atasan mempunyai pengaruh yang besar dalam bekerja				
18.	Perusahaan bisa saja melakukan pengurangan pekerja secara tiba-tiba				
19.	Saya merasa khawatir jika <i>supervisor</i> atau atasan menilai saya kurang optimal dalam bekerja padahal saya sudah bekerja dengan optimal				
20.	Saya takut kalau usaha yang sudah saya tunjukkan selama ini untuk menguasai semua pekerjaan masih dinilai kurang oleh pihak perusahaan				
21.	Kebijakan perusahaan untuk memberhentikan pekerja yang melanggar peraturan terlalu berat				
22.	Saya merasa bahwa saya bekerja dengan baik sehingga saya yakin bahwa perusahaan akan mempertahankan saya				
23.	Target kerja yang tinggi membuat saya merasa tidak akan mampu menyelesaikan target kerja tepat				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	waktu				
24.	Saya bangga dengan pekerjaan saya				
25.	Saya tidak akan dipindahkan ke bidang pekerjaan lain karena bekerja dengan baik				
26.	Menganggur karena dipecat akan dipandang rendah oleh masyarakat				
27.	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan sesuatu yang penting				
28.	Adanya penambahan beban kerja akan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
29.	Promosi yang diberikan dapat meningkatkan harga diri saya				
30.	Saya tidak merasa keberatan dengan adanya peningkatan beban kerja				
31.	Gaji yang diterima tidak selalu sesuai dengan kerja keras pekerja				
32.	Bagi saya, <i>supervisor</i> atau atasan tidak mempunyai peranan penting dalam pekerjaan saya				
33.	Gaji menandakan kesuksesan seseorang dalam bekerja				
34.	Saya merasa khawatir dengan adanya penambahan target kerja yang diberikan perusahaan				
35.	Saya merasa khawatir perusahaan akan memindahkan saya ke bidang pekerjaan lain				
36.	Saya menikmati pekerjaan dengan rekan kerja yang menyenangkan				
37.	Kehilangan pekerjaan tidak akan merubah pandangan masyarakat terhadap saya				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
38.	Kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja dapat membuat saya di pindahkan ke bidang pekerjaan yang lain				
39.	Tidak ada yang dibanggakan dari pekerjaan saya				
40.	Perusahaan bisa saja memberhentikan saya secara tiba-tiba				
41.	Saya yakin pihak perusahaan merasa puas dengan hasil kerja yang saya berikan				
42.	Perusahaan mempunyai kuasa penuh terhadap pekerja				
43.	Saya merasa lebih nyaman bekerja sendiri dari pada dalam tim				
44.	Kebijakan perusahaan sering kali merugikan saya				
45.	Prosedur kerja yang diterapkan perusahaan membuat saya sulit untuk berkembang				
46.	Saya bisa saja diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan perusahaan				
47.	Jika saya bekerja dengan baik maka saya akan dipertahankan di perusahaan				
48.	Saya akan tetap berada di bidang pekerjaan saya				
49.	Saya merasa tidak ada masalah dengan peraturan di perusahaan				
50.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi				

SKALA B

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun banyak masalah keluarga				
2.	Saya yakin dengan kemampuan kerja yang saya miliki.				
3.	Saya mampu menggunakan tenaga dan pikiran ketika bekerja.				
4.	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan.				
5.	Terdapat banyak solusi dari setiap masalah pekerjaan.				
6.	Saya bekerja dengan penuh semangat.				
7.	Saya dapat memikirkan banyak cara untuk menyelesaikan pekerjaan.				
8.	Saya yakin akan sukses jika bersungguh-sungguh dalam bekerja				
9.	Saya bisa mengatasi semua kesulitan dalam bekerja ditengah tuntutan ekonomi yang semakin tinggi				
10.	Saya mampu menentukan pekerjaan yang harus terlebih dahulu diselesaikan.				
11.	Ketika ada gangguan yang mengalihkan perhatian, Saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan.				
12.	Saya meyakini apa yang saya kerjakan sekarang akan berdampak positif di waktu mendatang.				
13.	Kesulitan mencari penumpang tidak membuat saya menyerah.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
14.	Saya yakin suatu hari nanti akan sukses bekerja dibidang ini.				
15.	Saya menyerah jika kesulitan menyelesaikan tugas pekerjaan				
16.	Saya tidak bisa melanjutkan pekerjaan saat ini karena sulitnya mencari penumpang-penumpang baru.				
17.	Saya sulit mengontrol emosi dan pikiran ketika ada masalah dalam pekerjaan.				
18.	Keberhasilan saya merupakan suatu kebetulan dalam hidup.				
19.	Saya membiarkan masalah pekerjaan karena tidak bisa menyelesaikannya.				
20.	Saya akan meninggalkan pekerjaan jika mengalami kesulitan.				



LAMPIRAN : HASIL ANALISIS DATA

Kuisisioner Job Insecurity

No.	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Pekerjaan Bekerja	Mitra	J15	J16	J17	J18	J19	J110	J111	J112	J113	J114	J115	J116	J117	J118	J119	J120	J121	J122	J123	J124	J125
1	Archie	Pria	19	1	Gojek	4	1	2	4	1	2	2	2	1	1	1	1	4	3	4	4	2	1	2	4	1
2	Awik	Pria	20	1	Gojek	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
3	KM	Pria	25	1	Grab	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3
4	Riski	Pria	19	1	Grab	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2
5	Takim	Pria	35	3	Gojek	4	1	4	4	2	2	1	1	3	1	1	2	4	4	4	2	2	1	3	3	2
6	TA	Pria	20	1	Gojek	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2
7	RENDRA	Pria	29	2	Gojek	4	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2
8	fahri	Pria	32	2	Gojek	4	1	4	4	1	4	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	2	3	1
9	AR	Wanita	21	1	Grab	3	1	4	3	2	3	2	2	2	2	1	1	4	4	4	4	2	1	4	4	1
10	AG	Pria	23	1	Gojek	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
11	Mq	Wanita	20	1	Gojek	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	4	4	4	3	3	1	4	4	1
12	Ridwan J	Pria	37	3	Grab	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
13	Jacky	Pria	20	3	Grab	4	2	4	3	2	4	3	2	2	1	1	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3
14	Niko	Pria	32	3	Grab	4	2	4	4	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2
15	rac	Pria	18	1	Maxim	4	2	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2
16	JA	Pria	48	1	Gojek	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2
17	wildan	Pria	27	2	Gojek	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4	4	2
18	sukur	Pria	21	1	Gojek	4	1	4	4	1	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	1	2	2	2	2
19	rizky	Pria	18	1	Maxim	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3
20	Aryo	Pria	21	1	Gojek	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3
21	budiman	Pria	22	1	Gojek	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3
22	ANTO	Pria	35	2	Gojek	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2
23	DODIK	Pria	25	2	Gojek	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	4	2	4	4	2
24	suryo	Pria	24	2	Gojek	4	1	4	4	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	1	4	3	1	4	3	3
25	Ano	Pria	30	1	Gojek	4	2	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2
26	Hadi	Pria	23	1	Grab	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	2
27	suryanto	Pria	35	1	Gojek	2	4	4	4	2	2	4	4	1	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3
28	Bagus	Pria	38	Lebih dari 5	Maxim	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
29	Ibnu	Pria	35	2	Gojek	3	1	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	2	1	2	3	1
30	MUHAMMAD	Pria	34	2	Grab	4	1	4	2	1	4	2	3	1	1	2	3	3	4	4	3	4	1	1	2	2
31	Abeng	Pria	40	4	Grab	4	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2
32	retno	Pria	37	1	Gojek	4	3	4	3	2	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
33	hamzah	Pria	41	Lebih dari 5	Grab	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2
34	julyanto	Pria	39	2	Grab	4	1	4	4	1	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2
35	opak	Pria	45	4	Grab	3	2	4	4	1	4	2	3	1	2	1	1	4	4	4	4	4	1	4	3	1
36	Risal	Pria	24	2	Gojek	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
37	WARAS	Pria	51	4	Gojek	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2
38	Aqus	Pria	42	2	Gojek	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
39	Arif	Pria	30	2	Grab	4	2	4	4	2	2	1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	2	2
40	Ahmad Marzuki	Pria	30	1	Gojek	4	1	4	4	1	4	4	3	1	1	1	2	2	4	3	3	3	2	4	4	3
41	Risky Hydayat	Pria	24	2	Gojek	4	1	4	4	1	4	4	4	3	1	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3
42	Rahman bouty	Pria	27	3	Gojek	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3
43	brian	Pria	19	1	Maxim	3	2	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2
44	bayu wira	Pria	25	1	Grab	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	1	4	3	3
45	EKA	Pria	33	3	Gojek	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2
46	aryo	Pria	21	2	Gojek	3	2	4	4	2	3	2	2	1	1	1	1	4	1	3	3	3	2	3	3	2
47	ADI	Pria	27	3	Gojek	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2
48	Fajar	Pria	23	2	Gojek	3	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	1	4	4	2
49	usman	Pria	37	2	Gojek	4	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1
50	GUNTUR	Pria	44	4	Gojek	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2

No.	Nama/Inisial	Isis Kelas	Usia	Jama Beker	Mitra	J125	J126	J127	J128	J129	J130	J131	J132	J133	J134	J135	J136	J137	J138	J139	J140	J141	J142	J143	J144	J145	J146	J147	J148	J149	J150	Total
1	Archie	Pris	19	1	Gojek	1	4	4	2	4	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	4	118
2	Ayik	Pris	20	1	Gojek	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	1	2	4	4	4	1	4	2	4	160
3	KM	Pris	25	1	Grab	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	3	2	161
4	Riski	Pris	19	1	Grab	2	4	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	124
5	Takim	Pris	35	3	Gojek	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	2	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	127
6	TA	Pris	20	1	Gojek	2	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	138
7	RENDRA	Pris	29	2	Gojek	2	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	146
8	fahri	Pris	32	2	Gojek	1	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	1	1	1	1	2	4	1	2	1	2	129
9	AR	Wanita	21	1	Grab	1	4	4	2	4	4	3	1	4	2	2	4	3	4	3	4	1	1	1	2	4	4	1	1	1	4	134
10	AG	Pris	23	1	Gojek	2	3	2	4	2	4	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	4	1	146
11	Mq	Wanita	20	1	Gojek	1	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	130
12	Ridwan J	Pris	37	3	Grab	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	125
13	Jacky	Pris	20	3	Grab	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	149
14	Niko	Pris	32	3	Grab	2	4	4	4	4	2	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	2	3	3	4	152
15	rac	Pris	18	1	Maxim	2	3	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	144
16	JA	Pris	48	1	Gojek	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	126
17	wildan	Pris	27	2	Gojek	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	150
18	sukur	Pris	21	1	Gojek	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	1	3	3	2	2	4	3	3	2	4	151
19	risky	Pris	18	1	Maxim	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	153
20	Aryo	Pris	21	1	Gojek	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	157
21	budiman	Pris	22	1	Gojek	3	2	3	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	148
22	ANTO	Pris	35	2	Gojek	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	126
23	DODIK	Pris	25	2	Gojek	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	156
24	suryo	Pris	24	2	Gojek	3	3	3	4	3	3	1	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	123
25	Ano	Pris	30	1	Gojek	2	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	148
26	Hadi	Pris	23	1	Grab	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	2	2	2	4	163
27	suryanto	Pris	35	1	Gojek	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	153
28	Bagus	Pris	36	Lebih dari 5	Maxim	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	169
29	Ibnu	Pris	35	2	Gojek	1	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	4	1	4	2	2	2	1	1	3	4	4	4	2	2	2	124
30	MUHAMMAD	Pris	34	2	Grab	2	3	4	4	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	3	2	4	4	2	1	2	3	127
31	Abeng	Pris	40	4	Grab	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	151
32	retno	Pris	31	1	Gojek	3	4	2	4	4	2	3	3	1	2	4	4	1	4	3	2	1	3	3	4	4	4	1	3	1	4	157
33	hamzah	Pris	41	Lebih dari 5	Grab	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	2	2	4	166
34	julwanto	Pris	39	2	Grab	2	2	2	3	3	3	1	1	1	4	4	4	2	4	3	2	3	3	1	2	3	2	3	1	2	3	127
35	opak	Pris	45	4	Grab	1	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	1	4	3	4	1	2	3	4	4	4	1	1	1	3	139
36	Rizal	Pris	24	2	Gojek	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	129
37	WARAS	Pris	51	4	Gojek	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	148
38	Agus	Pris	42	2	Gojek	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	130
39	Arif	Pris	30	2	Grab	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	2	4	4	4	2	2	3	4	160
40	Ahmad Marzuki	Pris	30	1	Gojek	3	3	3	2	2	3	2	1	4	3	2	4	1	3	4	4	2	1	2	3	4	4	1	1	1	4	129
41	Risky Hidayat	Pris	24	2	Gojek	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	1	3	4	4	4	1	3	1	4	158
42	Rahman bauty	Pris	27	3	Gojek	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	125
43	brisan	Pris	19	1	Maxim	2	4	3	2	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	137
44	bayu wira	Pris	25	1	Grab	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	4	170
45	EKA	Pris	39	3	Gojek	2	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	122
46	aryo	Pris	21	2	Gojek	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	124
47	ADI	Pris	27	3	Gojek	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	2	2	2	2	4	2	2	3	1	130	
48	Fajar	Pris	29	2	Gojek	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	151
49	usman	Pris	37	2	Gojek	1	4	3	4	4	4	1	3	4	4	2	4	3	3	2	3	1	1	2	2	3	4	1	2	3	3	130
50	GUNTUR	Pris	44	4	Gojek	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	2	2	167

No.	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Jumlah Bekerja	Mitra	J11	J12	J13	J14	J15	J16	J17	J18	J19	J110	J111	J112	J113	J114	J115	J116	J117	J118	J119	J120	J121	J122	J123	J124	J125	
51	dimas	Pris	27	1	Grab	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	
52	AS	Pris	22	1	Grab	4	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	
53	Bowo pratama	Pris	39	2	Grab	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
54	Tarigan	Pris	39	Lebih dari 5	Gojek	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	2	1	
55	Tama	Pris	28	1	Gojek	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	
56	adit	Pris	30	2	Grab	3	3	2	2	4	1	4	4	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	4	4	4	1	4	4	1	
57	Aris	Pris	36	3	Grab	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	zidan	Pris	27	1	Maxim	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	1		
59	joseph	Pris	31	2	Grab	4	3	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	
60	haryono	Pris	40	1	Gojek	3	3	3	2	3	2	3	4	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	1	2	3	
61	wisnu	Pris	21	1	Grab	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	
62	Zulyadi	Pris	28	1	Grab	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	
63	Ridho	Pris	26	1	Gojek	4	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	3	1	2	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	
64	Mulyono	Pris	50	2	Grab	3	3	3	3	4	2	1	4	2	2	2	3	2	3	1	1	3	3	4	3	2	2	2	3	2	
65	Arifin	Pris	48	2	Gojek	4	3	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	1	2	4	2	
66	Fero	Pris	26	4	Grab	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	
67	Hakim	Pris	28	3	Grab	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
68	haris	Pris	38	1	Gojek	3	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	
69	YN	Pris	27	1	Gojek	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2
70	eko	Pris	40	2	Grab	4	2	3	1	4	1	3	3	1	4	4	4	1	1	1	2	3	2	3	4	4	1	3	2	3	
71	Hadi	Pris	33	2	Grab	4	1	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2		
72	ARIF	Pris	27	3	Grab	4	1	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	1	1	1	3	4	4	4	4	1	4	2	1		
73	putra	Pris	26	1	Gojek	4	1	4	1	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	
74	kurniawan	Pris	30	Lebih dari 5	Gojek	4	1	3	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	
75	Mahmud	Pris	29	1	Gojek	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	2		
76	yudi	Pris	35	3	Grab	4	2	2	1	4	2	4	4	1	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	4	3	1	3	4	1	
77	andi	Pris	28	4	Gojek	4	1	4	1	4	2	2	2	1	3	4	4	1	1	1	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	
78	ANDI	Pris	29	2	Grab	4	2	3	2	3	2	4	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	
79	reza	Pris	27	2	Gojek	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	
80	RION	Pris	34	3	Grab	2	2	3	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
81	pak nur	Pris	31	2	Grab	4	1	3	2	3	1	3	3	1	4	4	3	1	2	2	2	3	3	4	4	4	1	4	4	1	
82	Zulkarnain	Pris	45	4	Gojek	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
83	ADE	Pris	36	3	Grab	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	
84	AGUS	Pris	29	3	Grab	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	
85	FR	Pris	30	4	Grab	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	
86	tomi	Pris	30	1	Grab	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
87	fandi	Pris	27	2	Grab	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	
88	Ezhan	Pris	25	1	Gojek	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
89	Ferdhy	Pris	33	1	Maxim	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	
90	Ali	Pris	26	1	Grab	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	1	
91	Akbar	Pris	29	2	Gojek	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
92	Zainudin	Pris	36	3	Grab	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	
93	Zulkarnain	Pris	45	4	Gojek	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
94	Asman	Pris	38	2	Gojek	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	
95	Gilang	Pris	20	1	Grab	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
96	Joshua	Pris	31	2	Grab	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	
97	Bahri	Pris	28	3	Grab	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	
98	Saiful	Pris	45	Lebih dari 5	Gojek	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	1	3	2	4	4	2	2	2	4	2	
99	sza	Pris	22	1	Gojek	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
100	Ryan	Pris	24	1	Grab	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	

No.	Nama/Inisial	his Kelas	Usia	hama Beker	Mitra	J125	J126	J127	J128	J129	J130	J131	J132	J133	J134	J135	J136	J137	J138	J139	J140	J141	J142	J143	J144	J145	J146	J147	J148	J149	J150	Total
51	dimas	Pria	27	1	Grab	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	1	2	3	2	4	2	2	2	4	155
52	AS	Pria	22	1	Grab	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	133
53	Bowo pratama	Pria	33	2	Grab	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	180
54	Tarigan	Pria	33	- Lebih dari 5	Gojek	1	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2	2	4	4	3	2	4	4	4	154
55	Tama	Pria	28	1	Gojek	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	167
56	adit	Pria	30	2	Grab	1	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	1	4	3	4	2	1	3	2	2	3	2	1	2	4	137
57	Aris	Pria	36	3	Grab	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	175
58	zidan	Pria	27	1	Maxim	1	3	3	3	3	4	1	1	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	120
59	joseph	Pria	31	2	Grab	2	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	2	4	2	1	2	4	145
60	haryono	Pria	40	1	Gojek	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	138
61	wisnu	Pria	21	1	Grab	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	169
62	Zulyadi	Pria	28	1	Grab	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	3	3	4	160
63	Ridho	Pria	26	1	Gojek	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	2	4	1	4	2	2	3	3	3	4	1	1	3	4	146
64	Mulyono	Pria	50	2	Grab	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	133
65	Arifin	Pria	48	2	Gojek	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	4	160
66	Fero	Pria	26	4	Grab	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	158
67	Hakim	Pria	28	3	Grab	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	2	4	2	4	2	176
68	haris	Pria	38	1	Gojek	2	2	2	2	2	1	2	1	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	1	2	2	4	147
69	YN	Pria	27	1	Gojek	2	4	4	2	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	3	4	4	163
70	eko	Pria	40	2	Grab	3	4	3	3	4	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	4	4	3	2	1	1	2	126
71	Hadi	Pria	33	2	Grab	2	2	2	4	4	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	4	4	1	2	3	2	136
72	ARIF	Pria	27	3	Grab	1	4	4	4	4	1	2	2	2	3	4	4	1	3	2	4	2	3	1	4	4	3	2	2	2	3	142
73	putra	Pria	26	1	Gojek	3	4	4	3	3	1	2	1	4	3	3	2	1	4	2	2	2	1	1	4	3	3	2	2	2	3	123
74	kurniawan	Pria	30	- Lebih dari 5	Gojek	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	2	2	3	101
75	Mahmud	Pria	29	1	Gojek	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	2	2	4	168
76	yudi	Pria	35	3	Grab	1	4	4	4	3	1	1	1	4	4	2	1	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4	3	1	1	4	132
77	andi	Pria	28	4	Gojek	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	3	2	2	4	1	4	1	1	1	2	1	1	2	2	2	4	111
78	ANDI	Pria	23	2	Grab	2	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	1	3	1	4	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	109
79	reza	Pria	27	2	Gojek	2	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	1	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	155
80	RION	Pria	34	3	Grab	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	117
81	pak nur	Pria	31	2	Grab	1	3	3	4	4	2	2	1	4	4	4	3	2	3	1	3	2	1	2	4	4	4	1	2	3	4	137
82	Zulkarnain	Pria	45	4	Gojek	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	179
83	ADE	Pria	36	3	Grab	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	4	4	2	2	2	4	157
84	AGUS	Pria	29	3	Grab	2	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	169
85	FR	Pria	30	4	Grab	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	4	152
86	tomi	Pria	30	1	Grab	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	3	4	174
87	fandi	Pria	27	2	Grab	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	159
88	Eshan	Pria	25	1	Gojek	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	168
89	Ferdhy	Pria	33	1	Maxim	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	144
90	Ali	Pria	26	1	Grab	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	164
91	Akbar	Pria	29	2	Gojek	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	172
92	Zainudin	Pria	36	3	Grab	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	132
93	Zulkarnain	Pria	45	4	Gojek	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	176
94	Azman	Pria	38	2	Gojek	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	4	161
95	Gilang	Pria	20	1	Grab	3	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	175
96	Joshua	Pria	31	2	Grab	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	136
97	Bahri	Pria	28	3	Grab	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	2	159
98	Saiful	Pria	45	- Lebih dari 5	Gojek	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	1	2	4	151
99	esa	Pria	22	1	Gojek	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	169
100	Ryan	Pria	24	1	Grab	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	148

No.	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Pada Beker	Mitra	PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	PC6	PC7	PC8	PC9	PC10	PC11	PC12	PC13	PC14	PC15	PC16	PC17	PC18	PC19	PC20	Total	
1	Archie	Pria	19	1	Gojek	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	75	
2	Ayik	Pria	20	1	Gojek	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	51	
3	KM	Pria	25	1	Grab	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	48	
4	Riski	Pria	19	1	Grab	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	67	
5	Takim	Pria	35	3	Gojek	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	74	
6	TA	Pria	20	1	Gojek	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	59	
7	RENDRA	Pria	29	2	Gojek	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	60	
8	fahri	Pria	32	2	Gojek	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	
9	AR	Wanita	21	1	Grab	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	70	
10	AG	Pria	23	1	Gojek	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	4	1	2	2	1	2	59	
11	Mq	Wanita	20	1	Gojek	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	74	
12	Ridwan J	Pria	37	3	Grab	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	73		
13	Jacky	Pria	20	3	Grab	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	64	
14	Niko	Pria	32	3	Grab	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	56	
15	rsc	Pria	18	1	Maxim	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	3	3	70	
16	JA	Pria	48	1	Gojek	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
17	wildan	Pria	27	2	Gojek	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	59	
18	sukur	Pria	21	1	Gojek	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
19	risky	Pria	18	1	Maxim	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	56	
20	Aryo	Pria	21	1	Gojek	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	62	
21	budiman	Pria	22	1	Gojek	3	4	3	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	2	1	1	2	1	56
22	ANTO	Pria	35	2	Gojek	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	73	
23	DODIK	Pria	25	2	Gojek	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2			

2	Grab	3	4	4	4	4	4	4
10	1	Gojek	2	3	3	3	4	2
21	1	Grab	3	3	3	3	3	3
28	1	Grab	2	3	3	3	3	3
26	1	Gojek	4	4	4	3	4	4
50	2	Grab	4	3	4	4	3	4
13	2	Gojek	3	3	3	3	3	3
26	4	Grab	3	3	3	3	2	4
28	3	Grab	4	3	3	4	4	3
38	1	Gojek	2	2	2	3	3	3
27	1	Gojek	3	3	3	3	4	3
10	2	Grab	3	4	4	4	4	3
33	2	Grab	4	4	4	3	4	4
27	3	Grab	4	3	4	4	4	3
26	1	Gojek	4	4	3	4	3	4
30	Lebih dari 5	Gojek	3	4	3	3	3	4
29	1	Gojek	3	4	4	4	2	3
35	3	Grab	4	4	4	4	4	3
28	4	Gojek	4	4	4	4	4	3
29	2	Grab	3	3	4	4	4	3
23	2	Gojek	3	4	3	3	2	4
34	3	Grab	3	4	4	4	4	4
31	2	Grab	4	3	4	4	4	4
45	4	Gojek	4	3	3	4	2	2
36	3	Grab	3	3	3	4	4	3
29	3	Grab	3	4	3	3	3	3
10	4	Grab	3	4	3	3	4	4
30	1	Grab	3	4	4	4	3	3
27	2	Grab	3	4	4	4	3	4
25	1	Gojek	3	4	4	4	3	3
33	1	Maxim	4	4	4	3	4	4
26	1	Grab	4	4	3	2	4	4
29	2	Gojek	4	3	3	3	4	3
36	3	Grab	4	3	4	4	4	3
45	4	Gojek	3	3	3	3	3	3
38	2	Gojek	3	3	3	3	3	3
30	1	Grab	3	3	3	3	3	3
31	2	Grab	4	4	4	4	4	4
28	3	Grab	3	3	3	3	3	3
45	Lebih dari 5	Gojek	3	3	3	3	3	3
23	1	Gojek	3	3	3	3	3	3
24	1	Grab	3	2	2	3	4	3

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		JI	PsyCap
N		100	100
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	146.25	61.91
	Std. Deviation	18.109	8.300
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.122
	Positive	.085	.122
	Negative	-.064	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.852	1.218
Asymp. Sig. (2-tailed)		.462	.103

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JI * PsyCap	Between Groups	(Combined)	22417.375	29	773.013	5.385	.000
		Linearity	14072.381	1	14072.381	98.023	.000
		Deviation from Linearity	8344.994	28	298.036	2.076	.007
	Within Groups		10049.375	70	143.563		
Total			32466.750	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Jl * PsyCap	-.658	.433	.831	.690

Uji Hipotesis

a. Regression Psychological Capital Dengan Job Insecurity

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.428	13.700

a. Predictors: (Constant), PsyCap

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14072.381	1	14072.381	74.974	.000 ^a
	Residual	18394.369	98	187.698		
	Total	32466.750	99			

a. Predictors: (Constant), PsyCap

b. Dependent Variable: Jl

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	235.180	10.361		22.697	.000
	PsyCap	-1.436	.166	-.658	-8.659	.000

a. Dependent Variable: Jl

b. Regression Hope, Optimism, Efficacy dan Resiliency dengan Job Insecurity

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.321	14.927
2	.630 ^b	.397	.385	14.207

a. Predictors: (Constant), Resilience

b. Predictors: (Constant), Resilience, Hope

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10629.938	1	10629.938	47.705	.000 ^a
	Residual	21836.812	98	222.825		
	Total	32466.750	99			
2	Regression	12889.416	2	6444.708	31.932	.000 ^b
	Residual	19577.334	97	201.828		
	Total	32466.750	99			

a. Predictors: (Constant), Resilience

b. Predictors: (Constant), Resilience, Hope

c. Dependent Variable: JI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	210.318	9.395		22.385	.000
	Resilience	-4.376	.634	-.572	-6.907	.000
2	(Constant)	232.466	11.125		20.895	.000
	Resilience	-2.941	.740	-.385	-3.975	.000
	Hope	-2.675	.800	-.324	-3.346	.001

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	210.318	9.395		22.385	.000
	Resilience	-4.376	.634	-.572	-6.907	.000
2	(Constant)	232.466	11.125		20.895	.000
	Resilience	-2.941	.740	-.385	-3.975	.000
	Hope	-2.675	.800	-.324	-3.346	.001

a. Dependent Variable: JI

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Hope	-.324 ^a	-3.346	.001	-.322	.664
	Efficacy	-.177 ^a	-1.572	.119	-.158	.533
	Optimism	-.214 ^a	-1.976	.051	-.197	.568
2	Efficacy	.066 ^b	.486	.628	.050	.337
	Optimism	-.064 ^b	-.543	.588	-.055	.444

a. Predictors in the Model: (Constant), Resilience

b. Predictors in the Model: (Constant), Resilience, Hope

c. Dependent Variable: JI