

# Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kesiapan Berubah Terhadap *Job Insecurity* Pada Supir Taksi Konvensional

Ferdy Darmawan<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This research is aimed to examined empirically the presence or absence of regression of group cohesivity and readiness for change on job insecurity of conventional taxi driver. This research used quantitative approach. The subject of this research was conventional taxi drivers, with a total of 123 people. The sample technique used was purposive sampling. The measurement instruments used in this research were job insecurity scale, group cohesivity scale, and readiness for change scale. The scale was arranged with likert scale design. The technique of data analysis used was multiple regression test. The result of this research showed that the existence of regression of group cohesivity and readiness for change toward job insecurity on conventional taxi driver with  $p$  significance value = 0.000,  $F$  count 21.939 >  $F$  table = 3.070 and  $R^2$  value = 0.268. On group cohesivity toward job insecurity there was regression with the value of coefficient beta ( $\beta$ ) = 0.319,  $t$  count value = 3.039 >  $t$  table = 1.980 and  $p$  value = 0.000. On readiness for change toward job insecurity there was regression with the value of coefficient beta ( $\beta$ ) = -0.121,  $t$  count value = 2.348 >  $t$  table = 1.980 and  $p$  value = 0.021.*

**Keywords:** *job insecurity, group cohesivity, readiness for change*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris ada tidaknya regresi kohesivitas kelompok dan kesiapan pergantian terhadap ketidakamanan kerja pengemudi taksi konvensional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah pengemudi taksi konvensional yang berjumlah 123 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ketidakamanan kerja, skala kohesivitas kelompok, dan skala kesiapan untuk perubahan. Skala tersebut disusun dengan desain skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya regresi kohesivitas kelompok dan kesiapan perubahan terhadap ketidakamanan kerja pada pengemudi taksi konvensional dengan nilai signifikansi  $p = 0,000$ ,  $F$  hitung 21,939 >  $F$  tabel = 3,070 dan nilai  $R^2 = 0,268$ . Pada kohesivitas kelompok terhadap ketidakamanan kerja terjadi regresi dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,319, nilai  $t$  hitung = 3,039 >  $t$  tabel = 1,980 dan  $p$  value = 0,000. Pada kesiapan perubahan menuju ketidakamanan kerja terjadi regresi dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = -0,121, nilai  $t$  hitung = 2,348 >  $t$  tabel = 1,980 dan nilai  $p = 0,021$ .

**Kata Kunci:** ketidakamanan pekerjaan, kekompakan kelompok, kesiapan untuk berubah

---

<sup>1</sup> Email: ferdydarmawan100@gmail.com

## PENDAHULUAN

Keberadaan taksi *online* kini telah menjamur hingga ke pulau Kalimantan, khususnya kota Balikpapan yang kini juga menunjukkan bentuk penolakan dari supir taksi konvensional terhadap kehadiran taksi *online*. Salah satu bentuk tindakan yang mereka lakukan adalah aksi demonstrasi yang dilakukan bersama oleh seluruh tenaga kerja yang sama-sama berprofesi sebagai sopir konvensional, dengan melakukan unjuk rasa yang diikuti oleh ribuan supir angkutan kota, menolak beroprasinya angkutan

penumpang berbasis aplikasi *online* di depan kantor DPRD Balikpapan (Kompas, 2017).

Kehadiran taksi *online* semakin menimbulkan perasaan tidak aman pada pemilik taksi konvensional. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada keinginan pemilik taksi konvensional untuk mengubah atau meninggalkan pekerjaan yang dimilikinya sehingga memicu timbulnya *job insecurity*. *Job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang yang menunjukkan rasa bingung atau rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (Ratnaningsih, 2009).

**Tabel Riset Awal Mengenai *Job Insecurity***

Indikator	Prilaku	Persentase
Ketakutan akan kehilangan pekerjaan	1. Sering kali terlibat perselisihan dengan supir taksi <i>online</i>	43%
	2. Menghabiskan waktu lebih banyak bekerja melebihi waktu kerja normal yang ditentukan oleh perusahaan.	63%
	3. Berinisiatif mencari pekerjaan sampingan selain menjadi supir taksi.	43%
	4. Merasa khawatir tentang pendapatan yang semakin jauh dari target setoran yang di tetapkan perusahaan.	70%
Ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat	5. Mengikuti diskusi yang berkaitan dengan lumpuhnya penghasilan akibat kehadiran taksi <i>online</i> .	73%
	6. Melakukan tuntutan kepada lembaga yang bertanggung jawab terhadap ketidakadilan kerja.	40%
	7. Gelisah menghadapi kemajuan teknologi yang mengancam kondisi pekerjaan.	67%
Rasa tidak berdaya	8. Lebih banyak waktu senggang untuk bersantai di pangkalan dibandingkan membawa penumpang.	57%
	9. Timbulnya kekhawatiran akan dilakukannya pemberhentian kerja oleh perusahaan.	70%
	10. Merasa bahwa saya tidak akan terlalu lama lagi bekerja pada perusahaan ini.	73%

Sumber: Penelitian pada tanggal 8 Maret 2018

Berdasarkan Riset Awal Mengenai *Job Insecurity* dapat diketahui bahwa rasa tidak berdaya merupakan komponen terbesar yang menimbulkan *job insecurity*. Dalam hal ini terdapat dua prilaku yang cenderung terjadi pada sebagian besar supir taksi konvensional, yaitu adanya keyakinan para supir taksi konvensional bahwa mereka mungkin tidak akan mampu bekerja lebih lama lagi sebagai

supir taksi muncul sebesar 73% dan adanya inisiatif para supir taksi konvensional mengikuti diskusi yang berkaitan dengan lumpuhnya penghasilan akibat kehadiran taksi *online* muncul sebesar 73% hal ini menunjukkan cukup besarnya kemunculan *job insecurity* yang dialami oleh supir taksi konvensional.

Rasa tidak berdaya yang dihadapi oleh supir taksi konvensional memicu kekhawatiran bahwa akan terjadi pemberhentian kerja yang akan dilakukan oleh perusahaan sehingga mereka beranggapan bahwa tidak akan lama lagi bekerja sebagai supir taksi, hal ini terjadi karena semakin berkurangnya jumlah pelanggan taksi konvensional dikarenakan kehadiran keberadaan taksi *online* yang semakin menjamur. Keadaan seperti ini seringkali membuat para sopir taksi konvensional lebih banyak menghabiskan waktu berada di pangkalan taksi di bandingkan membawa penumpang.

Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat dan kehilangan pekerja yang dirasakan oleh para sopir taksi konvensional disebabkan oleh jumlah setoran wajib yang semakin berkurang setiap harinya, sehingga menyebabkan mereka berinisiatif mencari pekerjaan sampingan demi menutupi kurangnya jumlah penghasilan yang mereka dapatkan. Seringkali para supir taksi konvensional ini bekerja selama lebih dari 24 jam sehari demi mencapai target setoran yang harus di penuhi.

Perubahan merupakan sebuah keharusan yang mesti dilakukan dalam peremajaan bisnis taksi konvensional, tidak hanya berupa perombakan sistem yang lebih mumpuni, namun kesiapan berubah demi menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi juga harus dimiliki oleh personil tenaga kerja yang merupakan modal utama keberlangsungan bisnis jasa taksi konvensional. Kesiapan untuk berubah dapat ditunjukkan bahwa ketika perubahan dilakukan akan muncul dua sikap yaitu positif dan negatif. Dimana sikap positif akan ditunjukkan dengan adanya kesiapan untuk berubah dan sikap negatif ditunjukkan dengan adanya penolakan terhadap perubahan (Fajrianti, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Samarinda oleh peneliti dengan lima orang supir taksi konvensional pada tanggal 27 Febuari 2018 Pukul 10.00 di Samarinda, para sopir taksi konvensional ini mengemukakan di Samarinda sendiri persaingan sudah semakin ketat semenjak kemuculan taksi *online* seperti GoCar dan Uber yang kini telah dirasakan oleh supir taksi konvensional semakin membuat mereka kehilangan banyak pelanggan. Kondisi ini membuat para supir taksi konvensional merasakan dampak yang sangat merugikan terhadap penghasilan yang mereka dapat. Mereka seringkali menjadi khawatir terhadap pekerjaan mereka ini, tidak tau sampai kapan mereka bisa bertahan menjadi supir taksi dengan kondisi persaingan bisnis seperti sekarang ini. Kesamaan

ketidakadilan persaingan bisnis yang dialami oleh para supir taksi konvensional ini membuat mereka bersatu untuk bersama-sama mempertahankan hak-hak mereka dengan menuntut pemerintah untuk melakukan pembenahan mengenai aturan penyelenggaraan angkutan umum yang ada. Para supir taksi yakin bahwa mereka mampu bersaing dari segi kemampuan mengemudi dan kenyamanan perjalanan yang di berikan kepada pelanggan serta perlindungan hukum yang mereka miliki juga lebih kuat dibandingkan dengan supir taksi *online*.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan *job insecurity* sudah pernah dibuat oleh beberapa peneliti. Peran Dukungan Sosial dan Optimisme Terhadap *Job Insecurity* Karyawan *Outsourcing* Pt. X Yogyakarta. Hasil penelitian menemukan bahwa secara bersama-sama dukungan sosial dan optimisme memiliki peran dalam memprediksi tingkat *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* dengan sumbangan efektif sebesar 32,2%. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nidhomul Haq (2015) mengenai "Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Job Insecurity* dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator (Studi pada Karyawan *Outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 15% *job insecurity* responden penelitian dapat dijelaskan oleh faktor *internal locus of control* dan masa kerja.

Berdasarkan pada uraian-uraian yang telah di jabarkan diatas berkaitan dengan *job insecurity*, maka penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh kohesivitas kelompok dan kesiapan berubah terhadap *job insecurity* pada supir taksi konvensional.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Job Insecurity*

*Job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (Ratnaningsih, 2009). *Job insecurity* pada pegawai dapat ditimbulkan oleh adanya ketidakpastian terhadap fitur pekerjaan yang dirasakan pegawai. Fitur pekerjaan yang dimaksudkan ialah perubahan sifat pekerjaan, isu karir, pengurangan waktu kerja, atau yang paling memegang kunci adalah kehilangan pekerjaan (Silla, Gracia, Manas, & Peiro, 2010).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah terganggunya kondisi psikologis seseorang dengan timbulnya rasa takut dan tidak berdaya menghadapi

perubahan situasi yang mengancam terhadap kelangsungan karir dan pekerjaannya.

Menurut Ashford, Lee, dan Bobko (dalam Setiawan, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah karakteristik demografis, ketidakjelasan peran, kondisi lingkungan kerja dan perbedaan individu yang meliputi *locus of control* dan nilai individu. Dalam *job insecurity* faktor kondisi lingkungan kerja merupakan komponen yang memiliki andil terhadap terbentuknya sebuah kohesivitas kelompok hal ini didasari adanya ancaman yang di hadapi oleh individu-individu yang tergabung sebagai sebuah kesatuan profesi yang menumbuhkan kecenderungan anggotanya untuk tetap bersama-sama mencapai tujuan dalam menghadapi ancaman. Faktor perbedaan individu dalam *job insecurity* merupakan bagian dari kesiapan berubah dimana kemampuan individu dalam menginterpretasikan ancaman cenderung berbeda-beda dalam pembentukan kongnisi yang tergantung pada perkembangan pribadi individu yang menghasilkan respon berbeda dalam menyikapi masalah.

### Kohesivitas Kelompok

Ketertarikan interpersonal, moral kelompok, efektifitas kelompok dan umpan balik dari pemimpin merupakan cara untuk terbentuknya kelompok yang kohesif (Bachroni, 2012). Kohesivitas kelompok sebagai tingkat dimana para anggotanya saling tertarik dan termotivasi untuk tinggal dalam kelompok tersebut. Misalnya, karyawan suatu kelompok kerja yang kompak karena menghabiskan banyak waktu bersama, atau kelompok yang berukuran kecil menyediakan sarana interaksi yang lebih intensif, atau kelompok yang telah berpengalaman dalam menghadapi ancaman dari luar menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain (Robbins & Judge 2008).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai satu tujuan yang timbul dalam bentuk kekompakan bersifat positif atau negatif.

### Kesiapan Berubah

Kesiapan berubah didefinisikan sebagai sikap komprehensif yang dipengaruhi secara simultan oleh

apa yang berubah (*content*), bagaimana perubahan diimplementasikan (*process*), keadaan pada saat perubahan dilakukan (*context*), dan karakteristik individu yang terlibat dalam perubahan (*individual*). Lebih lanjut, kesiapan berubah merefleksikan sejauh mana individu atau individu-individu dalam organisasi secara kognisi dan emosi cenderung menerima, merangkul, dan mengadopsi rencana perubahan yang dipersiapkan untuk mengganti keadaan pada saat sekarang ini ((Holt, Armenakis, Field & Harris., 2007). Kesiapan untuk berubah dapat ditunjukkan bahwa ketika perubahan dilakukan akan muncul dua sikap yaitu positif dan negatif. Dimana sikap positif akan ditunjukkan dengan adanya kesiapan untuk berubah dan sikap negatif ditunjukkan dengan adanya penolakan terhadap perubahan (Fajrianti, 2012).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan berubah merupakan penyesuain kondisi yang dialami oleh individu dan organisasi terhadap perubahan situasi sebagai kesiapan mental dan fisik untuk mengambil suatu tindakan.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen penelitian. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah populasi penelitian yang tidak terhingga sehingga digunakan rumus Lameshow untuk menentukan jumlah sampel minimum sebanyak 100 orang dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Berprofesi sebagai supir roda empat dan resmi terdaftar sebagai supir di salah satu perusahaan angkutan umum.
2. Memiliki surat izin mengemudi (SIM A Umum)
3. Minimal memiliki kemampuan baca dan tulis.

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur penelitian yang terbagi atas skala *job insecurity*, skala kohesivitas kelompok dan skala kesiapan berubah. Pada skala *job insecurity* 24 aitem dinyatakan valid dengan nilai *alpha* sebesar  $0.719 > 0.600$ , skala kohesivitas kelompok 31 aitem dinyatakan valid dengan nilai *alpha* sebesar  $0.878 > 0.600$  dan skala kesiapan berubah 29 aitem dinyatakan valid dengan nilai *alpha* sebesar  $0.802 > 0.600$ .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dan kesiapan berubah berpengaruh secara signifikan terhadap *job insecurity* pada Supir Taksi Konvensional dibuktikan oleh hasil uji analisis regresi secara penuh dengan nilai  $F = 21.939$ ,  $R^2 = 0.268$ , dan  $p = 0.000$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya semakin tinggi tingkat kohesivitas dan kesiapan berubah yang dialami oleh para supir taksi konvensional maka semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dialami oleh supir taksi konvensional, ini menunjukkan kohesivitas kelompok yang terjalin antara supir taksi konvensional terbentuk secara dinamis antara individu-individu yang terlibat di dalamnya dan dengan adanya kesesuaian kesiapan berubah yang dimiliki oleh tiap individu dalam kelompok taksi konvensional meningkatkan komitmen individu untuk menerapkan perubahan secara sepihak terhadap tindakan yang harus mereka lakukan, namun bila tindakan yang mereka tidak sesuai dengan harapan mereka memungkinkan mengacu timbulnya *job insecurity* yang mengarahkan sebuah kelompok pada keputusan akibat dari ketidaksesuaian kondisi pekerjaan yang terjadi. *Job insecurity* mencerminkan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan tidak berdaya untuk melakukan segalanya tentang itu (Asford, Lee, & Bobko dalam Setiawan, 2012). *Job insecurity* pada pegawai dapat ditimbulkan oleh adanya ketidakpastian terhadap fitur pekerjaan yang dirasakan pegawai. Fitur pekerjaan yang dimaksudkan ialah perubahan sifat pekerjaan, isu karir, pengurangan waktu kerja, atau yang paling memegang kunci adalah kehilangan pekerjaan (Silla, dkk., 2010).

Penjabaran diatas didasari oleh hasil wawancara peneliti dilapangan dengan salah satu ketua dari perkumpulan supir angkot disekitar daerah samarinda yaitu Bapak N pada tanggal 24 Maret 2019, beliau menerangkan bahwa keadaan yang dialami sebageian besar supir taksi konvensional terkait kondisi pekerjaan yang tidak menentu membuat mereka secara bersama-sama harus mengusahakan tindakan-tindakan yang dapat memperbaiki kondisi pekerjaan yang mereka rasakan sulit saat ini sehingga para supir taksi konvensional beberapa kali telah melakukan tuntutan kepada pihak pemerintah agar mengupayakan solusi dari persoalan angkutan *online* yang dianggap

menghilangkan penghasilan mereka, meskipun demikian sampai saat ini dari pihak pemerintah sama sekali belum memberikan penanganan yang efisien tentang masalah ini sehingga mereka berinisiatif sendiri untuk melakukan pemblokadean secara sepihak diwilayah-wilayah tertentu untuk mengisolasi masuknya transportasi online diwilayah tersebut.

Hal serupa juga disampaikan oleh salah satu ketua pangkalan supir taksi di kota Balikpapan Bapak H pada 12 Juli 2019 yang menerangkan bahwa, semenjak kehadiran taksi *online* sampai saat ini mereka belum memiliki kepastian dari pihak terkait dalam mengatasi kesenjangan pekerjaan yang mereka hadapi sehingga tindakan inisiatif untuk menarik minat penumpang untuk menggunakan jasa taksi argometer sudah seringkali dilakukan sehingga berdampak pada tindakan-tindakan arogan dari beberapa anggota sopir taksi konvensional kepada supir taksi *online* yang memang diakui cukup merugikan bagi mereka sendiri, mereka menerangkan hal tersebut dilakukan sebagai bentuk inisiatif yang mereka ambil untuk meminimalisasi kemunculan taksi *online* diwilayah sekitar pangkalan taksi argometer.

Keterangan diatas sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Rowntree (dalam Hanafiah, 2014) yang mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Penjabaran ini memberikan gambaran bahwa tingginya kohesivitas kelompok dan kesiapan berubah yang terjalin antara sesama supir taksi konvensional memberikan kontribusi terjadinya *job insecurity* akibat dari keadaan yang memicu ketidakpastian kerja. Menurut Robbins (2008), ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya. Locke (dalam Anwar, 2009) seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya.

Hasil analisis regresi secara bertahap didapatkan variabel kohesivitas kelompok berpengaruh signifikan terhadap *job insecurity* dengan nilai beta = 0.319,  $t = 3.039$  dan  $p = 0.003$ . Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis penelitian ini yaitu;  $H_1$ : ada pengaruh antara kohesivitas kelompok terhadap *job insecurity* pada supir taksi konvensional. Angka signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kohesivitas kelompok, maka semakin tinggi pula *job insecurity*. Kohesivitas yang tinggi dapat menyebabkan individu kehilangan jati dirinya (deindividuasi). Kemudian dampak lainnya adalah anggota kelompok jadi menomorsatukan kelompoknya melebihi apapun, sehingga hal ini berdampak menjadi etnosentrisme. Kohesivitas dapat menciptakan iklim yang saling menggantungkan antara satu anggota kelompok terhadap anggota kelompok yang lain sehingga dapat menurunkan efektivitas, produktivitas, dan tanggung jawab anggota di dalam kelompok. Jadi dapat disimpulkan bahwa kohesivitas yang negatif dapat ditunjukkan dengan bentuk keutuhan atau kebersamaan dalam kelompok yang tidak mengarah pada efektivitas dan produktivitas (Sunarya dalam Pranandari, 2013).

Sebagian besar anggota-anggota kelompok yang bergantung penuh kepada kelompoknya akan memicu resiko terjadi konformitas yang tinggi, karena setiap anggota akan berusaha untuk tetap tinggal di dalam kelompok dan mencegah anggota lain meninggalkan kelompok (Collins & Ravens dalam Byrne dkk, 2005). Ketika setiap individu dalam kelompok memiliki komitmen kuat untuk tetap bertahan dalam kelompoknya mengharuskan mereka menerima setiap konsekuensi yang terjadi dalam kelompok tersebut. Howard (dalam, Sverke & Hellgren, 2002) menerangkan bahwa bentuk kondisi yang dapat memicu adanya perasaan tidak aman dalam pekerjaan adalah ketika terjadi perubahan yang dramatis dalam kondisi kerja. Perubahan-perubahan yang menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran bagi para pekerja terutama berkaitan dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan. Perasaan terancam untuk mempertahankan pekerjaan saat ini dapat disebut juga *job insecurity* (Triska & Sukhirman 2013).

Hasil analisis regresi secara bertahap kesiapan berubah berpengaruh signifikan terhadap *job insecurity* dengan nilai beta = 0.247,  $t = 2.348$  dan  $p = 0.021$ . Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis penelitian ini yaitu;  $H_1$ : ada pengaruh antara kesiapan berubah terhadap *job insecurity* pada

supir taksi konvensional. Angka signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kesiapan berubah, maka semakin tinggi pula tingkat *job insecurity*. Perubahan yang dilakukan pada suatu organisasi memiliki beberapa tujuan diantaranya adalah untuk memperbaiki efektivitas organisasi, dan mengembangkan potensi anggota organisasi (George & Jones, 2012). Namun pada penerapannya perubahan organisasi mengakibatkan munculnya beberapa masalah diantaranya adalah masalah kekuasaan, kecemasan, dan kontrol organisasi (Alkaya & Hepaktan, 2003). Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan yang dilakukan individu beranjak dari sebuah keharusan dan bukan sekedar keinginan personal sehingga berakibat timbulnya rasa cemas terhadap pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Barawati, Umaroh, Imawati dan Purwaningrum (2018) menemukan bahwa perubahan yang terjadi pada sebuah perusahaan akan mengakibatkan karyawan memiliki berbagai pemikiran yang bisa saja membuat mereka merasa cemas dan stres dikatakan bahwa kesiapan berubah yang dimiliki oleh sebuah kelompok mampu berkontribusi menimbulkan rasa cemas terhadap kondisi pekerjaan tertentu yang dialami individu.

Hasil uji regresi parsial daya tarik ( $X_3$ ) memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan ketakutan akan kehilangan pekerjaan ( $Y_1$ ) dan kerjasama kelompok ( $X_4$ ), *discrepancy* ( $X_5$ ), *appropriateness* ( $X_6$ ) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan ketakutan akan kehilangan pekerjaan ( $Y_1$ ). Ini berarti aspek daya tarik, kerjasama dalam kelompok, *discrepancy* dan *appropriateness* berpengaruh sangat signifikan dengan aspek ketakutan akan kehilangan pekerjaan, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila individu yang berada dalam suatu kelompok kerja memiliki ketertarikan yang bersifat moderat terhadap segala aktivitas kelompoknya yang merefleksikan keadaan bahwa kelompok kerja mereka merupakan bagian terpenting dari kehidupan mereka sehingga masing-masing dari mereka akan berusaha mempertahankan keberlangsungan kelompok tersebut yang mengarahkan mereka kepada tindakan-tindakan irasional dari rasa takut terhadap timbulnya ancaman akan hilangnya keberadaan kelompok mereka. Witte dan Allen (2000) menjabarkan bahwa rasa takut merupakan emosi bernilai negatif, yang diiringi oleh tingkat gairah yang tinggi. Sehingga semakin terjalannya hubungan kerjasama yang komperhensif dari sebuah kelompok mengarahkan mereka kepada keyakinan untuk melakukan perubahan dan

mengambil keputusan yang bersifat langsung terhadap ketidaksiapan kerja yang mereka hadapi sehingga mampu meminimalisasi adanya perubahan rutinitas yang sudah berjalan.

Kondisi kritis akan kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dialami oleh para sopir taksi konvensional membuat mereka membentuk komitmen secara bersama untuk mengambil langkah dalam mengatasi persoalan kehadiran taksi *online* sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak R seorang supir angkot yang beroperasi di sekitar pelabuhan kapal Ferry pasar pagi kota Samarinda pada tanggal 29 Desember 2018 menerangkan bahwa, sampai saat ini para supir angkot saling bahu-membahu mencari jalan keluar atas kesulitan yang terjadi akibat munculnya taksi *online*, namun dari segala upaya yang telah mereka usahakan dengan melakukan tuntutan kepada pihak berwenang sampai melakukan tindakan inisiatif sendiri demi mengatasi persaingan bisnis dengan taksi online tidak membuahkan hasil dan semakin membuat mereka merasa sangat sulit untuk terus bekerja sebagai supir angkot. Mereka beranggapan bahwa dengan adanya dukungan dari orang-orang sekitar mereka yang akan membantu apabila terjadi suatu persoalan dirasakan dapat menaikkan perasaan positif serta mengangkat harga diri mereka. Dukungan sosial dapat berasal dari keluarga atau orang-orang yang dianggap keluarga dan mempunyai ruang lingkup yang sempit (Riandana, 2016). Sehingga mereka bersikeras untuk tetap bertahan dengan pekerjaan mereka sebagai supir konvensional.

Hasil uji regresi parsial didapatkan hasil bahwa faktor kesatuan dalam kelompok ( $X_2$ ), *principal support* ( $X_8$ ) memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat ( $Y_2$ ) dan kerjasama kelompok ( $X_4$ ), *appropriateness* ( $X_6$ ), *efficacy* ( $X_7$ ) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat ( $Y_2$ ). Ini berarti aspek kesatuan dalam kelompok, kerjasama kelompok, *appropriateness*, *efficacy* dan *principal support* berpengaruh sangat signifikan dengan aspek ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat, artinya adanya keyakinan masing-masing individu untuk mengujudkan perubahan spesifik berkontribusi menciptakan perasaan moral yang kuat antar seluruh anggotanya untuk bersama-sama mengujudkan tujuan kelompok tersebut mereka akan melihat dirinya mampu memanfaatkan peluang yang ada untuk mengatasi segala persoalan, namun ketika sebuah kelompok menghadapi kesulitan

melakukan perbaikan yang telah mereka rancang akan mengacu pada tindakan yang menyimpang dengan demikian menghasilkan penilaian negatif dari masyarakat yang berdampak pada adanya rasa khawatir akan mendapatkan diskriminasi dimasyarakat.

Penjabaran diatas didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak S yang merupakan salah seorang supir angkutan kota di wilayah Terminal Sungai Kunjang Samarinda pada tanggal 2 Januari 2019 beliau mengatakan bahwa semenjak beberapa tahun telah diresmikannya taksi online di Samarinda kehidupan para supir angkot semakin sulit, bahkan sekarang sudah berdampak pada kehidupan keluarga, jadi rekan-rekan yang lain berinisiatif melakukan blokade kepada supir online jangan sampai memasuki daerah angkot, dalam beberapa waktu yang lalu mereka sempat dengan sengaja merusak kendaraan dan mengancam seorang supir online yang dengan sengaja memasuki kawasan supir angkot bahkan penumpang dari taksi online tersebut dipaksa keluar dari kendaraan itu jika tidak mau menggunakan angkot yang disediakan. Kejadian yang demikian membuat para supir angkot malah semakin di pandang buruk atau kasar oleh masyarakat, karena begitu semuanya malah merugi dari segi penghasilan.

Stigma sosial yang tercipta dari tindakan-tindakan negatif para supir taksi konvensional memicu pandangan buruk dari sebagian besar masyarakat umum khususnya para pengguna jasa angkutan umum roda empat. Stigma adalah kejadian atau fenomena yang menghalangi seseorang untuk mendapatkan perhatian, mengurangi seseorang untuk memperoleh peluang dan interaksi sosial (Satcher's dalam Teresa, 2010). Hal ini didukung oleh wawancara yang dilakukan kepada ibu A seorang pengguna jasa angkutan *online* yang berlokasi di daerah kota Samarinda pada tanggal 15 Februari 2019, menjabarkan bahwa merasa lebih nyaman menggunakan taksi *online* karena lebih murah dan lebih cepat sampai tujuan, selain itu juga adanya rasa risih pada supir angkot yang belakangan ini sering terlibat pertentangan dengan supir *online* yang beberapa kali terlihat secara langsung sering bersitegang dengan para supir taksi *online* dan kerab kali berbuat kasar terhadap supir tersebut sehingga menjadi penilaian yang buruk bagi pelanggan angkutan kota.

Keterangan berikut juga dibenarkan oleh hasil wawancara pada tanggal 31 Agustus 2019 kepada saudara A seorang pekerja swasta yang berlokasi di

wilayah kota Balikpapan yang menerangkan bahwa saudara A menganggap bahwa baik taksi *online* atau taksi konvensional memiliki fungsinya masing-masing dalam setiap kebutuhan pelanggan, namun dengan maraknya pemberitaan yang miring terhadap dari beberapa aksi tidak pantas yang dilakukan oleh beberapa supir konvensional membuat masyarakat mempertimbangkan kembali untuk menggunakan jasa taksi konvensional karena dianggap seringkali mengacu keributan dengan para taksi *online* sehingga membuat penilaian buruk bagi para supir taksi konvensional itu sendiri.

Keadaan yang semakin sulit dialami oleh para supir konvensional memicu tindakan-tindakan yang di pandang buruk oleh masyarakat sehingga keberadaan mereka yang seharusnya menjadi pendukung kemudahan akses transportasi semakin kehilangan tempat dimata masyarakat yang berdampak pada berkurangnya mobilitas sosial dari keberadaan supir taksi konvensional mendapatkan perhatian sebagai penyedia jasa angkutan umum. Horton dan Hunt (dalam Narwoko & Suyanto 2010) berpendapat bahwa mobilitas sosial adalah suatu gerak perpindahan dari satu kelas sosial ke kelas sosial lainnya atau gerak pindah dari strata yang satu ke strata yang lainnya. Mobilitas sosial bisa berupa peningkatan atau penurunan dalam segi status sosial dan biasanya termasuk pula segi penghasilan, yang dialami beberapa individu atau oleh keseluruhan anggota kelompok.

Hasil uji regresi parsial mendapatkan hasil faktor daya tarik ( $X_3$ ) memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan rasa tidak berdaya ( $Y_3$ ) dan kerjasama kelompok ( $X_4$ ), *discrepancy* ( $X_5$ ) dan *appropriateness* ( $X_6$ ), memiliki hubungan positif dan signifikan dengan ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat ( $Y_2$ ). Hasil berikut menunjukkan bahwa aspek daya tarik, kerjasama dalam kelompok, *discrepancy* dan *appropriateness* berpengaruh sangat signifikan dengan aspek berpengaruh sangat signifikan dengan rasa tidak berdaya, artinya adanya keadaan yang mengharuskan individu untuk mempertahankan keberlangsungan kelompoknya atas dasar keyakinan adanya implikasi positif dari perubahan yang akan dilakukan, namun apabila tujuan kelompok tidak terwujud berdampak pada timbulnya perasaan sulit untuk mempertahankan pekerjaan mereka yang menimbulkan rasa tidak berdaya pada individu.

Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak AD salah satu supir Taksi Agometer di Bandara Sultan Aji Muhammad

Sulaiman Sepingga Balikpapan pada 3 Maret 2019 menerangkan bahwa kehidupan supir taksi sekarang sudah tidak ada harapan lagi karena penghasilan sekarang sudah diambil sepenuhnya oleh angkutan *online*, pemerintah sekarang sudah tidak peduli lagi dengan masyarakat susah dan kecil karena itu para supir taksi sepakat untuk bersikap keras kepada supir *online* yang semakin hari semakin bertambah jumlahnya karena memang sudah tidak ada pilihan lain lagi.

Keterangan demikian juga dipertegas oleh wawancara yang dilakukan dengan Bapak Z salah seorang warga yang tinggal di daerah sekitar kawasan pangkalan angkutan kota disekitar wilayah kota Balikpapan pada Tanggal 31 Agustus 2019, beliau menjabarkan bahwa saat ini situasi antara pelaku usaha angkutan *online* dan konvensional yang beberapa kali teribat keributan karena masalah penumpang, beliau menyangkan kurangnya usaha dari pemerintah untuk mengatasi persoalan ini yang benar-benar merugikan banyak pihak terutama dari pihak taksi konvensional yang memang sangat dirugikan.

Keadaan yang demikian memicu ketidakjelasan terhadap sikap yang harus dimunculkan para supir taksi konvensional sebagai seorang individu untuk mengatasi persoalan-persoalan yang sedang mereka hadapi. Ketidakjelasan peran adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa, dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan, individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaan (Gibson, dkk dalam Amilin 2008). Keadaan yang tidak mampu diatasi oleh individu mengacu pada ketidakmampuan untuk mengasosiasikan pilihan-pilihan relevan sebagai solusi dari sebuah persoalan.

Pemaparan diatas sudah cukup membuktikan bahwa hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kohesivitas kelompok dan kesiapan berubah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity* pada supir taksi konvensional yang tersebar di wilayah Kota Samarinda dan Balikpapan. Penelitian ini tidak luput dari adanya keterbatasan penelitian. Keterbatasan dari peneliti adalah penggunaan instrumen kuesioner dengan jumlah aitem yang terlalu banyak membuat peneliti tidak dapat mengontrol pilihan jawaban yang diisi oleh

responden. Banyak pengaruh eksternal yang membuat jawaban kuesioner oleh responden yang pada akhirnya akan menjadi data bagi peneliti menjadi bias. Kemudian terbatasnya literatur yang mendukung hasil penelitian membuat penjabaran dari pembahasan peneliti hanya mampu di jelaskan secara implisit dan tidak menyeluruh.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara kohesivitas kelompok terhadap *job insecurity* pada supir taksi konvensional.
2. Terdapat pengaruh antara kesiapan berubah terhadap *job insecurity* pada supir taksi konvensional.
3. Terdapat pengaruh antara kohesivitas kelompok dan kesiapan berubah terhadap *job insecurity* pada supir taksi konvensional.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Supir Taksi Konvensional  
Bagi supir taksi konvensional agar mampu menerima perubahan terhadap persaingan bisnis saat ini dan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi yang terjadi, sehingga dapat melakukan inovasi terhadap pelayanan yang di berikan kepada pelanggan. Misalnya mengikuti pelatihan yang beredukasi pada pengenalan teknologi, pelatihan keterampilan kerja dan pelatihan kewirausahaan.
2. Bagi Masyarakat  
Bagi masyarakat diharapkan agar dapat lebih bijaksana dalam menggunakan jasa angkutan umum, dengan mempertimbangkan kondisi dan situasi yang sesuai dengan keperluan transportasi.
3. Bagi Pemerintah  
Bagi pemerintah diharapkan agar mampu memberikan kebijakan khusus untuk seluruh penyedia jasa angkutan umum roda empat khususnya kepada seluruh armada taksi konvensional dengan memperhatikan aturan terkait aturan tarif setiap angkutan umum baik yang berbasis *online* ataupun konvensional, merancang penetapan rute dari setiap jenis angkutan secara konsisten dan merancang fasilitas angkutan masal sebagai sarana mengurangi

kepadatan jumlah kendaraan umum serta menekan angka kemacetan jalan khususnya di kawasan kota dan sekitarnya.

4. Bagi Keluarga Supir Taksi Konvensional  
Bagi keluarga diharapkan mampu memberikan dukungan terhadap pekerjaan sebagai supir taksi konvensional serta mampu bekerjasama untuk mengembangkan usaha bersama sebagai alternatif penghasilan pokok rumah tangga.
5. Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk lebih mendalami persoalan yang terjadi dengan menggunakan variabel lain yang relevan menggali permasalahan yang terjadi, misalnya seperti: ketidakjelasan peran dan mobilitas sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alkaya, A., & Hepaktan, C. E. (2003). Organizational Change. *Yönet M Ve Ekonom.* 10 (1), 31-58.
- Amilin. (2008). Pengaruh Persepsi Peran Account Representative pada Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurnal Trikonomika.* 7 (2), 70-90
- Anwar, P. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bachroni, M. (2011). Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta. *Jurnal Psikologi.* 38 (1), 40-51.
- Barawati, E., Umaroh, S. T., & Imawati, D. (2018). Kesiapan Untuk Berubah Karyawan Survivors Pt. Kayan Putra Utama Coal Ditinjau Dari Iklim Psikologis Dan Komitmen Afektif Sebagai Mediator. *Motiva: Jurnal Psikologi* 1 (2), 1-9.
- Baron, R.A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial.* Jakarta: Erlangga.
- Fajrianti, B. P. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.* 1 (2) 102-109.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja *job insecurity* dengan intensi pindah kerja *turnover intention* pada karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E Journal Psikologi,* 1 (3), 303-312.

- Holt, D. T., Helfrich, C. D., Hall, C. G., & Weiner, B. J. (2009). How Health Professionals Can Comprehensively Conceptualize Readiness for Change. *J Gen Intern Med.* 1 (50), 50-55.
- Kompas. (2017). *Ribuan Supir Angkot dan Taksi di Balikpapan Tolak Angkutan Online.* Diakses dari <https://regional.kompas.com>
- Narwoko, J. D & Suyanto. (2010). *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan edisi ketiga.* Jakarta : Prenada Media Group.
- Pranandari. (2013). *Materi 05 Agresi.* Diakses dari <http://kenes.staff.gundama.ac.id>
- Ratnaningsih, E. (2009). Restrukturisasi Pada Masa Krisis Ekonomi Global Tahun 2008 dalam Hubungannya terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan *Job Insecurity* sebagai Variabel Pemoderasi. *Akmenika upy.* 1 (3), 1-23.
- Robbins S. P., & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, W. (2012). Hubungan Antara Job Insecurity dan Konflik Peran dengan Performansi Kerja Karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrawija.* 1 (3), 1-11.
- Silla, I., Gracia, F. J., Manas, M. A., & Peiro, J. M. (2010). Job insecurity and employees' the moderating role of fairness attitudes: the moderating role of fairness. *International Journal of Manpower* 31 (4), 449-465.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *The International Association of Applied Psychology.* 51 (1), 23-42.
- Triska, F., & Sukhirman, I. (2013). Hubungan antara Job Insecurity dan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Depok. *Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.* 20 (1), 59-63.