



Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Being* Pengemudi Ojek *Online* di Kota Padang

Shyntya Rahma Diyanti¹, Free Dirga Dwatra²

^{1,2}Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang, Sumatera Barat,
Indonesia

Correspondence E-mail: freedirga@gmail.com

ABSTRACT

Status mitra yang kabur, algoritma platform yang tidak transparan dan tekanan pelanggan menimbulkan kekhawatiran bagi pengemudi ojek *online*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana *job insecurity* mempengaruhi *employee well-being* pengemudi ojek *online* di Kota Padang. Penelitian didesain kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Sebanyak 350 pengemudi ojek *online* di Kota Padang dipilih sebagai sampel penelitian melalui teknik *purposive sampling*, dengan kriteria ojek *online* sebagai pekerjaan utama dan telah bekerja minimal enam bulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee well-being* ($p < 0,001$). Dimensi *quantitative insecurity* dan *qualitative insecurity* secara parsial juga menunjukkan adanya pengaruh negatif terhadap *employee well-being*. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,433 yang artinya kontribusi *job insecurity* terhadap *employee well-being* sebanyak 43,3%. Secara umum, tingkat *job insecurity* pengemudi tergolong sedang, sedangkan *employee well-being* tergolong tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa fleksibilitas yang ditawarkan pekerjaan berbasis platform belum cukup untuk melindungi pengemudi dari dampak negatif ketidakpastian kerja terhadap kesejahteraan mereka.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 29 June 2026

First Revised 30 June 2026

Accepted 3 July 2026

First Available online 8 July 2026

Publication Date 8 July 2026

Keyword:

Employee Well-Being,
Job Insecurity,
Ojek Online.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mendorong pesatnya pertumbuhan layanan transportasi berbasis aplikasi di Indonesia. Berdasarkan laporan dari *We Are Social*, sebanyak 66,7% pengguna internet Indonesia berusia di atas 16 tahun secara rutin menggunakan layanan transportasi online pada Kuartal IV 2024, menjadikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat penggunaan transportasi digital tertinggi di dunia (Yonatan, 2025). Badan Pusat Statistik (2023), melaporkan jumlah pekerja informal digital meningkat seiring ekspansi layanan berbasis aplikasi seperti GoJek, Grab, Maxim, dan ShopeeFood. Survei Katadata *Insight Center* (2023) mengatakan bahwa 64% mitra pengemudi ojek *online* merasa khawatir kehilangan akun akibat penurunan rating maupun perubahan kebijakan platform. Kekhawatiran tersebut diperkuat oleh laporan Harian Kompas (2024) yang mengungkapkan bahwa algoritma distribusi order tidak transparan dan sering berubah tanpa pemberitahuan. Selain itu, penelitian Sitorus & Kornitasari (2024) masih menemukan bahwa proteksi sosial dan jaminan kerja pekerja lepas di Indonesia masih sangat lemah, sehingga membuat mereka rentan terhadap tekanan psikologis akibat sistem kerja digital yang serba tidak pasti.

Menurut Perwira & Hidayat (2020) sistem penilaian pelanggan, algoritma distribusi order yang tidak transparan, serta ketiadaan jaminan perlindungan kerja formal menciptakan tekanan psikologis yang berkelanjutan. Status kemitraan membuat pengemudi menanggung sendiri berbagai risiko pekerjaan, seperti kecelakaan kerja, ketidakstabilan pendapatan, perlindungan yang kurang memadai dari perusahaan platform (Djamhari et al., 2017). Fenomena tersebut dikonfirmasi oleh temuan awal peneliti melalui wawancara terhadap delapan orang pengemudi ojek *online* pada 17 November 2025. Hasilnya tujuh dari delapan responden mengalami stres, kecemasan akan kehilangan pekerjaan, tingginya risiko saat berkendara serta pendapatan yang tidak stabil. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *employee well-being* pengemudi berada pada tingkat yang rendah. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian Barrech et al. (2018) mengungkapkan bahwa ketidakpastian kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan munculnya kecemasan, stres, serta gangguan kesehatan mental di lingkungan kerja.

Employee well-being merupakan gambaran dari kondisi psikologis karyawan di tempat kerja seperti kesejahteraan, kepuasan kerja dan kelelahan emosional (Zheng et al., 2015). Yu et al. (2021) mendefinisikan *employee well-being* sebagai kebahagiaan, kesehatan, kenyamanan dan ketenangan yang dirasakan pekerja selama bekerja. Menurut Meisler (2022) *employee well-being* tidak hanya mencakup kondisi positif, seperti produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi juga mencakup kondisi negatif yang dapat dialami karyawan, seperti frustrasi, rasa takut, dan gejala depresi. Beberapa faktor yang mempengaruhi *employee well-being* diantaranya masalah personal, perlindungan kerja, kompensasi, prestasi kerja dimana didalamnya memuat risiko keamanan dalam bekerja atau *job Insecurity* (Farhan & Dewi, 2024).

Job insecurity pada pengemudi ojek *online* tidak hanya mencakup ancaman kehilangan pekerjaan secara langsung (*quantitative insecurity*), tetapi juga kekhawatiran terhadap menurunnya kualitas kerja seperti penurunan insentif dan perubahan algoritma platform (*qualitative insecurity*) (Hellgren et al., 1999). Menurut Sora et al. (2010) *job insecurity* adalah

perasaan tidak berdaya dalam mempertahankan pekerjaan akibat adanya ancaman situasi dari pekerjaan. Ketidakpastian ini berpotensi berdampak pada *employee well-being*, yaitu kondisi kesejahteraan menyeluruh karyawan yang mencakup aspek kehidupan, pekerjaan, dan psikologis (Zheng et al., 2015). Meskipun pekerjaan ojek *online* menawarkan berbagai keuntungan seperti fleksibilitas waktu kerja, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan menjalin interaksi sosial (Mokshagundam & Hattikal, 2024) manfaat tersebut belum tentu dapat menjamin tercapainya kesejahteraan kerja secara menyeluruh.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara *job insecurity* dengan *employee well-being*. Farhan & Dewi (2024) serta Saputra & Dwarta (2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *employee wellbeing*, yaitu semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan maka semakin rendah *employee wellbeing* pekerja, begitupun sebaliknya. Selanjutnya Rahmadhanty & Wibowo (2022) melakukan penelitian lainnya kepada karyawan kontrak disalah satu perusahaan, penelitian tersebut menemukan *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee well-being*. Rizky & Sadida, (2019) menambahkan bahwa karyawan akan merasa sejahtera secara subjektif ketika pekerjaan tidak dianggap sebagai beban.

Berdasarkan paparan diatas, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat *job insecurity* dan *employee well-being* dan mengetahui lebih lanjut pengaruh *job insecurity* terhadap *employee well-being* pada pengemudi ojek *online* di Kota Padang. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi dalam lingkup ekonomi digital. Secara praktis, temuan ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan platform dan pembuat kebijakan dalam merancang perlindungan kerja yang lebih berkeadilan.

2. METODE

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan populasi dan sampel yang telah diidentifikasi. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada pandangan positivisme, yang digunakan untuk meneliti suatu populasi dengan bantuan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data dan kemudian diolah menggunakan analisis statistik untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengkaji pengaruh dari variabel X dan Y. Metode penelitian ini berfokus pada hasil data numerik yang kemudian diuji secara statistik (Azwar, 2022).

2.2 Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi ojek *online* yang berada di Kota Padang dan belum diketahui jumlahnya secara spesifik, sehingga penentuan jumlah sampel mengacu pada tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%, yang menghasilkan sampel sebanyak 349 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berupa *purposive sampling* yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu (Cresswel, 2018). Adapun

kriteria responden meliputi pengemudi ojek online yang menjadikan ojek *online* sebagai pekerjaan utama dan telah bekerja minimal enam bulan.

2.3 Instrumen Penelitian

Job Insecurity

Skala *job insecurity* yang digunakan dalam penelitian ini adalah adaptasi dari Dewi (2025) yang disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Hellgren et al. (1999) yang terdiri dari dua dimensi yaitu: dimensi *Quantitative Insecurity* dan *Qualitative Insecurity*. Skala ini berjumlah 12 aitem *favorable* yang diukur menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban 1-5.

Employee Well-Being

Peneliti menggunakan skala *employee well-being* yang dikembangkan oleh Zheng et al. (2015) dan telah diadaptasi ke versi Bahasa Indonesia oleh Rahmi et al. (2021). Skala ini berjumlah 18 aitem yang diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 1-7 alternatif jawaban. Aspek yang digunakan yaitu: *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*.

2.4 Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan validitas isi, yaitu proses pengujian kelayakan instrumen yang dilakukan melalui penilaian rasional oleh para ahli dibidang terkait, yang biasa disebut *expert judgement* (Azwar, 2023). Dalam hal ini, dosen pembimbing peneliti menilai kesesuaian aitem skala *job insecurity*. Selain itu, setelah dilakukan uji coba kepada 30 responden daya diskriminasi aitem melebihi 0.30, dengan rentang 0.649-0.874 sehingga tidak ada aitem yang gugur.

Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen penelitian. Menurut (Azwar, 2023) instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,50 atau mendekati 1. Pada penelitian ini, skala *employee well-being* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,942 (Rahmi et al., 2021), sedangkan skala *job insecurity* memperoleh nilai 0,951 berdasarkan uji coba pada 30 responden. Dengan demikian, kedua instrumen dinyatakan reliabel.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik subjek penelitian berdasarkan beberapa kategori yang telah dilakukan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi secara normal atau tidak (Sugiyono, 2017), dan uji linearitas untuk melihat apakah variabel-variabel penelitian terletak dalam garis-garis lurus atau dapat dikatakan memiliki hubungan yang searah/linear (Sahir, 2021). Kemudian untuk uji hipotesis, peneliti menggunakan uji regresi linear berganda. Analisis dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 26 untuk *Windows*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu melihat sejauh mana pengaruh *job insecurity* terhadap *employee well-being* pengemudi ojek *online* yang ada di Kota Padang. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengemudi ojek *online* di Kota Padang dengan kriteria ojol sebagai pekerjaan utama dan sudah bekerja minimal 6 bulan. Responden yang berhasil dikumpulkan adalah sebanyak 350 orang. Berikut gambaran deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin yang dijabarkan pada tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	345	98%
Perempuan	5	2%
Total	350	100%

Berdasarkan Gambaran deskripsi responden diatas dapat diketahui bahwa seluruh responden berjumlah 350 orang. Pengemudi ojol dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 345 orang sedangkan pengemudi ojol dengan jenis kelamin Perempuan berjumlah 5 orang. Selanjutnya gambaran responden berdasarkan usia yang dijabarkan pada tabel 2, sebagai berikut.

Tabel 2. Gambaran Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
21-29	143	41%
30-45	165	47%
46-60	37	11%
>60	5	1%
Total	350	100%

Berdasarkan 350 responden, mayoritas responden berada pada rentang usia 30-45 tahun sebanyak 165 orang. Selanjutnya responden dengan rentang usia 21-29 tahun berjumlah 143 orang. Responden rentang usia 46-60 tahun berjumlah 37 orang dan responden yang usianya lebih dari 60 tahun berjumlah 5 orang. Adapun gambaran responden berdasarkan platform kerja dijelaskan pada tabel 3.

Tabel 3. Gambaran Deskripsi Responden Berdasarkan Platform Kerja

Platform	Jumlah	Persentase
----------	--------	------------

Maxim	173	49%
Gojek	120	35%
Grab	57	16%
Total	350	100%

Mengacu pada tabel diatas, sebagian besar pengemudi ojol di Kota padang menggunakan platform maxim yaitu sebanyak 174 orang. Sedangkan platform gojek berjumlah 120 orang dan platform grab berjumlah 57 orang.

3.2 Deskripsi Data Penelitian

Analisis bertujuan untuk menggambarkan dan menilai kesesuaian data yang diperoleh di lapangan relevan dengan penelitian. Penilaian tersebut dilakukan melalui analisis perbandingan skor rata-rata hipotesis dengan skor rata-rata sebenarnya pada variabel X dan variabel Y. Berikut merupakan deskripsi data variabel yang dijelaskan pada tabel 4.

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel

Variabel	Skor Hipotesis				Skor Empiris			
	Max	Min	Mean	Sd	Max	Min	Mean	Sd
<i>Job Insecurity</i>	60	12	36	8	60	16	38	7,3
<i>Employee Well-Being</i>	126	18	72	18	126	36	81	15

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai mean empiris dari variabel *job insecurity* adalah 38 dan nilai mean hipotetiknya adalah 36. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata empiris lebih tinggi dibandingkan rata-rata hipotetik, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* berada di level lebih tinggi dibandingkan asumsi awal.

Pada variabel *employee well-being*, diperoleh nilai mean empiris sebesar 81, sedangkan nilai mean hipotetik sebesar 72. Hasil ini menggambarkan bahwa nilai mean empiris lebih besar dibandingkan nilai mean hipotetiknya. Dapat disimpulkan bahwa variabel *employee well-being* secara umum lebih tinggi dibandingkan hipotesis. Selanjutnya kategorisasi variabel *job insecurity* yang dijabarkan pada tabel 5.

Tabel 5. Kategorisasi Data Variabel Job Insecurity

Skor	Kategori	F	%
$X < 28$	Rendah	41	11.7
$28 \leq X < 44$	Sedang	192	54.9
$44 \leq X$	Tinggi	117	33.4

Total	350	100
-------	-----	-----

Berdasarkan tabel kategorisasi diatas, dapat dilihat bahwa dari 350 responden, sebagian besar subjek masuk ke dalam kategori sedang yang berjumlah 192 orang (54.9%), pada kategori tinggi sebanyak 117 orang (33,4%) dan pada kategori rendah sebanyak 41 orang (11.7%). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengemudi ojol memiliki tingkat *job insecurity* pada kategori sedang. Adapun kategorisasi variabel *employee well-being* pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Kategorisasi Data Variabel *Employee Well-Being*

Skor	Kategori	F	%
$X < 54$	Rendah	16	4.6
$54 \leq X < 90$	Sedang	164	46.9
$90 \leq X$	Tinggi	170	48.5
Total		350	100

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa dari 350 responden, sebagian besar subjek masuk ke dalam kategori tinggi yang berjumlah 170 orang (48.5%), pada kategori sedang sebanyak 164 orang (46.9%) dan pada kategori rendah sebanyak 16 orang (4.6%). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengemudi ojol memiliki tingkat *employee well-being* pada kategori tinggi.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *uji One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig* atau $p > 0.05$, sedangkan jika nilai $p < 0.05$ maka data dianggap tidak memiliki residual yang berdistribusi secara normal (Sahir, 2021).

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asym.Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	.200	Normal
<i>Employee well-being</i>		

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada variabel *job insecurity* dan *employee well-being*, diperoleh nilai signifikansi melebihi 0,05 yaitu 0.200, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian dapat dikatakan berdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel penelitian terletak dalam garis-garis lurus atau dapat dikatakan memiliki hubungan yang searah/linear (Sahir, 2021). Data dapat dinyatakan linear jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai sig. ($0,05 < \text{sig.}$).

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. (p) deviation from linearity	Keterangan
<i>Job insecurity</i> <i>Employee well-being</i>	.193	Linear

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas antara variabel *job insecurity* dengan *employee well-being* bersifat linear dengan nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,193.

3.4 Uji Hipotesis Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda yang berguna untuk mengetahui hubungan/pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dan dua atau lebih variabel terikat (Sahir, 2021). Hipotesis diketahui dengan melakukan perbandingan nilai α (alpha) dengan p-value $< 0,05$. Adapun hasil regresi linear berganda dijelaskan pada tabel 9 berikut.

Tabel 9. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	146.238	3.603			40.591	<.001	
<i>Quantitative insecurity</i>	-1.206	.239	-.299		-5.045	<.001	H ₁ Diterima
<i>Qualitative insecurity</i>	-1.729	.250	-.410		-6.926	<.001	H ₂ Diterima
F _{Stat}	134.434						
F _{sig}						<.001	H ₃ Diterima
R ²	.437						
AdjR ₂	.433						

Hasil analisis hipotesis menggunakan metode regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel diatas. Hasil menunjukkan bahwa dimensi *quantitative insecurity* memiliki nilai signifikansi sebesar $<0,001$ ($p<0,05$) dengan nilai t hitung sebesar $-5,045$, dimana nilai absolut t hitung ($5,045$) lebih besar dari t tabel. Adapun dimensi *qualitative insecurity* memiliki nilai signifikansi sebesar $<0,001$ ($p<0,05$) dengan nilai t hitung sebesar $-6,926$, dimana nilai absolut t hitung ($6,926$) juga lebih besar dari t tabel. Selanjutnya koefisien regresi untuk kuantitatif JI sebesar -1.206 dan kualitatif JI sebesar -1.729 . Tanda negatif pada kedua nilai menunjukkan arah pengaruh yang negatif, artinya semakin tinggi *job insecurity* baik secara kuantitatif maupun kualitatif maka semakin rendah *employee well-being* pengemudi ojek online.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F sebesar $134,017$ dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar $<0,001$ lebih kecil dari 0.05 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* dengan dimensi kuantitatif dan kualitatif berpengaruh secara simultan terhadap *employee well-being*. Selanjutnya, ditemukan nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,661$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *employee well-being*. Selanjutnya, nilai *Adj. R square* sebesar $0,433$ mengindikasikan bahwa variabel *job insecurity* dengan dimensi kuantitatif dan kualitatif memberikan kontribusi sebesar $43,3\%$ kepada *employee well-being*.

3.5 PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee well-being* pengemudi ojek online di Kota Padang ($F=134,434$; $p<0,001$), dengan kontribusi sebesar $43,7\%$. Kedua dimensi terbukti berpengaruh secara parsial yaitu *quantitative insecurity* ($t=-5,045$; $p<0,001$) dan *qualitative insecurity* ($t=-6,926$; $p<0,001$). Temuan ini sejalan dengan Farhan & Dewi (2024) yang menemukan hubungan negatif serupa pada pengemudi Grab di Yogyakarta, serta Rahmadhanty & Wibowo (2022) pada karyawan kontrak, mengindikasikan bahwa pola ini konsisten pada kelompok pekerja nonformal yang berada di luar perlindungan ketenagakerjaan formal.

Tingkat kesejahteraan pengemudi merupakan salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan perusahaan. Menurut Anindiati (dalam Farhan & Dewi, 2024) pengemudi yang memiliki tingkat kesejahteraan yang baik cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih tinggi serta semangat kerja yang lebih positif dalam menjalankan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee well-being* pengemudi adalah *job insecurity* (Nisa & Pratiwi, 2023). Dimensi *quantitative insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee well-being* yang dapat dijelaskan melalui aspek *workplace well-being*. Ketika pengemudi merasa khawatir atas hilangnya akses ke platform hal tersebut berdampak langsung pada beberapa elemen kesejahteraan kerja seperti ketidakpastian kompensasi, perlindungan kerja, dan kendali atas pengaturan kerja sepenuhnya berada di tangan perusahaan.

Selanjutnya dimensi *qualitative insecurity* memiliki pengaruh negatif yang lebih besar dibandingkan *quantitative insecurity* ($B=-1,729$). Menurut Hellgren et al. (1999) dimensi ini berkaitan dengan kekhawatiran terhadap menurunnya kualitas pekerjaan meskipun pekerjaan tetap ada, seperti berkurangnya peluang karier dan penghasilan yang semakin menurun. Kondisi ini membuat pengemudi ojol menjadi khawatir terhadap ketidakpastian

tarif, insentif dan perubahan algoritma platform yang dapat berdampak pada penghasilan harian, sehingga kemampuan untuk memenuhi kebutuhan personal dan keluarga menjadi tidak terjamin. Hal ini dapat menyebabkan lemahnya aspek *psychological well-being* berupa penerimaan diri dan penguasaan lingkungan (Zheng et al., 2015).

Meskipun tingkat *job insecurity* berada pada kategori sedang dan *employee well-being* pada kategori tinggi, dampak negatifnya terhadap kesejahteraan tetap signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang dilakukan pada pekerja nonpermanen di Indonesia. Sulaiman et al. (2023) menemukan bahwa *job insecurity* menjadi prediktor signifikan bagi penurunan *psychological well-being* karyawan *outsourcing* di Medan, walaupun dukungan sosial turut diperhitungkan sebagai faktor yang dapat mengurangi dampak tersebut. Kesamaan antara temuan tersebut dengan penelitian ini terletak pada karakteristik kedua kelompok pekerja yang sama-sama berada di luar perlindungan ketenagakerjaan formal dan menghadapi tingkat ketidakpastian kerja yang relatif serupa. Hal ini relevan dengan pernyataan Hellgren et al. (1999) bahwa *job insecurity* yang berada pada taraf sedang sekalipun tetap memberikan tekanan psikologis yang berarti. Kategorisasi *employee well-being* yang tinggi tidak berarti pengemudi terbebas dari tekanan, melainkan mereka masih mampu mempertahankan keseimbangan antara pengalaman positif dan negatif dalam pekerjaannya (Nisa & Pratiwi, 2023).

Pekerjaan sebagai pengemudi ojek online merupakan pekerjaan berbasis aplikasi yang pada umumnya bersifat kemitraan tanpa jaminan keberlangsungan kerja yang pasti, hal ini menciptakan ketidakjelasan status karena pengemudi tidak merasa sebagai karyawan, tetapi juga tidak sepenuhnya independen (Dipoatmodjo, 2026). Selain itu, sistem penilaian (rating) pelanggan juga berperan sebagai bentuk disiplin digital yang memengaruhi keberlangsungan kerja pengemudi. Menurut (Bucher et al., 2021) rating berfungsi sebagai instrumen pengawasan yang mendorong pekerja untuk mengelola perilaku dan ekspresi emosionalnya secara konsisten guna menghindari evaluasi negatif yang berpotensi memengaruhi akses terhadap pekerjaan. Dengan demikian, tekanan struktural dan tekanan evaluatif ini secara bersama-sama membentuk sumber *job insecurity* yang khas pada ekosistem kerja berbasis platform digital.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa fleksibilitas yang ditawarkan sistem platform belum mampu melindungi pengemudi dari dampak negatif ketidakpastian kerja. Diperlukan perhatian lebih besar dari perusahaan platform maupun pembuat kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung kesejahteraan pengemudi ojek online secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, penelitian ini membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee well-being* pengemudi ojek online di Kota Padang, dengan kontribusi sebesar 43,7%. Baik dimensi *quantitative insecurity* maupun *qualitative insecurity* terbukti berpengaruh negatif secara parsial, dengan *qualitative insecurity* menunjukkan pengaruh lebih besar ($\beta = -1,729$) dibandingkan *quantitative insecurity* ($\beta = -1,206$), hal ini mengindikasikan bahwa

kekhawatiran terhadap penurunan kualitas kerja lebih memengaruhi kesejahteraan pengemudi dibandingkan ancaman kehilangan pekerjaan secara langsung.

Secara umum, tingkat *job insecurity* pengemudi berada pada kategori sedang sementara *employee well-being* berada pada kategori tinggi, namun ketidakpastian kerja pada taraf tersebut tetap memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan mereka. Temuan ini menegaskan bahwa fleksibilitas yang ditawarkan sistem kerja berbasis platform belum cukup melindungi pengemudi dari tekanan psikologis akibat ketidakpastian kerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih berkeadilan dari perusahaan platform maupun pemangku kepentingan untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan

5. REFERENSI

- Barrech, A., Baumert, J., Gündel, H., & Ladwig, K. (2018). *The impact of job insecurity on long-term self-rated health – results from the prospective population-based MONICA / KORA study*. 1–10.
- Bucher, E. L., Schou, P. K., & Waldkirch, M. (2021). *Pacifying the Algorithm – Anticipatory Compliance in the Face of Algorithmic Management in the Gig Economy*. 28(1), 44–67. <https://doi.org/10.1177/1350508420961531>
- Cresswel, J. W. (2018). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Dipoatmodjo, T. S. P. (2026). *Pengalaman Job Insecurity Pekerja Gig Economy di Indonesia: Sebuah Penelitian Fenomenologi*. 3(2), 401–412. <https://doi.org/https://doi.org/10.59971/jumawa.v3i2.452>
- Djamhari, E. A., Peters, R., Fanggidae, V., & Lauranti, M. (2017). *Go-Jek: Kemacetan, Informalitas dan Inovasi Transportasi Perkotaan di Indonesia*. Perkumpulan PRAKARSA.
- Farhan, A., & Dewi, R. P. (2024). Employee Wellbeing pada Pengemudi Grab di Yogyakarta Ditinjau dari Job Insecurity. *Prosiding Seminar Nasional*, 107–114.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). *A Two-dimensional Approach to Job Insecurity : Consequences for Employee Attitudes and Well-being A Two-dimensional Approach to Job Insecurity : 8*(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Meisler, G. (2022). Fear and Emotional Abilities in Public Organizations: A Sectorial Comparison of Their Influence on Employees' Well-Being. *International Public Management Journal*, 25(4), 544–565. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10967494.2020.1720051>
- Mokshagundam, S. S., & Hattikal, P. N. S. (2024). Motivational Strategies for Gig Workers at Bengaluru Urban. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(2), 1050–1056. <https://doi.org/https://doi.org/10.55248/gengpi.5.0224.0436>
- Nisa, F. C., & Pratiwi, E. A. (2023). *The Effect of Job Insecurity on Employee Wellbeing in Karawang Factory Employees During the Covid-19 Pandemic*. 5(2), 67–73.
- Perwira, L. T., & Hidayat, M. (2020). *Memahami Dinamika Bekerja dalam Ketidakpastian : Tinjauan Fenomenologis Pengalaman Bekerja Pengemudi Ojek Online*. 7, 249–266. <https://doi.org/10.15575/psy.v7i2.7995>
- Rahmadhanty, S., & Wibowo, D. H. (2022). Job Insecurity dan Employee Well-Being : Studi Korelasional pada Karyawan Kontrak di Masa Pandemi. *Psikostudia*, 11(4), 542–550.
- Rahmi, T., Hendriati, A., Diana, H., & Efi, F. (2021). *Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version*. 93–101.
- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being

- pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal Empati*, 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2019.23651>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.); 1st ed.). KBM Indonesia.
- Saputra, J. A., & Dwarta, F. D. (2023). Hubungan Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Tenaga Kontrak Trantib Di Dinas Perdagangan Kota Padang. *Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiolog*, 6(2), 926–934.
- Sitorus, A. A., & Kornitasari, Y. (2024). Analisis Tingkat Kesejahteraan Pekerja Gig Di Indonesia. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 3(2), 537–551. <http://dx.doi.org/10.21776/jdess.2024.03.2.16>
- Sora, B., Caballer, A., & Peiro, J. M. (2010). 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>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (26th ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sulaiman, J., Effendy, S., & Lubis, R. (2023). *The Effect of Job Insecurity and Social Support Toward Psychological Well-Being Among Outsourced Employees at Company X of Medan*. 12(03), 720–727.
- Yonatan, A. Z. (2025). *Seberapa Sering Publik Indonesia Gunakan Transportasi Online?* GoodStats. <https://data.goodstats.id/statistic/seberapa-sering-publik-indonesia-gunakan-transportasi-online-XTaaQ>
- Yu, S., Wu, N., Liu, S., & Gong, X. (2021). Job Insecurity and Employees' Extra-Role Behavior : Moderated Mediation Model of Negative Emotion and Workplace Friendship. *Frontiers in Psychology*, 12(April). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631062>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Erratum: Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 645–647. <https://doi.org/10.1002/job>