

PENGARUH JOB INSECURITY, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA HONORER ASN DI KABUPATEN GUNUNGGKIDUL

Yulita Ninda Saputri¹
Anna Partina^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta

*Corresponding author: grace.annaone60@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job insecurity, organizational commitment and perceived organizational support on organizational citizenship behavior with a sample of ASN honorary employees in Gunungkidul Regency. By using saturated sampling technique, there are 42 samples in this study. The results of the regression analysis conducted indicate that job insecurity has a significant negative effect on OCB as well as organizational commitment has a significant positive effect on OCB. The results of the study cannot prove that perceived organization support has an effect on OCB.

Keywords: job insecurity, organizational commitment, perceived organizational support, organizational citizenship behaviour

JEL Classification: D23

PENDAHULUAN

Kualitas tenaga kerja yang bersedia melakukan pekerjaan secara sukarela dan melebihi tuntutan peran akan menguntungkan organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan yang melebihi harapan dan pekerjaan formal

mereka. Menurut (Robbins & Judge, 2017) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku *discretionary* yang bukan merupakan pekerjaan formal karyawan yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. OCB merupakan perilaku *discretionary* individu yang tidak secara eksplisit berhubungan dengan penghargaan formal dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku *discretionary* yang dimaksud adalah perilaku individu yang bukan merupakan deskripsi pekerjaan tetapi perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual (Organ, 1988). OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat perilaku OCB yang tinggi cenderung memiliki persepsi dukungan organisasi yang kuat. (Robbins & Judge, 2017).

Persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi peduli atas kontribusi yang mereka berikan dan kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Karyawan yang memiliki tingkat *perceived organizational support* yang kuat cenderung memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi. Komitmen organisasi merupakan sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya serta kemauannya mempertahankan keanggotaannya sebagai karyawan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Menurut (Allen & Meyer, 1990) komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta

keinginannya untuk menjaga keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat adalah karyawan yang memiliki kemungkinan paling kecil meninggalkan organisasi.

Status pegawai honorer yang terikat dalam kontrak masa kerja tertentu memiliki perasaan ketidakamanan kerja yang lebih tinggi daripada pegawai tetap. Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa tidak berdaya untuk menjaga keberlangsungan pekerjaannya yang terancam (Greenhalgh & Roseblatt, 1984). *Job insecurity* adalah persepsi mengenai ketidakpastian pekerjaan di masa depan. Apakah karyawan dapat terus bekerja atau karyawan akan diberhentikan (De Witte, 1999).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan hubungan antar variable tersebut (Nugraha & Adnyani, 2018) dan (Muchtadin & Chaerudin, 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*; penelitian (Priyandini dkk., 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan penelitian (Sengkey *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengaruh *job insecurity* terhadap OCB ditunjukkan oleh penelitian (Partina & Harsono, 2012) dan dari (Sari *et al.*, 2017) dimana *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap OCB, Sedangkan penelitian (Priyadi *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian (Putra & Sriathi, 2017) dan (Partina *et al.*, 2019) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan penelitian (Azizah & Rokhman, 2021) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Job Insecurity

Job insecurity atau ketidakamanan kerja adalah persepsi

menyebutkan ketidakpastian pekerjaan di masa depan. Apakah karyawan dapat terus bekerja atau karyawan akan diberhentikan (De Witte, 1999). Terdapat tiga indikator *Job insecurity* menurut (De Witte, 2014) yaitu pengalaman subjektif atau persepsi mengenai pekerjaan di masa mendatang, Kekhawatiran yang dirasakan individu dan pemikiran seseorang mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa mendatang.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginannya untuk menjaga keanggotaannya dalam sebuah organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasi akan diukur menggunakan *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment* (Allen & Meyer, 1990).

Perceived Organizational Support

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi peduli atas kontribusi yang mereka berikan dan kesejahteraan mereka. Terdapat tiga indikator *perceived organizational support* yaitu keadilan, dukungan atasan atau supervisor, dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku *discretionary* individu yang tidak secara eksplisit berhubungan dengan penghargaan formal dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku *discretionary* yang dimaksud adalah perilaku individu yang bukan merupakan deskripsi pekerjaan tetapi perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual. Menurut Organ (1988), terdapat lima indikator *organizational citizenship behavior* yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Job insecurity memiliki indikator pengalaman subjektif atau persepsi mengenai pekerjaan di masa mendatang, kekhawatiran yang dirasakan individu dan pemikiran seseorang mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa mendatang. Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja tidak terlepas dari perasaan

keamanan kerja karyawan, namun sebaliknya apabila karyawan merasakan ketidakamanan kerja atau *job insecurity* maka kemungkinan terciptanya OCB dalam suatu organisasi akan sulit tercapai. *Job insecurity* adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa tidak berdaya untuk menjaga keberlangsungan pekerjaannya yang terancam (Greenhalgh & Roseblatt, 1984). *Job insecurity* merupakan persepsi mengenai ketidakpastian pekerjaan di masa depan. (De Witte, 1999). *Social Exchange Theory* (SET) menyatakan bahwa perilaku ekstra akan menurun ketika organisasi gagal dalam melaksanakan kewajiban untuk menyediakan keamanan kerja. Hasil penelitian Partina & Harsono (2012); Priyadi *et al.* (2020) dan Sari *et al.* (2017) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap OCB.

H1: *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* pada honorer ASN di Kabupaten Gunungkidul

Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginannya untuk menjaga keanggotaannya dalam sebuah organisasi (Allen & Meyer, 1990). Hasil penelitian Nugraha & Adnyani (2018); Priyandini *et al.* (2020), dan Priyadi *et al.* (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OC. Penelitian Priyandini *et al.* (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada honorer ASN di Kabupaten Gunungkidul

Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Robbins & Judge (2017) *perceived organi-*

zational support atau persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli mengenai kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi yang kuat pada karyawan maka karyawan tersebut cenderung memiliki tingkat perilaku OCB yang lebih tinggi. Hasil penelitian Putra & Sriathi (2017) ; Azizah & Rokhman (2021), dan Partina *et al.* (2019) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

H3: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer ASN di Kabupaten Gunungkidul

HASIL PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer ASN di BKAD Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 42 orang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh maka jumlah sampel yang di ambil adalah 42 orang pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul. Responden dalam penelitian ini di dominasi oleh pegawai honorer ASN berusia 26 – 30 tahun (67%), berpendidikan terakhir S1 sebesar 55%. Responden berposisi di bagian sekretaris, penetapan pajak daerah, asset, anggaran, perbedaharaan, akuntansi dan penagihan, pelayanan, dan pengendalian. Hasil uji instrument menunjukan bahwa setiap item kuesioer valid dengan nilai *Cronbach alpha* terlihat pada Tabel 1.

Data telah lolos uji normalitas dan asumsi klasik berupa multikolinieritas, heterokedastisitas, dan otokorelasi. Hasil uji hipotesis menggunakan regresi berganda terlihat pada Tabel 2. Berdasar Tabel 2 maka dapat diperoleh hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Reliability Statistics		
<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Job Insecurity	0,846	3
Komiten Organisasi	0,922	13
POS	0,816	6
OCB	0,717	12

Persamaan regresi adalah :

$$Y = 37,449 - 0,449 X_1 + 0,223 X_2 + 0,249 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

α = Konstanta

X1 = *Job Insecurity*

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = *Perceived Organizational Support*

e = error

Nilai konstanta sebesar 37,449 yang menyatakan jika variabel X₁, X₂ dan X₃ sama dengan nol yaitu *job insecurity*, komitmen organisasi dan *perceived organizational support* maka *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 37,449. Arah hubungan *job insecurity* dengan OCB negatif sebesar -0,499 dengan p value sebesar 0,007 sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap OCB diterima. Hipotesis kedua yang

menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB diterima karena nilai koefisien regresi sebesar 0,223 dengan nilai p value sebesar 0,001. Sedangkan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap OCB ditolak karena nilai koefisien regresi sebesar 0,249 dengan nilai p value sebesar 0,103.

Uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 3:

Berdasar Tabel 3 tampak nilai F hitung sebesar 11,119 > F tabel sebesar 2,845, kemudian hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi di tunjukkan dari nilai Adjusted R² sebesar 0,425 maka dapat dinyatakan bahwa variabel *job insecurity*, komitmen organisasional dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,449	3,830		9,778	0,000
	Job Insecurity	-,449	0,158	-0,339	-2,839	0,007
	Komitmen Organisasional	0,223	0,062	0,478	3,611	0,001
	POS	0,249	0,149	0,221	1,669	0,103

a. Dependent Variable: OCB

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,322	3	75,774	11,119	0,000 ^b
	Residual	258,964	38	6,815		
	Total	486,286	41			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), POS, Job Insecurity, Komitmen Organisasional

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,684 ^a	0,467	0,425	2,61052

a. Predictors: (Constant), POS, Job Insecurity, Komitmen Organisasional

sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji statistik uji t pada variabel *job insecurity* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ maka artinya H_1 diterima sehingga dinyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari et al. (2017) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Namun tidak mendukung penelitian Priyadi et al. (2020) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji statistik uji t pada variabel komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka artinya H_2 diterima sehingga dinyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Priyadi et al. (2020) dan Sari et al. (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Namun, penelitian ini tidak mendukung penelitian Priyandini et al. (2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta penelitian Sengkey et al. (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan

tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji statistik uji t pada variabel komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,103 > 0,05$ maka artinya H_3 ditolak sehingga dinyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azizah & Rokhman (2021) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun tidak mendukung hasil penelitian Partina et al. (2019) dan Putra & Sriathi (2017) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity*, komitmen organisasi dan *perceived organizational support* terhadap OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa sampel penelitian ini yaitu pegawai honorer ASN pada saat mengalami ketidakamanan kerja akan mempengaruhi OCB. Pada saat mengalami ketidakamanan kerja yang bisa disebabkan oleh status mereka sebagai pegawai honorer yang belum memiliki kepastian akan keberlanjutan pekerjaan dimasa yang akan datang maka akan mempengaruhi kemauan mereka untuk berperilaku lebih dari *job description* yang mereka miliki. Selain itu komitmen

juga berpengaruh terhadap OCB, hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai honorer ASN memiliki perilaku lebih dari job description karena adanya komitmen mereka terhadap organisasi. Sedangkan POS tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB hal ini bisa dikarenakan bahwa organisasi sudah memberikan dukungan yang mencukupi kepada anggota organisasi sehingga persepsi terhadap dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB.

Saran

Karena nilai *adjusted R²* 0,425 sehingga masih terdapat variabel lain sebesar 57,5% yang dapat mempengaruhi OCB pada pegawai honorer ASN, maka penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB seperti kepuasan kerja, kesempatan karir, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R., & Reschke, W. 1997. Employee value added: Measuring Discretionary effort and its value to the Organization. *Center for Organization Effectiveness, Inc*, 608, 833–3332.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Azizah, K., & Rokhman, N. 2021. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY. *E-Jurnal STIM YKPN*, 2(1).
- De Witte, H. 1999. Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- De Witte, H. 2014. The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380.
- Greenhalgh, L., & Roseblatt, Z. 1984. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(1), 438–448.
- Muchtadin, & Chaerudin. 2020. Influence of Organizational Commitment, Work Satisfaction and Work Motivation toward Organizational Citizenship Behavior. *Dinasti Internasional Journal of Education Management and Social Science*, 1(6).
- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. D. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 1–28.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome* (B. S. Brief, Arthur P (Ed.)).
- Partina, A. & Harsono, M. 2012. Keterikatan Job Insecurity dengan Social Exchange Model. *KINERJA Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16(1).
- Partina, A., Harsono, M., Sawitri, H. S. R., & Haryono, T. 2019. The Predictor of Organizational Citizenship Behaviour Using Social Exchange Theory. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(5).
- Perbup Gunungkidul No. 73 Tahun 2016. (n.d.).
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Job Insecurity terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Pegawai Non-PNS Kementerian Sosial RI). *JIMT*, 2(1).
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *E-Jurnal STIM YKPN*, 1(2).
- Putra, P. D. P., & Sriathi, A. A. A. 2017. Pengaruh Per-

ceived Organizational Support dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9).

Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior* (17 ed.). Prentice Hall.

Sari, A. A. P. K., Riana, I. G., & Piartrini, P. S. 2017. Pengaruh Organizational Commitment dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Bandung). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8).

Sengkey, M. Y., Tewal, B., & Lintong, D. C. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *EMBA*, 6(4), 3138–3147.