

## HUBUNGAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN KONTRAK *FOOD & BEVERAGE*

Gabriel Angelo<sup>1</sup>, Angelita Sukardi<sup>2</sup>, Christania Gloria Tendean<sup>3</sup>, Adelia Vannissa Arwi<sup>4</sup>,  
Jessica Chandhika, M.Psi., Psi<sup>5</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

Jl. Letjen S. Parman No. 1, Jakarta Barat, Indonesia, 11440

E-mail: gabriel.705200089@stu.untar.ac.id<sup>1</sup>, angelita.705200092@stu.untar.ac.id<sup>2</sup>,

Christania.705200136@stu.untar.ac.id<sup>3</sup>, 705200185@stu.untar.ac.id<sup>4</sup>, jessica@fpsi.untar.ac.id<sup>5</sup>

**Abstrak** - Penelitian ini menguji hubungan antara Job insecurity dan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan kontrak yang bekerja di bidang *Food & Beverage*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *Job Insecurity* adalah *Job Insecurity Questionnaire* (JIQ) yang dikembangkan oleh (Chirumbolo et. al., 2020). Sedangkan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), peneliti memakai alat ukur yang dikembangkan oleh William dan Anderson (1991) yang sudah diadaptasikan ke dalam Bahasa Indonesia oleh (Graciaswaty, Juwita, and Setyasih 2016). yang terdiri dari OCB-O dan OCB-I. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan metode *non-probability sampling* atau pemilihan populasi secara tidak acak dan teknik yang peneliti gunakan adalah teknik *snowball sampling* yaitu pengambilan jumlah sampling berdasarkan hubungan keterkaitan antara orang ke satu dengan yang lainnya yang nantinya akan dilakukan secara terus menerus. Hasil analisis data dengan menggunakan sampel sebanyak 104 responden, yang dikumpulkan dengan menyebarkan *Google Form*. Hasil uji analisis didapatkan dengan bantuan *software SPSS Statistic Version 25.0* dan menggunakan metode korelasi *pearson*, dengan nilai signifikansi 0.33 dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* tidak memiliki hubungan signifikan dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata kunci:** *Job Insecurity, Organizational Citizenship Behavior, Karyawan Kontrak Food & Beverage*

**Abstract** - This study examines the relationship between Job insecurity and Organizational Citizenship Behavior in contract employees who work in the food & beverage sector. The measuring instrument used to conduct this research survey uses two measuring instruments that have been determined by the researchers, namely the Job Insecurity Questionnaire (JIQ) to measure Job Insecurity developed by (Chirumbolo et al., 2020) Meanwhile to measure Organizational Citizenship Behavior (OCB), researchers use a measuring instrument that developed by William and Anderson (1991) which has been adapted into Indonesian by (Graciaswaty et al., 2016) consisting of OCB-O and OCB-I. Data collection in this study was carried out using the non-probability sampling method or the selection of populations that were not random and the technique that the researchers used was the snowball sampling technique, namely taking the number of samples based on the interrelationships between people to one another which will be carried out continuously. Data analysis was carried out using a sample of 104 respondents, that were collected by distributing questionnaires online using Google forms and social media and offline by walking around and visiting respondents directly. The analysis test result was obtained with the help of the BM SPSS Statistics Version 25.0 software and using the Pearson correlation method, with a significance value of 0.33. It can be concluded that the Job Insecurity variable has no relationship with the Organizational Citizenship Behavior variable.

**Keywords:** *Job Insecurity, Organizational Citizenship Behavior, Food & Beverage Contract Employee*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Laju pertumbuhan industri *Food and Beverage* pada 2021 mulai membaik setelah melewati krisis ekonomi yang disebabkan oleh Covid-19 pada 2020 yang lalu, Badan Pusat Statistik (dalam Riyandi, 2022). menyatakan bahwa laju pertumbuhan pada 2020 itu hanya mencapai 1,58 persen dan apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang mencapai 7,78% menunjukkan bahwa terjadi perlambatan dalam sektor *F&B*. Namun, pada 2021 yang lalu sudah mulai membaik menjadi 2,28%. Salah satu komponen yang berpengaruh pada laju pertumbuhan agar tetap berada di zona positif di Indonesia adalah para karyawan-karyawan yang masih berusaha bertahan di tengah maraknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang lalu, menyebabkan terjadinya tantangan baru dalam bekerja yang mana terdapat perbedaan dalam segi beban kerja, dimana karyawan akan mendapatkan pekerjaan tambahan yang sudah melalui kesepakatan tidak tertulis dengan pihak perusahaan dan karyawan (Lubis 2021). Dalam menghadapi tantangan tersebut, karyawan berlomba-lomba untuk memberikan kontribusi lebih bahkan di luar tanggung jawab mereka kepada organisasi.

Robbins & Judge (2015) menyatakan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan sebuah perilaku *extra-role* dimana karyawan bersedia melakukan tugas diluar tugas pokok dan tanggung jawab mereka, dan sikap *extra-role* ini tidak terkait dengan sistem reward akan tetapi efeknya sangat berdampak positif untuk keefektifan dan keefisienan sebuah perusahaan. Faktanya, perusahaan dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik maka kinerja perusahaannya pun akan lebih baik daripada organisasi lain, karena para karyawan akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan bagi dirinya maupun organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Organ et. al. (dalam Nahrishah et. al., 2019) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai lima dimensi, yaitu (1) *altruism*; sifat menolong, yaitu membantu rekan kerja yang kesulitan dan memiliki beban kerja yang berat tanpa mengharapkan imbalan dan memberikan pengaruh positif kepada rekan kerja, (2) *conscientiousness*; berusaha memberikan yang terbaik melebihi harapan perusahaan dan diluar kewajiban atau tugas karyawan, yaitu sukarela mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi melebihi kewajiban atau tugas karyawan tersebut, (3) *civic virtue*; bertanggung jawab kepada organisasi berupa keterlibatan karyawan dalam kegiatan yang secara berkala maupun tidak berkala pada organisasi untuk menciptakan kesan yang baik dari organisasi, (4) *courtesy*; berperilaku sopan dan menghargai rekan kerja sehingga terjalin hubungan baik dan terhindar dari masalah interpersonal, dan yang terakhir (5) *sportsmanship*; memaklumi situasi yang kurang menyenangkan di dalam organisasi dan tidak mengajukan keberatan, contohnya yaitu mentoleransi keadaan kurang ideal dalam organisasi tanpa mengeluh atau mencari kesalahan orang lain serta tidak membesar-besarkan masalah.

Hal ini menunjukkan bahwa perilaku OCB dilakukan dengan sukarela oleh karyawan karena ikatan yang dibentuk oleh perusahaan dengan karyawan. Ikatan yang dibentuk biasa diberikan melalui suasana dan dukungan penuh kepada karyawannya sehingga menumbuhkan rasa saling memiliki antar karyawan dan perusahaan. Rasa saling memiliki inilah yang menimbulkan rasa nyaman dan membuat karyawan memberikan yang terbaik bahkan lebih kepada perusahaan ditengah pemulihan dari PHK 2 tahun yang lalu. Menurut Sadarmayati (dalam Alif, 2015) mengatakan bahwa lingkungan merupakan salah satu hal yang harus dihadapi, dimana seseorang dapat bekerja dan menemukan metode kerjanya serta bagaimana pengaturan kerja yang baik untuk seorang individu maupun kelompok. Berdasarkan pernyataan berikut, maka faktor internal (Kepuasan kerja, komitmen, dan motivasi) maupun faktor eksternal (Gaya kepemimpinan, kenyamanan lingkungan, dukungan organisasi) menjadi faktor pendukung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dalam organisasi.

Fenomena karyawan kontrak di Indonesia sudah cukup lama dilakukan oleh perusahaan lokal atau asing, swasta maupun pemerintah. Sekitar 28 juta tenaga formal hanya sekitar 30% yang permanen. Menurut Burker, Esther dan Greenglass pada dekade terakhir, dalam pembatasan pengeluaran biaya maka perusahaan banyak merekrut karyawan yang tergolong kontrak dibandingkan karyawan tetap. Dilihat dari data hasil riset Organisasi Buruh Dunia atau *International Labor Organization* (ILO) (dalam Fitriani, 2016), terdapat 35% dari 33 juta pekerja formal di Indonesia (sekitar 11,5 juta pekerja) yang merupakan pekerja kontrak. Bahkan persentase karyawan kontrak meningkat menjadi 65%, menggantikan jumlah karyawan tetap yang 5 tahun lalu masih memegang angka 70%.

Banyak perusahaan memilih pegawai kontrak sebagai salah satu pilihan karena pegawai kontrak memiliki resiko lebih rendah dan tenaga kerja yang lebih terjangkau dalam segi biayanya. Menurut UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan pada perjanjian kerja waktu tertentu. Karyawan kontrak pada perusahaan menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak ada jaminan masa kerja karyawan.

Di akhir tahun 2022, banyaknya berita bertebaran mengenai terjadinya resesi 2023. Resesi ini memiliki banyak dampak, baik dalam segi eksternal maupun internal. Dalam segi internal sinyal paling jelas yang akan terjadi adalah meningkatnya kestabilan dalam pemberlakuan layoff atau pemutusan hubungan kerja (Nabila, n.d.) Hal ini menyebabkan ketidaknyamanan bagi para pekerja yang menyebabkan kinerja dan kepuasan kerja menurun.

Berdasarkan berita yang dibuat oleh (Tarmizi, 2017) seorang peneliti yang berasal dari Korea, mencoba melakukan penelitian mengenai apakah karyawan kontrak mengalami keadaan depresi yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari dan ia menemukan bahwa sebanyak 13,6% karyawan kontrak mengalami depresi jika dibandingkan dengan karyawan tetap dengan perbedaan sebesar 8%. Peneliti tersebut juga menemukan bahwa sekitar 1 dari 7 orang karyawan kontrak merasa tidak nyaman karena khawatir jika kontrak mereka dihentikan perusahaan dengan prevalensi 13,1% (Tarmizi, 2017)

Rasa gelisah yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan bekerja mereka akan menciptakan ketidaknyamanan dan kekhawatiran tentang kelangsungan karir mereka (Annisa, 2017) Kondisi berikut ini terjadi karena banyaknya pekerjaan yang sifatnya sesaat atau dapat dikatakan sebagai karyawan kontrak (Priyadi et al., 2020). Lingkungan yang tidak mendukung dapat menjadi potensi terjadinya *Job Insecurity* pada karyawan, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Widodo, 2014) Menurut (Faisal & Dewi, 2019) untuk menghindari penurunan loyalitas karyawan pada perusahaan, organisasi diminta untuk memberikan lingkungan yang dapat memberikan kenyamanan bagi setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, baik dari segi fasilitas, hubungan kerja yang harmonis, jaminan sosial, dan hal lainnya.

Salah satu perindustrian memerlukan karyawan kontrak yang cukup banyak adalah sektor *Food and Beverage*. Sektor *Food and Beverage* bertumbuh cukup pesat beberapa tahun kebelakang ini sehingga tingkat pekerja yang sifatnya kontrak semakin meningkat, hal ini menjadi alasan peneliti untuk meneliti sektor *Food & Beverage* sekaligus menjadi pembeda antara peneliti ini dengan peneliti yang lainnya. Mengingat sektor *Food & Beverage* merupakan kebutuhan penting untuk konsumsi masyarakat, sehingga perusahaan di sektor tersebut dituntut untuk memberikan pelayanan terbaiknya kepada konsumen, tidak terlepas dari peran dan status karyawan di perusahaan. Penelitian akan berfokus untuk melihat hubungan antara kedua variabel *Job Insecurity* dan *Organizational Citizenship Behaviour* antara keduanya.

## 1.2 Tujuan Penelitian

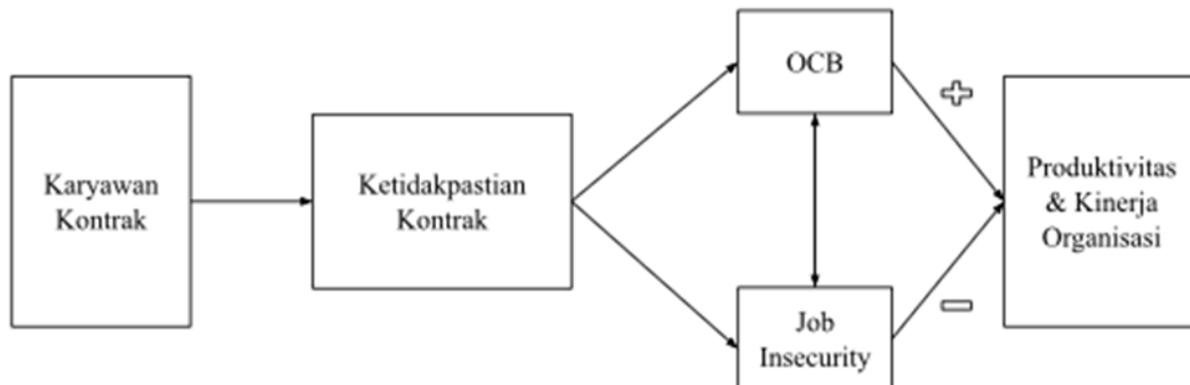
Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui Hubungan *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan kontrak *Food & Beverage*. Peneliti ingin melihat perilaku karyawan kontrak yang memiliki *Job Insecurity* apakah melakukan *Organizational Citizenship Behavior* untuk mengatasi rasa ketidaknyamanan dalam kerjanya.

## 1.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat menyusun kerangka berpikir perilaku karyawan kontrak pada sektor *Food and Beverage* di tengah maraknya *layoff*. Karyawan kerja yang sudah sah memiliki ikatan sementara dengan perusahaan itu apabila sudah menandatangani kontrak perusahaan. Namun, ketidakpastian akan kelanjutan kontrak pekerjaan mereka akan menimbulkan 2 kemungkinan di tengah maraknya *layoff* dunia kerja *Food and Beverage*, yaitu (1) Karyawan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik atau (2) Karyawan merasakan *Job Insecurity*.

Jika dikaitkan dengan *Organizational Citizenship Behavior* di tengah ketidakpastian kontrak, karyawan akan memberikan usaha terbaik bahkan melebihi tanggung jawabnya agar dapat mempertahankan status mereka atau bahkan menaikkan posisi menjadi karyawan tetap. Namun sebaliknya, jika karyawan merasa tidak berdaya pada ketidakpastian kontrak yang dialaminya, maka akan muncul *Job Insecurity* yang membuat mereka mengurangi rasa loyalitas dan menurunkan kinerjanya pada organisasi. Penulis berpikir apabila organisasi memiliki karyawan dengan tingkat *Organizational Citizenship* yang baik, maka tercipta hubungan yang positif antara karyawan dengan organisasi dalam mencapai kesuksesan. Berbanding terbalik dengan organisasi yang memiliki

karyawan dengan rasa *Job Insecurity* tinggi, maka motivasi dan kinerjanya pun akan ikut menurun sehingga memunculkan hasil yang negatif bagi keefektifan organisasi. Dari pemikiran di atas, maka disusunlah kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## 2. METODE

### 2.1 Partisipan

Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan yang bekerja di perusahaan *Food and Beverage* yang masih tergolong sebagai karyawan kontrak. Karyawan kontrak yang akan menjadi partisipan penelitian ini adalah pekerja Part Time, pekerja kontrak, *freelance*, dan *outsourcing* (Widiyarti, 2021). Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan metode *non-probability sampling* atau pemilihan populasi secara tidak acak dan teknik yang peneliti gunakan ialah *teknik snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah pengambilan jumlah sampling berdasarkan hubungan keterkaitan antara orang ke satu dengan yang lainnya yang nantinya akan dilakukan secara terus menerus menurut Neumam (dalam Nurdiani, 2014)

Jumlah karyawan kontrak di industri *Food & Beverage* yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 partisipan, terdiri dari sebagian besar wanita sebanyak 71 orang (68.3%) dan sisanya adalah pria sebanyak 33 orang (31.7%). Partisipan penelitian kami didominasi oleh lulusan SMA/ S1 yang berusia kisaran 17-25 tahun. Sebagian besar responden penelitian kami memiliki status sebagai pekerja *Full Time* sebanyak 45 orang dan *Part Time* sebanyak 37 orang dengan posisi jabatan Staff sebanyak 55 orang dan Barista sebanyak 42 orang.

### 2.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan desain penelitian menggunakan *Correlational Descriptive* untuk melihat hubungan antara *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Metode kuantitatif merupakan suatu cara yang telah melewati tahap-tahap ilmiah seperti konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis Sugiyono (Zakaria, 2019) Sedangkan desain penelitian *Correlational descriptive* memiliki tujuan yang sinkron dengan variabel yang dimana ingin melihat hubungan antara variable menurut Nursalam (dalam Suarliak et al., 2017) Peneliti mencari data dengan melakukan survei dengan menggunakan kuesioner yang akan disebarakan khusus untuk karyawan kontrak yang bekerja di *Cafe, Mall* atau tempat makanan/minuman yang berdiri dibidang *Food and Beverage*.

### 2.3 Prosedur

Prosedur Penelitian. Penelitian dilakukan dengan menentukan sampel yang akan digunakan terlebih dahulu, kemudian membuat kuesioner, dan membagikannya kepada responden. Kuesioner akan dilakukan melalui aplikasi *Google Form*. Setelah itu, melakukan tabulasi data, menguji validitas dan reliabilitas data, dan yang terakhir melakukan analisis data sehingga dapat menjawab rumusan permasalahan yang disampaikan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penyajian data.

### 2.4 Instrumen Penelitian

Kuesioner yang digunakan untuk melakukan survei penelitian ini dengan dua alat ukur yang sudah peneliti tetapkan yaitu *Job Insecurity Questionnaire* (JIQ) untuk mengukur *Job Insecurity* yang dikembangkan oleh (Chirumbolo et al., 2020) Sedangkan untuk mengukur *Organizational Citizenship*

*Behavior* (OCB), peneliti memakai alat ukur yang dikembangkan oleh William dan Anderson (1991) yang sudah diadaptasikan ke dalam Indonesia oleh (Graciaswaty et al., 2016) yang terdiri dari OCB-O dan OCB-I. Penelitian ini dapat dilakukan dengan berkeliling di restoran atau *cafe* maupun menyebarkan kuesioner ke kenalan yang bekerja di industri *Food & Beverage* sebagai pekerja kontrak. Kuesioner ini dibuat menggunakan *platform google form*, lalu tim peneliti akan menyebarkannya secara langsung dan melalui media sosial seperti *Instagram*, *WhatsApp*, dan *platform* lainnya.

### 2.5 Alat Ukur Job Insecurity

Alat yang digunakan untuk mengukur *Job Insecurity* pada penelitian kali ini merupakan adaptasi dan pengembangan dari peneliti-peneliti sebelumnya. Alat ukur ini dinamakan "*Multidimensional Job Insecurity Questionnaire* (Chirumbolo et al. 2020)." Alat ukur ini diadaptasi dengan menggunakan desain kuantitatif dan kualitatif. Terdiri dari 20 butir yang terbagi menjadi 4 dimensi, kuantitatif-*cognitive* (QT-CO) dengan contoh butir "Saya pikir saya akan kehilangan pekerjaan saya", kuantitatif-afektif (QT-AF) dengan contoh butir "Saya khawatir saya akan dipecat", kualitatif-*cognitive* (QL-CO) dengan contoh butir "Saya pikir peluang karir di organisasi saya tidak akan menguntungkan", dan kualitatif-afektif (QL-AF) dengan contoh butir "Saya khawatir bahwa di dalam organisasi saya, peran pekerjaan saya akan semakin tidak penting". Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 skala *Likert* yang terdiri dari 1. Sangat tidak sesuai, 2. cukup tidak sesuai, 3. netral, 4. cukup sesuai, 5. sangat sesuai.

### 2.6 Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sebuah alat ukur yang telah diadaptasi dari alat ukur sebelumnya yang dikembangkan oleh Graciaswaty et al., 2016. Alat ukur ini sudah melalui tahap penyusunan dan sudah disesuaikan dengan masyarakat Indonesia. Alat ukur ini dibagi menjadi 2 kategori yang terdiri dari OCB-I dan OCB-O. OCB-I lebih mengarah pada hubungan antara karyawan sedangkan OCB-O lebih mengarah pada perusahaan. Butir 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 merupakan bagian dari kategori OCB-I, contoh butirnya seperti "Menyampaikan informasi kepada karyawan lain". OCB-O terdiri dari butir 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, contoh butirnya "Memelihara dan menjaga aset perusahaan". Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah 5 skala *Likert* yang terdiri dari 1. Sangat Tidak Pernah, 2. Jarang, 3. Kadang-kadang, 4. Sering, 5. Selalu. Pada butir negatif skor dibalik 5 dimulai dari yang tidak pernah hingga selalu hingga nomor 1.

### 2.7 Teknik Analisis

Dalam proses pengolahan data, peneliti menggunakan teknik analisis dengan menggunakan korelasi *Pearson* pada *software IBM SPSS Statistic Version 25.0*. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel *Job Insecurity* dan variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam melihat hubungan antara kedua variabel ini maka peneliti menggunakan korelasi *Pearson*.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis diawali dengan melakukan pengecekan reliabilitas pada setiap butir dengan menggunakan *reliability analysis*. Dalam penelitian ini menggunakan patokan reliabilitas minimal 0.6. Pada butir J1 mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.903 setelah dilakukannya proses *corrected item correlation*, sebanyak 7 butir yang dikeluarkan dikarenakan berada dibawah 0.3. Sehingga pada alat ukur *Job Insecurity Questionnaire* (JIQ) ini didapatkan nilai 0.903 > 0.6 sehingga dapat dikatakan reliabel. Pada butir OCB mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.657 setelah dilakukan juga proses *corrected item correlation*, sebanyak 9 butir yang dikeluarkan dikarenakan memiliki nilai dibawah 0.3. Sehingga pada alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* didapatkan nilai 0.657 > 0.6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Setelah sudah dinyatakan reliabel, peneliti juga ingin melihat alat ukur ini sudah berdistribusi secara normal atau belum berdistribusi normal. Maka dilakukan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dikarenakan jumlah responden lebih dari 50 responden. Signifikansi berada pada angka 0.200, dimana angka ini melebihi dari 0.05 sehingga dapat dikatakan berdistribusi secara normal. Karena berdistribusi normal korelasi menggunakan korelasi *Pearson*.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan korelasi *Pearson*, didapatkan nilai koefisien korelasi (r) antara *Job Insecurity* dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,209 dengan

signifikansi 0,33. Jika melihat tabel tingkat korelasi & kekuatan hubungan, maka nilai  $r$  berada pada tingkat kekuatan yang sangat rendah karena berada pada nilai 0,01-0,20. Apabila ditinjau pada signifikansi nilai sig. berada pada 0,33, sehingga dapat dikatakan lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis sementara antara kedua variabel ini yaitu  $H_0$  ditolak yang berarti tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Berikut ini tabel dari hasil korelasi *Pearson*.

Tabel 1. Hasil Korelasi *Perason*  
Sumber tabel: Hasil *output* SPSS versi 25, 2023

Correlations			
		JI TOT	OCB TOT
JI_TOT	Pearson Correlation	1	.209*
	Sig. (2-tailed)		.033
	N	104	104
OCB_TOT	Pearson Correlation	.209	1
	Sig. (2-tailed)	.033	
	N	104	104

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2- tailed)

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel *Job Insecurity* dan *Organizational Citizenship Behaviour*. Maka ketidaknyamanan dalam pekerjaan karyawan kontrak tidak berhubungan dengan sikap tolong menolong pekerjaan orang lain yang merupakan arti dari *Organizational Citizenship Behavior* (Handayani, 2016)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan bahwa tidak adanya hubungan antara variabel *Job Insecurity* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan korelasi koefisien sebesar 0,209. Hal ini menunjukkan bahwa jika *Job Insecurity* tinggi maka *Organizational Citizenship Behavior* belum tentu tinggi juga dan juga sebaliknya apabila *Job Insecurity* rendah maka belum tentu *Organizational Citizenship Behavior* rendah. Hal ini dapat menjadi pendukung bagi peneliti-peneliti sebelumnya yang telah meneliti hubungan antara 2 variabel ini. Seperti pendapat dari Greenhalgh dan Rosenblatt (Rahmawati et al., 2022) bahwa karyawan yang sudah merasa tidak aman pada pekerjaannya, maka akan melakukan usaha lebih untuk menumbuhkan nilai lebih bagi dirinya untuk perusahaan karena dapat mengurangi ketidakamanan sehingga hipotesisnya *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Peneliti melakukan perubahan pada subjek penelitian diluar dari profesi yang sudah pernah diteliti. Maka peneliti memilih karyawan kontrak pada sektor *Food & Beverage*. Dengan tujuan awal bahwa dapat menjadi pembeda dari hasil kedua variabel tersebut. Namun, hasilnya menunjukkan hal yang serupa bahwa variabel ini tidak memiliki hubungan yang signifikan. Maka dari hasil penelitian ini, tim peneliti mendapatkan bahwa walaupun memiliki perbedaan pada profesi namun hubungan antara variabel tetap berada pada hasil yang konsisten dimana tidak memiliki hubungan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* tidak memiliki hubungan dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai signifikansi 0.33. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan kontrak terhadap status pekerjaan mereka, tidak berhubungan dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki oleh karyawan kontrak di industri *Food & Beverage*. Jadi bisa disimpulkan bahwa karyawan kontrak tetap berkontribusi baik pada perusahaan dan sukarela menolong sesama rekan kerja mereka diluar adanya perasaan *Job insecurity* maupun tidak.

Saran bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti hal serupa yaitu dapat menambahkan beberapa variabel agar dapat mengetahui lebih dalam mengenai hubungan antar variabel dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya. Saran lain yang dapat disampaikan adalah perusahaan dihimbau

dapat meningkatkan sikap OCB pada karyawan dengan memberikan dukungan yang memadai agar karyawan dapat loyal dan berkomitmen terhadap organisasi, serta meminimalisir *Job Insecurity* pada karyawan kontrak dengan memberikan kepastian yang jelas bagi jenjang karir dan status pekerjaan mereka. Terakhir, peneliti selanjutnya juga dapat meneliti masing-masing variabel lebih dalam lagi dan meneliti hubungan dengan variabel lain yang lebih bervariasi.

## REFERENSI

- Alif, A. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG." *Jurnal MIX* 6(2):291–309.
- Nabila, A. N. (n.d). *Bayang-Bayang Resesi 2023*.
- Annisa, A. (2017). "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (Ricry) Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Chirumbolo, A., Flavio, U., & Antonino, C. (2020). "Dimensionality, Reliability and Validity of a Multidimensional Job Insecurity Questionnaire. Preliminary Findings in the Italian Context." *Rassegna Di Psicologia* 37(1):35–46. doi: 10.13133/1974-4854/16722.
- Faisal, N. & Dewi, I. A. M. (2019). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan." *Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(6).
- Fitriani, A. (2016). "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Kontrak Di PT. Terminal Petikemas Makassar." Universitas Airlangga, Surabaya.
- Graciaswaty, N., Fahmi, R. J., & Nevi, S. (2016). "Adaptasi Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Peer Review Di Indonesia." 317–23.
- Handayani, D. A. (2016). "Hubungan Antara Work Engagement Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kontrak." *Jurnal Psikologi* 9(1).
- Lubis, F. M. (2021). *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SANISTEK) Tantangan Cara Bekerja Pegawai Di Masa Pandemi (Studi Kasus: Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi)*.
- Nahrishah, E. & Sarah, I. (2019). Prodi Manajemen Universitas Harapan Medan. n.d. *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi*.
- Nurdiani, N. (2014). "Teknik Sampling Snowball Dalam Penelitian Lapangan." *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications* 5(2):1110. doi: 10.21512/COMTECH.V5I2.2427.
- Priyadi, D., 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." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(1).
- Rahmawati, E., Shofia A., & Wedia (2022). "Efek Mediasi Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Job Insecurity Pada Pegawai Tidak Tetap." *Jurnal Manajemen* 8(9):200–210.
- Riyandi, V. (2022). "[INFOGRAFIK] Menilik Geliat Industri F&B Pasca Pandemi." *LandX*.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior (16th Ed.)*. 16th ed. Pearson Education Inc.

- Suarliak, M., Widodo, G. D. & Ardiyani, V. A. (2017). "Hubungan Aktualisasi Diri Dengan Kebermaknaan Hidup Kaum Homoseksual Di Ikatan Gay Malang." *Nurshing News* 2(2).
- Tarmizi, T. (2017). "Pekerja Kontrak Berisiko Dua Kali Lipat Alami Depresi." *AntaraNews*, May 23.
- Widiyarti, Y. (2021). "Macam Status Pekerja, Anda Masuk Yang Mana?" *Tempo.Co*, November 28.
- Widod, D. S. (2014). "Influence of Leadership and Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)." *Journal of Economics and Sustainable Development* 5(26):62–66.
- Zakaria, M., Hasanati, N. S., & Shohib, M. (2019). "Pengaruh Resiliensi Terhadap Job Insecurity Pada Pegawai Honorar." *Cognicia* 7(3):346–58.